

# Compagnie des Autobus de Monaco

## PROTCOLE D'ACCORD DU 25 / 03 / 2009

ENREGISTRÉ à MONACO, le 17 AVR. 2009

F°/Bd .....7.V.....Case.....3.....

Reçu dix Euros

Entre

La direction de la COMPAGNIE DES AUTOBUS DE MONACO  
représentée par :

Monsieur Roland de RECHNIEWSKI, directeur d'exploitation  
Monsieur Christian MIRONENKO, cadre administratif

d'une part,

Et

Le syndicat du personnel de la COMPAGNIE DES AUTOBUS DE MONACO  
représenté par Messieurs :

Joël SBIRRAZZUOLI  
Alain MENINI  
Marc DESTEFANIS  
Jean Claude LOPEZ

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

2. J.S. [Signature] - JCL-DM [Signature]



## ARTICLE 1 : ENVIRONNEMENT GENERAL DE LA NEGOCIATION

Produit d'un faisceau de motivations principalement liées au contexte législatif français (allongement de la période d'activité) et aux caractéristiques du réseau niçois en pleine mutation (nouveaux métiers spécifiques au tramway), un protocole d'accord relatif au développement de carrière des conducteurs-receveurs a été conclu dans le réseau de transport niçois « ST2N ».

Afin de respecter l'esprit de la convention collective des Autobus de Monaco qui se réfère aux salaires et primes rétribuant les agents niçois, les signataires ont souhaité l'élaboration d'un protocole équivalent en tenant compte des spécificités du réseau monégasque et des attentes de la Principauté de Monaco.

Par la sensibilisation, la responsabilisation ainsi que la professionnalisation du personnel, le protocole monégasque vise à l'amélioration de la qualité de service se traduisant, pour les conducteurs-receveurs, par un plan d'amélioration de carrière.

Ce document qui reste ouvert aux évolutions du protocole niçois et pourra ainsi être modifié selon leur pertinence, s'articule suivant deux axes :

- L'accession à de nouveaux paliers de rémunération par développement des compétences,
- L'ouverture à de nouvelles perspectives de carrière par développement de la polyvalence (accession à de nouveaux métiers).

z. j.s.  - JCL - DM. f



## ARTICLE 2 : DEVELOPPEMENT DE CARRIERE PAR AMELIORATION DES COMPETENCES

Ce développement s'effectue par passages de paliers soumis à des critères permettant d'évaluer la progression de l'agent au cours de sa carrière. Ce dispositif de carrière prévoit 3 paliers :

- 10 ans d'ancienneté
- 15 ans d'ancienneté
- 20 ans d'ancienneté

L'avantage de cette méthode est de permettre aux agents de bénéficier du palier maximum à partir de 20 années de présence dans l'entreprise.

### ➤ Mécanismes d'accession aux paliers.

L'évaluation est assurée à l'aide d'une notation. L'agent se voit attribuer 20 points par critère retenu. La non-application d'un critère entraîne une notation négative qui diminue la note maximum de départ. Il a en revanche la possibilité de les rattraper dans le cadre d'actions tendant à améliorer son comportement qualitatif.

2 types de critères sont prévus :

- 1/ des critères maîtrisables par l'agent, au nombre de 3,
- 2/ des critères d'appréciation par la hiérarchie de proximité, au nombre de 2.

L'ensemble de l'évaluation retient comme mode de calcul, la moyenne des critères (d1)

Accès au P1 : moyenne des critères 10/20 et aucun critère inférieur à 5/20\*\*

Accès au P2 : moyenne des critères 12/20 et aucun critère inférieur à 5/20\*\*

Accès au P3 : moyenne des critères 14/20 et aucun critère inférieur à 5/20\*\*

\*\* NOTA : le passage du palier est retardé jusqu'à ce que l'agent remonte sa note par toute action proposée dans le protocole, sachant qu'il est alerté dès que sa situation devient inférieure à la moyenne du critère du palier.

