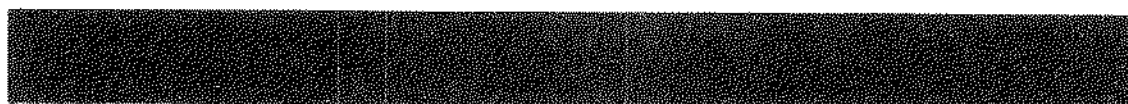




Département Gestion et Innovation Sociales



Accord relatif à la représentation du personnel et parcours professionnels

Préambule

Dans la continuité des dispositions des précédents protocoles d'accord relatifs au droit syndical et à la qualité du dialogue social à la RATP et conformément aux valeurs de l'entreprise et à la législation¹, l'entreprise tient à réaffirmer le rôle important tenu par les organisations syndicales et les élus du personnel dans le dialogue social et le fonctionnement de l'entreprise.

Ensemble, les parties signataires conviennent de l'intérêt de principes et dispositions visant à articuler la vie professionnelle avec l'exercice de mandats de représentation du personnel (électifs ou syndicaux) exercés au sein de l'entreprise et à garantir une égalité de traitement avec l'ensemble des salariés de l'entreprise. Elles soulignent que les décisions en matière de recrutement, rémunération, avancement, formation... doivent être prises sur des critères objectifs en dehors de toutes considérations d'engagement électif ou syndical et que les salariés qui s'estimeraient lésés à ce titre ont si nécessaire une possibilité de recours auprès de la fonction ressources humaines. Dans ce cadre, les représentants des salariés bénéficient d'une évolution professionnelle comme tout salarié de l'entreprise.

Ces principes de non discrimination s'appliquent également aux personnes accréditées par les organisations syndicales dans le cadre de l'accord droit syndical.

Elles reconnaissent que l'exercice de mandats de représentation du personnel est une étape dans le parcours professionnel d'un salarié et que les compétences développées seront appréciées et pourront être reconnues et prises en compte, dans l'évolution professionnelle du salarié dans les conditions en vigueur dans l'entreprise.

Périmètre de l'accord

L'accord « représentation du personnel et parcours professionnels » est applicable sur le périmètre de l'EPIC et pour les mandats suivants :

- Les mandats électifs : administrateurs du Conseil d'Administration (CA) de l'EPIC, de la Caisse de Coordination Assurances Sociales de la RATP (CCAS), de la Caisse de Retraite du Personnel de la RATP (CRP), du Conseil de Prévoyance (CP), élus du Comité de groupe, du Comité Régie d'Entreprise (CRE), des Comités Départementaux Economiques et Professionnels (CDEP), des Délégués du Personnel (DP); des Comités Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT),
- Les mandats syndicaux : Délégués syndicaux (DS), permanents syndicaux, représentants syndicaux au Comité de groupe, CRE et CDEP, et Représentants de Section Syndicale (RSS).

¹ Cf Article L.2141-5 du code du travail :

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

(L. n°2008-789 du 20 août 2008) - Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ».

Titre 1 - Concilier vie professionnelle et mandats de représentation du personnel

L'objectif de ce titre est de définir l'articulation entre l'exercice de mandats de représentation du personnel (électifs ou syndicaux) et la vie professionnelle.

Chapitre 1.1 - Lors de la prise ou du renouvellement de mandat de représentation du personnel

Article 1- Lors de la prise de mandat initiale ou lors d'un renouvellement, le responsable ressources humaines informe le responsable hiérarchique des spécificités des mandats des membres de son équipe : type de mandat, rôle, temps nécessaire à l'exercice du mandat, niveau des absences potentielles au poste de travail

Article 2- Le salarié est reçu ensuite par son responsable hiérarchique et/ou son responsable ressources humaines dans les trois mois suivant son élection, sa désignation ou son renouvellement de mandat. Cet entretien a pour objet de partager les droits et devoirs de chacun (salarié et manager) liés à l'exercice de mandats et de définir les moyens permettant d'articuler au mieux l'activité professionnelle et l'exercice du mandat. Il porte sur les adaptations éventuelles de la charge de travail et des objectifs au regard de la disponibilité future du représentant du personnel tout en veillant à maintenir son intérêt au travail et la réalité de son activité professionnelle. Il aborde également les conditions de suivi du salarié et notamment si celui-ci aura un EAP « classique », avec une partie d'appréciation professionnelle ou un entretien sans cette partie (cf article 6).

