



Département BUS

PROTOCOLE D'ACCORD

2005 - 2009

SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES MACHINISTES RECEVEURS

**VERS UNE NOUVELLE RELATION DE SERVICE
ET UNE OFFRE ADAPTEE AUX ATTENTES DE NOS CLIENTS**

Entre la Direction du Département BUS de la RATP
représentée par son Directeur
d'une part

Et les groupes de syndicats représentatifs du personnel,
d'autre part,

Il a été convenu d'adopter les dispositions ci-après :

Préambule

Le Machiniste Receveur exerce son activité professionnelle dans un environnement en perpétuelle évolution. Le travail sur le métier de Machiniste-Receveur a permis de mieux apprécier l'impact des transformations sociétales sur la profession.

Le plan d'entreprise 2004-2007 est marqué par une ambition forte portant à la fois sur la qualité du service de transport offert aux Franciliens et sur le développement de cette offre et de l'entreprise. Les nouvelles attentes des Franciliens en terme d'offre de transport, de services et d'information, s'expriment de plus en plus par les voyageurs eux-mêmes et leurs représentants : les élus territoriaux. L'évolution de l'environnement institutionnel et concurrentiel oblige à travailler avec les autorités organisatrices avec encore plus de professionnalisme et de réactivité.

Dans ce contexte de modernisation de la société en général et du transport public en particulier, la RATP, au travers son plan d'entreprise, a défini les axes de développement pour le réseau de surface. Pour le département Bus, il s'agit en particulier :

- De répondre aux demandes exprimées et financées par l'autorité organisatrice dans le cadre des règles du contrat en vigueur : création ou modification de ligne, réseau noctambus, nuits exceptionnelles, télébillétique, etc...
- De contribuer au développement d'une relation de service fiable, facile et attentionnée. Le conducteur de bus, au contact direct du public, est au cœur de cette nouvelle relation de service à travers la « Bus Attitude ». L'entreprise lui délègue quotidiennement son pouvoir de représentation. Il faut donc renforcer encore le professionnalisme qui lui est d'ores et déjà reconnu, sa qualification, et le soutien quotidien que lui apporte l'entreprise dans l'exercice de son métier.
- De mieux prendre en compte les nouveaux rythmes urbains en adaptant autant que de besoin l'offre de transport et l'organisation du service à rendre à ses clients. La RATP, entreprise de service public, doit répondre à ces nouvelles attentes avec le professionnalisme et la réactivité qui lui sont reconnus. Le conducteur de bus est l'acteur incontournable de ces évolutions. Mises en corrélation avec les nouvelles attentes également exprimées par les agents, celles-ci seront négociées en 2005 dans une démarche globale de progrès social et d'épanouissement professionnel personnel qui préserve la performance économique du réseau.

Conformément à l'accord-cadre relatif au projet social d'accompagnement du Plan d'entreprise, le présent protocole d'accord vise à prendre en compte ces évolutions dans la carrière du machiniste-receveur.

L'augmentation des recettes résultant de la réussite du développement de la relation de service et de l'offre de transport doit permettre le financement pérenne des 240 machinistes receveurs dédiés à la Bus-Attitude et rendre légitime l'amélioration du déroulement de carrière et le parcours professionnel spécifique des agents exerçant la conduite d'un autobus en reconnaissance de leur professionnalisme et de leur implication.

A cet effet, la direction du département Bus et les organisations syndicales représentatives du personnel signataires du présent protocole valident trois principes et actent les mesures suivantes :

1 - Reconnaissance forte des spécificités du métier :

- Création d'une grille spécifique BUS Conduite (BC1 à BC7)
- Passages de niveau « en moyenne » raccourcis
- Exercice de la conduite valorisée par l'ouverture d'une cotisation retraite partiellement sur primes
- Revalorisation du coefficient de la BC7 équivalent à E 12 + 5 points
- Création pour les métiers de développement d'une grille « Machiniste-Assistant Encadrement » (MAE1 à MAE6)
- Augmentation du nombre de métier de développement
- Amélioration des possibilités de passage HQ pour les agents en fin de carrière

2- Simplicité :

- 1 seul métier « Machiniste Receveur » et son développement « M.A.E : Machiniste Assistant Encadrement »
- Uniformisation de la durée des fourchettes pour tous les niveaux machinistes-receveurs (3 à 5 ans) et pour les MAE (2 à 4 ans)

3 – Transparence :

- Des règles claires, lisibles, pour être connues de tous
- Garantie pour les agents qui ne seraient pas nommés en avant-dernière année de la fourchette d'un EAP avec axes de progrès

Cet accord s'inscrit dans la continuité des mesures catégorielles salariales prises en 2002/2003 en ce qui concerne la création de la prime de qualification-pénibilité.

