

ACCORD SUR LA MISE EN PLACE
D'UNE NOUVELLE POLITIQUE DE REINSERTION INTERNE
POUR LES AGENTS PRIVES D'EMPLOI STATUTAIRE PAR DECISION MEDICALE

PREAMBULE

La situation des agents définitivement privés d'emploi statutaire par décision médicale est réglementée par les textes suivants :

- le statut du personnel (titre VI, chapitre 7),
- l'instruction générale 6/VII.

L'évolution que connaît l'entreprise depuis quelques années, que ce soit dans ses structures, dans ses métiers, dans la composition de son tissu humain ou dans son environnement, rend nécessaire une mise en conformité régulière de ces règles avec le contexte dans lequel elles s'inscrivent, pour éviter qu'un trop grand décalage avec la réalité quotidienne ne les rende difficilement applicables, voire obsolètes.

Une première étape en ce sens a été franchie en 1988 par l'adoption de nouvelles mesures de déroulement de carrière. Dans le même temps, les réflexions d'un groupe de travail chargé de faire le point sur tous les problèmes soulevés par l'inaptitude ont abouti à la mise en place d'une première série de mesures (conseillers d'orientation, restrictions d'utilisation, APS, élargissement des activités de la logistique d'établissement, études sur la prévention...).

Le présent texte propose, dans le respect du statut, d'aller au-delà de la simple gestion du phénomène qu'est l'inaptitude, pour développer une véritable politique de réinsertion interne intégrant les évolutions constatées depuis quelques années, celles qui sont actuellement en cours ainsi que les tendances qui se dégagent pour les années à venir.

2

LES EVOLUTIONS CONSTATEES

Caractéristiques de la population concernée

Deux phénomènes très nets sont à noter :

- les agents en situation d'inaptitude sont de plus en plus jeunes. Ceux qui ont moins de 15 ans d'ancienneté lors de la décision médicale représentent maintenant plus de 60% de cette population, alors qu'ils n'en représentaient qu'à peine 30% par le passé. La solution du reclassement traditionnel ne correspond plus aux attentes de cette jeune population prématurément privée d'emploi statutaire.
- plus de 70% des agents déclarés inaptes définitifs ont les potentialités requises pour tenir un emploi de requalification.

Nombre de postes de reclassement non qualifiés

Depuis une dizaine d'années, le nombre de postes de reclassement est passé de 1073 à 825. Cette baisse de presque 250 postes, dont certains étaient devenus effectivement inutiles au fur et à mesure que l'entreprise s'est modernisée, a été vécue en deux phases :

- jusqu'en 1990, décroissance lente à un rythme permettant une résorption naturelle.
- depuis, nette accélération de ce mouvement, ne permettant plus la résorption naturelle.

Parallèlement, il faut noter que la baisse du nombre total de postes non qualifiés a été compensée, pour la même période, par une augmentation sensible du nombre de postes de reclassement qualifiés.

Causes d'inaptitude

Statistiquement, la tendance observée par le passé à propos des motifs médicaux d'inaptitude s'est radicalement inversée. Aujourd'hui, ce sont les affections neuro-psychiatriques qui viennent en tête des causes d'inaptitude (un cas sur trois). Cette profonde modification a été également constatée hors de l'entreprise, au plan national et international. Elle revêt une importance particulière lorsqu'il s'agit de rechercher les solutions les plus adaptées à chaque individu, notamment dans le domaine de la prévention; c'est une des raisons pour lesquelles l'entreprise s'est plus particulièrement intéressée au phénomène du stress et à sa prévention.

Contexte réglementaire et professionnel

La mise en place progressive du projet social de l'entreprise à partir de 1991 a apporté des éléments nouveaux dont il faut tenir compte dans le traitement de l'inaptitude, notamment :

- le décloisonnement des filières,
- le principe du maintien du niveau acquis dans la grille,
- les nouvelles règles de déroulement de carrière.

Evolution des métiers

Une des données principales à prendre en compte est la prépondérance que donne maintenant l'entreprise aux métiers orientés vers le "service aux voyageurs", par rapport aux métiers du tertiaire.

