



Département Réseau de Surface

# Accord collectif portant sur l'organisation et le temps de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du département Réseau de Surface (RDS)

Entre la Régie Autonome des Transports Parisiens, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège social est à Paris, 12ème arrondissement, 54 Quai de la Rapée, ci-après dénommée "la RATP", représentée par son Directeur du département Réseau de Surface (RDS)

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives du personnel, énumérées in fine,

d'autre part,

est conclu le présent accord relatif à l'organisation et au temps de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du département Réseau de Surface (RDS)

HL

1/30

TL

PL

Table des matières	
Préambule.....	3
<b>I. Périmètre et champ d'application de l'accord .....</b>	<b>7</b>
<b>II. Les machinistes-receveurs.....</b>	<b>8</b>
A) Organisation et aménagement du temps de travail des machinistes-receveurs affectés à des activités de conduite .....	8
1) Le temps de travail effectif.....	8
2) Le nombre de repos annuels (article sous réserve de la révision de l'accord ARTT d'entreprise).....	8
3) La durée de référence (DR) journalière de travail.....	8
4) Les quatre cas de compensation dérogatoire .....	9
5) Les durées et typologies de service.....	10
6) Le temps de pause .....	12
7) Le délai de prévenance.....	12
8) Les allocations de prise et fin de service .....	12
9) Le retard sur ligne.....	12
10) Le Supplément Haut le Pied (HLP) .....	13
11) L'Achat Ticket .....	15
12) L'aménagement et le décompte du temps de travail des machinistes-receveurs.....	15
B) Organisation et aménagement du temps de travail des machinistes-receveurs pour des activités autres que la conduite .....	18
<b>III. Les agents d'encadrement .....</b>	<b>18</b>
<b>IV. La contrepartie salariale.....</b>	<b>19</b>
A) Le montant de la contrepartie.....	19
B) Les modalités de la contrepartie.....	19
<b>V. Mesures sociales et salariales complémentaires, dispositif d'accompagnement du changement... 20</b>	<b>20</b>
A) La mesure exceptionnelle d'accompagnement liée au déroulement de carrière des machinistes-receveurs .....	20
B) La réévaluation de la prime Qualification Pénibilité .....	20
C) La favorisation des mobilités des machinistes-receveurs affectés à la conduite d'autobus vers d'autres métiers .....	20
D) La conversion de la prime dite « CPI conduite » et « CPI accidentologie » .....	21
E) Les actions d'accompagnement du changement .....	21
F) Les mesures d'accompagnement concernant les agents d'encadrement .....	21
<b>VI. Durée de l'accord, révision et dénonciation.....</b>	<b>23</b>
A) Durée de l'accord et date d'effet .....	23
B) Modalités de révision et de dénonciation.....	23
C) Dépôt et publicité de l'accord.....	24
<b>ANNEXE 1.....</b>	<b>26</b>

## Préambule

Des dispositions législatives prises par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 ont explicitement prévu que des règles particulières en matière de temps et d'organisation du travail s'appliqueront aux conducteurs de bus dans la zone dense urbaine francilienne, afin de prendre en compte les spécificités et les contraintes particulières d'exploitation de cette zone, liées notamment aux conditions de circulation. Ces règles, inscrites dans le décret 2021-465 du 16 avril 2021 définissant un Cadre Social Territorialisé (CST) publié au Journal Officiel de la République Française le 18 avril 2021, seront applicables sur certaines lignes du réseau de bus exploité aujourd'hui par la RATP à partir de la date prévisionnelle de l'ouverture effective à la concurrence de notre réseau, c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Aussi, afin de garantir une meilleure transition pour les machinistes-receveurs vers les nouvelles conditions de travail qui seront applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2025 et leur permettre de bénéficier d'une redistribution d'une partie des économies réalisées, un processus de négociation entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) du département Réseau de surface (RDS) a été engagé au début de l'année 2021 avec l'objectif de faire évoluer les conditions de travail.

Ces évolutions sont essentielles pour améliorer la performance et la compétitivité du réseau de surface dans un contexte d'ouverture à la concurrence. La Direction du département Réseau de surface doit en effet diminuer les coûts de production de son offre de transport et démontrer ainsi sa capacité à s'adapter et à anticiper l'ouverture à la concurrence. La Direction s'engage dans le même temps à rester attentive à la qualité du service rendu aux clients, qui reste un élément différenciant par rapport à nos concurrents.

Elles visent également à renforcer l'attractivité du métier de machiniste-receveur et prennent en compte les spécificités de la conduite sur le réseau de surface dans la zone urbaine dense francilienne.

Les objectifs sont les suivants :

- Réduire les coûts d'exploitation de 1% par an (conformément au contrat IDFM-RATP 2021-2024) et le déficit de compétitivité du mode bus et du tramway tout en conservant le meilleur niveau de service ;
- Apporter la preuve à IDFM de la capacité de la RATP à se transformer, s'adapter et anticiper l'ouverture à la concurrence ;
- Permettre aux salariés concernés de bénéficier en contrepartie des mesures prises sur les conditions de travail, et en salaire, d'une partie des économies réalisées ;
- Garantir aux salariés concernés une meilleure transition afin de ne pas subir les nouvelles conditions de travail qui s'imposeront par décret à l'horizon 2025, préparant ainsi dans les meilleures conditions l'ouverture à la concurrence des lignes de bus.

Tout au long du processus de négociation, la Direction a partagé ces enjeux avec les Organisations Syndicales Représentatives et rappelé que l'augmentation du temps de travail des machinistes-receveurs visant à atteindre une moyenne de 35 heures par semaine était un élément essentiel et indispensable de cette réussite commune.

Afin de négocier ce projet, de multiples audiences se sont tenues durant plus d'un an, avec des dossiers complets communiqués au préalable de chaque audience.

Le calendrier de négociation s'est échelonné de la manière suivante :

Date d'audience	Type d'audience	Sujet traité	Organisations syndicales présentes
27 janvier 2021	Bilatérale de négociation	Révision des accords collectifs (ARTT 2000, avenant et modernisation condition de travail des machinistes de 2007)	CFE-CGC
28 janvier 2021	Bilatérale de négociation	Révision des accords collectifs (ARTT 2000, avenant et modernisation condition de travail des machinistes de 2007)	CGT
29 janvier 2021	Bilatérale de négociation	Révision des accords collectifs (ARTT 2000, avenant et modernisation condition de travail des machinistes de 2007)	UNSA GROUPE RATP
17 février 2021	Multilatérale de négociation	Révision des accords collectifs (ARTT 2000, avenant et modernisation condition de travail des machinistes de 2007)	CFE-CGC (UNSA GROUPE RATP et CGT absents)
28 avril 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (accord de substitution suite à la dénonciation des accords collectifs) – Méthode et calendrier	UNSA
29 avril 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (accord de substitution suite à la dénonciation des accords collectifs) – Méthode et calendrier	CGT
30 avril 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (accord de substitution suite à la dénonciation des accords collectifs) – Méthode et calendrier	CFE-CGC
17 mai 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (projet d'évolution des règles et conditions de travail)	UNSA GROUPE RATP
19 mai 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (projet d'évolution des règles et conditions de travail)	CFE-CGC
20 mai 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (projet d'évolution des règles et conditions de travail)	CGT
2 juin 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (projet d'évolution des règles et conditions de travail)	UNSA GROUPE RATP

HL

4/30

TZ

VL

2 juin 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (projet d'évolution des règles et conditions de travail)	CFE-CGC
4 juin 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (projet d'évolution de l'aménagement du temps de travail sur l'année)	CGT
28 juin 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (agents d'encadrement et activités hors voiture)	CGT
1 juillet 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (agents d'encadrement et activités hors voiture)	UNSA GROUPE RATP
2 juillet 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (agents d'encadrement et activités hors voiture)	CFE-CGC
13 décembre 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (projet d'évolution des règles et conditions de travail)	FO GROUPE RATP (devenu représentatif suite aux élections professionnelles)
15 décembre 2021	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (projet d'évolution de l'aménagement du temps de travail sur l'année, agents d'encadrement et activités hors voiture)	FO GROUPE RATP (devenu représentatif suite aux élections professionnelles)
27 janvier 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	CFE-CGC
28 janvier 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	FO GROUPE RATP
28 janvier 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	UNSA GROUPE RATP
1 <sup>er</sup> février 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	CGT
4 février 2022	Atelier de travail à la demande de l'UNSA	Présentation des simulations sur les tableaux de marche avec les futures conditions de travail	UNSA GROUPE RATP
14 février 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	CFE-CGC