DEROULEMENT DE CARRIERE METIER DE MACHINISTE RECEVEUR

Article 1 – Le déroulement de carrière

1-1 Création d'une nouvelle appellation de niveau

Pour tenir compte de la spécificité du métier de Machiniste Receveur, les niveaux actuels E 6 à E 12 sont remplacés respectivement par les niveaux **BC** (Bus Conduite) de **BC 1** à **BC 7** avec la transposition suivante :

- E 6 devient **BC 1**
- E 7 devient **BC 2**
- E 8 devient **BC 3**
- E 9 devient **BC 4**
- E 10 devient **BC 5**
- E 11 devient **BC 6**
- E 12 devient **BC 7**

1-2 Progression sur les différents niveaux

Le déroulement de carrière permet de progresser sur les niveaux **BC 1** à **BC 7**, répartis sur deux grades-emplois :

- l'entrée dans le métier de **Machiniste Receveur (MR)** avec la mise en œuvre de compétences techniques liées à la conduite et de compétences relationnelles nécessaires face à un environnement urbain en constante évolution, l'acquisition de l'expérience et la preuve de la capacité à exercer durablement la fonction.
- la poursuite de la carrière dans le grade emploi de **Machiniste Receveur Roulant (M2R)** sur des niveaux équivalents à ceux des emplois de développement de l'Entreprise, avec des compétences reconnues mises à la disposition de l'Unité. L'accès à ce grade traduit la reconnaissance du professionnalisme de l'emploi exercé sur une longue période de vie professionnelle.

La progression linéaire et constante se fait en calcul de fourchette en référence à une ancienneté dans le niveau :

- L'entrée au **niveau BC 1 / MR**
 - s'effectue dès le **roulage en double** et marque la qualification de Machiniste Receveur
- Le passage du **niveau BC 1 / MR** au **niveau BC 2 / MR**
 - se fait au choix dans la fourchette **3 à 5 ans**, selon les pourcentages (**10, 80, 10%**)
- Le passage du **niveau BC 2 / MR** au **niveau BC 3 / MR**
 - se fait au choix dans la fourchette **3 à 5 ans**, selon les pourcentages (**10, 80, 10%**)

- Le passage du **niveau BC 3 / MR** au **niveau BC 4 / MR**
 - o se fait au choix dans la fourchette 3 à 5 ans, selon les pourcentages (20, 70, 10%)
- Le passage du **niveau BC 4 / MR** au **niveau BC 5 / MR**
 - o se fait au choix dans la fourchette 3 à 5 ans, selon les pourcentages (20, 70, 10%)
- Le passage du **niveau BC 5 / MR** au **niveau BC 5 / M2R** (accès au grade-emploi de Machiniste Receveur Roulant)
 - o se fait à la date anniversaire de 2 ans de niveau BC 5 / MR pour les agents en exercice de conduite d'un autobus
 - o cet accès au grade-emploi de Machiniste Receveur Roulant est une occasion forte de reconnaissance du métier exercé. La mise en œuvre et la valorisation de cette étape est décrite dans l'article 2 suivant
- Le passage du **niveau BC 5 / M2R** au **niveau BC 6 / M2R**
 - o Se fait au choix dans la fourchette 3 à 5 ans d'ancienneté de niveau BC 5 / MR selon les pourcentages (20,70 ,10%)
- Le passage du **niveau BC 6 / M2R** au **niveau BC 7 / M2R**
 - o Se fait au choix dans la fourchette 3 à 5 ans, selon les pourcentages (20,70 ,10%)

NB:

1/ les éventuels avis défavorables prononcés SLN ou Hors Quotas devront être motivés et argumentés conformément aux modalités prévues en la matière dans le « Relevé de décisions sur les principes communs de gestion des carrières des opérateurs » de juin 1997.