### ➤ Application et évaluations.

La notation est appliquée en continu, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 pour la première fois (rétroactivement à la date de la signature du protocole), sous le contrôle d'une commission paritaire composée de représentants du personnel et de la direction.

Un suivi régulier est assuré par un agent de maîtrise dénommé « Evalueur ».

Son rôle consiste à informer les agents de leur niveau de notation sur les différents critères et à tenir à jour la fiche de suivi personnalisée qui est consultable par l'agent, à sa demande.

La polyvalence des agents des services techniques au coefficient de base 200 (OP2 conducteurs/receveurs) conduit à l'application du présent protocole. Par conséquent, les avantages qui découleraient d'un accord équivalent pour les agents techniques du réseau niçois, ne pourront s'ajouter à ceux résultant du présent protocole pour les agents OP2 « conducteurs-receveurs » au coefficient 200.

*E. J. S. [Signature] - JCL - DM [Signature]*



# I - DETAIL DU DEVELOPPEMENT DE CARRIERE PAR AMELIORATION DE LA COMPETENCE



## 1 - ACCESSION AUX PALIERS APRES EVALUATION

Le présent accord prend effet, rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, pour tous les agents concernés présents à l'effectif à cette date.

### a) Descriptif et mise en place des paliers :

Le développement de carrière se fait par accessibilité à trois paliers. L'accession au palier conduit à l'attribution de primes dont la valeur est multiple du point 100. Ces primes sont de ce fait annexées à son évolution :

- **Accès au P1 : moyenne des critères 10/20 et aucun critère inférieur à 5/20**  
Après 10 ans d'ancienneté, accès au palier P1. Le montant de la prime, allouée à ce palier, équivaut à 5 points.
- **Accès au P2 : moyenne des critères 12/20 et aucun critère inférieur à 5/20**  
Après 15 ans d'ancienneté, accès au palier P2. Le montant de la prime, allouée à ce palier, équivaut à 10 points.
- **Accès au P3 : moyenne des critères 14/20 et aucun critère inférieur à 5/20**  
Après 20 ans d'ancienneté, accès au palier P3. Le montant de la prime, allouée à ce palier, équivaut à 15 points.

### Pour l'année 2007,

Les parties signataires conviennent de l'application partielle du dispositif. Seuls les paliers P1 et P3 seront mis en place comme suit :

- **palier P1** : l'évaluation des agents se fait sur les 2 années précédentes,
- **palier P3** : concerne les agents ayant au moins 25 ans d'ancienneté. Compte tenu de leur longévité dans l'entreprise, le passage au palier P3 se fait sans procéder à une évaluation préalable.

### A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 :

- **paliers P1 – P2 – P3** : pour les agents pouvant prétendre à l'accession à ces paliers, l'évaluation se fait sur les 5 années précédentes.
- les primes définies ci-dessus, sont intégrées au coefficient de base des agents concernés (P1=205, P2=210, P3=215).
- le dispositif s'applique dans son intégralité. Compte tenu de la date de la signature du présent accord, les primes de 2007 ont été réglées en décembre 2008, celles se rapportant à l'année 2008 sont versées pour moitié fin 2009 et pour moitié dans le courant de l'année 2010. Le montant des primes est calculé en fonction de la valeur du point de l'année du paiement.

*Z. J.S. [Signature] - SCL - DM [Signature]*

## **b) Evaluation :**

Elle est assurée en continu par un « évaluateur » sur la base d'une notation.

### ▪ **L'évaluateur :**

Il est choisi par la direction parmi les agents de maîtrise du service du contrôle pour le service du mouvement ou parmi les chefs d'équipe pour les services techniques (concerne les OP2 conducteurs/receveurs) en relation avec son homologue du contrôle.

En permanence, l'évaluateur tient informé l'agent de sa notation afin de lui permettre de s'améliorer et de récupérer des points.

### ▪ **La notation :**

Une fiche personnelle (doc1) est établie à l'entrée dans l'entreprise et suit l'agent tout au long de sa carrière. Elle est destinée à enregistrer tous les événements et notes du salarié.

