

AVENANT N°2

à l’ACCORD SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERE

signé le 3 décembre 2009

Entre les soussignés :

**LA SOCIETE PUBLIQUE LOCALE D’EXPLOITATION DES TRANSPORTS PUBLICS ET DES SERVICES A LA MOBILITE DE L’AGGLOMERATION PALOISE, dénommée ci-dessous la SPL STAP,**

Avenue Larribau - B.P. 9115 - 64051 PAU Cedex 9

N° URSSAF PAU 6420290954

Représentée par Monsieur ………………………………….., Directeur Général, ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,

 D'une part,

Et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et UNSA représentées respectivement par

M

Pour le syndicat FO

M

Pour le syndicat CFDT

M

*Pour le syndicat CFE-CGC*

M

Pour le syndicat UNSA

M

Pour le syndicat CGT

 D'autre part,

**Il est convenu ce qui suit :**

Préambule

Il est fait le constat que l’application de l’accord déroulement de carrière signé le 3 décembre 2009 et de son avenant n°1 signé le 9 septembre 2011, mettrait en difficulté l’équilibre financier de la SPL STAP à moyen terme.

Consciente de ce frein à venir et voulant néanmoins préserver une évolution de carrière pour ses salariés, la Direction a souhaité organiser dans un premier temps, des réunions d’informations et d’explications le 22 mars 2017, le 14 avril 2017, le 25 mai 2017, le 22 juin 2017 et le 24 août 2017, afin de sensibiliser les organisations syndicales sur les difficultés financières majeures à venir si l’accord sur le déroulement de carrière demeurait appliqué tel qu’aujourd’hui pour sa partie *I – LE DEROULEMENT DE CARRIERE PAR PROGRESSION DE COEFFICIENT*.

Des discussions avec les partenaires sociaux ont ensuite eu lieu à partir des demandes et propositions formulées par les organisations syndicales et un projet d’avenant à l’accord déroulement de carrière a été transmis aux organisations syndicales lors de la réunion du 25 septembre 2017.

Cet avenant reprend l’essentiel des principales propositions échangées durant le cycle de discussions :

* un plafonnement des points acquis dans le cadre d’une évolution de carrière,
* la possibilité d’acquérir des jours de congés supplémentaires en fonction de son âge et de son ancienneté,
* une valorisation de la polyvalence au travers de missions de référent pour les séniors en vue par exemple d’accueillir les nouveaux entrants,
* la conservation d’atouts de l’accord initial tels que les mesures de fin de carrière (temps partiel aidé, etc) ou les dispositifs en cours de contrat des salariés (polyvalence, etc).

Une dernière réunion le 25 octobre 2017, a permis d’aboutir à la proposition définitive d’un nouvel avenant sur le déroulement de carrière soumis à l’approbation des syndicats.

Il est donc noté que tous les articles de l’accord signé le 3 décembre 2009, modifiés éventuellement par l’avenant n°1 signé le 9 septembre 2011, et non modifiés par le présent avenant, continuent de s’appliquer.

**1/ ARTICLES MODIFIES**

**I – LE DEROULEMENT DE CARRIERE PAR PROGRESSION DE COEFFICIENT**

Le présent article annule et remplace l’article I de l’accord signé le 9 décembre 2009 ainsi que la modification de celui-ci par l’avenant signé le 9 septembre 2011.

1. **Principe général**

Chaque année, chaque nouveau salarié (hors salarié de statut cadre) sera évalué au cours d’un entretien annuel avec un salarié N+1 et ce, pendant un cycle de 4 années.

Cet entretien aura pour objectif d’évaluer pour une année donnée, l’ensemble des critères établis pour le seul métier du salarié évalué. Il est entendu que les critères devront être mesurables, accessibles, objectifs et incontestables.

Au moyen d’une grille d’évaluation de critères, il sera établi une mesure de la qualité de travail correspondant à 3 niveaux : **Très satisfaisant – Satisfaisant – Réservé**.

A la fin de la 4ème année, un bilan sera réalisé prenant en compte les 4 évaluations passées. Le salarié pourra ainsi obtenir 4 points s’il a obtenu 4 appréciations « très satisfaisant ».

La grille ci-dessous reprend toutes les possibilités d’obtention de points en fonction des appréciations obtenues au cours du cycle de 4 ans :

|  |  |
| --- | --- |
| **Niveaux** | **Possibilité de répartition des niveaux sur 4 ans** |
| Très satisfaisant | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Satisfaisant | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 3 | 4 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 |
| Réservé | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| **Nombre de points attribués au 1er janvier qui suit la 4ème année d’évaluation** | **4** | **3** | **3** | **3** | **2** | **2** | **2** | **2** | **2** | **2** | **2** | **1** | **1** | **1** | **0** |

1. **L’entretien annuel**
* **Objet de l’entretien annuel**

Les entretiens annuels réalisés par les managers sont l’occasion d’échanges enrichissants et constructifs.

* **Modalités de mise en œuvre**

Cet entretien sera effectué pour chaque salarié concerné par son responsable hiérarchique (N+1) et fera l’objet d’un document écrit.