Article 3- A titre exceptionnel, il peut être envisagé, à l'initiative de la direction ou du salarié et, en toute hypothèse avec l'accord express de ce dernier, un changement de poste de qualification égale ou un changement de roulement (en respectant les règles de mutation éventuelles du métier concerné). Dans ce cas, l'entretien se déroule en présence du RH, le salarié peut se faire accompagner par un représentant du personnel. Les aménagements actés lors de l'entretien feront l'objet d'une convention signée par les intéressés.

Chapitre 1.2 - Pendant l'exercice du mandat

Article 4- La gestion administrative du salarié

Pendant le temps d'exercice des mandats de représentation du personnel (électifs ou syndicaux) les salariés bénéficient du maintien de :

- la rémunération qui recouvre les éléments suivants :
 - le salaire statutaire mensuel,
 - les primes mensuelles (primes d'emploi, de responsabilité, de fonction ou de qualification/pénibilité),
 - tous les éléments de rémunération accessoire que le salarié aurait perçus s'il était resté affecté sur ses roulements ou services d'origine,
 - la prime annuelle de résultat pour les membres de l'encadrement,
 - la prime d'intéressement d'entreprise et les dispositifs d'intéressement locaux (type CPU, DIL...) dans les conditions en vigueur au moment du calcul,
 - le 13ème mois,
 - le supplément familial de traitement (si les conditions pour le percevoir continuent d'être remplies),
- la dotation vestimentaire ou l'équivalent en dotation civile selon les règles en vigueur dans les départements,
- le classement de retraite et les points nuit, le cas échéant.

Si un changement de poste est acté en application de l'article 3, il se fait avec un maintien de la rémunération tel que défini ci-dessus.

NR

PP

NV

FR

La prime de résultats des salariés appartenant à l'encadrement, permanents syndicaux ou relevés à 70%² et plus, dont l'évaluation des résultats de l'activité professionnelle du métier d'origine n'est pas ou est difficilement possible, sera attribuée conformément aux dispositions prévues en matière de primes de résultats en vigueur au moment de l'attribution.

Article 5- L'avancement

Pour les salariés exerçant des fonctions de représentation du personnel au sein de l'entreprise et dont l'ensemble de l'exercice de leurs mandats représente au moins 70%² de leur temps de travail, il est prévu, sous réserve d'un examen de la situation par le département d'appartenance et par GIS, pour :

- les opérateurs : un avancement à la moyenne des temps de passage de la fourchette prévus dans les accords d'entreprise du métier considéré en vigueur au moment de l'attribution,
- l'encadrement : un avancement conforme aux principes prévus dans le cadre du dispositif d'avancement de l'encadrement en vigueur au moment de l'attribution.

Article 6- Un accompagnement et un suivi régulier

A l'instar des autres salariés, les représentants du personnel bénéficient d'un suivi régulier qui se fait au même rythme que les autres salariés du département d'origine.

Article 6.1- Les salariés ayant une activité professionnelle qui peut être appréciée par leur manager

Ceux-ci bénéficient d'un Entretien d'Appréciation et de Progrès (EAP) « classique » et s'ils souhaitent aborder les compétences qu'ils ont développées dans le cadre de leur mandat, ils peuvent demander un entretien de parcours professionnel distinct. Le premier se tiendra avec leur manager, le second avec le responsable ressources humaines du département ou son représentant.

- L'Entretien d'Appréciation et de Progrès (EAP) « classique » a pour objectif de :
 - évaluer les compétences professionnelles acquises et leur niveau de maîtrise,
 - faire le point sur les objectifs atteints,
 - déterminer des objectifs réalisables pour l'année à venir en adéquation avec le temps effectif d'exercice de l'activité professionnelle de l'intéressé (temps de travail hors temps d'exercice des mandats),
 - identifier les actions de formation visant au maintien et au développement des compétences professionnelles,
 - évoquer les projets d'évolution professionnelle et les propositions d'évolution d'avancement, en explicitant si nécessaire les motifs des évolutions envisagées, eu égard aux règles de gestion applicables selon la catégorie dont relève l'agent.

Cet entretien doit porter uniquement sur l'activité professionnelle du salarié. Le mandat du salarié ne sera pas mentionné au cours de l'EAP ni dans sa rédaction.

- L'Entretien de parcours professionnel est développé au titre 2.