LES TENDANCES POUR L'AVENIR

LES ORIENTATIONS DE L'ENTREPRISE

Les postes de reclassement non qualifiés

Les prévisions établies par les différents départements, auxquelles s'ajoutent des opérations plus ponctuelles comme le regroupement "Lyon-Bercy", la mise en place d'une messagerie

postale ou l'évolution de la reprographie, annoncent clairement que la décroissance du nombre de postes de reclassement non qualifiés, pour les trois ou quatre ans à venir, va se poursuivre.

Dans la pratique, l'effectif total "exécution" actuellement prévu au plan d'entreprise 1995-1997 restant stable, cette décroissance sera compensée par un plus grand nombre de postes qualifiés auxquels pourront accéder, par requalification, les agents APDES possédant les aptitudes requises.

La population

Une étude démographique prévisionnelle portant sur les quinze prochaines années confirme l'évolution déjà constatée : en l'absence d'actions de prévention, on va assister à une augmentation des cas d'inaptitude chez les agents ayant peu d'ancienneté.

La politique de l'entreprise

Les orientations arrêtées en 1994 par la Direction Générale à propos du traitement de l'inaptitude portent sur quatre points :

- priorité réaffirmée pour les métiers qui concourent au service rendu aux voyageurs,
- priorité donnée à la requalification,
- extension à **l'ensemble des métiers de base de la catégorie exécution** des possibilités de reclassement pour les agents privés de leur emploi statutaire, sous réserve de leurs aptitudes.
- poursuite des actions de prévention, sous toutes leurs formes.

LES AXES D'UNE NOUVELLE POLITIQUE

1) RECLASSEMENT

But à atteindre

Il s'agit de faire en sorte qu'un agent en situation d'inaptitude définitive puisse trouver la meilleure réinsertion possible dans l'entreprise,

soit par **requalification** dans un autre métier, soit par **mobilité** sur n'importe quel poste correspondant à son profil et à ses aptitudes, soit, en dernier ressort, par décision de **reclassement** sur un poste non qualifié.

Reclassement sur des postes qualifiés

La démarche systématique d'information sur la requalification mise en place depuis janvier 1994 doit être complétée par une incitation forte vis-à-vis des agents concernés. La règle générale devient donc la suivante :

tout agent privé définitivement de son emploi statutaire et qui possède les capacités et aptitudes requises pour accéder à un emploi qualifié doit s'engager dans une démarche de requalification.

Cette démarche de requalification est l'aboutissement d'une réflexion collective (l'agent, le conseiller d'orientation, le médecin du travail, le psychologue du travail, etc) où il est tenu compte aussi bien de la situation personnelle de l'intéressé que de ses potentialités ou des besoins propres de l'entreprise. Cette dernière s'engage à fournir à l'agent toute l'aide dont il peut avoir besoin, notamment au niveau de la formation, en s'appuyant sur les possibilités offertes par l'accord collectif actuellement en vigueur.

Les dérogations à la règle énoncée ci-dessus sont soumises à la Commission de reclassement qui statue sur leur bien-fondé ainsi que sur l'opportunité d'un reclassement sur un poste non qualifié.

Reclassement sur des postes non qualifiés

Afin de préserver les possibilités de reclassement sur des postes non qualifiés, ces derniers sont réservés :

- aux agents qui ne peuvent pas s'engager dans une démarche de requalification,
- aux agents dont les aptitudes résiduelles sont très faibles.

Dans cette optique, le rôle de la Commission de reclassement doit s'en trouver renforcé en ce qui concerne l'affectation des agents sur les postes de reclassement non qualifiés.

Positionnement au reclassement

Ce sont les dispositions prévues dans le principe général du maintien du niveau acquis qui s'appliquent.

Calcul de la retraite (rappel des dispositions de l'art. 101 du statut)

La situation des agents privés définitivement d'emploi statutaire après 10 ans ou plus de services effectifs [art.101 b) et c)] est revue lors de leur mise à la retraite ou de leur réforme afin qu'ils puissent bénéficier, le cas échéant, de la pension la plus avantageuse pour eux. Cette disposition s'applique quel que soit le mode de réinsertion.

5

2) AIDE A LA DECISION MEDICALE

Il s'agit de mettre à la disposition des médecins du travail le plus d'informations possible sur

l'évolution des métiers et le contenu des postes, afin de leur permettre d'optimiser les potentialités des agents lors d'une décision d'inaptitude.

