

ACCORD D'ENTREPRISE

RELATIF AU DRC DES OUVRIERS PROFESSIONNELS

Entre les soussignés

TISSEO RESEAU URBAIN,

Représenté par son Directeur, Monsieur Alexandre MURAT,

D'une part

Et

Le Syndicat C.F.D.T. de TISSEO RESEAU URBAIN, représenté par :
MM

Le Syndicat C.F.T.C. de TISSEO RESEAU URBAIN, représenté par :
MM

Le Syndicat C.G.T. de TISSEO RESEAU URBAIN, représenté par :
MM

Le Syndicat C.G.T.-F.O de TISSEO RESEAU URBAIN, représenté par :
MM

Le Syndicat SUD Transports Urbains 31 de TISSEO RESEAU URBAIN, représenté par :
MM

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE :

L'évolution permanente des matériels et technologies de maintenance nécessite une adaptation permanente des hommes et de l'organisation des services techniques, rendues possible par la formation et l'expérience de ses acteurs ; ces pratiques évolutives conditionnent la maîtrise de métiers dans lesquels chacun doit pouvoir progresser.

Suite aux réunions qui se sont tenues avec l'ensemble des partenaires sociaux sur le déroulement de carrière associé au métier d'ouvrier professionnel, au cours desquelles ont été pris en compte tant les exigences de qualité et de progrès liées à la profession que les attentes des personnels concernés, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 – Champ d'application :

Les dispositions du présent accord s'appliquent au personnel ouvrier professionnel des services techniques de TISSEO RESEAU URBAIN. Cet accord se substitue à l'accord d'entreprise du 03 mars 1992 relatif à la promotion des ouvriers des services techniques, ainsi qu'à l'accord du 18 octobre 2000.

Article 2 – Déroulement de carrière :

Les ouvriers professionnels sont classés dans les six niveaux suivants :

- OP1
- OP2
- OP3 niveau 1
- OP3 niveau 2
- OP3 niveau 3
- OP3 niveau 4

En fonction de la qualification et de l'expérience acquise, un ouvrier professionnel pourra être embauché au niveau OP1, OP2 ou OP3 niveau1.

Les ouvriers professionnels bénéficient donc d'un déroulement de carrière déterminé de la façon suivante :

1. de OP1 à OP2:

Après 1 an d'exercice effectif dans la fonction de OP1 et après validation de la période de stage dans les conditions prévues à la convention collective nationale : passage au niveau OP2.

2. à partir du niveau OP2:

A partir du palier OP2, les changements de niveau sont basés sur un système d'évaluation annuelle. Chaque année, les ouvriers professionnels sont évalués par leur hiérarchie au moyen du support joint au présent accord. Une évolution de ce support ne remet pas en cause l'application du présent accord. Cette évaluation permet d'apprécier la qualité du travail et le niveau de maîtrise du métier. Elle débouche sur un résultat de type : « bonne évaluation », « évaluation moyenne », « évaluation insuffisante ». Elle est suivie d'un entretien avec l'intéressé, au cours duquel ce résultat est communiqué et commenté. En cas de désaccord sur l'évaluation, l'intéressé a la possibilité d'un recours auprès du responsable hiérarchique « n+2 ». Ce dernier pourra solliciter la DRH. Un retour sera systématiquement fait à l'intéressé.

Au delà du retour sur l'évaluation, cet entretien est un échange entre l'OP et le responsable. Il permet à l'OP d'aborder le sujet de sa gestion de carrière et d'évoquer ses souhaits et besoins de formation. Le responsable analyse ces éléments et apporte des conseils et/ou prend en compte les attentes exprimées.

Le passage d'un palier à un palier supérieur se fait en tenant compte de la durée de pratique effective du métier, de la façon suivante :

- de OP2 à OP3 niveau 1: après 2 années de « bonne évaluation » ou 4 années d' « évaluation moyenne » **ou de « bonne évaluation ».**
- de OP3 niveau 1 à OP3 niveau 2: après 4 années d' « évaluation moyenne » ou de « bonne évaluation ».
- de OP3 niveau 2 à OP3 niveau 3: après 4 années de « bonne évaluation » ou 6 années d' « évaluation moyenne » **ou de « bonne évaluation ».**
- de OP3 niveau 3 à OP3 niveau 4: après 6 années de « bonne évaluation » ou 8 années d' « évaluation moyenne » **ou de « bonne évaluation ».**

La notion de pratique effective du métier s'entend compte non tenu des absences sans salaire de quelque nature que ce soit et pour maladie.

Les absences sur la période (celle-ci ayant commencé à la date de nomination au niveau actuel) précédant la date théorique de nomination au niveau suivant décalent la nomination d'un nombre de mois égal au quotient par 30 du nombre total de jours d'absence arrondi à l'entier inférieur si la première décimale du quotient est inférieure à 5, l'entier supérieur si la première décimale du quotient est supérieure ou égale à 5.

Les parties conviennent que les changements de niveau seront effectués le 1^{er} du mois suivant les dates de déclenchement.

Article 3 – Déroulement de carrière : correspondance entre niveau et coefficient

Les correspondances entre les niveaux et les coefficients sont les suivantes :

- OP1: coefficient 170
- OP2: coefficient 185
- OP3 niveau 1: coefficient 200
- OP3 niveau 2: coefficient 210
- OP3 niveau 3: coefficient 215
- OP3 niveau 4: coefficient 220

Article 4 – Options

Le système des options tel que décrit dans l'accord du 03 mars 1992 est supprimé. Seule l'option « SEMVAT » subsiste. Celle-ci, renommée « coup de chapeau supplémentaire OP », consiste à récompenser en fin de carrière parmi les ouvriers professionnels ceux dont Tisseo aura reconnu la conscience professionnelle et l'attachement à l'Entreprise. Cette démarche est initiée par l'encadrement. La prime correspondante est d'un montant de 5 points, versée mensuellement les deux dernières années d'activité. La deuxième année, le montant de la prime est à valoir sur le coup de chapeau versé à l'occasion du départ du salarié.

Article 5 – Dispositions transitoires :

La transition entre le système de déroulement de carrière existant dans l'Entreprise avant le premier juin 2007 et le système décrit dans le présent accord s'opère selon les modalités suivantes :

Les ouvriers professionnels en activité à la date d'entrée en application du présent accord, soit le premier juin 2007, seront nommés au coefficient correspondant à leur durée effective d'exercice du métier depuis leur nomination à leur niveau actuel, sur la base d'évaluations moyennes ou bonnes.

Une soulte d'un montant équivalent à celui de l'option sera versée au salarié titulaire d'une option à la date d'entrée en application du présent accord.

Fait à Toulouse, le

Le Directeur

C.F.D.T.

C.F.T.C.

C.G.T.-F.O.

C.G.T.

SUD Transports urbains 31