² 70% : " le taux de relève correspond au résultat du ratio sur une période de 12 mois glissants entre :

- la durée pointée en relève au titre d'une part, des activités de représentation du personnel dans l'entreprise (CE groupe, CRE, CDEP, CHSCT, DP, réunions de négociation, relèves conventionnelles ...) et d'autre part, des activités contribuant au fonctionnement des instances liées à la protection sociale des salariés de la RATP (CCAS, Conseil de Prévoyance, ...),
- et la durée de travail programmée du salarié hors absences (repos, CA, férié...) ".

78

FR

PP 16

Article 6.2- Les permanents ou les salariés dont le niveau d'engagement est important

Les permanents ou les salariés relevés à 70% et plus, bénéficient d'un entretien (sans évaluation professionnelle) car l'évaluation de l'activité professionnelle sur leur métier d'origine n'est pas ou est difficilement possible. Ils sont reçus par le responsable ressources humaines de leur département d'origine ou son représentant.

L'entretien (sans évaluation professionnelle) a pour objectif de :

- identifier les besoins de formations et les actions nécessaires à la préservation de l'employabilité du salarié au regard de son métier d'origine : c'est-à-dire, les actions de formation visant au maintien et au développement des compétences professionnelles et le cas échéant, les visites médicales de sécurité liées à leur emploi,
- faire un point sur les souhaits de parcours professionnel du salarié (cf entretien parcours professionnel développé au titre 2).

Article 7- Formation, maintien et développement des compétences professionnelles

Les salariés ayant une activité de représentation du personnel bénéficient, au même titre que tous les salariés, des dispositions issues du protocole d'accord sur la formation professionnelle en vigueur.

Concernant la formation professionnelle continue, les représentants du personnel bénéficient ainsi des actions du plan de formation, notamment celles visant au maintien et au développement des compétences professionnelles. Comme pour les autres salariés de l'entreprise, ils ont l'obligation de suivre les formations visant à maintenir leur employabilité sur leur métier d'origine.

De même, ils ont accès aux dispositifs de promotion sociale et de qualification de l'entreprise, d'accompagnement de démarches de VAE, au DIF, CIF et bilan de compétences.

Par ailleurs, comme pour tout salarié de l'entreprise, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié doivent être en adéquation avec les besoins quantitatifs et qualitatifs de l'entreprise. Chaque recruteur détermine pour le métier pour lequel il recrute, les qualifications, compétences et expériences requises a priori, et celles pouvant être acquises par le biais de formations. Le projet professionnel doit donc être la rencontre d'un besoin de l'entreprise et d'une volonté du salarié.

Article 8- Les recours

- Un recours : le responsable ressources humaines et GIS

Dans le cas où un salarié s'estimerait lésé au regard de ses activités électives ou syndicales, il peut solliciter son responsable ressources humaines de département qui étudiera sa situation en en tant que de besoin avec GIS.

- Un bilan comparatif de carrière

Afin de garantir l'application des règles d'avancement, un salarié ayant exercé une activité de représentation du personnel sur une durée de 8 ans consécutifs, pourra prétendre à avoir un bilan de carrière réalisé par GIS, sur demande de l'organisation syndicale dont il relève. Ce bilan sera effectué sur la période de tenue des mandats et sur la base de données objectives pour la période considérée. En fonction des résultats de l'étude, l'entreprise en tirera les conséquences appropriées.

RB

FR

PP
K

Titre 2 - La prise en compte des compétences développées dans le cadre de l'exercice de mandats de représentation du personnel dans l'évolution professionnelle

Chapitre 2.1 - L'entretien de parcours professionnel

Article 9- La finalité de l'entretien de parcours professionnel

Cet entretien vise à faire un point sur le projet professionnel du salarié (retour sur le métier d'origine, nouvelles missions dans le métier d'origine ou souhait de mobilité) et d'étudier les possibilités de prise en compte de l'expérience qu'il a acquise dans le cadre de l'exercice de ses mandats électifs ou syndicaux dans son évolution professionnelle.

Il est réalisé avec un représentant RH du département d'origine, soit lors des entretiens réguliers de suivi soit au cours d'un entretien distinct à la demande du salarié, notamment en cas de fin de mandat.