14 février 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	FO GROUPE RATP
16 février 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	UNSA GROUPE RATP
17 février 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	CGT
23 février 2022	Atelier de travail à la demande de FO	Présentation des simulations sur les tableaux de marche avec les futures conditions de travail	FO GROUPE RATP
24 février 2022	Atelier de travail à la demande de CFE CGC	Présentation des simulations sur les tableaux de marche avec les futures conditions de travail	CFE-CGC
3 mars 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	UNSA GROUPE RATP
7, 10 et 16 mars 2022	Bilatérale de négociation (sur 3 créneaux)	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	FO GROUPE RATP
8 mars 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	CFE-CGC
11 mars 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS (contreparties financières)	CGT
29 mars et 4 avril 2022	Multilatérale de négociation	Présentation du projet d'accord collectif	CGT CFE-CGC FO GROUPE RATP UNSA GROUPE RATP
12 avril 2022	Atelier de travail à la demande de la CGT	Présentation des simulations sur les tableaux de marche avec les futures conditions de travail	CGT

Tout au long de ce processus de négociation, les organisations syndicales représentatives ont été en mesure de poser les questions nécessaires à la compréhension des nouvelles dispositions proposées et d'obtenir des éléments leur permettant de participer à la négociation de manière avisée et éclairée.

Certaines demandes formulées par courrier ont fait l'objet de réponses de la Direction avec envoi des documents demandés :

- Courrier du 9 juillet 2021 de l'UNSA GROUPE RATP pour obtenir des données complémentaires chiffrées, auquel il a été répondu en deux temps du fait de développements informatiques nécessaires (9 septembre 2021 et 22 novembre 2021) ;

- Courriers du 8 mars 2022 de FO GROUPE RATP et UNSA GROUPE RATP, auxquels il a été répondu avec transmission de l'ensemble des éléments le 16 mars 2022.

Dans le cadre d'un processus de médiation, la Direction a pris l'engagement de reprendre la négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives du Département RDS :

Date	Type d'audience	Sujet traité	Organisations syndicales présentes
12 décembre 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS	UNSA GROUPE RATP
14 décembre 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS	CFE-CGC
14 décembre 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS	CGT
14 décembre 2022	Bilatérale de négociation	Evolution de l'organisation et du temps de travail à RDS	FO GROUPE RATP
21 décembre 2022	Multilatérale de négociation	Présentation du projet d'accord collectif	CGT CFE-CGC FO GROUPE RATP UNSA GROUPE RATP

Au terme de ces discussions, les parties signataires du présent accord font le constat que l'organisation et le temps de travail actuel des machinistes-receveurs doivent être revus et adaptés aux nouveaux enjeux. Les parties conviennent que la spécificité du métier de machiniste-receveur en Ile-de-France présente des contraintes pour les conducteurs. Ces contraintes nécessitent des règles protectrices pour les salariés, ainsi que des souplesses dans l'organisation pour assurer un service de qualité. Ces enjeux, repris dans l'organisation du travail définie par le décret CST publié au Journal Officiel de la République Française le 18 avril 2021, ont guidé la présente négociation, tout en ayant pour objectif de maintenir une bonne qualité de vie au travail et garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés concernés.

Les parties signataires conviennent également que l'augmentation du temps de travail associée à la mise en place de la nouvelle organisation telle que définie dans le présent accord, doit faire l'objet d'une contrepartie salariale pour les salariés concernés par cette augmentation, à savoir les machinistes-receveurs présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Les modalités de calcul, de versement et le montant de cette contrepartie sont ainsi détaillés dans le présent accord collectif.

## I. Périmètre et champ d'application de l'accord

Le présent accord définit les règles d'organisation et de durée du travail des salariés affectés à l'exploitation du Réseau de surface (RDS) de la RATP. Il est applicable aux machinistes-receveurs et aux Machinistes Assistants Encadrement (MAE), quel que soit le mode d'exploitation (bus & tramway) et les types de services exploités (réguliers, occasionnels ou autres). Il s'applique à tout machiniste-receveur, qu'il soit affecté à des activités de conduite de véhicule de transport en commun ou à d'autres activités participant à l'exploitation du Réseau de surface.

Il s'applique également aux agents d'encadrement du Département RDS, pour les dispositions spécifiques qu'il contient et qui sont détaillées au III.

Le cas échéant, lorsque le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques, ce sont les dispositions transversales à l'entreprise qui s'appliquent aux salariés précités.

Enfin, suite à la dénonciation de l'accord relatif à la modernisation des conditions de travail des machinistes-receveurs signé le 12 juillet 2007, formalisée le 31 mars 2021, le présent accord entend reconduire deux dispositions, qui étaient prévues au sein de son chapitre 3, et ce afin qu'elles continuent à s'appliquer :

- La création d'un niveau BC8 dans le cadre du déroulement de carrière machiniste, ainsi que la réduction des passages hors quotas dans différents niveaux conformément à l'avenant n°1 au protocole 2005-2009 sur le déroulement de carrière des machinistes-receveurs du 27 janvier 2005
- La création d'une prime de renfort d'offre globale à Bus pour tous les services tardifs (terminant entre 1h30 et 2h29).

## **II. Les machinistes-receveurs**

### **A) Organisation et aménagement du temps de travail des machinistes-receveurs affectés à des activités de conduite**

#### **1) Le temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif est défini par l'IG 523 comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de sa hiérarchie et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

L'ensemble des situations de travail constituant du temps de travail effectif ou assimilées à du temps de travail effectif pour les machinistes sont annexées au présent accord (annexe 1).

#### **2) Le nombre de repos annuels (article sous réserve de la révision de l'accord ARTT d'entreprise)**

Les machinistes-receveurs bénéficient de 115 repos, planifiés sur l'année par l'employeur.

En cas d'arrivée en cours d'année, le nombre de repos annuel est fixé au prorata du temps de présence de l'agent dans l'année.

Pour l'année 2023 qui constitue une année de transition, il est convenu que 118 repos seront attribués et planifiés.

#### **3) La durée de référence (DR) journalière de travail**

La durée de référence journalière de travail est de 7 heures et 22 minutes (7h22).

Cette durée de référence correspond à 213 jours travaillés chaque année calendaire (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre inclus) par les machinistes-receveurs, compte tenu de l'organisation du travail résultant du présent accord et des dispositions applicables au sein de l'entreprise concernant notamment les congés annuels, la journée de solidarité et les jours fériés.

HL

8/30

TL

PL



Dans une organisation à 115 repos pour les machinistes-receveurs, en application des règles transversales au sein de l'entreprise, la durée de référence journalière de travail se définit comme suit :

$1568 \text{ heures annuelles} / [365 \text{ jours} - 115 \text{ repos} - 28 \text{ congés annuels} - 10 \text{ jours fériés} + 1 \text{ journée de solidarité}] = 1568 \text{ heures} / 213 \text{ jours} = 7,36 \text{ heures et centièmes/jour} = 7 \text{ h } 22 \text{ minutes par jour}$

Pour l'année 2023 qui constitue une année de transition avec une organisation à 118 repos, la durée de référence journalière de travail sera de 7 heures et 28 minutes (7h28).

#### 4) Les quatre cas de compensation dérogatoire

##### a) La durée maximale quotidienne de travail effectif

La durée maximale quotidienne de travail effectif est de dix (10) heures.

Toutefois, cette durée peut être prolongée jusqu'à douze (12) heures de manière unilatérale par l'employeur dans les cas suivants :

- Impératifs liés à la continuité du service public, afin d'assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la continuité du trafic ;
- Circonstances exceptionnelles ;
- Situations d'urgence.

Tout dépassement de la durée quotidienne de travail effectif de dix (10) heures, dans la limite de douze (12) heures pour l'une des raisons citées précédemment, fait l'objet d'une comptabilisation dédiée pour permettre la mise en œuvre d'une compensation financière pour le salarié, qui se traduit par le paiement sur le mois de paie de la durée du dépassement décompté en minutes avec un taux de 10% de majoration.

##### b) Les durées maximales hebdomadaires de travail

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit (48) heures. Cette durée s'apprécie dans le cadre de la semaine civile, à savoir, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, du lundi au dimanche, ne peut excéder quarante-deux heures (42).

