



Département Métro Transport et Services

PROTOCOLE OURAGAN

Mouvement des trains

Préambule

Le projet OURAGAN a pour principale finalité le renforcement de la sécurité ferroviaire. Il s'inscrit dans le cadre de l'indispensable politique de renouvellement des équipements de commande et de contrôle du mouvement des trains.

La mise en place d'un dispositif de contrôle continu de vitesse, dans le système de Contrôle Commande des Trains (CCT), constitue une barrière supplémentaire pour garantir la protection de l'intégrité physique des voyageurs et du personnel. Déjà utilisé sur le RER, ce type de système équipe la plupart des réseaux du monde. Il permet le contrôle en temps réel de la vitesse du train par rapport à la configuration de la ligne et à la position du train précédent. Il impose l'évolution de la logique de fonctionnement des PCC, afin de la rendre compatible avec la technologie CCT.

Le principe organisationnel du regroupement en un lieu unique du collectif de régulation a été retenu au regard des solutions adoptées sur les réseaux performants et de l'expérience accumulée sur les PCC modernisés de la RATP (RER, ligne 4). L'intégration des fonctions manœuvre et départ au cœur du PCC facilite la communication au sein de l'équipe. Elle renforce la coopération entre les acteurs et la coordination des actions de régulation.

Le processus de modernisation impacte directement le devenir des métiers de la manœuvre et du départ. L'histoire et la culture du métro de Paris plaident pour la présence des agents de la sous-filière B2 dans le nouveau système. Une efficacité professionnelle avérée, le savoir-faire et l'expérience accumulés, les facultés d'adaptations plusieurs fois démontrées lors des vagues successives d'évolutions technologiques justifient le recours à cette option organisationnelle, bien qu'elle complexifie la gestion des effectifs du PCC.

L'évolution des métiers de la sous-filière B2, en l'absence manifeste d'intérêt de la fonction "surveillance galeries" et face aux impératifs de gestion moderne des systèmes de régulation, entraînera un ajustement progressif du niveau d'effectif dans le respect du traitement individualisé des situations engendrées. En contrepartie, elle générera un saut qualitatif important avec l'apparition du métier de gestionnaire de terminus et l'enrichissement des trajectoires sociales.

Traditionnels piliers de l'exploitation, les Agents de Maîtrise Polyvalent se verront offrir l'opportunité d'exprimer leurs compétences et leur professionnalisme au cœur de la nouvelle organisation : un recrutement personnalisé, des primes collectives indexées sur la qualité du service offert, une alternance des activités garantissant la connaissance du fonctionnement global du système... Une appréhension résolument moderne du rôle d'expert ferroviaire et de manager opérationnel de proximité dédié à la valorisation d'un collectif du transport au service des voyageurs.

Le présent protocole a pour objectif de fixer les principes généraux qui serviront de cadre aux négociations locales dans le cadre du projet OURAGAN. Ce document apporte, point par point, des précisions sur l'ensemble des sujets qui concernent le développement du projet.

1. Planning prévisionnel de renouvellement des PCC

Le planning est donné à titre indicatif.

2006 : Ligne 13
2007 : Ligne 5
2009 : Ligne 3
2011 : Ligne 10
2012 : Ligne 12
2014 : Ligne 9

2. Principes organisationnels pour les PCC modernisés

2.1 L'exploitation

Pour renforcer la cohérence des décisions de gestion des trains et de régularité, les fonctions régulation (PCC) et gestion des terminus (manœuvre et départ) sont regroupées dans la salle du PCC.

2.2 La localisation

Les commandements de ligne doivent être au plus près des nouvelles salles PCC, ce qui impose qu'elles soient elles-mêmes physiquement proches des lignes. Chaque fois que des opportunités géographiques se présenteront, les PCC de plusieurs lignes pourront être regroupés comme par exemple sur le site de Bourdon.

2.3 Les fonctions

La fonction régulation sera animée par des AMP habilités PCC, en alternance PCC/ligne (SCT et autres).

La fonction gestionnaire de terminus (GT) sera assurée par des agents de la sous-filière B2 et, en cas de remplacement inopiné, par des AMP habilités PCC ou des sous-chefs de terminus ayant bénéficié de la formation de gestionnaire.

2.4 Les incidences organisationnelles

Les fonctions départ et manœuvre sont transférées au PCC. En cas de besoin, les commandes en secours locales sont reprises par des AMP et des GT.

L'activité intrinsèque à la surveillance galeries ne peut à elle seule constituer un métier satisfaisant pour un agent qualifié manœuvre. La fonction surveillance galerie dans sa forme " garantir la sécurité physique du personnel conduite en terminus " est donc à définir localement. La ligne 4 servira de référence¹ à cet effet.

Le principe de la création d'un "Groupe Intervention Manœuvre Générale" (GIMG) est retenu. Il interviendra dans des délais très rapides à la demande de la Permanence du réseau.

L'opportunité de la date de mise en place du GIMG, dont la montée en puissance se fera en fonction du développement du planning de mise en place des nouveaux PCC, sera décidée ultérieurement à partir d'un seuil qui reste à définir.

