

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : 1424 | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS  
DE VOYAGEURS**

**Accord de méthode du 25 mai 2022**  
relatif aux classifications et aux rémunérations

NOR : ASET2250965M

IDCC : 1424

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UTP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FAT UNSA ;**

**FNST CGT ;**

**FO UNCP ;**

**CFDT SNTU ;**

**SNRTC CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Soucieux d'apporter des réponses aux problématiques liées à l'attractivité, au recrutement et à l'évolution des compétences au sein de la branche du transport public urbain de voyageurs, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté commune de travailler sur la refonte du système de classification des métiers et des rémunérations.

Les classifications établies en 1975 apparaissent aujourd'hui datées et il s'avère nécessaire de les actualiser.

Les travaux menés en observatoire paritaire des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), qui ont donné lieu à une étude paritaire dans la branche « relative à l'évolution des emplois et des compétences » réalisée par le cabinet Kyu Lab en 2018, ont fait apparaître :

- la disparition de certains métiers ;
- la forte évolution de métiers existants notamment dans la maintenance et les métiers techniques ;
- l'émergence d'au moins quatre familles de nouveaux métiers :
  - la sûreté ;
  - la qualité hygiène, sécurité, environnement (QHSE) ;

- les systèmes d’information, développement commercial voyageurs ;
- le développement commercial institutionnel.

Les partenaires sociaux indiquent que cette liste n’est pas exhaustive et étudieront l’ensemble des propositions ou perspectives d’émergence de famille de métiers non identifiés.

Les partenaires sociaux soulignent ainsi l’intérêt et la nécessité :

- d’aboutir à un système de classification qui soit adapté à la réalité actuelle des emplois, à leur évolution, à leur diversité et aux spécificités de l’activité du transport urbain ;
- de travailler sur des parcours professionnels en donnant une visibilité aux salariés de la branche.

Par cet accord, ils conviennent d’instaurer une méthode, commune et objective de classification des emplois au sein de la branche. Ils conviennent par ailleurs de favoriser la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, les parcours professionnels et l’employabilité, dans le respect du principe d’égalité entre les femmes et les hommes et avec un objectif d’attractivité.

Les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d’Interprétation (CPPNI) transports urbains fixent dans le présent accord de méthode :

- les thèmes de la négociation sur les classifications et rémunérations ;
- la méthode et le calendrier.

## **Article 1<sup>er</sup> | Les thèmes de la négociation**

Afin de faire évoluer le dispositif conventionnel actuel de classification et rémunération pour, d’une part, classer les emplois selon une méthode objective et d’autre part, instaurer une rémunération applicable aux salariés correspondant au classement de leur emploi, les partenaires sociaux conviennent de travailler et de négocier :

- dans un premier temps, sur les méthodes de classification des emplois ;
- dans un second temps, sur la déclinaison de la méthode de classification ;
- dans un troisième temps, sur la méthodologie du système de rémunération qui sera adossé aux classifications.

Les partenaires sociaux considèrent que l’appréciation du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s’opérer que de manière globale, au terme des négociations rassemblant les classifications et rémunérations (selon la chronologie décrite ci-dessus).

## **Article 2 | Méthode et calendrier**

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire qui se réunira tous les mois et demi afin de travailler techniquement sur le sujet des classifications et rémunérations.

Ce groupe de travail paritaire est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et d’un 3<sup>e</sup> représentant pouvant intervenir ponctuellement au regard de la technicité du sujet abordé dans le GT paritaire et dont les frais seront pris en charge par l’association de gestion du fonds du dialogue social (Agefodia) en application de l’article 12 de la CCNTU ;
- de représentants patronaux dans la limite du nombre total de représentants syndicaux.

Pour souligner l’importance que revêt cette évolution, les partenaires sociaux conviennent de retenir comme terme de la négociation, à titre indicatif, la fin de l’année 2024.

Les documents et travaux réalisés en groupes de travail paritaires seront présentés périodiquement en CPPNI, seule instance de négociation, pour valider l'avancement des travaux. Les parties examineront notamment :

- l'état d'avancement des négociations ;
- le respect du calendrier ;
- les difficultés rencontrées.

Les parties fixeront régulièrement entre elles, des échéances pour évaluer la progression des travaux.

### **Article 3 | Recours à un tiers facilitateur**

Pour permettre aux partenaires sociaux de la branche de bénéficier d'une information/formation sur le sujet, les parties conviennent d'organiser un séminaire introductif avec l'intervention d'un expert extérieur choisi paritairement. Les parties conviennent de recourir à un tiers de confiance pour les accompagner lors des premières réunions des GT paritaires dont l'intervention pourra être prolongée si les partenaires sociaux en expriment le besoin. Sous réserve de l'acceptation du conseil d'administration de l'Agefodia, cette expertise paritaire sera prise en charge par celle-ci.

### **Article 4 | Organisation matérielle des réunions**

L'ordre du jour et les documents de travail nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser à chacun, un temps suffisant de l'ordre d'une semaine pour les étudier.

Les réunions du groupe de travail se dérouleront dans les locaux de l'UTP.

### **Article 5 | Dispositions diverses**

Pour réussir l'évolution du dispositif conventionnel sur les classifications et la grille de rémunération adossée à cette classification, les parties s'engagent à assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la négociation, afin de respecter le calendrier prévisionnel.

### **Article 6 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Au regard de l'importance stratégique de cette négociation, et de la mobilisation nécessairement forte des acteurs, le présent accord de méthode n'entrera en vigueur qu'à condition d'être conclu à l'unanimité des organisations syndicales représentatives de la branche.

Sous la réserve précisée au paragraphe précédent, le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2024. À cette échéance, il cessera de produire ses effets.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

### **Article 7 | Dépôt de l'accord et demande d'extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 25 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)