- La note maximum est de 20 points par critère, diminuée de points négatifs proportionnellement à la non-application des critères. Les critères comportent différents cas de « non réalisés » dont les notes négatives varient de -1 à -8.

Toute action constatée pouvant entraîner une notation négative est notifiée par un coupon (doc2) soumis à l'agent dans les 48 h (sauf absence de celui-ci) qui le signera, puis signalée à l'évaluateur qui remplit la fiche de suivi personnalisée.

- L'agent peut maîtriser les notations de deux façons :
  - . en participant à une réunion d'évaluation avec son évaluateur afin de corriger son comportement,
  - . en travaillant sur des critères de rattrapage mis à sa disposition

La période de stage (1<sup>ère</sup> année dans l'entreprise), n'est pas valorisée pour le calcul des points, l'évaluation débute à la titularisation. En revanche, l'ancienneté débute dès la date d'entrée dans l'entreprise

### **Remarque:**

L'évaluation « en continu » est une sécurité visant à ce que l'agent ne se trouve pas en dessous des notes et moyennes de validation des paliers. Dès détection d'une perte de point, il lui est possible de les récupérer et ainsi d'atteindre les objectifs du présent accord :

- Amélioration de la qualité
- Amélioration de la rémunération des personnels

### ▪ **La commission paritaire :**

A la date anniversaire, dans le cas où l'agent ne répondrait pas aux critères de passage du palier, bien qu'ayant été prévenu régulièrement de sa situation, la commission paritaire composée de 2 représentants de la direction et de 2 représentants du personnel entend le salarié puis l'évaluateur et statue sur son cas particulier.

Si l'agent n'accède pas à son palier, il attendra la date anniversaire suivante pour son passage éventuel.

Handwritten signatures and initials, including "SCL.DM" and a stylized signature.



## 2 - CRITERES D' EVALUATION

Ils sont de deux types :

### a) Critères maîtrisables par l'agent :

- ① absentéisme,
- ② ponctualité,
- ③ conduite sécuritaire.

### b) Critères à l'appréciation de l'évaluateur :

- ① accueil client,
- ② application de l'instruction professionnelle.

*Handwritten signature and initials:* J.S. [Signature] - SCL - DM [Signature]



**a) Critères maîtrisables par l'agent :**

❶ Absentéisme

<p>✓ <b>Perte de points :</b> L'application de la notation négative se fera après avis de l'évaluateur et enquête des services administratifs</p>	<p>✓ <b>Récupération de points :</b> Capacité de l'agent à la disponibilité et à la flexibilité dans l'organisation de son travail :</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• journées d'absence non justifiées dans les 48 heures (sans certificat médical ou sans cas de force majeure (d2))</li> <li>• non respect des réglementations de la CCSS, des dispositions de la convention collective et des protocoles d'accords signés concernant les heures de sortie en cas d'arrêt de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• disponibilité, acceptation d'effectuer un service supplémentaire :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans les 24 heures</li> <li>- le jour même</li> </ul> </li> <li>• flexibilité :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- accord pour décaler des repos en fonction des besoins du service</li> <li>- accord pour décaler congés (CA, PO, HR) prévus en grille en fonction des besoins du service</li> </ul> </li> </ul>
<p>- 4 points - 3 points</p>	<p>+ 1 point + 2 points  + 1 point + 3 points</p>

Remarque :

certaines absences peuvent faire l'objet de tolérance et, de ce fait, être négociées avec la hiérarchie.  
(Exemple : absence pour cas de force majeure, etc...)

