

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°37

Novembre 2020

Mesures d'accompagnement des salariés dans le cadre du programme Diapason

La dernière étape de la négociation s'est déroulée le 6 novembre. Elle se matérialise par un projet d'accord soumis à signature des organisations syndicales.

Hors-série spécial mesures d'accompagnement des salariés :

Sécurisation et accompagnement des mobilités internes

Prévention des risques professionnels et QVT

Dispositif de ruptures conventionnelles en cours de carrière

Mobilités volontaires externes sécurisées

Le congé de fin de carrière

L'accord proposé **ne porte pas sur les dimensions organisationnelles et stratégiques du programme diapason. Il n'en valide pas le principe**, mis en place par décision unilatérale de la direction, depuis maintenant plus de 2 ans. **Il se concentre sur des mesures sociales d'accompagnement des salariés concernés.**

Aussi, même si nous ne sommes pas en accord avec le principe même du programme, nous ne nous privons pas pour autant de négocier des mesures bénéfiques pour les salariés.

Pour rappel, l'UNSA RATP considère que **l'objectif de productivité fixé pour Diapason a été défini de manière arbitraire, et mal dimensionné** dans la mesure où il ne part pas d'une analyse des organisations existantes.

Le contenu de l'accord porte sur :

- ▶ Des mesures visant à **accompagner et sécuriser les parcours internes** des salariés qui ne seraient pas à l'initiative de leur mobilité, complétées de **compensations financières** en cas de perte de salaire ou d'allongement du trajet domicile - travail.
- ▶ Des mesures visant à **prévenir les risques professionnels et à préserver la Qualité de Vie au Travail** au sein des équipes évoluant sur le périmètre Diapason.
- ▶ Des possibilités de **ruptures conventionnelles** pour les salariés ayant un projet de mobilité externe, avec une **aide à la conception et à la mise en oeuvre du projet**, et des **mesures financières** d'accompagnement attractives.
- ▶ Des possibilités de **Mobilités Volontaires Externes Sécurisées**, offrant une garantie de réintégration dans l'Entreprise à un poste de même niveau pendant 6 à 18 mois.
- ▶ Un **Congé de fin de carrière** permettant de cesser son activité 9 mois avant la date de départ en retraite.

*Pour entrer en vigueur, le protocole devra recueillir la signature d'organisations syndicales représentant ensemble **plus de 50% des suffrages.***

*Le poids des OS représentatives sur l'entreprise se décompose ainsi :
UNSA 42,68% - CGT 42,57% - CFE-CGC 14,75%*

L'ensemble des mesures présentées ci-après ne s'appliquera que sous réserve du recueil des signatures nécessaires et de la validation de l'accord par la DIRECCTE.

L'UNSA RATP Encadrement et Tertiaire soumettra sa position au vote de l'ensemble de ses délégués le 13 novembre.

Nous contacter :

encadrementratp@unsa.org

Les salariés relevant du périmètre Diapason et concernés par le projet d'accord :

Sont concernés les salariés oeuvrant dans les familles d'emplois suivantes, quel que soit leur département :

- Ressources humaines, y compris les activités « Prévention » et « Santé et protection sociale » (sauf médecins)
- Finance
- Informatique : « Système D'Information et Service De Communication », sauf salariés de ce groupe de famille d'emploi affectés aux unités SIT/MSP et SIT/TSI
- Communication
- Achats
- Logistique : « Logistique Industrielle » et « Commande d'Approvisionnements »
- Audit et contrôle interne
- Direction des départements support (à l'exclusion des directions d'unités opérationnelles)
- Immobilier
- Assistanat
- Juridique
- Marketing & Commercial
- Stratégie et politiques transverses (incluant notamment les métiers du développement territorial, hors études)
- Digital / Digital et SI

La sécurisation et l'accompagnement des mobilités

Toute mobilité dont un salarié n'est pas à l'initiative, suite à une évolution d'organisation, sera désormais mieux sécurisée, et fera l'objet si nécessaire de compensations financières.

Il s'agissait là d'une revendication forte de l'UNSA RATP depuis de nombreux mois.

En complément des dispositions d'accompagnement déjà mises en place par la direction (entretiens de mobilité, immersion, bilan professionnel, ateliers et formations...), nous avons revendiqué et obtenu pour ces salariés :

- ▶ ***La garantie par l'entreprise d'offrir si besoin à chaque agent concerné au moins deux propositions de postes de même niveau.*** Nous parlons bien là de ***postes proposés, et non pas d'entretiens à l'issue incertaine.*** Si l'UNSA RATP considère que tout doit être mis en oeuvre pour que chaque salarié soit acteur de son parcours professionnel, il n'en demeurerait pas moins inadmissible que certains d'entre nous se voient dire : «*ton poste est supprimé dans trois mois, débrouille toi pour t'en trouver un nouveau*». La responsabilité de la réalisation de la mobilité incombera désormais au final à la RATP en cas de difficultés rencontrées par un salarié.