Elaborées plus finement et plus complètement, les fiches de poste doivent devenir un véritable outil d'aide à la décision pour le médecin du travail.

3) PREVENTION

Les différents axes décrits ci-dessus portent uniquement sur la gestion de l'inaptitude. Pour traiter de manière plus complète ce problème, il faut aussi poursuivre et développer les actions de prévention menées jusqu'à présent à titre expérimental, dans les trois domaines suivants :

- assistance psychologique et mobilisation locale,
- thérapie par l'expression picturale,
- prévention du stress et accompagnement post traumatique.

Ces actions viennent en complément des réflexions et des travaux menés en interne par tous les acteurs concernés (assistantes sociales, psychologues, médecins du travail) et ont fait l'objet d'une présentation détaillée lors du colloque tenu en février dernier. Lourdes à mener, elles doivent être rapidement mises en place à titre permanent car leurs effets n'interviendront qu'à moyen et long terme.

Essentiellement consacrées aux machinistes-receveurs, elles doivent pouvoir s'appliquer à toutes les populations touchées par l'inaptitude.

Parallèlement, les travaux du groupe de réflexion inter-entreprises doivent se poursuivre.

4) DISPOSITIONS CONCERNANT LE MAINTIEN DE LA REMUNERATION

En ce qui concerne la catégorie des agents déclarés définitivement inaptes à leur emploi statutaire après 15 ans de service effectif (APDES, code 3), l'évolution des règles d'avancement et la création de nouveaux niveaux nécessitent une clarification et une adaptation des dispositions prises en leur faveur en 1988.

Il est convenu de substituer à ces dispositions la règle suivante:

Les agents définitivement inaptes à leur emploi statutaire après 15 ans de service effectif peuvent, après avis d'une commission de classement, percevoir la rémunération statutaire qu'ils atteindraient au titre de leur ancien emploi par application des temps de passage maximum, augmentés d'un an.

Dans la pratique, la situation réelle des intéressés sera mise régulièrement en parallèle avec celle qui résultera de l'application de la règle ci dessus, et l'agent bénéficiera de la plus favorable des deux..

NB: les conditions d'application de cette règle aux agents privés définitivement de leur emploi statutaire suite à une agression ou à un accident du travail feront l'objet d'un examen particulier par la commission de suivi.

DISPOSITIONS PARTICULIERES

Les dispositions du présent accord sont applicables pour compter du 1er janvier 1995.

Les signataires du présent accord font partie de plein droit d'une commission de suivi qui sera mise en place dès 1996 et dont les attributions seront les suivantes :

- suivi des reclassements par requalification,
- examen de l'évolution du nombre de postes de reclassement non qualifiés,
- suivi de l'application des mesures de maintien de rémunération pour les APDES "plus de 15 ans",
(et les APDER)
- examen des cas particuliers.

Fait à PARIS, le 1er mars 1996

Le Directeur du Département Ressources Humaines

Josette THEOPHILE

Syndicat CGT du personnel d'exécution
des services d'exploitation
du réseau routier de la RATP (autobus)

Syndicat CGT du personnel d'exécution
des services d'exploitation
du réseau ferré de la RATP (métro)

Groupement intersyndical
des services ouvriers CGT de la RATP
de la RATP

Syndicat confédéré CGT
des agents de maîtrise, techniciens,
personnels des bureaux et assimilés

Groupement intersyndical
des ingénieurs et cadres CGT de la RATP

Syndicat "Force Ouvrière" de la RATP

Union syndicale force ouvrière
des administratifs, techniciens, maîtrises
ingénieurs et cadres de la RATP

Groupement autonome toutes catégories
de la RATP

Jean-Louis RINGUEDE

Syndicat autonome traction du métropolitain
de Paris
Jean-François LLOS

Syndicat autonome machinistes
de la RATP
Daniel PIQUOT

Syndicat CFDT des travailleurs
assurant un service RATP
Gérard BOUJAT

Syndicat CFTC du personnel
de la RATP

Syndicat indépendant de la RATP
Christian BABOUX

Union syndicale CGC-RATP
Gilbert CASTEIX