2/ Les avancements des personnels détachés de l'emploi de machiniste-receveur dans le cadre de diverses missions, et qui, de ce fait, n'exercent pas la conduite, sont examinés dans la commission de classement 27D.

1-3 Détermination de l'ancienneté de qualification Machiniste-receveur

Afin de valoriser l'acquisition de compétences liées à l'exercice de différents métiers, la durée de carrière :

- dans un **autre métier non qualifié** à hauteur de **50 %**
- dans un **autre métier qualifié** à hauteur de **100 %**

sera prise en compte pour déterminer l'**ancienneté « rectifiée » de qualification MR.**

Cette mesure s'applique dans le cas d'un accès au niveau BC 3 Hors Quotas sous réserve de 13 ans d'ancienneté cumulée de machiniste et de valeur des années de non-qualification et de qualification sur un autre métier prise en compte comme défini ci-dessus. Le même principe est appliqué pour l'accès aux niveaux BC 4, BC 5, BC 6 et BC 7 avec une ancienneté cumulée de « qualification rectifiée MR » respectivement à 18, 20, 23 et 24* ans.

(*) Voir § 1-4 Evolution des nominations HQ BC7

1-4 Le passage de niveau Hors Quotas

L'ancienneté de qualification dans le métier de Machiniste Receveur continue à être prise en compte dans le cadre de mesures Hors Quotas pour les passages au niveau BC 1 / MR jusqu'au niveau BC 7 / M2R, sauf avis défavorable et motivé conformément aux modalités prévues en la matière dans le « Relevé de décisions sur les principes communs de gestion des carrières des opérateurs » de juin 1997. Ces mesures s'appliquent sans condition d'ancienneté de niveau :

- Le passage du **niveau BC 2 / MR** au **niveau BC 3 / MR** en Hors Quotas à **13 ans** de qualification rectifiée pour les agents exerçant la conduite
- Le passage du **niveau BC 3 / MR** au **niveau BC 4 / MR** en Hors Quotas à **18 ans** de qualification rectifiée pour les agents exerçant la conduite
- Le passage du **niveau BC 4 / MR** au **niveau BC 5 / MR** en Hors Quotas à **20 ans** de qualification rectifiée pour les agents exerçant la conduite
- Le passage du **niveau BC 5 / M2R** au **niveau BC 6 / M2R** en Hors Quotas à **23 ans** de qualification rectifiée pour les agents exerçant la conduite
- Le passage du **niveau BC 6 / M2R** au **niveau BC 7 / M2R** en Hors Quotas à **24 ans (*)** de qualification rectifiée pour les agents exerçant la conduite à compter de **2007**.

(*) Evolution des nominations Hors Quota BC7 :

Pour ce dernier niveau, le passage en **BC 7 HQ** initialement prévu à 25 ans dans l'ancien protocole, sera ramené à **24 ans** à partir de **2007** de façon pérenne. Cette mesure permettra de traiter le cas des agents ayant subi l'application prolongée du niveau intermédiaire E6Bis.

L'application des fourchettes 10-80-10 % pour les niveaux BC2 et BC3 permet en outre à partir de 2007, des possibilités de nominations HQ au choix de la hiérarchie, à 23 ans au niveau BC7 ou 22 ans au niveau BC6 (à définir lors des réunions de commission de suivi). Le nombre de nominations sera équivalent à 12/15 des 10 % de l'effectif ayant 3 ans d'ancienneté de BC1 et BC2 dans l'année en cours.

Remarques : Ces mesures Hors Quotas ne devraient concerner que des agents possédant actuellement une grande ancienneté sachant que le protocole prévoit un passage cumulé au maximum de la fourchette en BC 3 / MR à 10 ans, BC 4 / MR à 15 ans et BC 5 / MR à 20 ans, ainsi qu'un passage cumulé moyen pour les niveaux BC 6 / M2R et BC 7 / M2R respectivement à 19,7 ans et 23,6 ans.

NB:

Les avancements des personnels détachés de l'emploi de machiniste-receveur dans le cadre de diverses missions, et qui, de ce fait, n'exercent pas la conduite, seront examinés lors des commissions de classement 27D.

