

Un accord pour des mesures d'accompagnement au programme Diapason

DIAPASON

- Chantier de transformation des fonctions support, lancé unilatéralement par la direction en 2018
- Objectif prioritaire de diminution drastique des coûts
- 1000 postes supprimés d'ici à 2024

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, la transformation, cela se manage et l'encadrement en constitue un élément incontournable.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP l'humain doit rester au centre des préoccupations d'un dialogue social constructif.

L'ACCOMPAGNEMENT

- Sur la base du volontariat
- A plusieurs dispositifs
 - La mobilité interne
 - La mobilité externe sécurisée
 - La mobilité externe
 - La fin de carrière
- Avec une démarche spécifique de prévention des risques professionnels

Ouvrir le champ des possibles ! C'est dans cette perspective que la CFE-CGC Groupe RATP s'est engagée dans les négociations pour l'amélioration de cet accord, la sécurisation des mobilités externes et des conditions de départ anticipé à la retraite. Une commission de suivi va permettre aux seules organisations syndicales signataires, pour la première fois, de surveiller le bon déroulement de la gestion des dossiers de candidatures et les modalités concrètes de départ.

La CFE-CGC Groupe RATP a d'ores et déjà signé ce nouvel accord d'une durée limitée de 2 ans. Outre des dispositifs de mobilité (cf pages suivantes), il vise le renforcement des mesures de prévention des risques professionnels, dans un contexte d'ouverture à la concurrence. La bienveillance dans l'action, pas seulement dans le verbe, en constituera un marqueur.

L'accord propose des dispositifs fondés uniquement sur le volontariat, sans mesures de licenciement économique. Pour l'avenir, la CFE-CGC Groupe RATP demeure vigilante à ce sujet.

L'accord s'applique aux emplois appartenant à 7 filières : Ressources humaines - Finance - Informatique - Communication - Achats - Logistique - Audit et contrôle interne, et 7 domaines : Management de direction - Immobilier - Assistanat - Juridique - Marketing et commercial - Stratégie et politiques transverses - Digital/Digital et SI.

Pour poursuivre le dialogue après la lecture de ce numéro, vous pouvez poser vos questions via l'application mobile CFE-CGC Groupe RATP, ou auprès de vos délégués locaux (cf rubrique *Contacts* sur l'appli).



ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE

Il concerne les postes supprimés qui entraînent le redéploiement des personnes.

il comprend des dispositifs tels l'immersion au sein d'une activité pour découvrir le métier, la possibilité d'effectuer un bilan professionnel, l'individualisation du plan de formation et des ateliers CV.

Y-a-t'il une compensation si le nouvel emploi génère une rémunération inférieure ?

Oui, une compensation financière égale à trois ans de différentiel de primes, en complément du maintien de la rémunération.

L'indemnité de déplacement géographique s'applique-t-elle si le nouvel emploi induit un éloignement du domicile ?

Le bénéfice de cette indemnité est octroyé dans le respect de l'IG 436.

ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE VOLONTAIRE EXTERNE SECURISEE (MVES)

Ce dispositif permet au salarié de suspendre son contrat de travail à la RATP, afin d'exercer une activité dans une entreprise en dehors du Groupe RATP. Au terme de cette période de mobilité, il peut soit réintégrer la RATP soit la quitter définitivement.

Quel est l'intérêt d'une MVES ?

Le salarié peut développer ses compétences, diversifier son expérience et son parcours professionnel, découvrir un emploi dans une autre entreprise.

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée, contractuel ou statutaire, avec une ancienneté minimale de 24 mois à la RATP, consécutifs ou non.

Quelle en est la durée ?

De 6 mois minimum à 18 mois maximum.

Comment en bénéficier ?

Le salarié adresse une demande par écrit auprès de son manager ou de son service Ressources Humaines, accompagnée d'une pièce en prouvant la recevabilité (copie du contrat de travail de l'entreprise d'accueil, promesse ferme d'embauche en CDI). L'employeur donne alors son accord, ou refuse la mobilité, sans qu'il ait à fournir de motif précis.

Comment se formalise-t-elle ?

Une MVES se concrétise par un avenant au contrat de travail, qui en détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet, le terme, etc.

Pendant une MVES, quid de la rémunération RATP ?

Comme le contrat de travail est suspendu, le salarié ne reçoit aucun salaire de la RATP.

Pendant une MVES, quid des congés RATP ?

Comme le contrat de travail est suspendu, un salarié n'acquiert ni ancienneté ni droit à quelque type de congé que ce soit (congés payés, RTT, soins enfants, etc) pendant son absence.

Les congés payés acquis avant le début de la MVES sont à prendre avant le départ de l'entreprise ou à verser sur le CET.

Pendant une MVES, qu'en est-il des garanties prévoyance et santé RATP ?

Elles sont suspendues pendant cette période.