Toutefois, cette durée peut être prolongée jusqu'à quarante-quatre (44) heures de manière unilatérale par l'employeur dans les cas suivants :

- Impératifs liés à la continuité du service public, afin d'assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la continuité du trafic ;
- Circonstances exceptionnelles ;
- Situation d'urgence.

Tout dépassement de la durée hebdomadaire de travail effectif de quarante-deux (42) heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives du lundi au dimanche, dans la limite de quarante-quatre (44h) heures pour l'une des raisons citées précédemment, fait l'objet d'une comptabilisation dédiée pour permettre la mise en œuvre d'une compensation financière pour le salarié, qui se traduit par le paiement sur le mois de paie de la durée du dépassement décompté en minutes avec un taux de 10% de majoration.

HL

9/30

TL

PL

c) L'amplitude journalière de travail

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre l'heure de début de la première vacation de la journée et l'heure de fin de la dernière vacation de la journée de travail considérée.

La durée maximale d'amplitude quotidienne de travail est de treize (13) heures.

Toutefois, cette durée peut être prolongée jusqu'à quatorze (14) heures de manière unilatérale par l'employeur dans les cas suivants :

- Impératifs liés à la continuité du service public, afin d'assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la continuité du trafic ;
- Circonstances exceptionnelles ;
- Situation d'urgence.

Tout dépassement de l'amplitude journalière de travail de treize (13) heures, dans la limite de quatorze (14) heures pour l'une des raisons citées précédemment, fait l'objet d'une comptabilisation dédiée pour permettre la mise en œuvre d'une compensation financière pour le salarié, qui se traduit par le paiement sur le mois de paie de la durée du dépassement décompté en minutes avec un taux de 10% de majoration.

d) La durée minimale de repos interruptif quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze (11) heures consécutives.

Toutefois, cette durée peut être réduite à dix (10) heures de manière unilatérale par l'employeur dans les cas suivants :

- Impératifs liés à la continuité du service public, afin d'assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la continuité du trafic ;
- Circonstances exceptionnelles ;
- Situation d'urgence.

Toute diminution de la durée du repos quotidien dans la limite de dix (10) heures, pour l'une des raisons citées précédemment, fait l'objet d'une comptabilisation dédiée :

- pour permettre la mise en œuvre d'une compensation financière pour le salarié, qui se traduit par le paiement sur le mois de paie de la durée du dépassement décompté en minutes avec un taux de 10% de majoration.
- pour permettre l'attribution de Temps Compensateur (TC) à hauteur de la durée du dépassement décompté en minute.

Tout repos quotidien qui serait par exception inférieur à 10 heures devra être dans tous les cas obligatoirement repris en repos dès le lendemain, pour l'équivalent des minutes de réduction.

5) Les durées et typologies de service

Les parties entendent au préalable spécifier certaines définitions inhérentes à la compréhension de la conception de l'offre de transport et la construction des tableaux de marche :

- La durée de service est une durée de travail théorique à partir de laquelle sont établis les tableaux de marche ;
- Les tableaux de marche précisent l'utilisation des véhicules et l'organisation du travail des machinistes-receveurs afin de construire l'offre de transport pour une journée considérée ;

- Le service direct est un service assuré sans coupure ;
- Le temps de décalage est constitué de différents temps d'inactivité durant lesquels le salarié reste à la disposition de l'employeur. Le décalage permet de prolonger la durée de travail pour un salarié effectuant un service direct. Il est considéré comme du temps de travail effectif.

L'ensemble des règles, durées et typologies relatives aux services de conduite spécifiées dans le présent paragraphe doit être respecté lors de la conception de l'offre de transport des lignes régulières.

Lors de la commande des services et de l'affectation des agents, les contraintes spécifiques d'exploitation en Ile de France peuvent justifier des aménagements, qui seront effectués dans le respect de l'ensemble des durées de travail mentionnées dans le présent accord (durée maximale hebdomadaire et quotidienne de travail, repos quotidien, amplitude de travail).

a) Les durées maximales de services

Un service direct sans décalage a une durée maximale de 7h20.

Un service direct avec un temps de décalage a une durée maximale de 7h50.

- La durée du temps de décalage est au moins égale au temps de dépassement de la durée maximale d'un service direct sans décalage (durées allouées le cas échéant pour le supplément Haut le Pied ou l'Achat Ticket non comprises).
- Le temps de décalage se calcule heure d'arrivée sur heure de départ.

Un service avec une coupure a une durée maximale de 8h30.

Aucune partie d'un service comportant une coupure ne peut dépasser 6h.

Par ailleurs,

- Tout service commençant avant cinq heures (5h00) ou finissant après vingt-deux heures (22h00) est obligatoirement direct.
- Les services effectués le samedi, le dimanche et les jours fériés sont obligatoirement directs.

b) La coupure

La coupure est une période, autre que le temps de conduite, les battements, les temps de prise et de fin de service et le décalage, comprise dans l'amplitude de la journée de travail du salarié pendant laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles. La coupure ne constitue pas du temps de travail effectif.

Aucun service ne peut compter plus d'une coupure.

La durée minimale d'une coupure est de soixante (60) minutes.

c) Les services avec coupure du lundi au vendredi inclus

Le nombre journalier de services comptant une coupure, effectués du lundi au vendredi inclus, ne peut dépasser trente pour cent (30%) du nombre total journalier de services de l'unité opérationnelle concernée.

Chaque agent effectuant un service avec une coupure du lundi au vendredi inclus bénéficiera d'une prime d'un montant de dix euros (10€) brut par service, versée sur le mois de paie.

#### 6) Le temps de pause

La pause d'au moins vingt (20) minutes dont bénéficie chaque salarié lorsque son temps de travail atteint six (6) heures peut être fractionnée sans limite minimale de temps. Cette pause fractionnée est constituée des temps d'attente ou de disponibilité et des éventuels temps de décalage. Elle est considérée comme du temps de travail effectif.

#### 7) Le délai de prévenance

Le délai de prévenance en cas de changement de la typologie du service prévue au calendrier de l'agent ou des horaires de travail est fixé à quatre (4) jours, en l'absence de circonstances exceptionnelles ou d'urgence.

En cas de circonstances exceptionnelles ou d'urgence, le délai de prévenance précité est fixé à vingt-quatre (24) heures.

#### 8) Les allocations de prise et fin de service

Pour assurer un service sécuritaire et de qualité sur l'ensemble du réseau de surface, les parties conviennent d'allouer du temps aux machinistes-receveurs lors de la construction des tableaux de marche, pour leur permettre d'effectuer différentes activités annexes en lien avec les prises et fins de service se rapportant au métier de conducteur. Ces durées sont considérées comme du temps de travail effectif.

Ces temps sont les suivants :

- Allocation de temps pour une valeur de dix (10) minutes avant la sortie pour le conducteur lorsque sa prise de service se fait au centre bus.
- Allocation de temps pour une valeur de huit (8) minutes après la rentrée pour le conducteur lorsque son service termine au centre bus.
- Allocation de temps pour une valeur de huit (8) minutes avant l'heure de départ pour le conducteur lorsque sa prise de service se fait en terminus ou lorsqu'il y a dégarage du véhicule.
- Allocation de temps pour une valeur d'une (1) minute après l'heure d'arrivée du véhicule au terminus pour le conducteur lorsque son service se finit en terminus ou de cinq (5) minutes lorsqu'il y a garage du véhicule.
- Allocation de temps pour une valeur de cinq (5) minutes avant le passage du véhicule pour le conducteur lorsque sa prise de service se fait en cours d'itinéraire.
- Aucune allocation de temps n'est allouée pour une fin de service en cours d'itinéraire (heure de fin de service à l'heure de passage au point de relève prévue par le temps de parcours théorique).

Lors d'un décalage, seules les allocations liées à la sortie de centre, rentrée de centre, garage ou dégarage sont décomptées.

#### 9) Le retard sur ligne

Toute minute de retard sur ligne est comptabilisée en temps de travail effectif.

Le retard sur ligne est pris en compte pour le calcul du versement des compensations en cas de dépassement de la durée maximale journalière (10 heures), de l'amplitude maximale journalière (13 heures), de la durée maximale hebdomadaire (42 heures sur 12 semaines) et en cas de réduction du repos quotidien (minimum 11 heures).