E. J.S. [Signature] - SCL - DM [Signature]



② **Conduite sécuritaire**

<p>✓ <b>Perte de points :</b>  <i>L'application de la notation négative se fait sous la responsabilité d'un représentant de la direction et avec l'avis de l'évaluateur.</i></p>	<p>✓ <b>Récupération de points :</b>  <i>Basée sur le volontariat</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>accident matériel à tort conséquence d'une non-application des règles de conduite sécuritaire (d3)</li> <li>accident matériel grave à tort conséquence d'une non-application des règles de conduite sécuritaire et comportement dangereux (d4)</li> <li>accident corporel à tort conséquence d'une non-application des règles de conduite sécuritaire et responsabilité civile engagée (d5)</li> <li>accident corporel grave à tort conséquence d'une non-application des règles de conduite sécuritaire et responsabilité civile engagée et comportement dangereux.</li> </ul>	<p>- 2 points</p> <p>- 3 points</p> <p>- 4 points</p> <p>- 8 points</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>participation à une analyse critique spécifique avec l'évaluateur ou, en cas de récurrences multiples, au sein d'un groupe de travail composé d'un représentant de la direction, de l'évaluateur et d'un représentant du personnel (annexe3).</li> <li>A la suite de ces analyses critiques et en cas de répétitivité, la participation de l'agent à un stage de formation pour poly-accidentés peut s'avérer nécessaire. Ces stages sont proposés par la direction et confiés à des organismes spécialisés (annexe2).</li> </ul>	<p>+ 3 points</p> <p>+ 2 points</p>

Remarque :

chaque sinistre, d'une importance suffisante ou en cas de répétitivité, fait l'objet d'une analyse prenant en compte les critères suivants (annexe1) :

- comportement de l'agent
- fréquence de sa sinistralité
- circonstance environnementale.

*E. J.S. - JCL - DM*





③ **Ponctualité**

<p><b>✓ Perte de points :</b> L'application de la notation négative se fait sous la responsabilité de l'évaluateur et d'un représentant de la direction</p>	<p><b>✓ Récupération de points :</b> Basée sur le volontariat</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>retard à la prise de service               <ul style="list-style-type: none"> <li>- moins de 5 minutes</li> <li>- plus de 5 minutes</li> </ul> </li> <li>retard à la sortie du dépôt               <ul style="list-style-type: none"> <li>- plus de 2 minutes</li> <li>- plus de 5 minutes</li> </ul> </li> <li>retard à une relève en ligne               <ul style="list-style-type: none"> <li>- plus de 3 minutes</li> <li>- plus de 5 minutes</li> </ul> </li> <li>plus de deux retards par mois non justifiés</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>- 1 point</b> <b>- 3 points</b></p> <p style="text-align: center;"><b>- 2 points</b> <b>- 4 points</b></p> <p style="text-align: center;"><b>- 3 points</b> <b>- 4 points</b></p> <p style="text-align: center;"><b>- 4 points</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>acceptation d'effectuer du supplément de service sur les lignes régulières à la demande du régulateur. (prolongement du service) <b>+ 2 points</b></li> <li>acceptation d'effectuer du supplément de service sur les lignes régulières à la demande du régulateur. (après coupure du service) <b>+ 3 points</b></li> <li>permutation d'horaire à la demande du régulateur. <b>+ 3 points</b></li> <li>Participation à des actions spécifiques ex : campagne d'information clientèle, enquête... (liste non exhaustive prenant en considération toute nouvelle action en faveur du service et de sa clientèle) <b>+ 2 points</b></li> </ul>

**NOTA :** les retards occasionnés par des situations indépendantes de la volonté de l'agent ne sont pas pris en compte (véhicule non prêt, changement de bus, embouteillages dans le dépôt, voies bloquées etc...)

Moyen pour faire constater un retard de ce type :

- information radio ou verbale (au dépôt)
- traçabilité SAE.

Remarque : les retards sont signalés à l'agent par un « constat de faits » de la hiérarchie, au moyen d'un coupon (doc 2) dont un exemplaire lui est remis dans les 48 heures (sauf absence de celui-ci).

