DIALOGUE SOCIAL

2ème RELEVÉ DE CONCLUSIONS DCI

Procédure de négociation préalable
Accord de branche du 3 décembre 2007
Réunion du 14/03/2025

DCI FO DU 11/03/2025

Participants

Pour le Syndicat FO : N. RUIZ - G. BARONE

Pour la Direction : N. COVAREL - B. SNACEL

CONCLUSIONS

Objet Le syndicat FO souhaite aborder les points suivants :

Pour l'ensemble du personnel métro :

- **Organisation PC Métro**

La direction joint à ce relevé de conclusions, la note d'organisation du PCC Métro qui pourra être mis en place après la levée de cette DCI.

- **Positionnements coordinateurs et GTI**

La direction précise pour le Plan d'Acquisition de Compétences des Coordinateurs, que la mission spécifique d'assistant exploitation s'appuie sur la mission « Travaux », mais aussi sur la mission « Essais NEOMMA » et que pour des raisons de praticité dans la formation et suivi des travaux, que cette mission Travaux restera sur une durée de 6 à 12 mois.

Concernant le poste GTI, la Direction s'engage à faire un pesage de poste sous 2 mois en tenant compte du parc station (ascenseur, escaliers mécaniques, vidéo), des contraintes des outils de supervision et de signalement.

- **Attribution des congés**

Cette question concerne principalement la disponibilité des TEIM sur la période estivale avec l'engagement de prévoir en mai une formation de 3 semaines pour 8 conducteurs déjà positionnés en Liste d'Aptitude TEIM, ceci afin d'augmenter les capacités de remplacement sur des positions qui seraient découvertes. Cette disposition permet de préparer progressivement nos futurs effectifs en vue de nos besoins dans le cadre du projet NEOMMA et de palier aux éventuels besoins en complément de ceux identifiés pour cet été.

L'évolution de la mission des TEIM sera analysée dans le cadre des prochains ateliers comme évoqué en CSE avec construction des missions, organisation et pesage de poste.

Dans ces conditions, le syndicat Force Ouvrière lève sa DCI.

Marseille, le 14/03/2025

P/la Direction

N. COVAREL

P/le syndicat FO

N. RUIZ

RTM

DIFFUSION Equipe de Direction

DMTR NCO SPE 2025 11
14/03/25

DIRECTION EXPLOITATION URBAINE

ACCOMPAGNEMENT DU PCC METRO

Note à l'attention du personnel du PCC métro

L'organisation métro met en évidence un besoin de clarification des interactions entre le Responsable Exploitation (REX) et les coordinateurs du PCC. A cette fin et pour nous préparer aux prochains enjeux de l'automatisation du métro, la Direction de l'Exploitation clarifie en avance de phase les points suivants qui se substituent aux dispositions actuelles qui encadraient l'évolution des coordinateurs PCC.

1. Coordinateurs PCC

- Le poste de coordinateur est rebaptisé Chef PCC et est positionné au coefficient 340.
- Ce coefficient s'obtient après la réussite complète d'un PAC de 2 ans (Coef 320 pendant le PAC), avec l'obtention d'évaluations positives régulières et des EIA de niveau satisfaisant (niv2).
- Le coefficient 360 est accessible aux agents confirmés dans leur poste et qui auront démontré, une performance dans la tenue de leur poste avec consignation dans la revue de personnel annuelle d'un niveau 3 sur la capacité à évoluer et/ou la tenue du poste. Cette évaluation s'appréciera sur :
  - EIA co-signés avec au moins un objectif dépassé, les autres sont à minimas tenus
  - Evaluations positives des missions spécifiques (essais, missions hebdomadaire REX, travaux...)
- La prochaine revue de personnel prévue en janvier 2026 permettra ces évolutions si le résultat est concluant.
- Lorsque les 2 lignes seront automatisées, la direction s'engage à organiser un benchmark avec les autres réseaux qui disposent d'un métro lourd automatique pour apprécier en miroir notre organisation et son évolution.