HL

12/30

TL PL

## 10) Le Supplément Haut le Pied (HLP)

Les parties conviennent que la règle du supplément HLP appliquée actuellement et définie par l'accord modernisation des conditions de travail de 2007, texte régulièrement dénoncé le 31 mars 2021, continuera d'être appliquée dans la nouvelle organisation mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Des mises à jour liées aux nouvelles conditions de travail définies dans le présent accord sont apportées.

### - Définition :

Chaque prise ou reprise de service et chaque fin de service ou partie de service en des points autres que le site d'attache ouvre droit à un supplément de « haut le pied » (HLP) si la durée excède 20 minutes. Ce haut le pied a pour valeur la différence entre la durée du parcours et 20 minutes. Le Haut Le Pied (HLP) n'est pas décompté si la fin d'une partie de service et la reprise s'effectuent au même endroit.

Les cas d'attribution sont précisés et listés ci-dessous :

D = prise ou fin de service (ou partie de service) sur site

ST = prise ou fin de service (ou partie de service) en un point autre que le site

ST = cas dans lesquels le supplément HLP est attribué

1 <sup>er</sup> cas  D-D  Rien	2 <sup>ème</sup> cas  D-D D-D  Rien	3 <sup>ème</sup> cas  D-ST ST-D  Rien	4 <sup>ème</sup> cas  D- <u>ST</u>  1 fois
5 <sup>ème</sup> cas  <u>ST</u> -D  1 fois	6 <sup>ème</sup> cas  D- <u>ST</u> D-D  1 fois	7 <sup>ème</sup> cas  D-D <u>ST</u> -D  1 fois	8 <sup>ème</sup> cas  D-D D- <u>ST</u>  1 fois
9 <sup>ème</sup> cas  <u>ST</u> -D D-D  1 fois	10 <sup>ème</sup> cas  D-ST <u>ST</u> - <u>ST</u>  1 fois	11 <sup>ème</sup> cas  <u>ST</u> - <u>ST</u> ST-D  1 fois	12 <sup>ème</sup> cas  D- <u>ST</u> D- <u>ST</u>  2 fois
13 <sup>ème</sup> cas  <u>ST</u> -D <u>ST</u> -D  2 fois	14 <sup>ème</sup> cas  <u>ST</u> - <u>ST</u>  2 fois	15 <sup>ème</sup> cas  <u>ST</u> -D D- <u>ST</u>  2 fois	16 <sup>ème</sup> cas  <u>ST</u> - <u>ST</u> <u>ST</u> - <u>ST</u>  2 fois
17 <sup>ème</sup> cas  D-D <u>ST</u> - <u>ST</u>  2 fois	18 <sup>ème</sup> cas  <u>ST</u> - <u>ST</u> D-D  2 fois	19 <sup>ème</sup> cas  <u>ST</u> -D <u>ST</u> - <u>ST</u>  3 fois	20 <sup>ème</sup> cas  <u>ST</u> - <u>ST</u> D- <u>ST</u>  3 fois

### - Calcul du temps d'acheminement :

Temps nécessaire en utilisant les moyens de transport, autobus, tramway, métro, RER y compris attente et correspondance et la marche (6km/h) pour se rendre de la porte d'accès du site au point de relèvement

ou inversement (le plus avantageux pour l'agent étant retenu en cas de différenciation du calcul sur les deux sens).

- Règle :

Une seule valeur HLP est déterminée pour l'ensemble des TM de toutes les périodes.

- Trajet effectué à pied :

Il est compté une minute par 100 mètres.

- Trajet effectué en autobus ou en Tramway

La durée du trajet est égale au temps de parcours maximum augmenté de l'intervalle maximum des passages aux heures creuses (mesurés à la même heure) du TM Lundi à Vendredi plein trafic de référence sur la ou les lignes empruntées.

- Trajet effectué en métro :

La durée du trajet est égale au temps de parcours de 1 minute 30 secondes par station augmenté de 5 minutes par station de descente (accès à la station -> quai), de sortie (quai -> accès à la station) ou de correspondance.

- Trajet effectué en RER :

La durée du trajet est égale au temps réel de descente (accès à la gare -> quai) plus le temps de parcours maximum augmenté de l'intervalle maximum aux heures creuses des horaires d'hiver sur la ou les lignes empruntées, plus le temps réel par correspondance, plus le temps réel de sortie (quai -> accès à la gare).

La durée du supplément de haut le pied ainsi déterminée est considéré comme du temps de travail effectif.

Ainsi, lors de la construction des services :

- Le supplément HLP s'ajoute à la durée d'un service direct. Un service direct peut dépasser 7h20 sans décaler avec le supplément HLP.
- Le supplément HLP est pris en compte pour la durée maximale d'un service avec coupure (8h30).
- Le supplément HLP est pris en compte dans l'amplitude maximale (13h00).
- Le supplément HLP est pris en compte dans le repos interruptif (minimum 11h00),
- Le supplément HLP n'est pas intégré au temps de coupure (minimum 1 heure),
- Le supplément HLP est pris en compte pour la durée maximale d'une partie de service (6h00)
- Le supplément HLP n'est pas pris en compte pour les limitations horaires pour les services avec coupure décrites à l'article 5 du présent accord.

Cependant, en fonction des aléas d'exploitation (changement de lieu de prise ou fin de service ou partie de service) :

- Le supplément HLP est pris en compte pour le calcul du versement des compensations en cas de dépassement de la durée maximale journalière (10 heures), de l'amplitude maximale journalière (13 heures), de la durée maximale hebdomadaire (42 heures sur 12 semaines) et en cas de réduction du repos quotidien (minimum 11 heures).

HL

14/30

TL PL

## 11) L'Achat Ticket

Les parties conviennent que lors de la mise en service ou lors de modification d'une ligne sans point de vente en terminus, il est attribué du temps de réapprovisionnement pour l'achat des tickets au personnel en service sur cette ligne (« Achat ticket »), ce temps est comptabilisé comme du temps de travail effectif.

En cas d'équipement d'un point de vente en terminus, l'attribution du temps pour l'achat des tickets au personnel en service sur cette ligne sera retirée.

En cas de retrait de la vente à bord, l'attribution du temps pour l'achat des tickets au personnel en service sur les lignes sera retirée.

Les règles de calcul de l'achat ticket sont les suivantes :

- L'achat ticket est ajouté au temps de travail effectif.
- La valeur de l'achat ticket est fixée sur la base d'une périodicité de réapprovisionnement qui est fixée à deux jours et trois cas ont été envisagés :

1. *5 minutes tous les 2 jours si la prise ou la fin de service s'effectue au centre bus :*  
*=  $5/2 = 2$  minutes et 30 secondes, arrondies à 3min*
2. *5 minutes + le temps point de relève au point de vente le plus proche (calculé dans les mêmes conditions que pour le supplément HLP), tous les 2 jours, dans le cas où il n'y a pas de vente de titres au centre bus :*  
*=  $(5 + \text{le temps point de relève au point de vente}) / 2$ , arrondies à la minute supérieure*
3. *5 minutes + le temps centre bus au point de relève (limité à 20 minutes, le dépassement de 20 minutes étant déjà pris en compte dans le supplément HLP), tous les 2 jours :*  
*=  $(5 \text{ minutes} + \text{le temps centre bus au point de relève (limité à 20 minutes)}) / 2$ , arrondies à la minute supérieure*

Lors de la construction des services :

- L'achat ticket s'ajoute à la durée d'un service direct et à la durée d'un service en deux parties.
- L'achat ticket n'est pas pris en compte pour l'amplitude journalière ou le repos interruptif.
- Un service direct peut dépasser 7h20 sans décalage avec l'achat ticket.
- Un service avec coupure peut dépasser 8h30 avec l'achat ticket.
- L'achat ticket n'est pas intégré dans le temps de coupure.
- L'achat ticket n'est pas pris en compte pour la durée maximale d'une partie de service (6h00).
- L'achat ticket n'est pas pris en compte pour les limitations horaires pour les services avec coupure décrites à l'article 5 du présent accord.

Cependant, en fonction des aléas d'exploitation (changement de lieu de prise ou fin service) :

- L'achat ticket est pris en compte pour le calcul du versement des compensations en cas de dépassement de la durée maximale journalière (10 heures), de l'amplitude maximale journalière (13 heures), de la durée maximale hebdomadaire (42 heures sur 12 semaines) et en cas de réduction du repos quotidien (minimum 11 heures).