Article 2 – L'accès au grade-emploi de M2R « Machiniste Receveur Roulant »

L'accès à ce grade-emploi traduit la reconnaissance du professionnalisme de l'emploi et l'exercice d'une activité de conduite d'un autobus sur une longue période.

L'atteinte de **2 ans** de niveau **BC5/MR** confère à l'agent en situation de conduite effective d'un autobus :

- l'accès au niveau **BC5/M2R**
- la poursuite de la carrière jusqu'au niveau **BC7/M2R**
- l'ouverture d'une cotisation retraite sur primes à hauteur d'un équivalent de :
 - o **5 points** pour le niveau **BC5**
 - o **7,5 points** pour le niveau **BC6**
 - o **10 points** pour le niveau **BC7**

L'accès à ce grade-emploi fera l'objet d'une validation en commission de classement 27D.

Dans le cadre du barème de rémunération, les niveaux et échelles de ce grade-emploi seront désignés ainsi :

- **BC5 / M2R (R+ 5) ; BC6 / M2R (R+ 7,5) ; BC7 / M2R (R+ 10)**

Article 3 – Revalorisation de la grille des coefficients du niveau BC7

Une revalorisation de **5 points** est appliquée sur la grille des coefficients du **niveau BC7 / M2R**.

Article 4 – Utilisation et reconnaissance du MRE « Machiniste Receveur Expérimenté »

Dans le cadre de la Nouvelle formation Initiale, le redéploiement et le développement des actions de formation en Unité ont nécessité la mise œuvre de nouvelles compétences. Si l'AF « Assistant – Formation » se positionne au centre du dispositif de formation dans un Centre Bus, le MRE « Machiniste Receveur Expérimenté » représente un acteur essentiel.

A ce titre, cette activité est exercée avec les conditions minimales suivantes :

- Condition d'ancienneté niveau **BC3/MR** minimum
- Au choix de la hiérarchie, mise en parcours MRE (activités en double avec accompagnement de l'AF)
- Formation et validation du NEF

D'autre part, compte tenu de l'investissement nécessaire à l'exercice de MRE, une prime spécifique « MRE en activité formation » sera attribuée en complément de la prime actuelle :

- Prime de « MRE en activité formation » exprimée en taux horaire "**a**" = **3,243**

Le montant de cette prime fera l'objet d'un éventuel réajustement dans le cadre du projet transversal de l'entreprise sur la simplification des primes.

NB:

Le calcul de cette prime MRE exprimée en taux horaire "a" = 3,243 correspond à un montant par JA de 4,5 € (référence point prime au 01/10/2004 = 0.178426 et durée d'un JA primée hiver : 7h47 = 7,78). Les autres primes (emploi, qualification/pénibilité et conduite) restent inchangées. Elle porte le montant à l'acte pour une journée de 1,5 €, actuellement attribué, à 6 €.

Enfin, l'exercice de la fonction **MRE** peut représenter une **activité favorable** à l'**identification** et à la **mise en parcours** dans le métier de développement « **MAE** » *Machiniste Assistant Encadrement* (métier défini dans la deuxième partie du protocole) sans que cela constitue une condition obligatoire.

Article 5 – Place de l'Entretien d'Appréciation et de Progrès

L'EAP est un acte majeur de management et de responsabilisation des acteurs. C'est le moment privilégié pour donner du sens à la mission de chacun, pour apporter le soutien nécessaire afin que chaque agent puisse atteindre ses objectifs. C'est également l'occasion d'élaborer un projet de parcours professionnel avec la mise en perspective des **possibilités d'avancement**.

Pour l'agent qui arrive dans sa **quatrième année d'ancienneté de niveau** et qui ne serait pas proposé à l'avancement, l'EAP doit expliciter les motifs d'un passage en dernière année « Sans Limitation de Nombre » et comporter un plan de progrès. Les risques d'un éventuel avis défavorable en « SLN » doivent être également évoqués.

Article 6 – Mesures spécifiques

Les agents réunissant au moins 25 ans de services pourront bénéficier, lors du départ en retraite, sans condition minimale d'ancienneté de niveau, d'une nomination au choix sans limitation de nombre, au niveau supérieur existant dans l'emploi (avec toujours la règle administrative des 6 mois dans le niveau).