Comment réintégrer la RATP après une MVES ?

Au plus tard 2 mois avant terme, le salarié en informe son manager et son service RH. Il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes.

Est-il possible de réintégrer la RATP avant le terme initialement prévu de la MVES ?

Oui : en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'entreprise d'accueil, ou bien sur demande du salarié sous réserve de l'accord de son manager (délai de réponse 30 jours).

Comment ne pas réintégrer la RATP après une MVES ?

Au plus tard 2 mois avant terme, le salarié en informe son manager et son service RH, par lettre recommandée avec avis de réception. Cela équivaut à une démission soumise à aucun préavis.

ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE EXTERNE

Limité à 100 personnes, le dispositif d'accompagnement à la mobilité externe (AME) permet de bénéficier d'un congé de mobilité, de formations d'adaptation ou de reconversion, le cas échéant d'aides financières. Il y a rupture d'un commun accord du contrat de travail RATP. Des cabinets externes spécialisés accompagnent l'entreprise et les salariés dans la mise en oeuvre.

Quelles sont les conditions d'éligibilité des salariés ?

- Etre volontaire, et à plus de 36 mois de pouvoir remplir les conditions de départ à la retraite
- Occuper un poste appartenant au périmètre des fonctions support
- Etre employé à durée indéterminée, statutaire ou contractuel
- Ancienneté d'au moins 8 ans au sein du Groupe RATP, et minimum 1 an dans un poste de fonction support
- Etre porteur d'un projet professionnel externe réaliste et réalisable

Qu'est-ce qu'un projet réaliste et réalisable ?

- Une reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation certifiante ou diplômante
- Un repositionnement dans une entreprise hors Groupe RATP, avec à l'appui un contrat de travail ou la démonstration d'une recherche active
- Une création d'entreprise ou reprise d'activité

Tout projet est soumis à une étude approfondie de la cellule d'information et de conseil dédiée.

Quand et comment peuvent-ils déposer leur candidature ?

Au plus tard 6 mois après la validation du présent accord par l'administration, soit jusqu'à mi-2021, en complétant un dossier disponible sur Urban web ou auprès de la cellule d'information et de conseil dédiée.

Quelles sont les modalités d'examen des candidatures ?

Le comité de pilotage et validation, composé de représentants RH locaux et de GIS, examine les projets, dans leur ordre de réception, en appréciant notamment leur viabilité ainsi que l'engagement des candidats. Chaque salarié reçoit une réponse dans un délai d'une semaine après la décision.

Le critère de la plus forte ancienneté prime en matière de départage, en cas de candidatures multiples au sein d'une équipe ou d'un métier (étalement possible des départs), ou de dépassement du volume maximum de 100 départs.

La RATP peut-elle rejeter une candidature indépendamment de la viabilité du projet ?

Oui, si le salarié porte des compétences critiques sur un poste, dans le cadre d'un projet, et en l'absence de solution interne de substitution.

Quelle formalité suite à un projet validé ?

En cas d'accord, confirmé par un courrier officiel, le salarié reçoit sous un mois une convention de rupture du contrat de travail : il dispose alors d'un délai de 7 jours pour renvoyer un exemplaire signé par courrier recommandé avec AR, puis ensuite d'un délai de rétractation de 15 jours.

En quoi consiste le congé de mobilité ?

Il permet de se consacrer pleinement à la réalisation du projet. Le salarié fait le choix d'y adhérer ou non lors de la signature de la convention. D'une durée de 9 mois, il sert une allocation équivalente à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant le congé. Il y a maintien des droits et garanties santé-social-prévoyance RATP.

*Durée du congé de mobilité portée de 6 à 9 mois **

Le salarié peut-il utiliser son CET pour financer partiellement le congé de mobilité ?

Oui, sans que cela puisse porter sa rémunération au-delà du salaire net perçu antérieurement.

La RATP peut-elle mettre fin unilatéralement et de manière anticipée au congé de mobilité ?

Oui, si le salarié ne respecte pas ses engagements en faveur d'une démarche active de reclassement.

Le financement d'actions de formation est-il possible ?

Oui, en plus des droits acquis sur le CPF : formations d'adaptation (4 à 8 K€) pour un repositionnement externe, formations de reconversion (10 à 15 K€) dans le cadre d'une reconversion.

*Limite de la prise en charge de la formation d'adaptation portée de 4000€ à 8000€ **

*Limite de la prise en charge de la formation à la reconversion portée de 10 000€ à 15 000€ **

Quel accompagnement à la création/reprise d'entreprise ?

- Le versement sous conditions, en 2 fois, d'une indemnité de 10 K€
- Les services d'un consultant spécialisé
- Une formation si nécessaire (4 à 8 K€)

*Elargissement du champ des formations à la gestion d'entreprise à toute formation nécessaire à la réalisation du projet professionnel, et son montant maximum porté de 3000 à 8000€ **

Y-a-t'il une prise en charge des frais de déménagement ?