- ▶ Le versement de l'***Indemnité de Déplacement Géographique***, correspondant à 12 mois de compensation de l'allongement du temps de trajet domicile - travail.
- ▶ Une ***compensation financière en cas de baisse de rémunération sur le nouveau poste*** : équivalente à 3 ans de différentiel de primes (plafonnée à la durée d'occupation du précédent poste), en complément du maintien de rémunération APDVP (*au point de vue de la paie*).

Jusqu'à ce jour, ces dispositions n'existaient que pour les salariés relevant des gros projets de réorganisations. Les salariés dont les postes étaient supprimés au fil de l'eau, y compris au sein du périmètre Diapason, en étaient exclus. ***Cette inégalité de traitement est désormais corrigée grâce à notre intervention.***

Prévention des risques professionnels et Qualité de Vie au Travail

Dans un contexte de fortes transformations et de productivité sur les effectifs, l'UNSA a revendiqué des mesures visant à accompagner les salariés et à mieux les protéger des risques professionnels, notamment en matière de charge de travail.

Un chapitre dédié de l'accord aborde notamment :

- ▶ Une information complète et systématique des salariés sur leurs droits et sur les outils mis à leur disposition, qu'il s'agisse des actions de changement, des mobilités internes résultant d'une réorganisation, ou des mobilités externes ;
- ▶ Des dispositifs de soutien à la mobilité interne ;
- ▶ Une possibilité d'alerte par les salariés exposés à des problématiques de charge de travail.

Dispositif de ruptures conventionnelles en cours de carrière

Depuis la mise en oeuvre de Diapason en 2018, des salariés volontaires réalisent des ruptures conventionnelles individuelles négociées de gré à gré, sans aucun cadrage.

La mise en oeuvre par accord d'un cadrage transversal permet de garantir transparence, équité, attractivité des mesures, et respect d'un strict volontariat.

Afin de limiter l'impact sur le volume d'emplois, les départs dans le cadre de ce dispositif sont plafonnés à 100 sur 2 ans (2021-22). Ils sont ouverts aux salariés remplissant les conditions d'éligibilité, sans nécessairement que leur poste soit supprimé.

Le dispositif s'adresse aux salariés porteurs d'un projet professionnel à l'extérieur de l'entreprise :

- ★ Un projet **mobilité vers un emploi salarié en dehors du groupe RATP** ;
- ★ Un projet de **formation certifiante ou diplômante en vue d'une reconversion** ;
- ★ Un projet de **création d'entreprise ou reprise d'activité**.

Le caractère réaliste et réalisable du projet présenté par le salarié dans son dossier de candidature est soumis à validation d'un comité de pilotage.

Les collègues porteurs de projets seront **informés, conseillés et assistés dans leur réalisation** :

- Avant et pendant la période de candidatures par un cabinet constitué de conseillers externes experts dans l'accompagnement vers l'emploi.
- Après la validation de leur projet et jusqu'à sa réalisation par un cabinet externe d'accompagnement à l'emploi et à la création d'entreprise.

Conditions d'éligibilité :

Accessible aux statutaires et contractuels (CDI), **volontaires**, bénéficiant d'au moins 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise et au moins 1 an sur le périmètre Diapason. Ils doivent se situer à plus de 36 mois de leur date d'ouverture de droits à retraite (date minimale à laquelle le collègue peut y prétendre).

Le nombre de ruptures étant plafonné à 100, le départage se fera à la plus forte ancienneté en cas de nombre de volontaires supérieur.

Congé mobilité :

Les collègues s'engageant dans le dispositif pourront bénéficier d'un congé préalable à la rupture, au cours duquel ils seront rendus totalement disponibles pour préparer leur projet. Sa durée est de **9 mois, rémunérés à 65% du salaire brut moyen des 12 derniers mois** (ce qui devrait permettre de dépasser 85% du net mensuel compte tenu des exonérations de charges et de la prise en compte des primes annuelles).

Le **CET pourra être utilisé pour compléter** et atteindre 100%. Les trimestres retraite générés pendant le congé sont comptabilisés au régime général.

En cas de non utilisation de tout ou partie du congé mobilité, les salariés bénéficieront d'une **Prime pour concrétisation anticipée**, à hauteur de 50% de ce qu'ils auraient perçu (ou du restant de ce qu'ils auraient perçu) au titre du congé mobilité.

Indemnité de rupture :

Les collègues concernés bénéficieront de l'indemnité de rupture légale, à laquelle s'ajoutera une indemnité spécifique négociée dans le cadre de l'accord.

L'indemnité légale est calculée comme suit :

- ★ un quart du salaire mensuel par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- ★ un tiers du salaire mensuel par année d'ancienneté au delà de 10 ans d'ancienneté.

S'y ajoute l'indemnité spécifique négociée ainsi :

- ★ un demi mois de salaire par année d'ancienneté, plafonné à 9 mois (le plafond porte uniquement sur l'indemnité spécifique).