## 12) L'aménagement et le décompte du temps de travail des machinistes-receveurs

Compte tenu des spécificités liées à l'activité de transport routier de voyageurs, les parties conviennent que des fluctuations de temps de travail entre les différentes journées peuvent intervenir en raison d'une activité qui est, par nature, irrégulière.

HL

15/30

TL

PL

L'ensemble des dispositions décrites au sein du présent paragraphe liées à l'aménagement et au décompte du temps de travail des machinistes-receveurs (mise en place du Compte de Temps Journalier) seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au plus tard, dans l'attente de l'adaptation des systèmes d'information existants, et notamment l'outil de commande de service.

a) Le fonctionnement du Compte de Temps Journalier (CTJ)

La durée de référence (DR) journalière de travail des machinistes-receveurs est définie en 3) du A) du II. du présent accord.

Le CTJ comptabilise quotidiennement la différence, valorisée en minutes, entre la somme des temps de travail effectifs ou assimilés effectués par l'agent sur la journée d'exploitation et la durée de référence journalière (DR).

- A la fin de chaque journée d'exploitation, si la somme des temps de travail effectifs ou assimilés pointés sur la journée d'exploitation, à l'exclusion des situations de pointage n'ouvrant pas droit à TS, est supérieure à la durée de référence journalière, les minutes en écart positif sont déversées dans le compte de Temps Supplémentaire (TS) de l'agent concerné, qui pourra en disposer selon les règles d'entreprise en vigueur.
- Dans le cas contraire, aucun écart n'est décompté.

Soit, concernant le décompte des temps journaliers :

- ✓ Si  $[(\text{somme des temps de travail pointés sur la journée d'exploitation}) - \text{DR}] - (\text{situations de pointage n'ouvrant pas droit à TS}) > 0$  ; déversement des minutes positives sur le compte TS.
- ✓ Si  $[(\text{somme des temps de travail pointés sur la journée d'exploitation}) - \text{DR}] - (\text{situations de pointage n'ouvrant pas droit à TS}) \leq 0$  ; aucun déversement sur le compte TS.

Dans tous les cas, les incidences sont historisées et le CTJ est réinitialisé tous les jours (remis à 0).

Les parties conviennent que la durée de travail cumulée sur la journée peut résulter de différents services de conduite ou situations de travail hors conduite considérées comme du temps de travail effectif (formations, entretiens individuels...).

Pour information, les codes de pointage définissant les temps de travail effectif ou assimilés pouvant ouvrir droit ou non à du temps supplémentaire sont joints en annexe (1) du présent accord. Cette liste peut être mise à jour, selon les modalités pratiques en vigueur dans l'entreprise.

b) L'incidence des absences ou des activités valorisées à hauteur de la durée de référence sur le Compte de Temps Journalier

En cas d'absence sur une journée complète (repos, congé annuel, pose de temps supplémentaire, etc.), le CTJ n'enregistre aucun mouvement.

En cas d'activité valorisée à hauteur de la durée journalière de référence, le CTJ n'enregistre aucun mouvement.

HL

16/30

TL

PK



Pour information, les codes de pointage définissant les temps de travail effectif ou assimilés pouvant ouvrir droit ou non à du temps supplémentaire sont joints en annexe (1) du présent accord. Cette liste peut être mise à jour, selon les modalités pratiques en vigueur dans l'entreprise.

c) Le travail sur repos

Les parties conviennent que la possibilité d'effectuer un service sur repos est autorisée pour les machinistes-receveurs.

Un machiniste-receveur conserve la possibilité d'effectuer un service sur repos en contrepartie de « Temps Supplémentaire » (TS), il voit alors son compte TS crédité de la durée de référence journalière, ou de l'ensemble des temps de travail effectifs ou assimilés si la somme des durées pointées ouvrant droit à Temps Supplémentaire est supérieure à la durée de référence. Son compte repos est débité conformément aux règles d'entreprise en vigueur.

Un machiniste receveur pourra également choisir d'effectuer un service sur repos contre repos, pour obtenir un décalage de son repos. Les règles décrites au paragraphe a) du présent article s'appliquent alors. Son compte repos est alimenté conformément aux règles d'entreprise en vigueur.

d) Le décompte du temps de travail jusqu'à la mise en œuvre du CTJ

Les parties conviennent d'un prolongement de la période transitoire, applicable depuis le 1<sup>er</sup> août 2022 (note de département RDS n° 2022-81), jusqu'à la mise en œuvre du nouvel aménagement du temps de travail (CTJ).

Lors de cette période transitoire, les écarts journaliers entre la durée du service normal commandé et la durée de référence journalière seront comptabilisés dans un compte temporaire (CETT).

- Les écarts de temps seront calculés en comparaison avec la durée de référence journalière (DR).
- Dans le cas particulier des assureurs, tous les temps effectués au-delà de la durée de référence journalière sont comptabilisés en Temps Supplémentaire.
- Le retard sur ligne sera comptabilisé en Temps Supplémentaire dès la première minute et crédité au compte TS de l'agent.

Le compte est neutralisé sur les indisponibilités (CA, TC, etc.) ou en cas de changement d'utilisation (ex : utilisation en tant que MAE).

En cas de changement de centre, de ligne ou de numéro d'ordre sur la période, l'agent conserve son solde.

Ce compte ne peut pas être débité. Il est remis à zéro en fin de carrière machiniste des agents (un bilan du compte est alors fait, le solde positif est versé au compte TS de l'agent et le solde négatif abandonné).

e) Le solde des comptes temporaires (CETT)

Les comptes temporaires (CETT) seront soldés :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2023 à la date d'application de la nouvelle durée de référence journalière de travail fixée à 7 heures et 28 minutes (7h28),  
et
- Au terme de la période transitoire, date de mise en œuvre du nouvel aménagement du temps de travail (CTJ).

HL

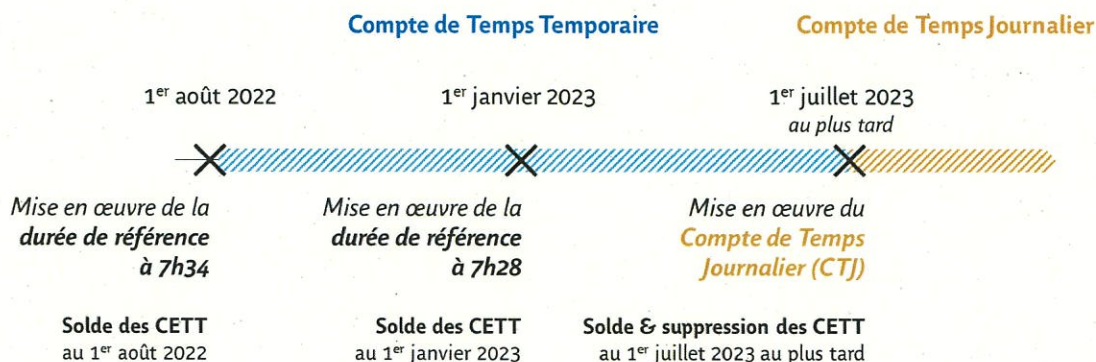
17/30

TL

PZ

Les écarts seront soldés de la manière suivante :

- Pour les comptes présentant un solde positif à la dernière journée d'exploitation considérée, l'ensemble des minutes composant le solde positif sera crédité sur le compte Temps Supplémentaire (TS) de l'agent.
- Pour les comptes présentant un solde négatif à la dernière journée d'exploitation considérée, les écarts négatifs seront annulés, sans effet pour les agents.



## B) Organisation et aménagement du temps de travail des machinistes-receveurs pour des activités autres que la conduite

Le développement des activités annexes à la conduite, susceptibles d'être effectuées par des machinistes-receveurs, s'est accéléré ces dernières années. Cela représente une opportunité pour les machinistes-receveurs de diversifier leurs activités et d'acquérir de nouvelles compétences (gares routières, microhub, team tram, service de ligne...).

L'organisation et les durées de travail qui s'appliquent lorsqu'un machiniste est affecté, au sein du Département RDS, à une activité ne relevant pas de la conduite de véhicule de transport en commun sont les suivantes :

- La durée de référence journalière de travail est de 7 heures et 34 minutes.
- La durée maximale d'une journée de travail est de 10 heures.
- La durée maximale d'une partie de service de travail est de 6 heures.
- La durée maximale d'une journée de travail sans coupure est de 7 heures et 34 minutes.
- L'amplitude maximale d'une journée de travail est de 13 heures.
- Le repos minimum interruptif entre deux journées de travail est de 11 heures.