Article 7 – Incidence du protocole sur les agents privés définitivement d'emploi statutaire après 15 ans de service effectif (APDES code 3)

Conformément aux règles* statutaires en vigueur et au dispositif de réinsertion interne pour les agents privés d'emploi statutaire par décision médicale, les garanties de rémunération « APDVP » (au point de vue paye) de ces agents s'appliquent sur chacun des deux grades-emplois définis dans l'article 1 - § 1-2 du présent protocole :

- jusqu'au niveau BC5 *pour les agents n'ayant pas atteint le grade-emploi M2R*
- jusqu'au niveau BC7 *pour les agents validés au grade-emploi M2R*

() Un APDES code 3 peut percevoir, après avis d'une commission de classement, la rémunération statutaire qu'il attendrait au titre de son ancien emploi par application des **temps de passage maximum augmentés d'un an**.*

Article 8 – Mesures transitoires

8-1 Accès niveau BC2 et BC3

Ce protocole apporte une amélioration très significative du déroulement de carrière des jeunes machinistes. Une mesure transitoire sera appliquée en 2005 afin de répartir sur deux années ces nominations supplémentaires très importantes.

2005 :

Application accès niveau **BC2** : **10 – 30 – 60 %** de 3 à 5 ans

Application accès niveau **BC3** : **10 – 10 – 80 %** de 3 à 5 ans

Accès définitif aux niveaux **BC4 à BC7** : **20 – 70 – 10 %** de 3 à 5 ans

Dès 2006

Application définitive accès niveaux **BC2 et BC3** : **10 – 80 – 10 %** de 3 à 5 ans

Accès définitif aux niveaux **BC4 à BC7** : **20 – 70 – 10 %** de 3 à 5 ans

8-2 Maintien des fourchettes Accès BC5 (E10) ancien protocole

Les principes d'accès au niveau **BC5 (E10)** au choix dans la fourchette de 2 à 4 ans selon les pourcentages (80-10-10) établis dans l'ancien protocole « Déroulement de carrière des MR 98/2000 » sont maintenus jusqu'à ce que le présent protocole soit plus favorable (2008).

8-3 Application de la mesure HQ à 24 ans pour l'accès au niveau BC7 en 2005 et 2006

En 2005 et 2006, l'application des fourchettes transitoires définies dans l'article 8-1, permettra au choix de la hiérarchie et au prorata, dans chaque Unité, de l'effectif des agents **BC6** proposables **BC7 en HQ à 24 ans** de qualification machiniste, non proposés **BC7** en fourchette à l'année N, **90** possibilités de nomination en **2005** et **70** autres en **2006**.

Article 9 – Mesure d'accompagnement tramway

Pour prendre en compte l'augmentation des contraintes sur l'exploitation de T1, les rames doubles de T2 et la longueur des rames de T3, la prime « conduite tramway » sera revalorisée de 50% à compter du 01 juillet 2005.

DEROULEMENT DE CARRIERE METIER DE DEVELOPPEMENT « MAE »

Article 1 – Objectifs et principes généraux du nouveau dispositif des emplois de développement « MAE »

Dans le « protocole d'accord sur l'évolution du déroulement de carrière des Machinistes-Receveurs » de 1998, la création du grade-emploi MRC a permis l'ouverture d'un déroulement de carrière jusqu'au niveau 12 à l'ensemble des Machinistes. Ce dispositif a conduit naturellement à un recentrage des métiers de développement créés en 1992 avec la mise en place d'un dispositif de préparation à l'exercice du métier d'encadrant.

Le constat actuel fait apparaître certaines difficultés, notamment en terme d'accès à la catégorie Maîtrise, de taux d'utilisation et d'identification des activités pour l'ensemble des métiers de développement au Département Bus.

La mise en place d'un nouveau dispositif avec la création d'un métier de développement générique « **MAE** » *Machiniste Assistant Encadrement* s'appuie sur l'expérience et le vécu accumulés depuis leur mise en place en 1992 avec les points forts et les faiblesses constatés, afin de répondre aux évolutions nécessaires.

Le terme « **MAE** » *Machiniste Assistant Encadrement* réaffirme l'appartenance au métier de Machiniste, tout en clarifiant le rôle d'assistance auprès de l'encadrement.

