

NOTE D'INFORMATION

Objet : Rappel et précisions sur les modalités du Protocole d'accord interne du 25/03/2009

Destination : Conducteurs-receveurs/OSP/agent polyvalent de coefficient 200

Mesdames, Messieurs,

Nous souhaitons revenir sur les modalités du Protocole d'Accord du 25/03/2009 amendé en 2010 et signé entre la CAM et le syndicat du personnel des autobus de Monaco. Ce protocole est disponible sur le site agents. Pour autant et compte tenu de l'évolution récente et importante de l'effectif de la Compagnie, un rappel et détail de ces modalités nous semble nécessaire.

Ce dispositif prévoit dans son premier axe **une amélioration de la rémunération par accession à de nouveaux paliers de rémunération par développement des compétences** pour les agents de conduite et polyvalent des services techniques au coefficient de base 200.

5 compétences sont évaluées par l'attribution de « constat de fait » :

- Compétence 1 : Absentéisme, disponibilité et flexibilité
- Compétence 2 : Conduite sécuritaire
- Compétence 3 : Ponctualité
- Compétence 4 : Accueil client
- Compétence 5 : Application des instructions professionnelles

Dès sa titularisation, l'agent se voit attribuer :

- Une note de départ de 20/20 par compétence ;
- Un dossier sur une main courante, qui retracera sa carrière et son travail.

Il doit donc mettre en place des actions pour conserver son niveau de compétence et d'adaptabilité aux bonnes pratiques de la CAM. Les critères d'appréciation et les conséquences sur la notation de l'agent sont disponibles sur le site agents.

Le dispositif énumère 3 paliers d'augmentation de rémunération :

➤ **Premier palier** au terme de 10 années d'ancienneté à la CAM : amélioration de sa rémunération de 5 points de coefficient si la note moyenne générale obtenue est supérieure à 10/20 et qu'aucune note moyenne d'une compétence n'est **en dessous de 5/20, soit l'obtention d'un coefficient de base de 205.**

➤ **Second palier** au terme de 15 années d'ancienneté à la CAM : amélioration de sa rémunération de 5 points supplémentaires de coefficient si la note moyenne générale obtenue est supérieure à 12/20 et qu'aucune note moyenne d'une compétence n'est **en dessous de 5/20, soit l'obtention d'un coefficient de base de 210.**

➤ **Troisième palier** au terme de 20 années d'ancienneté à la CAM : amélioration de sa rémunération de 5 points supplémentaires de coefficient si la note moyenne générale est de plus

de **14/20** et qu'aucune note moyenne d'une compétence n'est en dessous de **5/20**, soit **l'obtention d'un coefficient de base de 215**.

Il est précisé que l'ancienneté de l'agent est calculée sur le salaire de base. Ce dernier est le produit du coefficient de base (amélioré par l'accession aux paliers) par la valeur du point.

Avant l'arrivée d'un palier, l'agent pourra être informé par la remise d'un courrier reprenant sa situation. Ce courrier confirmera son engagement ou bien l'informera des difficultés rencontrées avec la nécessité de s'améliorer pour accéder au palier concerné.

L'accession aux paliers et les évolutions liées des coefficients ne sont pas automatiques et peuvent entraîner des dissonances importantes entre le travail accompli et les attentes du service.

Les évaluateurs pris parmi les contrôleurs pour le service du mouvement ou parmi les chefs d'équipes pour les services techniques sont à votre écoute, ainsi que vos responsables de service ou les RH, pour évoquer votre situation ou vous apporter toutes précisions.

Nous vous souhaitons bonne réception et une bonne continuation dans le déroulement de votre carrière et l'application des bonnes pratiques.

Monaco, le 28 mai 2025

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and flourishes.

La Direction