## III. Les agents d'encadrement

Dans le cadre de l'ouverture prochaine du Réseau de Surface à la concurrence, la direction souhaite favoriser la souplesse de ses organisations du travail, et notamment celles de son personnel d'encadrement soumis à l'horaire collectif. Il s'agit aussi d'uniformiser les règles applicables aux différents agents de maîtrise au sein du Département.

Les conditions de travail suivantes seront appliquées aux agents concernés :

- La durée de référence journalière de travail est de 7 heures et 34 minutes.

HL

18/30

TL

PL

- La durée moyenne hebdomadaire de travail est de 35 heures.
- La durée maximale d'une journée de travail est de 10 heures.
- La durée maximale d'une partie de service est de 6 heures.
- La durée maximale d'une journée de travail sans coupure est de 7 heures et 34 minutes.
- La durée maximale hebdomadaire de 48 heures par semaine et de 44 heures en moyenne hebdomadaire sur 12 semaines consécutives.
- L'amplitude maximale d'une journée de travail est de 12 heures.
- Le nombre de jours travaillés consécutifs ne peut excéder 6 jours.
- Le repos quotidien est de 11 heures consécutives au minimum dans le respect des règles et des protocoles existants, et le repos minimal hebdomadaire est de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.
- 121 repos annuels conformément aux dispositions de l'accord pour l'application au département Bus de l'Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du personnel d'Encadrement signé le 31 octobre 2000.

## **IV. La contrepartie salariale**

Les parties conviennent que la mise en œuvre effective des nouvelles conditions de travail des machinistes-receveurs affectés à des activités de conduite telles que décrites dans le présent accord, constituent un gain de productivité et des économies pour l'entreprise, permettant d'améliorer la performance du réseau de surface dans le cadre de la prochaine ouverture à la concurrence.

A ce titre, une contrepartie salariale sera attribuée aux machinistes-receveurs présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour compenser l'augmentation du temps de travail et le changement d'organisation, à l'exclusion des élèves machinistes, des machinistes en contrat de professionnalisation, ou en contrat d'apprentissage. Le montant de la contrepartie salariale accordée aux machinistes receveurs ayant connu une modification de leurs conditions de travail a été négocié pour parvenir à un accord.

Tout machiniste-receveur recruté après cette date ne bénéficiera pas de cette contrepartie destinée uniquement aux salariés ayant connu une modification de leurs conditions de travail. Il s'agit donc d'une majoration individuelle appliquée en contrepartie du changement des conditions de travail et en lien avec les économies réalisées.

### **A) Le montant de la contrepartie**

Les parties conviennent, à l'issue des négociations qui se sont tenues depuis le mois d'avril 2021, que le montant de la contrepartie salariale bénéficiera aux machinistes-receveurs présents à l'effectif et sous contrat à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2023, à l'exclusion des machinistes receveurs recrutés après cette date.

### **B) Les modalités de la contrepartie**

Cette redistribution salariale sera opérée par une majoration individuelle du coefficient de référence de chaque machiniste concerné, avec un effet à partir de la paie du mois de janvier 2023, date de la mise en œuvre effective des nouvelles conditions de travail.

Cette majoration individuelle sera effectuée en points non soumis à pente d'échelon et représente une valeur égale à 34,2 points (cette majoration individuelle intègre les points de majoration attribués pour tout machiniste receveur présent à l'effectif au 1<sup>er</sup> août 2022, ayant déjà connu une modification de leurs conditions de travail à cette date).

HL

19/30

TL

PZ

Ainsi, les modalités de mise en œuvre de la majoration individuelle, dans le respect des dispositions du deuxième paragraphe du présent article, seront les suivantes :

- Pour les machinistes receveurs présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023, ayant déjà bénéficiés de la majoration individuelle attribuée au 1<sup>er</sup> août 2022, attribution de 31,2 points complémentaires non soumis à pente d'échelon,
- Pour les machinistes receveurs présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023, et non présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> août 2022, attribution de 34,2 points non soumis à pente d'échelon,
- Pour les machiniste-receveurs recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, il n'y aura pas de versement de contrepartie salariale, ces salariés n'ayant pas connu une modification de leurs conditions de travail.

## **V. Mesures sociales et salariales complémentaires, dispositif d'accompagnement du changement**

### **A) La mesure exceptionnelle d'accompagnement liée au déroulement de carrière des machinistes-receveurs**

A la demande des Organisations Syndicales Représentatives, et dans la mesure où l'accord déroulement de carrière applicable aux machinistes-receveurs n'a pas fait l'objet d'évolution depuis le 27 mars 2015, date de son dernier avenant, les parties conviennent qu'une mesure exceptionnelle de majoration individuelle sera attribuée, en complément du protocole déroulement de carrière des machinistes-receveurs, aux machinistes-receveurs présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Cette majoration individuelle sera versée en points non soumis à pente d'échelon. Le nombre de points supplémentaires attribué par machiniste-receveur présent à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023 sera de 11,7 points au titre de cette mesure exceptionnelle.

Les parties conviennent que le déroulement de carrière des machinistes receveurs continue de s'appliquer selon les dispositions en vigueur.

### **B) La réévaluation de la prime Qualification Pénibilité**

Afin de prendre en compte les spécificités de la conduite sur le réseau de surface dans la zone urbaine dense francilienne, les parties conviennent d'une revalorisation de la prime Qualification/Pénibilité pour le métier de machiniste receveur à hauteur de 21% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La prime Qualification/Pénibilité sera de 70,74€ brut par mois par agent.

### **C) La favorisation des mobilités des machinistes-receveurs affectés à la conduite d'autobus vers d'autres métiers**

Pour accompagner le changement découlant de la nouvelle organisation du travail, la direction s'engage à prendre en compte les souhaits de mobilités des machinistes-receveurs affectés à la

HL

20/30

TL PL

conduite d'autobus, tout en tenant compte des contraintes opérationnels des différents départements d'exploitation.

A ce titre, il est prévu en lien avec le département MTS que 60% des postes ouverts au recrutement des années 2023 et 2024 soient ouverts à des candidatures prioritaires en provenance de machinistes receveurs du département RDS satisfaisant aux critères de recrutement du Département MTS. S'agissant du département SEM, 100 candidatures en provenance de RDS seront étudiées sur chacune des deux mêmes années et permettront autant de mobilités vers le métier d'Animateur Agent Mobile qu'il y aura de candidats satisfaisant aux critères du Département.

#### D) La conversion de la prime dite « CPI conduite » et « CPI accidentologie »

Les parties conviennent, concernant le dispositif « CPI conduite et accidentologie », des dispositions suivantes à compter de 2023 :

- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, le dispositif CPI sera converti en majoration individuelle du coefficient de référence pour tous les machinistes receveurs présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (exclusion faite des MAE),
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le dispositif CPI sera converti en majoration individuelle du coefficient de référence pour tous les machinistes-receveurs présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (exclusion faite des MAE).

La conversion, pour ces deux périodes, représente, au total, une valeur de 7,8 points, non soumis à pente d'échelon, par agent avec un effet à partir de la paie du mois de janvier 2023.

Il sera mis fin au 1<sup>er</sup> janvier 2023, aux dispositifs existants concernant le calcul de cette même prime « CPI conduite et accidentologie », les accords collectifs applicables à ce titre cesseront de produire leurs effets.

#### E) Les actions d'accompagnement du changement

Compte tenu des changements importants des organisations et des modes de travail pour les machinistes-receveurs, les parties conviennent de mettre en place différents dispositifs d'accompagnement et de suivi au plus proche des salariés pour faciliter cette transition :

- Une cellule de suivi des tableaux de marche dans chaque Unité Opérationnelle ;
- Un accompagnement personnalisé, en lien avec le management de proximité, pour accompagner les salariés dans la compréhension des nouvelles conditions de travail et des nouvelles règles de décompte du temps ;
- Un soutien des équipiers RH dans la mise en œuvre des nouvelles conditions de travail (dispositif de formation, outils de suivi, permanence en soutien, temps dédié à l'assimilation des nouvelles règles, ...).