L'indemnité totale de rupture atteint ainsi par exemple :

Pour une ancienneté de...	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Montant de l'indemnité	7,5 mois	11,66 mois	14,83 mois	16,5 mois	18,16 mois

Le calcul est effectué sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois, primes annuelles et 13ème mois inclus (ou 3 derniers mois si plus favorable au salarié). Il est à noter que, pour ces deux indemnités (légale et spécifique), le brut devient presque du net à payer du fait du faible taux de charges sociales (pour les 82 272 premiers euros). Par ailleurs, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Autres aides financières complémentaires négociées :

- Financement de **formations de reconversion : jusqu'à 15 000€** (pour les projets de formation certifiante ou diplômante en vue d'une reconversion) ;
- Financement de **formations d'adaptation : jusqu'à 8 000€** (pour les projets de mobilité vers un emploi salarié) ;
- Aide à la **création ou reprise d'entreprise : 10 000€** (5 000€ à la création et 5 000€ six mois après sous réserve d'activité effective) ;
- Financement de **formations dans le cadre de la création ou reprise d'entreprise : jusqu'à 8 000€** ;
- Frais de **déménagement : jusqu'à 4 000€** si le projet professionnel le justifie ;
- Les **jours CET non utilisés avant le départ pourront être monétisés**.



Calendrier :

Les candidatures au dispositif seront recueillies au cours de 3 périodes successives :

- ◆ 1ère période de mi-janvier à mi-mars 2021,
- ◆ 2ème période de mi-mars à mi-mai 2021,
- ◆ 3ème période de mi-mai à mi-juillet 2021.

Les dates précises de ces périodes seront connues après l'entrée en vigueur de l'accord. Si le nombre total de 100 candidatures retenues est atteint au cours d'une période, les suivantes seront annulées.

Les premiers **départs (date de rupture ou date d'entrée en congé mobilité)** pourront s'effectuer **à partir de fin avril 2021** (pour les candidatures déposées pendant la première période), et s'étaler, selon la date choisie par le salarié, **jusqu'à mi-décembre 2022**. Dans certaines situations (difficultés à remplacer une compétence particulière, ou candidatures trop nombreuses au sein d'une même unité), le comité de validation pourra être amené à décaler la date demandée par le salarié.

Les mobilités volontaires externes sécurisées

***Ce dispositif n'est pas cumulable avec les mesures présentées ci-dessus.
Il est donc à réserver à des projets de mobilité externe dont le succès n'est pas garanti.***

Il permet de quitter l'entreprise pour s'essayer à un projet de mobilité externe, avec une **garantie de retour possible pendant une période pouvant aller de 6 à 18 mois**.

En cas de demande de réintégration, le collègue ayant choisi ce dispositif retrouve son emploi ou un emploi de même niveau, et bénéficie de **la rémunération et de l'ancienneté acquises avant son départ**.

Le congé de fin de carrière

Ce congé permet aux volontaires d'anticiper leur fin de carrière dans des conditions avantageuses.

Afin de limiter l'impact sur le volume d'emplois, les départs dans le cadre de ce dispositif sont plafonnés à 100 sur 2 ans (2021-22). Ils sont ouverts aux salariés éligibles, sans nécessairement que leur poste soit supprimé.

Ce congé ne constitue pas une rupture conventionnelle. Il **précède immédiatement le départ en retraite**.

Conditions d'accès et d'éligibilité :

- ✓ Principe incontournable de **volontariat** ;
- ✓ Accessible aux statutaires et contractuels (CDI) bénéficiant d'au moins 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise et au moins 1 an sur le périmètre Diapason ;
- ✓ Avoir une date d'ouverture de droits à retraite (date minimale à laquelle le collègue peut y prétendre) située au plus tard le 1/10/2023 ;
- ✓ S'engager à faire valoir ses droits à retraite à l'issue du congé, et au plus tard le 1/10/2023 ;
- ✓ Le nombre de ruptures étant plafonné à 100, le départage se fera à la plus forte ancienneté en cas de nombre de volontaires supérieur.



Modalités du congé :

Le congé de fin de carrière est rémunéré à hauteur de **75% du salaire statutaire pendant 9 mois**.

L'entreprise prend en charge les cotisations vieillesse (part patronale et salariale) sur la part non rémunérée du congé de fin de carrière, permettant d'atteindre un **équivalent de cotisations à temps plein**. Pour les statutaires, les trimestres retraite générés pendant le congé sont comptabilisés au régime spécial.

Le **CET pourra être utilisé pour compléter** la rémunération et atteindre 100%. Les **jours CET non utilisés avant le départ pourront être monétisés**.

Le versement de l'Indemnité de Départ en Retraite est maintenu.

Calendrier :

Les candidatures au dispositif seront recueillies au cours de 2 périodes successives :

- ◆ 1ère période de mi-janvier à mi-avril 2021,
- ◆ 2ème période de mi-avril à mi-juillet 2021.

Les dates précises de ces périodes seront connues après l'entrée en vigueur de l'accord. Si le nombre total de 100 candidatures est atteint au cours de la première période, la seconde sera annulée.

Les premiers **départs en congé mobilité** pourront s'effectuer **à partir de fin mai 2021** (pour les candidatures déposées pendant la première période), et s'étaler, selon la date choisie par le salarié, **jusqu'au 1/1/2023**.

Dans certaines situations (difficultés à remplacer une compétence particulière, ou candidatures trop nombreuses au sein d'une même unité), le comité de validation pourra être amené à décaler la date demandée par le salarié.