*E. J.S.*  
-JCL-DM

**b) Critères à l'appréciation de la hiérarchie :**

① **Accueil client**

<p><b>✓ Perte de points :</b> Toute notation négative s'effectue après rédaction d'un rapport « constat de faits » à l'agent qui a la possibilité d'être reçu pour obtenir des explications (en présence d'un représentant du personnel s'il le souhaite).</p>	<p><b>✓ Récupération de points :</b> <i>Basée sur le volontariat</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>réclamation grave (d6) confirmée après enquête</li> </ul>	<p>- 3 points</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>port régulier de la cravate bouton fermé sur chemise de ville.</li> <li>témoignage élogieux confirmé après enquête</li> </ul> <p>+ 2 points + 2 points</p>

**Remarque :**

la notation est effectuée par les membres de la commission paritaire (commission réduite : 1 membre de la direction, 1 membre du personnel).

**Remarque :**

dans le cas d'une perte de plus de 5 points faisant passer l'agent sous le seuil de passage du palier, la commission d'urgence se réunit pour statuer sur le cas de l'agent (annexe 4).

*E. J.S. - SCL-DM. f*



② Non application de l'instruction professionnelle

<p>✓ <b>Perte de points :</b></p>	<p>✓ <b>Récupération de points :</b> Basée sur le volontariat</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● prise en main du véhicule et fin de service (procédure + signalement, application des notes de service et du livret professionnel)</li> <li>● service en ligne : négligence du contrôle du SAE conduisant à une information erronée (ce point sera validé après réception définitive du nouvel SAE, et contrôle de son bon fonctionnement)</li> <li>● respect des horaires de départ (annexe 5)</li> <li>● tenue vestimentaire (annexe 6)</li> <li>● non remise du rapport d'accident dans les 48 heures (dans une boîte aux lettres prévue à cet effet au dépôt)</li> <li>● utilisation au volant du téléphone portable ou port de l'oreillette ou autres accessoires de loisir (d7).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 point</li> <li>- 1 point</li> <li>- 3 points</li> <li>- 2 points</li> <li>- 2 points</li> <li>- 3 points</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● toute initiative d'un agent pouvant constituer une parade avérée à un dysfonctionnement du service</li> <li>● idée ou initiative pouvant contribuer à l'amélioration du service (astuce utile à tous, idée de nouvelle procédure, etc...)</li> <li>● retour d'expérience – (témoignage par affichage pouvant enrichir la qualité du service et éviter certains pièges)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ 2 points</li> <li>+ 2 points</li> <li>+ 3 points</li> </ul>

Es. J.S. [Signature] - JCL DM [Signature]



## II - DEVELOPPEMENT DE CARRIERE PAR POLY-COMPETENCES

Une autre perspective d'évolution est offerte aux agents par développement de leur polyvalence en accédant à de nouveaux métiers de l'entreprise.

Ces nouveaux métiers proposent aux conducteurs ou conducteurs OP volontaires sélectionnés d'acquérir de nouvelles responsabilités et d'évoluer ainsi vers les métiers plus spécifiques d'agents de maîtrise (contrôleur- régulateur, chef d'équipe). La sélection des candidats se fait par la Direction, en fonction de leurs aptitudes.

### DETAIL DU DEVELOPPEMENT DE CARRIERE PAR POLY-COMPETENCES

Cette évolution prévoit un développement de carrière par accession à de nouveaux métiers tels que :

Pour le Mouvement :

- ↪ Conducteur-assistant d'exploitation niveau 1
- ↪ Conducteur-assistant d'exploitation niveau 2

Pour les services techniques :

- ↪ Conducteur-technicien niveau 1
- ↪ Conducteur-technicien niveau 2

La polyvalence requise et le sens des responsabilités supposés ouvrent des perspectives d'évolution vers des métiers plus spécifiques d'agent de maîtrise tels que :

- ↪ agent de maîtrise du mouvement,
- ↪ agent de maîtrise des services techniques.

Remarque :

Le choix des candidats est proposé par la Direction.