Il est convenu que toutes les grilles d’évaluation utilisées début 2017 lors des entretiens annuels d’évaluation continueront à s’appliquer sans aucune modification. Pour rappel, cf en annexes 1, les 3 formulaires d’évaluation (Conducteur/trice – Employé/ouvrier – Agent de Maîtrise).

A l’issu de l’entretien, le formulaire de l’entretien annuel devra être signé par le salarié et son responsable N+1.

1. **Plafonnement et acquisition des points manquants**

L’accord sur le déroulement de carrière du 9 décembre 2009, a été mis en application à compter du 1er janvier 2010. Dans ce contexte, les salariés présents à cette date, ont pu bénéficier d’un 1er cycle achevé de 4 années d’évaluation (de 2010 à 2013) puis d’un 2ème cycle en cours (de 2014 à 2017).

D’autres salariés entrés après le 1er janvier 2010, ont leurs cycles en cours.

Au 1er janvier 2018, beaucoup de salariés vont ainsi acquérir un total de 8 points depuis la mise en place de l’accord déroulement de carrière en 2010. D’autres n’auront pas obtenu les 8 points possibles des 2 cycles de 4 ans.

* Plafonnement du nombre de points acquis :

Il est convenu que les salariés pourront obtenir 8 points au maximum durant leur présence dans l’entreprise au titre de l’accord sur le déroulement de carrière.

* Acquisition des points manquants :

Les salariés qui, à l’issue des 2 cycles de 4 ans, n’auront pas obtenu les 8 points possibles et maximum, bénéficieront d’années complémentaires d’évaluation pour acquérir le ou les points manquants jusqu’à l’obtention des 8 points maximum.

Ainsi, en fonction de l’appréciation obtenue chaque année (Très satisfaisant – satisfaisant – réservé), ils bénéficieront d’un point supplémentaire, selon la grille ci-après :

|  |  |
| --- | --- |
| **Evaluation de l'année N** | **Nombre de point attribué au 1er janvier N+1** |
| Très satisfaisant | 1 |
| Satisfaisant | 0 |
| Réservé | 0 |

Le point acquis sera intégré au coefficient à compter du 1er janvier N+1.

1. **Particularité des salariés entrants en cours d’année**
* Le personnel entrant à la STAP entre le 1er janvier et le 30 juin N

Il bénéficiera d’un entretien annuel en fin d’année N. Cette évaluation constituera la 1ère année des 4 années d’évaluation.

* Le personnel entrant à la STAP entre le 1er juillet et le 31 décembre N

Ne pouvant être évalué sur une période suffisamment significative durant l’année N, son 1er entretien annuel aura donc lieu en fin d’année N+1.

1. **Particularité des salariés absents durant l’année N**

Les salariés qui, au cours d’une année, sont absents pour quelque cause que ce soit (sauf maternité/Maladie Professionnelle/Accident du travail/Trajet) bénéficieront d’un entretien annuel en fin d’année N comme suit :

* Le personnel absent sur une durée cumulée de moins de 6 mois sur l’année civile N

(*ou, absent moins de la moitié des jours qu’il aurait dû travailler durant l’année N)*

Il bénéficiera d’un entretien annuel en fin d’année N. Cette évaluation constituera une des années d’évaluation du cycle en cours.

* Le personnel absent sur une durée cumulée de 6 mois et plus sur l’année civile N

(*ou, absent la moitié, ou plus de la moitié des jours, qu’il aurait dû travailler durant l’année N)*

Ne pouvant être évalué sur une période suffisamment significative durant l’année N, il ne bénéficiera pas d’une évaluation inscrite dans le cadre du cycle en cours.

L’année N sera donc suspendue au regard de l’évaluation des 4 années du cycle qui reprendra en année N+1 en fonction de son retour.

1. **Pour les salariés qui changent de catégorie, de poste ou de coefficient**

Ces personnes recommenceront un cycle d’évaluation de 4 ans, à compter de la date de début du changement de poste, de catégorie ou bien d’augmentation de coefficient.

Il en sera de même pour les salariés qui réintègreront la STAP à la suite d’une démission.

1. **Particularité pour le personnel de conduite**

Il est précisé que des groupes de conducteurs seront constitués autour d’un responsable hiérarchique (Agent de maîtrise d’Exploitation).

Afin de renforcer l’équité et d’assurer à chacun une stricte objectivité dans son processus d’évaluation, ce responsable hiérarchique désigné aura en charge son groupe pour une durée limitée à 2 années consécutives.

Enfin, il va de soi que l’évaluation faite d’un N+1 ne peut en aucun cas tenir compte des résultats des évaluations des salariés dont il a lui-même la charge.

1. **Entretien de conciliation**

Dans l’hypothèse où le salarié serait en désaccord avec le résultat de l’évaluation de l’année, il est convenu que chaque salarié pourra demander un entretien de conciliation.

Lors de cet entretien, se réuniront : le salarié, le N+2 et un représentant de la Direction, autre que le N+1.

A sa demande, le salarié pourra être accompagné d’une personne de son choix retenue parmi l’ensemble des membres du personnel de l’entreprise.