¹ Voir en annexe : *Relevé de décisions de la ligne 4.*

3. Principales orientations sociales

3.1 Les Agents de Maîtrise Polyvalents

3.1.1 L'effectif habilité

Les AMP assurent au PCC les fonctions sécurité ferroviaire, régulation et le suivi de la circulation des trains et / ou des convois 24h sur 24. Ils peuvent exercer la fonction de gestionnaire de terminus.

Le nécessaire en postes fera l'objet d'une concertation locale. L'effectif et le synoptique de la ligne, qui découlent du nécessaire, seront établis selon les principes de calcul en vigueur au niveau du département au moment de la concertation. A l'instar de l'effectif AMP de la ligne 4, l'effectif du réseau va augmenter dans la catégorie.

3.1.2 L'accès au poste

Le recrutement s'effectuera parmi les AMP ayant au minimum deux à trois ans d'expérience, par réponse à une note d'appel à candidature diffusée sur le réseau, suivie d'entretien(s), de tests psychotechniques et d'une validation. Les AMP déjà habilités dans un PCC ne seront concernés ni par les tests ni par la validation.

3.1.3 La formation complémentaire au transport

La formation PCC de la ligne sera déclinée sous la forme d'une formation de base avec l'utilisation d'un simulateur (comme à l'heure actuelle). La formation gestionnaire de terminus sera également dispensée (cf. formation GT). Les postes en grande nuit bénéficieront d'une formation complémentaire.

3.1.4 Les conditions de travail

Sur la base du principe de l'alternance PCC/ligne, la fréquence, les types d'alternance et de services seront établis après concertations locales. Une attention particulière sera portée sur la durée d'occupation du poste au PCC qui ne pourra être inférieure à 3 mois lors de la première mise en place. L'agent qui n'aurait pas exercé de poste au PCC pendant plus de 4 mois, bénéficierait obligatoirement d'une remise à niveau d'un jour minimum au PCC ou sur simulateur.

Les principes et les règles d'utilisation existantes dans le département seront les références à utiliser.

3.1.5 La notion de postes – écoles

A chaque mise en œuvre d'un PCC modernisé sur une ligne dans le cadre du projet Ouragan, 2 postes écoles des autres lignes du réseau seront transformés en postes de chef de départ réservés aux agents de la sous-filière B2. De plus, pour prendre en compte la modernisation du PCC ligne 4, deux postes de chefs de départ seront inscrits sur un Tableau d'avancement complémentaire en 2003.

Les AMP continueront à bénéficier d'une formation au départ.

3.1.6 Les rémunérations

- *La prime de fonction*

La prime actuelle est calculée par rapport à une valeur de "a" égale à 4,5 ce qui conduit mensuellement à un montant payé aux alentours de 120 Euros. (référence p = au 1/05/2003).

Formule : $P = a \times p \times 152 \text{ h}$ - ($P = 4,5 \times 0,175789 \text{ Euros} \times 152$).

Une alternative consisterait à scinder cette prime en une partie fixe (65% du total) et une partie variable collective indexée sur les résultats en rapport avec le contrat d'objectif transport de l'unité. La base de référence totale correspondrait à 155 Euros, soit une valeur de "a" égale à 5,8.

Formule : $P = a \times p \times 152 \text{ h}$ - ($P = 5,8 \times 0,175789 \text{ Euros} \times 152$).

Les négociations locales permettront de retenir l'une ou l'autre de ces solutions.

- *La compensation pour temps de trajet*

Le principe d'une compensation pour temps de trajet (attachement - PCC) est retenu.

Deux solutions peuvent être utilisées de façon distinctes ou complémentaires :

- La compensation n'est octroyée qu'à partir d'un seuil (nombre minimum de trajets définis par cycle de travail). Ce seuil pourra être différent par ligne car il sera fonction des distances géographiques attachement - PCC et du mode d'alternance appliqué. Ces aspects et modalités feront l'objet d'une concertation locale et la base de calcul de la compensation ne pourra être inférieure à celle donnée par la référence actuelle à savoir 20 km/h en voiture.

- Une notion de forfait trajet peut être aussi négociée. Le forfait appliqué pourrait être différent du fait des distances (par attachement et par ligne).

Le département MTS veillera aux équilibres entre les lignes.

3.1.7 L'effectif non habilité

Il sera constitué à terme par les jeunes AMP occupant des postes de sous-chef de terminus titulaire, recrutés par réponse à une note d'appel à candidature diffusée sur le réseau et suivie d'un entretien. Ces postes leur permettront de conforter les connaissances acquises en stage de formation et de participer pleinement à l'atteinte des objectifs transport de l'Unité Opérationnelle.

A ce titre, ils percevront une prime dont la base de référence totale correspondrait à 70 Euros, soit une valeur de "a" égale à « 2,62 », présentant une partie fixe (65% du total) et une partie variable collective indexée sur les résultats des objectifs transport de la ligne.

Formule : $P = a \times p \times 152 \text{ h}$ - ($P = 2,62 \times 0,175789 \text{ Euros} \times 152$).