Article 10- Les thèmes abordés :

- Les souhaits du salarié concernant son avenir professionnel :
 - retour sur le métier d'origine,
 - nouvelles missions sur le métier d'origine,
 - mobilité dans la même filière ou sur un autre métier,
 - progression de carrière.
- Les compétences développées (validées ou non), notamment si le salarié souhaite exercer de nouvelles missions ou faire une mobilité vers un autre métier. Sont abordées :
 - les compétences acquises et validées dans un cadre professionnel,
 - les compétences potentiellement développées dans l'exercice des mandats pouvant éventuellement être transférables sur des métiers dans l'entreprise.
- Les perspectives d'évolution professionnelle en adéquation avec les besoins du département et/ou de l'entreprise (compétences requises, missions possibles, postes disponibles ou sur lesquels la RATP recrute à court ou moyen terme).
- Les moyens d'y parvenir (plan d'action) à court, moyen ou long terme (formations, DIF, aide pour un projet de VAE, tests professionnels ou mise en situation sur un autre métier, éventuellement visite médicale...).

Le salarié ayant exercé un mandat sur une durée de 4 ans minimum bénéficie, s'il le souhaite, d'un bilan professionnel pris en charge par la RATP ou l'Unagecif. Ce bilan sert à aider le salarié à formaliser l'expérience qu'il a acquise dans le cadre de l'exercice de ses mandats électifs ou syndicaux et son projet professionnel.

- L'aide méthodologique proposée : le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'un accompagnement sous forme d'aide méthodologique de type aide à la rédaction du CV, préparation et débriefing d'entretiens de mobilité... et suivi du plan d'action.

Comme mentionné à l'article 7, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié doivent être en adéquation avec les besoins quantitatifs et qualitatifs de l'entreprise.

TS

TR

PP
AK

Chapitre 2.2 - La valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 11

Les représentants du personnel relevant du périmètre de l'accord et ayant exercé une activité de représentation du personnel pendant au moins 3 ans, peuvent s'engager dans une VAE pour faire reconnaître un titre, diplôme ou certificat de qualification pour l'exercice d'un poste opérationnel de l'entreprise.

Les intéressés doivent s'assurer au préalable auprès de leur responsable RH et de GIS, qu'il y a compatibilité entre le niveau de qualification à reconnaître et les postes potentiellement concernés, et que ce projet correspond bien aux besoins en compétences de l'entreprise.

Dans ces conditions et si le salarié répond aux critères de recrutement de l'entreprise et réussit les éventuels tests spécifiques du métier envisagé, le diplôme ou le titre obtenu sera pris en compte dès lors que les compétences seront mises en œuvre sur un poste opérationnel dans l'entreprise.

En fonction du niveau de qualification obtenu, le salarié pourra prétendre soit à un changement de métier dans la même catégorie, soit à une évolution dans la catégorie immédiatement supérieure. La VAE n'ouvre pas l'accès dans les cadres supérieurs qui obéit à des modalités spécifiques en vigueur dans l'entreprise.

Chapitre 2.3 - Les dispositifs particuliers d'évaluation et de valorisation des compétences

Article 12- Les salariés concernés

Les dispositions de ce chapitre concernent les salariés ayant exercé des mandats de représentation du personnel (électifs ou syndicaux) pendant une durée de 8 ans consécutifs³ dont un des mandats cités ci-dessous pendant au moins 3 ans :

- délégué syndical central et délégué syndical central adjoint,
- secrétaire du CRE,
- trésorier du CRE,
- administrateur au Conseil d'Administration (CA) EPIC,
- administrateur au conseil d'administration de la Caisse de coordination aux assurances sociales (CCAS),
- administrateur au conseil d'administration de la Caisse de retraites du personnel RATP (CRP).

Article 13- Le dispositif interne d'évaluation et de valorisation des compétences

Au-delà des dispositions des chapitres 2.1 et 2.2, le représentant du personnel souhaitant faire valoriser les compétences qu'il a acquises dans le cadre de l'exercice de ses mandats, peut s'inscrire dans un dispositif interne d'évaluation et de valorisation de ses compétences.

Le représentant du personnel doit présenter devant un collège composé de représentants de GIS et de la direction de différents départements, un dossier de valorisation de ses compétences, et éventuellement son projet professionnel s'il souhaite reprendre un poste opérationnel au sein de l'entreprise.

³ Conditions d'accès : la durée de 8 ans consécutifs s'apprécie dès la date d'entrée en vigueur de l'accord (le 28 février 2011) pour les personnes ayant un mandat en cours (cf. article 17).