Cet entretien de conciliation pourra être sollicité au moyen du formulaire de l’entretien annuel dûment complété dans sa partie basse prévue à cet effet. La demande sera transmise au N+2 au plus tard, un mois après la date de l’entretien annuel.

1. **Le personnel sortant des effectifs avant la fin d’un cycle de 4 ans, pour un départ à la retraite**

Ces personnes continueront de bénéficier d’entretiens annuels jusqu’à leur départ à la retraite. Les points acquis « en théorie » du fait des résultats des entretiens annuels réalisés, seront attribués sur la dernière paye, sous la forme d’une prime exceptionnelle.

La prime sera calculée à partir des points acquis « en théorie » au 31/12/N-1 au regard des appréciations obtenues. Le calcul de la prime portera sur la période allant du 01/01/N jusqu’à la date de départ à la retraite.

1. **Autres mesures spécifiques ouvrant droit à une augmentation de points**

Formation qualifiante à l’initiative du salarié :

La STAP souhaite valoriser les efforts individuels de formation. Ainsi, tout salarié qui obtiendra un diplôme homologué à l’issue d’une formation qualifiante en rapport avec son métier, se verra attribuer 2 points supplémentaires.

La démarche de formation devra être au préalable formalisée avec le service Ressources Humaines, par un écrit co-signé, qui précisera notamment l’intitulé du diplôme, le centre de formation, les dispositifs de formation utilisés (VAE, CIF, …), les modalités d’absences du salarié, etc.

**II - DES MESURES EN COURS DE CARRIERE**

**2 – Possibilité de polyvalence pour les conducteurs/trices, employés(ées) et ouvriers**

Ces catégories de salariés auront la possibilité de participer à des missions temporaires. Il pourra notamment s’agir de missions de vérification de titres sur le réseau, ou bien de missions de formation, de référent ou de tutorat (dans le cadre d’une convention de stage par exemple), réalisées en interne auprès d’autres salariés.

Ces salariés pourront ainsi être affectés sur des missions temporaires aux conditions suivantes :

* le temps passé sur ces missions sera **au maximum de 30% du temps complet**,
* l'une des conditions d'accès est d'avoir au **moins 5 ans d’ancienneté**,
* faire une demande écrite auprès du chef de service qui étudiera la candidature,
* en plus du temps payé « en dehors de son poste de travail », une valorisation de la mission est prévue sous forme d’une prime de journée de mission d’un montant de 10 € brut/jour.
* une formation spécifique sera assurée.

**III – DES MESURES SPECIFIQUES DE FIN DE CARRIERE**

**1 – L’organisation du travail ou aménagement du temps de travail**

(Article inchangé)

**2 – Le temps partiel aidé**

(Article inchangé)

**3 - Compte Epargne Temps**

(Article identique à celui modifié dans l’avenant n°1)

**4 – Jours de congés supplémentaires après 55 ans pour tous les salariés (hors cadre)**

Pour accompagner la fin de carrière et prendre en compte une certaine pénibilité liée à l’âge et à l’ancienneté des salariés, il est convenu que des jours de congés supplémentaires seront attribués selon les modalités ci-après :

* Les jours de congés supplémentaires seront attribués au 1er janvier de l’année N si le salarié atteint sa 15ème année d’ancienneté en année N, et l’âge requis du tableau ci-dessous durant la même année N,
* La grille ci-après présente donc les jours de congés supplémentaires acquis en fonction de l’âge des salariés, sous la condition de disposer de 15 ans d’ancienneté minimum dans l’entreprise :

|  |  |
| --- | --- |
| **Age**  | **Jour(s) supplémentaire(s) par an**  |
| de 55 à 59 ans inclus | 1 jour |
| de 60 à 61 ans inclus  | 2 jours  |
| de 62 à 63 ans inclus | 3 jours |
| >= 64 ans | 4 jours  |

**2/ DATE D’EFFET DU PRESENT AVENANT**

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2018 pour une durée indéterminée.

**3/ DEPOT ET PUBLICITE**

Conformément à l’article L.2231-5 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires dont une version originale sur support papier signée des parties envoyée à la [Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (D.I.R.E.C.C.T.E)](http://www.pagesjaunes.fr/trouverlesprofessionnels/rechercheClassique.do?portail=PJ#null), et une version sur support électronique transmise à l’adresse ci-après : *dd-64.accord-entreprise@direccte.gouv.fr*.

Un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes du lieu de conclusion (Art.L.132-10 du Code du Travail).

Chaque partie signataire recevra un exemplaire original de l’accord.

###### Fait à Pau, le 30 octobre 2017

**Signatures**

###### Les Organisations Syndicales M………………………..

 Directeur Général

M

Pour le syndicat FO

M

Pour le syndicat CFDT

M

*Pour le syndicat CFE-CGC*

M

Pour le syndicat UNSA

M

Pour le syndicat CGT

**ANNEXES 1**

Formulaires de compte-rendu d’entretien annuel professionnel par catégorie :

* Conducteur/trice
* Ouvrier/Employé
* Agent de Maîtrise