#### F) Les mesures d'accompagnement concernant les agents d'encadrement

##### a) Le versement d'une prime ponctuelle et exceptionnelle

Compte tenu de leur investissement lors de la mise en œuvre des nouvelles conditions de travail, les agents d'encadrement (catégories maîtrises et cadres) exerçant dans les domaines suivants se verront attribuer une prime exceptionnelle :

HL

21/30

TL

PL

- Transport (responsables transport, concepteurs d'offre, assistants transports en unité opérationnelle et en central)
- Management de proximité des machinistes (responsables d'équipe de ligne, responsables opérationnels de ligne de tramway)
- RH (responsables des ressources humaines, responsables d'équipe des ressources humaines, équipiers ressources humaines en unité opérationnelle et soutien règlementation RH en central)

Les salariés présents et en activité dans les domaines mentionnés (voir supra), au 1<sup>er</sup> janvier 2023 percevront une prime exceptionnelle à la mise en œuvre du projet d'un montant de trois cent trente euros (330€) brut.

La prime sera versée sur la paie du mois de janvier 2023, sous le libellé « Mise en œuvre de la nouvelle organisation et du temps de travail ».

*b) La conversion de la prime dite « CPI encadrement » au profit d'une revalorisation du coefficient de référence pour les agents concernés*

Les parties conviennent, concernant le dispositif « CPI encadrement », des dispositions suivantes à compter de 2023 :

- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, le dispositif « CPI encadrement » sera converti en majoration individuelle du coefficient de référence pour tous les bénéficiaires, prévus dans l'accord sur les modalités de redistribution de la performance au département RDS du 4 juillet 2022, présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023,
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le dispositif « CPI encadrement » sera converti en majoration individuelle du coefficient de référence pour tous les bénéficiaires, prévus dans l'accord sur les modalités de redistribution de la performance au département RDS du 4 juillet 2022, présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La conversion, pour ces deux périodes, représente, au total, une valeur de 4,2 points, non soumis à pente d'échelon, par agent avec un effet à partir de la paie du mois de janvier 2023.

Il sera mis fin au 1<sup>er</sup> janvier 2023, aux dispositifs existants concernant le calcul de cette même prime « CPI encadrement », les accords collectifs applicables à ce titre cesseront de produire leurs effets.

*c) La conversion de la prime dite « CPI CRIV » au profit d'une revalorisation du coefficient de référence pour les agents concernés*

Les parties conviennent, concernant le dispositif « CPI CRIV », des dispositions suivantes à compter de 2023 :

- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, le dispositif CPI CRIV sera converti en majoration individuelle du coefficient de référence pour tous les bénéficiaires, prévus dans l'accord sur les modalités de redistribution de la performance au sein du centre de régulation et d'information voyageur du département RDS du 13 juillet 2022, présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023,

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le dispositif CPI CRIV sera converti en majoration individuelle du coefficient de référence pour tous les bénéficiaires, prévus dans l'accord sur les modalités de redistribution de la performance au sein du centre de régulation et d'information voyageur du département RDS du 13 juillet 2022, présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La conversion, pour ces deux périodes, représente, au total, une valeur de 5,5 points, non soumis à pente d'échelon, par agent avec un effet à partir de la paie du mois de janvier 2023.

Il sera mis fin au 1<sup>er</sup> janvier 2023, aux dispositifs existants concernant le calcul de cette même prime « CPI CRIV », les accords collectifs applicables à ce titre cesseront de produire leurs effets.

## **VI. Durée de l'accord, révision et dénonciation**

### **A) Durée de l'accord et date d'effet**

Le présent accord entrera en vigueur pour toutes ses dispositions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Il est conclu pour une durée indéterminée.

L'article d) du 12) du A du II. s'applique pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023 au plus tard et cessera de produire ses effets au 1<sup>er</sup> juillet 2023 au plus tard, sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire.

Toute disposition issue d'accords, de décisions unilatérales ou d'usages régissant antérieurement les conditions de travail des machinistes-receveurs au sein de la RATP cesse de produire ses effets à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **B) Modalités de révision et de dénonciation**

Conformément aux articles L.2261-10 et L.221-11 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois sur notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-5 du Code du Travail, la Direction de l'entreprise ou une majorité d'organisations syndicales signataires peuvent déposer à tout moment une demande de révision de tout ou partie de l'accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu :
  - o Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, signataires ou adhérentes,
  - o La Direction de la RATP.
- A l'issue de cette période :
  - o Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord,

HL

23/30

TL

PL

o La Direction de la RATP.

C) Dépôt et publicité de l'accord

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 DRIEETS (Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi du travail et des solidarités) et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.



Fait à Paris, le 06 janvier 2023

54, Quai de la Rapée, 75012 PARIS



Nom

Qualité

Signature

Pour la RATP

Rakire BRISA

Directeur RDS

~~Signature~~

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

Confédération générale du travail de la RATP (CGT)

Force Ouvrière (FO) Groupe RATP

LABIDI

DCA

Signature

Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) Groupe RATP

LEFEVRE

DSCA

Signature

Accord collectif portant sur l'organisation et le temps de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du département Réseau de Surface (RDS)

## ANNEXE 1.

### Tableaux des codes de pointage

Précision : ce récapitulatif est informatif et valable à la date de mise en œuvre du présent accord. Les codes de pointage sont susceptibles d'évoluer selon les réglementations d'entreprise en vigueur.

- **Codes de pointage à prendre en compte dans le calcul du temps de travail effectif ou assimilé ou absence valorisée de la journée d'exploitation, à hauteur du nombre de minutes pointées :**

Remarque 1 : le cas échéant, ces situations de pointage sont additionnées à la fin de la journée complète de travail à hauteur de la durée pointée, en minutes.

Remarque 2 : dans le système en place au Département RDS avant la mise en œuvre de ce système, toutes ces situations peuvent être comptabilisées, le cas échéant, en « S ».

Code	Libellé
021	Relèves réunions avec les Interlocuteurs de Proximité en UO
023	Relèves signature ODJ et séances CSE d'établissement, RP, CGF, CEE
024	Crédit d'heures Comité d'Entreprise Européen, Comité de Groupe France
025	Relèves signature ODJ, réunions CSSCT d'établissement, RP et enquêtes prises en charge par l'employeur
026	Relèves visites CSSCT d'établissement (80h/membre de la CSSCT/an)
053	Crédit d'heure interlocuteur de proximité
056	Crédit d'heures du RSS (représentant de section syndicale)
057	Relève pour information syndicale
058	Crédit d'heures conventionnel (DSCA et DSD)
059	Crédit d'heures légal (DSC, DSE et DS supplémentaire)
060	Agent commandé ou missionné, hors poste de travail, dans ou hors entreprise (convocations diverses, relèves direction, congrès, symposium, membres des bureaux de vote lors des élections professionnelles internes, etc...)
061	Relève des représentants du personnel participant aux réunions des commissions (des accidents de travail, de reclassement, de classement, conseil de discipline etc...) et au fonctionnement des instances statutaires (conseil de prévoyance, etc...)
062	Relève des représentants du personnel participant aux réunions du conseil d'administration de la CRP RATP et aux réunions des 4 commissions (juridique, des marchés, économique et financière, recours amiable). <b>Uniquement en journée ou 1/2 journée.</b>
063	Relèves des représentants du personnel, accordées par la direction, dans le cadre de la négociation collective (pluri syndicales, alarmes sociales, etc...) et relève TM
065	Relève des observateurs syndicaux (concours, examen, etc...)
067	Relève pour une réunion d'expression directe (horaires réels de la réunion)
068	Complément de relève pour une réunion d'expression directe (ou, code généré par le système en complément à la 1/2 Durée de Référence)
071	Consultation médicale dans un Espace Santé RATP à la suite d'un service de nuit (pour les agents permanents de nuit ou en roulement alterné incluant des services de nuit, conformément à l'IG 398 D) (forfait de 2 heures)
074	Crédit d'heures du représentant syndical au CSE central
075	Relèves pour l'ensemble des commissions du CSE d'établissement et RP
076	Relèves pour l'ensemble des commissions du CSE central
077	Relèves signature ODJ et séances du CSE central
078	Relèves signature ODJ et réunions de la CSSCT centrale
080	Examen médical dans le cadre de la médecine du travail : visite périodique ou de commissionnement (durée forfaitaire de 3h45 ou 4h15 pour certains Centres)
084	Crédit d'heures des membres du CSE d'établissement (élus titulaires et RP)