2. Définition du PAC type sur 2 ans pour tous les actuels coordinateurs et futurs chef PCC

- Le PAC est rédigé par le REX, commenté individuellement et fait l'objet d'une validation finale REX, RRH et Chef de Centre.
- Un assesment individuel durant le PAC pourra être proposé pour identifier les points forts et axes de progrès personnels. Ces éléments seront partagés avec le N+1 et N+2 afin que ces derniers accompagnent l'agent et adaptent en conséquence leur management et objectifs. Si nécessaire, un plan de formation individuel sera proposé.
- Mise en situation sur des missions spécifiques qui engagent le chef PCC au-delà du périmètre du PCC et qui permettent aux agents de développer leur leadership et compétences :
  - Tous les mois et à tour de rôle, un chef PCC sera positionné en tant qu'assistant du Responsable Exploitation pour superviser les essais Neomma.
  - Régulièrement (idéalement chaque semaine), le Responsable Exploitation confiera à l'un des Chefs PCC, dans le cadre de son roulement, une mission spécifique (analyse d'incident, rédaction de REX...). Ces missions seront clôturées dans la semaine de travail par une production écrite du chef PCC et sera évaluée par le Responsable Exploitation.
  - Sur une durée de 6 à 12 mois et à tour de rôle, un chef PCC sera affecté en journée et hors roulement sur la mission travaux. Il assurera à ce titre l'assistance technique du Responsable Exploitation et son intérim.
- Tenue et signature des EIA avec fixation des objectifs déterminés en amont entre le REX et le CCM.
- Evaluations consignées dans la revue de personnel annuelle avec, pour valider le PAC, un niveau 2 sur la capacité à évoluer et/ou la tenue du poste.

RTM

3. Prise en compte des situations actuelles des coordinateurs

- Lors de la commission Neomma d'avril 2021, il avait été mentionné que les coordinateurs PCC pouvaient évoluer au bout de 5 et 10 ans, en fonction de la tenue de leur poste et des missions complémentaires. Ces dispositions sont annulées et remplacées par les dispositions de la présente note.
- Pour garantir un niveau homogène, tous les agents actuellement en poste devront se conformer au PAC avec au minimum de 2 ans dans le poste.
- A titre exceptionnel, et sans tenir compte du fait que les EIA n'ont à ce jour pu démontrer un niveau homogène de tenue des postes et des missions complémentaires, les coordinateurs en poste depuis plus de 2 ans seront positionnés au coefficient 340 au 1er mars 2025. Les coordinateurs qui ont une ancienneté plus forte, qui sont déjà au coefficient 340 et dont leur dernier EIA témoigne d'un niveau dépassé avec missions complémentaires réalisées, seront positionnés au coefficient 360 à cette même date. Des avenants individuels seront proposés à la signature.
- Une fois le niveau de compétence minimal confirmé (340) ou que la performance dans la tenue du poste aura été démontrée (360), les agents continueront de faire les missions spécifiques qui garantissent le maintien en compétence dans le temps. Ils seront évalués avec le niveau d'exigence qui correspond à leur coefficient.

4. Coordinateurs remplaçants

- Les coordinateur remplaçants sont au nombre de 3.
- Ils bénéficient à ce jour de primes de 20 points lors des remplacements ponctuels des Chefs PCC.
- Les dispositions prises pour les Chefs PCC vont générer plus de missions spécifiques et par conséquent de remplacements. Les conditions sont requises pour considérer que ces remplacements vont devenir plus structurants et qu'à ce titre les 3 coordinateurs remplaçants seront positionnés au coefficient 320 au mois de juin 2025. Compte tenu de ce point ils ne bénéficieront plus de la prime de remplacement.
- Lorsqu'un coordinateur remplaçant accèdera au poste de chef PCC, son PAC sera adapté pour prendre en compte son expérience de coordinateur remplaçant.

5. Intégration de l'équipe GTI dans les roulements du PCC

- Les 6 agents en poste permanent à la GTI intégreront dès que possible, le roulement du PCC pour faciliter le suivi des équipements et améliorer la gestion des alarmes. C'est une avancée majeure les concernant qui améliore le travail en équipe, leur organisation personnelle et qui assure une meilleure prise en compte des heures de nuit.
- Concernant le poste GTI, la Direction s'engage à faire un pesage de poste sous 2 mois en tenant compte du parc station (ascenseur, escaliers mécaniques, vidéo), des contraintes des outils de supervision et de signalement.

Nicolas COVAREL
Directeur Exploitation

RTM