Article 2 - Conditions d'accès et validation dans l'emploi de MAE

L'identification d'un Machiniste Assistant Encadrement a pour vocation de reconnaître les agents les plus performants d'un point de vue professionnel et disposant du potentiel nécessaire pour accéder éventuellement à la catégorie Maîtrise.

L'accès à cet emploi de développement se fait sur vacance de poste, au choix de la hiérarchie, à partir de **3 ans minimum de BC3** machiniste-receveur. Le processus d'intégration, de formation et de mise en double sur le domaine d'activités choisi, conduisant à une éventuelle validation et nomination, est possible au plus tôt à partir de **2 ans de BC3**.

Dans chaque centre bus, le Directeur d'Unité Opérationnelle ou son représentant valide l'agent proposé en mise en parcours par sa hiérarchie. Préalablement, cette démarche devra être identifiée et s'inscrire dans un réel parcours professionnel que le machiniste-receveur et son hiérarchique auront consigné lors des EAP.

A l'issue de cette période d'intégration, si l'agent est **validé par une formation** et confirmé pour le métier par la direction de son unité, son accès à l'emploi de développement « MAE » est examiné et notifié sur la Tableau d'Avancement de la commission de classement 27D.

Article 3 - Déroulement de carrière

3-1 Principe de nomination en métier de développement

La nomination en métier de développement MAE entraîne le passage dans le niveau supérieur au minimum de fourchette correspondante si l'agent réunit 2 années d'ancienneté dans son niveau. Si cette condition n'est pas atteinte, une compensation de 30 € sera versée mensuellement à l'agent jusqu'à sa nomination au niveau supérieur.

3-2 Progression sur les différents niveaux

Il permet de progresser sur les niveaux MAE1 à MAE6 avec la transposition suivante :

Création des niveaux MAE1 à MAE4 correspondant aux niveaux actuels BC4 à BC7
Création d'un niveau MAE5 équivalent à un coefficient 433,2 échelon 16
Création d'un niveau MAE6 équivalent à un coefficient 446,2 échelon 16

Afin de rester en cohérence avec la mesure d'ouverture à cotisation retraite sur primes pour les machinistes-receveurs ayant atteint 2 ans de BC5, un agent nommé Machiniste Assistant Encadrement bénéficie de la même mesure à partir du niveau MAE2 jusqu'au niveau MAE6.

La progression linéaire et constante, identique pour tous les niveaux, se fait en calcul de fourchette en référence à une ancienneté dans le métier de développement.

- L'entrée au niveau MAE1 (*accès métier de développement équivalent BC4*)
 - o S'effectue de façon concomitante pour un machiniste-receveur ayant au moins 3 ans de niveau BC3
- Le passage du niveau MAE1 au niveau MAE2 *
 - o Se fait au choix dans la fourchette 2 à 4 ans, selon les pourcentages (20, 60, 20)

() Les principes d'accès au niveau MAE2 (ancien niveau E10 développement) au choix dans la fourchette de 2 à 4 ans selon les pourcentages (80-10-10) établis dans l'ancien protocole « Déroulement de carrière des MR 98/2000 » sont maintenus jusqu'à ce que le présent protocole soit plus favorable (2008).*

- Le passage du niveau MAE2 au niveau MAE3
 - o Se fait au choix dans la fourchette 2 à 4 ans, selon les pourcentages (20, 60, 20)
- Le passage du niveau MAE3 au niveau MAE4
 - o Se fait au choix dans la fourchette 2 à 4 ans, selon les pourcentages (20, 60, 20)
- Le passage du niveau MAE4 au niveau MAE5
 - o Se fait au choix dans la fourchette 2 à 4 ans, selon les pourcentages (20, 60, 20)
- Le passage du niveau MAE5 au niveau MAE6
 - o Se fait au choix dans la fourchette 2 à 4 ans, selon les pourcentages (20, 60, 20)

3-3 Le passage de niveau Hors Quotas

L'ancienneté de qualification dans le métier de Machiniste-Receveur (*définie dans la première partie du protocole Article 1 - § 1-3*) continue à être prise en compte dans le cadre des mesures Hors Quotas pour les passages de MAE2 à MAE6, sauf avis défavorable et motivé. Ces mesures s'appliquent sans condition d'ancienneté de niveau.