2 J.S. - JCL.DM. f



## SERVICE DU MOUVEMENT

### 1 – Conducteur assistant d'exploitation niveau 1

**Ses fonctions** : outre ses fonctions habituelles de conduite, il se voit attribuer les responsabilités suivantes :

#### 1. Monitorat :

Il accompagne la nouvelle recrue, le temps nécessaire, dans le cadre de la conduite en double sur les principales lignes du réseau en rendant compte quotidiennement des conditions d'évolution de son élève. Sa mission ne s'arrête pas à la fin de cette période. Il reste pendant la période d'essai le tuteur du jeune conducteur. (voir fiche de suivi – annexe 7)

#### 2. Assistance administrative :

- Il participe à l'élaboration et la mise à jour du livret professionnel
- Il effectue des tâches administratives ponctuelles pour le compte de la CAM. Participation au développement de la politique d'entreprise chaque fois que cela est possible (tenue de stand lors de salon, etc...)

**La rémunération** : le conducteur-assistant d'exploitation niveau 1 bénéficie d'une prime de fonction mensuelle de 53,36 € (équivalente à la celle de responsable de ligne attribuée dans le réseau niçois).

**Evolution** : possibilité d'accession à la fonction de conducteur-assistant d'exploitation niveau 2, ou même d'agent de maîtrise.

#### Critères requis :

- . disponibilité,
- . volonté d'évoluer,
- . sens de la pédagogie et des responsabilités,
- . esprit critique.

### 2 – Conducteur assistant d'exploitation niveau 2

#### Ses fonctions :

1. Application des fonctions de niveau 1.
2. Il peut effectuer des missions de régulateur de terrain, d'opérateur SAE, de vérificateur de perception ou même de formateur.
3. participation aux différentes réunions pour l'élaboration de :
  - cahiers des charges des nouveaux bus,
  - cahiers des charges des nouveaux outils (SAE, billettique, radio etc...).
  - livret d'instructions professionnelles.

**La rémunération** : le conducteur-assistant d'exploitation niveau 2 bénéficie d'une prime d'une valeur de 10 points. Elle est donc indexée à la valeur du point 100 (cette prime, actuellement de 10 points suivra la bonification de celle du chef machiniste niçois).

 J.S. - J.C.L.D.M.



**Evolution** : possibilité d'accéder à la fonction d'agent de maîtrise.

**Critères requis :**

- . disponibilité,
- . volonté d'évoluer,
- . sens des responsabilités,
- . sens de la pédagogie,
- . capacité à réguler et gérer le poste de régulation SAE,
- . capacité au management.

**3 – Conducteur/vérificateur de perception**

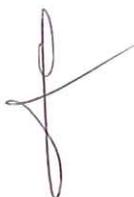
En plus du dispositif ci-dessus, le conducteur volontaire choisi par la direction, peut occuper, pour un temps limité, une fonction de vérificateur de perception. Le candidat retenu évalue ce nouveau métier et les contraintes induites. La direction en même temps teste ses aptitudes.

**Ses fonctions** : Outre la conduite, il assure le contrôle de la validité des titres de transport. Il peut participer à l'information de la clientèle et effectuer quelques tâches administratives (distribution de note de service, courses etc...)

**La rémunération** : Une prime journalière correspondant au poste de conducteur-assistant d'exploitation niveau 1 (prime mensuelle de 53,36 € - *équivalente à la celle de responsable de ligne attribuée dans le réseau niçois* - divisée par 26 jours) lui est attribuée pendant la période d'activité où il assume cette fonction soit 2,05 € par jour à ce poste.

Basée sur le volontariat, cette activité est une possibilité donnée à tout agent conducteur-receveur retenu de diversifier son métier pendant une période limitée au terme de laquelle il reprendra son activité de base. L'agent intéressé et dont l'expérience précédente à ce poste aura été concluante pourra se voir confier à nouveau cette tâche.

Afin de garantir à ce poste une nature objective et sincère quant aux possibilités d'accession à la fonction de conducteur-assistant d'exploitation niveau 1 ou 2, ou même d'agent de maîtrise, la direction s'engage, à la fin de quelques périodes (3 à 4 en fonction des situations) de faire un bilan avec le salarié.

2. J.S.  - SCL-DM. 



## **SERVICES TECHNIQUES**

Compte tenu de la polyvalence existant à la Compagnie des Autobus de Monaco, un type de progression équivalente est proposé aux agents des services techniques.