TA

FR
PP
NV

Article 13.1- Le dossier de valorisation des compétences

Le représentant du personnel retrace dans ce dossier l'expérience acquise au cours de ses mandats et peut ainsi illustrer les compétences qu'il estime avoir développées par des exemples concrets et démontrer sa capacité de présentation orale et écrite, d'argumentation, d'analyse de situations opérationnelles et/ou managériales, de méthode de résolution de problèmes...

Une aide méthodologique est proposée par GIS au salarié qui le souhaite pour constituer et présenter son projet.

Si l'évaluation des compétences partagée par l'ensemble des membres du collège aboutit à conclure que le niveau de compétences atteint correspond au niveau de responsabilité et à la posture managériale attendus sur des postes d'un niveau de catégories supérieures à celle de l'intéressé, le passage dans cette catégorie pourra intervenir conformément aux règles en vigueur.

Article 13.2- Le projet professionnel

En complément de l'article 13.1, si le salarié souhaite faire une mobilité dans l'entreprise sur un poste dans lequel il pourra utiliser tout ou partie des compétences qu'il a développées dans le cadre de ses mandats, il présente au collège son projet professionnel. La viabilité du projet est évaluée en fonction des besoins qualitatifs et quantitatifs sur le métier envisagé et des référentiels de l'entreprise (notamment du référentiel de management d'équipe si le salarié souhaite évoluer vers un poste de management).

Si le projet professionnel du salarié est viable (au regard des critères définis ci-dessus), un accompagnement par GIS notamment sous forme d'aide méthodologique est proposé au salarié afin de réaliser son projet. Un plan d'action peut être conduit afin de faciliter cette mobilité (formation, poste intermédiaire, mise en double...).

Titre 3 – Expérimentations⁴ et soutien

Article 14- Afin de favoriser la connaissance par tous (RH et représentants du personnel) des compétences développées dans le cadre des mandats électifs ou syndicaux, des « fiches mandats », décrivant les activités et les compétences les plus significatives sur chaque type de mandat seront mises au point à titre expérimental avec le concours de la fonction RH, des organisations syndicales et éventuellement d'un cabinet de consultant spécialisé dans ce domaine.

Le résultat de ces travaux sera partagé avec les organisations syndicales avant une éventuelle généralisation.

Article 15- Des partenariats seront recherchés avec des écoles conduisant soit à une formation diplômante soit à une VAE spécifique permettant d'objectiver les compétences acquises par les représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats.

⁴ Le travail de recherche débutera l'année suivant la signature de l'accord.

78

FR
PP
N

Article 16- Le département GIS assure un soutien chaque fois que nécessaire pour la bonne mise en œuvre des mesures. Il peut être sollicité en cas de difficultés particulières. Il veille à la prise en compte des enjeux et dispositifs du présent protocole, au même titre que ceux résultant du protocole droit syndical, dans les programmes de formation (en particulier ceux destinés au management et à la fonction RH).

Titre 4 – Dispositions relatives à l'application du présent accord

Article 17- Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet de manière rétroactive à compter de la date d'entrée en vigueur du protocole d'accord droit relatif au droit syndical et à la qualité du dialogue social à la RATP, soit le 28 février 2011.

Article 18- Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé selon les conditions prévues à l'article 20.

Article 19- Suivi de l'accord

Les dispositifs résultant du présent accord feront l'objet d'un suivi d'ensemble dans le cadre de la commission du dialogue social.

Article 20- Révision de l'accord

Il est convenu que la direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives se réuniront en cas de modifications législatives ou réglementaires susceptibles d'avoir des incidences sur le contenu du présent accord.

Par ailleurs, chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement pourra demander, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties, la révision de tout ou partie du présent accord.

Article 21- Dénonciation de l'accord

Conformément aux articles L.2261-10 et L.2261-11 du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des organisations syndicales signataires ou par la direction sous réserve de respecter un préavis de trois mois sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 22- Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité auprès de la DIRECCTE et du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

TS

PP

TR

N

Fait à Paris le mardi 12 novembre 2013

Nom

Qualité

Signature

Pour la RATP

Paul Peny

Directeur Général Adjoint



Syndicat général CFDT des personnels du groupe RATP (CFDT-RATP)

Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC) du groupe RATP

Frédéric Ruiz

DSC

F. Ruiz.

Confédération générale du travail de la RATP

ELIEZ

DSC



Syndicat Force Ouvrière de la RATP

Syndicat SUD-RATP

Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA-RATP)

BOABEC Thierry

Délégué Central

BOABEC.