- Le passage du niveau **MAE1** au niveau **MAE2** en Hors Quotas à **20 ans** de qualification rectifiée
- Le passage du niveau **MAE2** au niveau **MAE3** en Hors Quotas à **23 ans** de qualification rectifiée
- Le passage du niveau **MAE3** au niveau **MAE4** en Hors Quotas à **24 ans (*)** de qualification rectifiée à compter de **2007**
- Le passage du niveau **MAE4** au niveau **MAE5** en Hors Quotas à **27 ans** de qualification rectifiée
- Le passage du niveau **MAE5** au niveau **MAE6** en Hors Quotas à **28 ans (**)** de qualification rectifiée à compter de **2007**

(*) Pour ce niveau, le passage en **MAE4 HQ** maintenu à 25 ans pour 2005 et 2006, sera ramené à **24 ans** à partir de 2007.

(**) Pour ce niveau, le passage en **MAE6 HQ** maintenu à 29 ans pour 2005 et 2006, sera ramené à **28 ans** à partir de 2007.

Article 4 - Transposition des métiers de développement actuels sur la nouvelle grille MAE

4-1 Sur la nouvelle grille MAE

Les principes d'avancement et le positionnement sur la grille des coefficients restent identiques à ceux des métiers de développement élaborés dans l'ancien protocole. Dans ces conditions, la transposition est la suivante :

- **BC4 (E9)** métier de développement est transposé **MAE1** (coefficient identique)
- **BC5 (E10)** métier de développement est transposé **MAE2** (coefficient identique) + cotisation retraite sur primes à hauteur d'un équivalent de **5 points**
- **BC6 (E11)** métier de développement est transposé **MAE3** (coefficient identique) + cotisation retraite sur primes à hauteur d'un équivalent de **7,5 points**
- **BC7 (E12)** métier de développement est transposé **MAE4** (coefficient identique) + cotisation retraite sur primes à hauteur d'un équivalent de **10 points**

Pour les niveaux **MAE5** et **MAE6**, correspondant respectivement à un coefficient **433,2** (échelon 16) et **446,2** (échelon 16), la cotisation retraite sur primes est fixée à hauteur d'un équivalent de **10 points**.

Un agent en métier de développement actuellement en **BC7** ayant **au moins 2 ans d'ancienneté** dans ce niveau est proposable au niveau **MAE5**. Pour un agent de niveau **BC7** ayant **au moins 27 ans d'ancienneté de qualification**, si la mesure Hors Quotas est plus favorable, il bénéficie d'un passage Hors Quotas en **MAE5**.

A l'année N+1 de la signature du protocole, un agent ayant **29 ans** (*28 ans en 2007*) **d'ancienneté de qualification** bénéficiera d'une possibilité de passage en **MAE6**.

4-2 Primes

Les différentes primes actuellement appliquées aux emplois de développement restent inchangées pour les MAE.

4-3 Agents en métier de développement non utilisés actuellement

Les agents validés en métier de développement actuellement non utilisés par leur unité ou n'ayant plus souhaité exercer l'emploi AE, AF ou ARH pourront, à leur demande, bénéficier d'un repositionnement sur le métier MAE, après 6 mois de remise en activité sur un métier de développement et après validation de leur hiérarchie.

Article 5 - Positionnement des MAE5 et MAE6

5-1 Dans la grille des coefficients

Compte tenu de l'évolution des activités et des missions dans un centre bus, le MAE se positionne comme un acteur essentiel dans le fonctionnement de son unité. A ce titre, le Département BUS souhaite donner un signe fort de reconnaissance, en permettant à des opérateurs, avec la création de ce nouveau métier, de dérouler en fourchette au-delà de la BC7 sur deux niveaux.

Dans la grille des coefficients :

- niveau **MAE5** coefficient **433,2** (*échelon 16*)
- niveau **MAE6** coefficient **446,2** (*échelon 16*)

5-2 Dans le collège électoral

Les agents MAE5 ou MAE6 appartiennent au « **collège encadrement** ».