Oui, dans la limite de 4 K€, sous conditions.

Le versement d'indemnités de rupture est-il prévu ?

Oui, sous la forme de l'indemnité légale de licenciement, ainsi qu'une indemnité spécifique équivalente à 0,5 mois de salaire mensuel par année d'ancienneté. Cette dernière est plafonnée à 9 mois.

Si le salarié ne bénéficie pas d'un congé mobilité, il touche alors une prime pour concrétisation rapide de projet (PCRP) équivalente à 50 % des sommes qui auraient été versées au titre du congé de mobilité.

Même en cours de congé mobilité, le salarié peut percevoir une prime pour concrétisation anticipée de projet (PCAP) égale à 50% de l'allocation du congé restant à courir.

*Indemnité de rupture portée de 0,3 mois de salaire mensuel par année d'ancienneté à 0,5 mois **

ACCOMPAGNEMENT A LA FIN DE CARRIERE

Les salariés souhaitant aménager leur fin de carrière au sein de la RATP peuvent bénéficier du dispositif d'accompagnement de fin de carrière (AFC). **Limité à 100 personnes**, il permet une dispense d'activité pendant une durée maximale de 9 mois, tout en maintenant le contrat de travail et en percevant une rémunération de 75% du salaire brut, avant de faire irrévocablement valoir ses droits à la retraite.

*Rémunération du congé fin de carrière portée de 60% à 75% **

Quelles sont les conditions d'éligibilité des salariés ?

Il y en a plusieurs, cumulatives :

- déclarer par écrit sa volonté d'adhérer au dispositif et son engagement irrévocable de faire valoir ses droits à la retraite au plus tard le 1er jour du 10ème mois suivant la fin de la validité du présent accord
- occuper un poste appartenant au périmètre des fonctions support
- être statutaire ou en CDI
- ancienneté d'au moins 8 ans au sein du Groupe RATP, et minimum 1 an dans un poste de fonction support

Quand et comment peuvent-ils déposer leur candidature ?

Au plus tard 6 mois après la validation du présent accord par l'administration, soit jusqu'à mi-2021, en complétant un dossier disponible sur Urban web ou auprès de la cellule d'information et de conseil dédiée, lequel comprend notamment l'adhésion au dispositif, l'attestation de la caisse de retraite précisant la date d'ouverture des droits à la retraite et la date de départ de l'entreprise souhaitée.

Quelles sont les modalités d'examen des candidatures ?

Le comité de pilotage et validation examine les candidatures, et ce dans leur ordre de réception. Chaque salarié reçoit une réponse dans un délai d'une semaine après la décision.

Le critère de la plus forte ancienneté prime en matière de départage, en cas de candidatures multiples au sein d'une équipe ou d'un métier (étalement possible des départs), ou de dépassement du volume maximum de 100 départs.

Quelle formalité suite à une candidature validée ?

En cas d'accord, confirmé par un courrier officiel, le salarié reçoit sous un mois une convention de rupture du contrat de travail : il dispose alors d'un délai de 7 jours pour renvoyer un exemplaire signé par courrier recommandé avec AR, puis ensuite d'un délai de rétractation de 15 jours.

Pendant un congé de fin de carrière, qu'en est-il des droits et garanties santé-social-prévoyance RATP ?

Elles sont maintenues pendant cette période.

Pendant un congé de fin de carrière, quid des congés RATP ?

Le salarié n'en acquiert aucun, ni ne peut en poser, y compris un congé maladie. Les droits à l'avancement sont maintenus.

Le salarié peut-il utiliser son CET pour financer partiellement le congé de fin de carrière ?

Oui, sans que cela puisse porter sa rémunération au-delà du salaire net perçu antérieurement.

Le salarié peut-il prendre un congé dans le cadre d'une reprise de jours épargnés sur le CET ?

Oui, sous réserve de l'accord préalable de la hiérarchie, et ce avant d'être placé en congé de fin de carrière.

La RATP ou le salarié peuvent-ils revenir sur les engagements pris ?

Non, les 2 parties doivent respecter les termes fixés dans la convention. Le salarié doit notamment faire valoir ses droits à la retraite à la date convenue. Une évolution de la réglementation en matière de retraite, impactant de manière significative les situations des bénéficiaires, pourrait le cas échéant appeler un réexamen au cas par cas.

Le salarié peut-il exercer un autre emploi rémunéré pendant le congé ?

Non, car il y a maintien du contrat de travail.

L'indemnité de départ à la retraite est-elle versée ?

Oui ; son montant est calculé sur les salaires perçus avant l'adhésion au congé de fin de carrière.

** Avancée obtenue par la CFE-CGC Groupe RATP lors de la négociation*