Pour renforcer la cohérence de l'organisation du travail des lignes de type OURAGAN, l'agent de réserve qui n'aurait pas souhaité être habilité sera remplacé, à son départ du poste, par un agent recruté par réponse à une note d'appel à candidature diffusée sur le réseau et suivie d'un entretien qui inclura l'habilitation PCC.

Tout agent titulaire qui accède à l'habilitation occupe un poste de réserve de manière à exercer sans contrainte, l'alternance liée aux connaissances acquises lors de son stage de formation.

3.1.8 L'organisation de la maîtrise

La création des postes de GT, la création des AMP habilités par ligne et la probable arrivée d'autres maîtrises spécifiques conduisent à engager une réflexion complète sur l'organisation de l'encadrement de proximité sur une ligne de métro. Une attention particulière sera portée à la fonction sous-chef de terminus qui sera redéfinie sur les lignes dites "Ouragan".

3.2 Les gestionnaires de terminus

3.2.1 L'effectif

Ils assurent au PCC la fonction mouvement des trains dans les terminus et départ des terminus de prise à fin de service normal voyageurs. Le nécessaire en postes fera l'objet d'une concertation locale. L'effectif et le synoptique du groupe GT, qui découlent du nécessaire, seront établis selon les principes de calcul en vigueur au niveau du département, au moment de la concertation.

3.2.2 L'accès au poste

Le recrutement s'effectuera parmi les chefs de départ, chefs de transport du réseau ou GT déjà nommés, par réponse à une note d'appel diffusée sur le réseau, suivie d'entretien(s). Les postes de GT seront positionnés en maîtrise spécifique dite mouvement des trains sur le segment 1. Les agents seront nommés au terme des délais et dans les conditions prévus par la plate-forme encadrement. Pour prendre en compte la modernisation du PCC de la ligne 4, les gestionnaires de terminus remplissant les conditions d'accès à la catégorie maîtrise seront positionnés en segment 1 à une date qui sera définie lors de négociations locales et qui ne pourra être postérieure au 01/01/2003.

3.2.3 La formation complémentaire transport

La formation aux postes de gestionnaires sera dispensée sous la forme d'une formation sur simulateur, à l'instar de celle dispensée sur la ligne 4 (réf. 2002). De plus, la signature des terminus sera intégrée à la formation GT.

3.2.4 Les conditions de travail

Les types de roulement et services seront établis après concertation locale. Les principes et les règles d'utilisation existantes dans le département seront les références à utiliser.

3.2.5 Les rémunérations

La prime de fonction sera scindée en une partie fixe (60% du total) et une partie variable collective indexée sur les résultats en rapport avec le contrat d'objectif transport de l'unité. La base de référence totale correspondrait à 80 Euros avec une valeur de "a" égale à 3.

Formule : $P = a \times p \times 152 \text{ h} - (P = 3 \times 0,175789 \text{ Euros} \times 152)$.

3.3 Les autres agents de la sous-filière B2

3.3.1 Les effectifs

Les lignes “ non Ouragan ” utilisent l’effectif normalement prévu pour fonctionner en groupement. Au fur et à mesure du passage des lignes en Ouragan, il conviendra de réadapter si nécessaire les effectifs sur les lignes “non Ouragan”, voire de reconstruire les groupements existants. Des concertations locales et départementales auront lieu le moment venu.

Dans le cadre de la modernisation des PCC, les agents qui ne sont pas concernés par la nouvelle organisation feront l’objet d’un examen concerté localement avec l’appui du département. Chaque agent se verra proposer des reclassements dans le métier dans d’autres lieux géographiques ou sur d’autres métiers.

Le principe retenu est que chaque agent retrouve des conditions d’intérêt de métier et de déroulement de carrière au moins équivalents à ceux dont il bénéficie dans le cadre du protocole 2002.

La fonction manœuvre-dépôt est assurée par les agents de la sous-filière B2.

3.3.2 Le déroulement de carrière

L’accès aux niveaux 11 et 12 pour les AMD – AMT sera concerté au niveau département et sera effectif dès 2005. Par ailleurs, à chaque mise en œuvre d’une ligne “ Ouragan ” 10 chefs de départ ou chefs de transport seront promus maîtrise segment S1 à titre personnel. Lorsqu’au sein du département MTS, il ne restera plus que 15 chefs de départ ou chefs de transport à ne pas bénéficier de la segmentation S1 à titre personnel, l’ensemble des postes de chefs de départ et des chefs de transport seront positionnés en maîtrise spécifique mouvement des trains sur le segment S1. Les recrutements s’opéreront alors par note d’appel à candidature à l’instar des GT.

3.3.3 Le Groupe d’Intervention Manœuvre Générale

L’accès est réservé aux AMD – AMT confirmés (5 ans de métier de développement AMD/AMT au moins) titulaires du permis B. L’accès se fera par réponse à un appel de candidature, suivi d’entretien(s) et d’une validation. L’accès sera définitif sous réserve de satisfaire aux examens de signature de tous les terminus.

4. Entrée en vigueur

La mise en œuvre du présent protocole sera effective le 1^{er} juillet 2003.