Article 6- Mesures spécifiques

Les mesures spécifiques (*définies dans le protocole 1^{ère} partie Article 6*), qui permettent une nomination au niveau supérieur existant dans l'emploi exercé lors d'un départ en retraite, avec 25 ans de service effectif, sont également reconduites pour l'emploi de machiniste Assistant Encadrement.

Article 7 - Accès Maîtrise

Ce processus, qui s'inscrit dans la politique mise en place par le Département BUS en terme de changement de catégorie, s'accompagne d'une mise en parcours suivie d'une mobilité. La nomination dans la catégorie « Maîtrise » est examinée et notifiée sur le Tableau d'Avancement de la commission de classement 27D.

Un Machiniste Assistant Encadrement peut accéder à la catégorie Maîtrise, quelque soit son niveau MAE, à condition qu'il possède 2 années d'ancienneté en métier de développement et 12 ans de qualification. L'accès à cette catégorie se fait sur vacance de poste, au choix de la hiérarchie.

Le positionnement s'effectue de la façon suivante :

- **MAE1** nommé maîtrise niveau **EC1**
- **MAE2** nommé maîtrise niveau **EC1 + 10**
- **MAE3** nommé maîtrise niveau **EC1 + 20**
- **MAE4** nommé maîtrise niveau **EC2**

Pour les niveaux **MAE5** et **MAE6**, le positionnement dans la grille encadrement sera pris en compte dans le cadre d'une actualisation des dispositions de l'avenant n°2 à la plate-forme d'accord cadre dans les conditions suivantes :

- **MAE5** nomination niveau maîtrise **EC2 + 15**
- **MAE6** nomination niveau maîtrise **EC3**

Article 8 - Honorariat

Lors de son départ en retraite, un MAE ne réunissant pas les conditions administratives ou n'ayant pas eu l'opportunité d'être nommé dans la catégorie encadrement, peut à sa demande, bénéficier d'une nomination Agent de Maîtrise à titre honoraire.

Article 9 - Evolution des effectifs

Au regard de l'occupation des métiers de développement dans les centres bus, sur les deux dernières années, nous constatons une augmentation significative des journées d'utilisation de cette population.

Cette évolution répond à un réel besoin pour les unités et démontre la plus-value de leur mission, les 325 métiers de développement actuellement référencés sont utilisés en moyenne à 75% de leur temps de travail sur des activités réputées « développement ». Afin de respecter une **utilisation** moyenne de **50 %** initialement prévue par les principes généraux sur les métiers de développement, l'effectif sera porté à **500**.

Cette augmentation du nombre de MAE se fait à effectif constant Machiniste-Receveur et n'interfère en rien sur le nombre d'Agents de Maîtrise actuellement répertoriés au Département BUS.

La clé de répartition du nombre de MAE par unité est définie au prorata de l'effectif « Opérateurs » du Centre BUS.

Article 10 - Evolution des métiers

Le terme générique « MAE » *Machiniste Assistant Encadrement* regroupe les métiers de développement actuels AE (Assistant d'Exploitation), ARH (Assistant Ressources Humaines) et AF (Assistant Formation). Il n'induit pas la notion de « polycompétence », chaque agent restant sur son activité de développement initialement exercée.

D'autre part, compte tenu de l'évolution et de la diversité des activités mises en œuvre dans un centre bus, il est envisagé d'élargir le champ des missions réputées « développement » sur les domaines de compétences suivant :

- commercial
- logistique et informatique
- prévention et maîtrise du territoire

Lorsqu'un nouveau métier MAE, faisant appel à un des domaines d'activités définis ci-dessus, est créé dans une unité, une fiche de poste sera élaborée afin d'éviter la confusion ou la redondance avec les autres métiers de développement Hors Voitures déjà existants.

APPLICATION DU PROTOCOLE

Article 1 - Date d'effet

Le présent protocole s'applique à compter du 1^{er} janvier 2005.

L'ensemble des dispositions sera effectif pour tout agent présent dans l'entreprise au 01/01/2005.

Article 2 – Durée du protocole

Le présent protocole est conclu pour une durée de cinq ans à compter de sa mise en oeuvre effective.

Article 3 – Le respect et le suivi du protocole

Cet accord donne lieu à un bilan annuel de la mise en œuvre et la bonne exécution des dispositions qu'il comporte, conformément à l'article 45 du Protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social à la RATP du 23 octobre 2001.