086	Examen médical dans le cadre de la médecine du travail (durée non forfaitaire)
092	Relève des candidats convoqués pour subir un examen ou un concours
104	Gardiennage de voitures sur la voie publique (avec manœuvre)
105	Conduite d'une voiture conférence, d'un autobus (transport de voyageurs pour divers départements RATP)
106	Transport de valises finances
107	Conduite des voitures de régulation / d'intervention
110	Roulage en double de machiniste (à la sortie du NEF ou en conduite commerciale lors de la formation tramway)
130	Conduite et recette sur autobus de jour
131	Conduite et recette sur autobus de nuit (Noctilien)
132	Conduite du Tramway - "ligne régulière"
138	Opérateur Bus (MAE Formation, MRE) assurant une formation technique de courte durée (remise en mains, matériel roulant nouveau, valideur magnétique, microphonie, etc...)
139	Conduite des MAE Formation ou MRE avec "élève en double"
140	Conduite d'autobus sur service "Besoins Régie" ou "spécial"
142	Conduite du tramway - "service spécial"
159	Activité de "Prévention Sécurité" avec conduite d'autobus
160	Apprentissage de ligne
170	Assurage
190	Retard sur ligne (généré par le système)
191	ATM début (généré par le système)
192	ATM fin (généré par le système)
193	Supplément de Haut-le-pied (généré par le système)
194	Achat de tickets (généré par le système)
195	Formations techniques obligatoires, de masse, de très courte durée, dispensées en Centre Bus (pour l'agent formé)
199	Agent inoccupé suite à intempéries ou manque de matériel (toutes causes indépendantes de la volonté de l'agent)
242	Comptabilité des recettes
243	Vente de titres de transport en point de vente ordinaire
244	Activité élèves machinistes
247	Animation des ventes (réapprovisionnement des dépositaires et distributeur (ADUM, ADUP))
248	Activités diverses hors voiture
249	Gestion de la logistique
250	Traitement des données d'exploitation
251	Recueil des données d'exploitation
252	Secrétariat du Centre (opérateur hors filière AX)
254	Activité des équipes de centre
256	Activité dans le cadre d'un plan local de lutte anti-fraude - Bus Attitude
257	Activité de coordination STL
259	Activité de "Prévention Sécurité" sans conduite d'autobus
260	Activité dans le cadre d'une démarche commerciale
261	Activité dans le cadre d'une démarche qualité
262	Activité gares routières
271	Activité dans le cadre du service de ligne Noctilien (SDLN)
762	Entretien d'appréciation et de progrès

HL

27/30

TL PL

- **Codes de pointage admis en partiel sur une journée n'ouvrant pas le droit à du Temps Supplémentaire**

Remarque 1 : ces situations de pointage sont à retrancher du total des minutes pointées sur la journée considérée pour le décompte de l'écart avec la durée de référence journalière car elles n'ouvrent pas droit à versement de Temps Supplémentaire.

Remarque 2 : dans le système en place au Département RDS avant la mise en œuvre de ce système, aucune de ces situations de pointage ne peut être comptabilisée en « S ».

	Libellé
011	Préavis de licenciement
013	Absence autorisée avec solde de courte durée (candidats aux mandats électifs nationaux, conseiller du salarié, conseiller prud'homme, membre d'un jury auprès d'une juridiction pénale, administrateur salarié d'une caisse primaire d'assurance maladie,... )
014	Absence autorisée avec solde dans le cadre de la grossesse
015	Autres absences avec solde de courte durée (absence autorisée de fin de carrière, pointage d'attente avec solde,... )
018	Absences autorisées avec solde dans le cadre d'une adoption
027	Congés légaux de formation des élus au CSE d'établissement et RP
030	Reprise de Temps Compensé
031	Reprise de Crédit Compensateur Férié
036	Reprise de Temps Supplémentaire.
039	Temps repris
040	Arrêt de travail pour blessure - Cessation de service le jour de l'accident
041	Maladie - Jour de cessation de service si la durée pointée sous le code 730 est inférieure ou égale aux autres positions avec solde
048	Relèves œuvres sociales imputées aux enfants du métro
049	Relèves œuvres sociales imputées au groupe Mutualiste RATP
050	Relèves imputées au CSE central
052	Relèves œuvres sociales imputées au CSE central
054	Relèves œuvres sociales imputées à la direction
055	Relèves des athlètes de haut niveau
070	Consultation médicale dans un Espace Santé RATP
079	Convocation "Don de sang" (dispense de service pour l'ADSB-RATP)
090	Relèves imputées au CSE d'établissement et RP
171	Agent inoccupé
172	Agent inoccupé suite à retard à la prise de service
400	Absence du 1er mai
661	Repos repris
700	Congé annuel
702	Absence don de jours
709	Activité partielle
730	Congé de maladie
748	Absence temps partiel thérapeutique
750	Stage de formation (ne décale pas le repos)
752	Congé individuel de formation (CIF), congé examen, congé bilan de compétence, congé validation des acquis de l'expérience (rémunération maintenue)
753	Stage de formation (décale le repos)
756	Stage de formation - Enseignant (ne décale pas le repos)
757	Stage de formation - Enseignant (décale le repos)

765	Absence Enfant Malade (AEM)
766	Absence Proche Aidant (APA)
768	Congé demi-journée pour la 1ère rentrée scolaire
775	Arrêt de travail pour blessure - Cessation de service le lendemain de l'accident

- **Codes de pointage non-fractionnables sur une journée de travail, valorisés à hauteur de la durée de référence (DR – DR = 0)**

	Libellé
019	Reprise de jours épargnés sur le CET (congé de fin de carrière, renonciation, congé ponctuel)
028	Agent en Cessation Anticipée d'Activité
051	Relèves syndicales conventionnelles (CSE et RP)
600	Absence conventionnelle (travail à temps partiel)
660	Repos fixe, prévu au roulement
665	Repos RTT, dit "repos flottant", non prévu au roulement
710	Période militaire obligatoire (sans solde)
719	Congé rémunéré pour formation syndicale
720	Délai de route
731	Congé de maternité ou d'adoption
737	Congé de maladie, cas spécial – Article 83 du statut du personnel
738	Congé de maladie, cas spécial – Article 84 du statut du personnel
740	Congé spécial d'ordre familial
743	Congé de paternité
746	Chômage salarié COVID19
747	Congé spécial d'ordre médical
771	Blessure par accident de trajet, avec paiement de l'allocation de secours
772	Blessure par accident du travail, maladie professionnelle, sans paiement de l'allocation de secours
773	Blessure par accident du travail, avec paiement de l'allocation de secours
774	Blessure suite à agression, avec paiement de l'allocation de secours
776	Maladie professionnelle
820	Congé fin de carrière (AFC)
821	Congé mobilité externe (AME)

- **Codes de pointage non pris en compte dans le calcul du temps de travail effectif ou assimilé ou absence valorisée de la journée d'exploitation**

	Libellé
033	Ensemble CCF d'office (0,50 JA) et code 080 (0,50 JA) avec débit de CCF à 80%
034	Ensemble TC d'office (0,50 JA) et code 080 (0,50 JA) avec débit de TC à 80%
035	Ensemble TS d'office (0,50 JA) et code 080 (0,50 JA) avec débit de TS à 80%
173	Centièmes manquants pour arriver à 100/100ème d'une journée normale (généralisé par le système)
298	Pointage en anomalie en attente de correction (généralisé par le système)
777	Fin de droits et actes non validés par la CCAS
785	Grève
800	Situations non autorisées, sans solde de courte durée (prestation de travail non exécutée)
801	Maladie ou accident du travail non indemnisé
811	Absence autorisée de courte durée (sans solde)
812	Suspension de service (articles 36 et 37 du statut du personnel)
813	Congé non rémunéré pour formation syndicale

846	Disponibilité spéciale (§ 3 et 4 de l'article 33 du statut du personnel)
849	Disponibilité spéciale (§ 1 et 2 de l'article 33 du statut du personnel)
850	Disponibilité sans solde longue durée (congé sabbatique, congé convenance personnelle, congé parental d'éducation, etc....)
851	Disponibilité sans solde spécifique (allaitement maternel, allaitement artificiel)
865	Absence non autorisée au-delà de 8 jours (à pointer dès le 1er jour), agent en état d'arrestation, agent en garde à vue
872	Congé individuel de formation (CIF) non rémunéré