### **1 – Conducteur technicien niveau 1**

**La fonction :** le conducteur technicien niveau 1, après avoir occupé le poste d'OP conducteur-receveur, est retenu pour sa capacité à effectuer, outre la conduite, des travaux d'atelier plus spécifiques faisant appel à son expérience de la mécanique, de la carrosserie, de l'électricité ou plus généralement à toute spécialité utile à la maintenance des matériels de la CAM.

**La rémunération :** le conducteur technicien niveau 1 bénéficie d'une prime de fonction mensuelle de 53,36 € (équivalente à la celle de responsable de ligne attribuée dans le réseau niçois).

**Evolution :** possibilité d'accession à la fonction de conducteur technicien niveau 2, de technicien d'atelier ou même d'agent de maîtrise.

#### **Critères requis :**

- . compétences techniques dans les domaines envisagés,
- . disponibilité,
- . volonté d'évoluer,
- . esprit d'analyse,
- . autonomie.

### **2 – Conducteur technicien niveau 2**

**La fonction :** le conducteur technicien niveau 2 a pour mission de seconder les chefs d'équipes en effectuant des travaux mettant en valeur ses compétences personnelles. Ce niveau correspond à une confirmation du niveau 1 par l'expérience acquise.

Il peut se voir confier l'animation d'une équipe de manière ponctuelle ou dans le cadre de la réalisation d'un projet.

**La rémunération :** le conducteur technicien niveau 2 bénéficie d'une prime d'une valeur de 10 points. Elle est donc indexée à la valeur du point 100 (cette prime, actuellement de 10 points suivra la bonification de celle du chef machiniste niçois).

**Evolution :** possibilité d'accéder aux fonctions de technicien d'atelier ou d'agent de maîtrise.

#### **Critères requis :**

- . disponibilité,
- . volonté d'évoluer,
- . sens des responsabilités,
- . sens de la pédagogie,
- . capacité à organiser la maintenance.

*E. J.S. [Signature] - JCL - DM. J*





## ~ ANNEXES ~

### ANNEXE 1 : analyse de sinistres

Chaque sinistre est analysé à l'aide d'un tableau permettant de déterminer les circonstances du sinistre.

- topographie des lieux,
- détail climatologique,
- application ou non du code de la route,
- application ou non des règles de conduite sécuritaires (voir D3),
- comportement du conducteur.

Les conclusions de l'analyse permettent de déterminer précisément le type de sinistre :

- accident matériel à tort,
- accident matériel grave à tort,
- accident corporel à tort,
- accident corporel grave à tort.

En plus de l'analyse, une étude statistique évalue la fréquence de la sinistralité de l'agent.

### ANNEXE 2 : stage de formation des agents poly-accidentés

Ces stages sont différents selon le type d'accident dont a fait l'objet le conducteur concerné.

Accidents matériels ou corporels à tort:

- Débriefing : en présence d'un représentant de la direction et de l'évaluateur
- Séance théorique : étude de l'arbre des causes, au cours de laquelle l'agent participe à l'analyse critique de son sinistre.

Nota : En fonction de la gravité, le débriefing aura lieu au sein d'un groupe de travail composé:

- d'un représentant de la direction
- de l'évaluateur,
- d'un membre représentant du personnel au CHS.

De ces analyses critiques et en cas de répétitivité, la participation de l'agent à un stage de formation pour poly-accidentés peut s'avérer nécessaire. Ces stages sont proposés par la direction et confiés à des organismes spécialisés.

*E. J.S. [Signature] - J.C.L. D.M. [Signature]*



### ANNEXE 3 : analyse critique

Participation de l'agent à une séance d'analyse critique de son sinistre en présence :

- d'un membre de la direction,
- de son évaluateur,
- d'un membre du CHS.

Le but de cette séance est d'amener l'agent à reconnaître les erreurs de conduite ou comportementales qui ont pu provoquer le sinistre.

### ANNEXE 4 : commission réduite convoquée dans le cas d'une perte de 5 points l'amenant sous le seuil de passage du palier

La commission, constituée d'un représentant de la direction et d'un représentant du personnel, se réunit afin d'étudier le cas de l'agent concerné en examinant son dossier disciplinaire, son comportement ainsi que l'opinion qu'en ont son évaluateur et la maîtrise du service.

En cas d'avis favorable de la commission, il peut être envisagé une récupération de points partielle ou totale.

### ANNEXE 5 : respect des horaires de départ

Les horaires de départ assurés, sans instruction du régulateur avant l'heure graphique, sont considérés comme non respectés.

L'agent prévenu en permanence de ses avances retards par le SAE, doit veiller sur l'ensemble du parcours à ne pas dépasser les 5 minutes d'avance. A défaut, l'horaire est considéré comme non respecté et assimilable à un retard non justifié. Cette situation est prouvée grâce au SAE. Pendant la période de mise au point du nouveau système (année 2009), cette mesure ne s'applique pas.

### ANNEXE 6 : respect de la tenue vestimentaire

Il s'agit du port de la blouse de la CAM. Il est recommandé l'usage de polo ou chemise de ville sobre excluant toute fantaisie ostentatoire (Exemples : marquages publicitaires, gros dessins...).

Les boutons de la blouse devront être fermés (a minima, les 3 du haut pour pouvoir garder l'aisance en position assise).

*E. J.S. [Signature] - JCL.DM. [Signature]*



## ~ G L O S S A I R E ~

---

- D1 : Moyenne des critères** → Somme des notes divisée par le nombre de critères.
- D2 : Cas de force majeure** → Événement exceptionnel, imprévisible, irrésistible, insurmontable et extérieur - indépendant de sa volonté
- D3 : Conduite sécuritaire** → Strict respect du code de la route et application des notes de services relatives à la conduite ainsi que du livret professionnel.
- D4 : Comportement dangereux** → Qui présente un danger pour la sécurité d'autrui et de ses biens.
- D5 : Responsabilité civile engagée** → Obligation légale de réparer les préjudices causés.
- D6 : Réclamation grave** → Qui découle d'un comportement préjudiciable, de nature à entraîner un jugement sévère (exemple : comportement grossier, infâmant, acte d'incivisme, répétition de fautes légères répétées et déjà sanctionnées)
- D7 : Téléphone ou accessoire de loisir** → Tout équipement personnel susceptible de détourner l'attention du conducteur dans l'exercice de sa profession (conduite ou relation avec la clientèle).

Z. J.S. [Signature] - J.C.L. DM [Signature]



Fait à Monaco, le 25 mars 2009

Accord conclu entre les soussignés :

Monsieur Roland de RECHNIEWSKI,  
directeur d'exploitation

*R.* 

Monsieur Christian MIRONENKO,  
cadre administratif

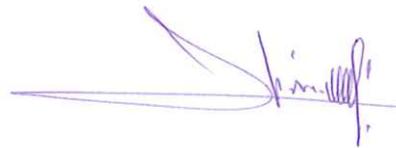
 

Et

Le syndicat du personnel de la COMPAGNIE DES AUTOBUS DE MONACO  
représenté par :

Monsieur Joël SBIRRAZZUOLI

*J.S.*

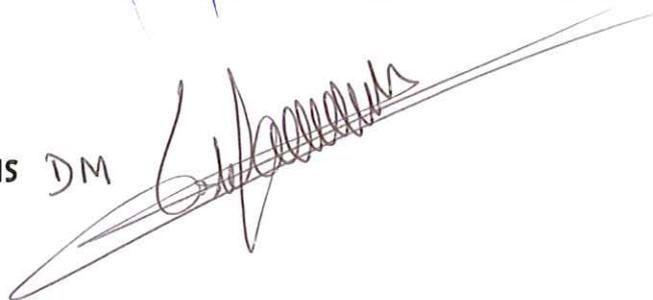


Monsieur Alain MENINI



Monsieur Marc DESTEFANIS

*DM*



Monsieur Jean Claude LOPEZ *JCL*



