



# Protocole d'accord relatif au droit syndical et à la qualité du dialogue social à la RATP



**Gestion et innovation sociale**  
**Management des Relations Sociales**

Mars 2011

Protocole d'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les conditions d'introduction des projets de changement

A handwritten signature in blue ink, possibly 'AS', is located in the bottom left corner.

PP

A collection of handwritten signatures in blue ink is located in the bottom right corner. The most prominent is a large, stylized signature that appears to be 'G. P.' or similar. Below it are other smaller signatures, including one that looks like 'A. P. T.' and another that looks like 'F.'.

## **Préambule**

Le présent protocole définit l'état d'esprit, les règles et les moyens de l'exercice du droit syndical à la RATP.

Les parties se déclarent conscientes que la qualité du dialogue social est indispensable pour offrir aux franciliens un service public performant, pour répondre aux besoins des salariés et qu'elle passe par la consolidation des méthodes d'échanges et de travail développées entre l'ensemble des partenaires à tous les niveaux (Direction et organisations syndicales).

Elles consacrent ensemble des efforts et des moyens complémentaires pour favoriser l'efficacité de ce dialogue, au bénéfice de la qualité du service rendu au voyageur.

Dans cet esprit, les parties conviennent d'une part de rechercher prioritairement des solutions non conflictuelles aux problèmes susceptibles de surgir entre les salariés et la Direction, d'autre part de construire et faire respecter les règles de fonctionnement de la négociation collective.

Ce sont cette volonté constante, au-delà des périodes de conflit, et cette dynamique qui justifient la mobilisation de moyens conventionnels complémentaires propres à l'entreprise, et la promotion de méthodes de travail modernes et adaptées, selon les dispositions décrites ci-après.

Les organisations syndicales ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux des personnes visées par leurs statuts. Cette prérogative s'exerce notamment grâce à la participation à la négociation collective de délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales répondant aux critères de représentativité définis aux articles L 2121-1, L 2122-1 et suivants du code du travail.

La Direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent à se rencontrer aux trois niveaux de négociation de façon à faire émerger les problèmes éventuels ou à rechercher en continu des pistes de progrès.

A coté des démarches collectives, les organisations syndicales et la Direction réaffirment le souci de développer la prévention des conflits individuels et le bien être de chaque salarié.

## **TITRE I : UNE REPRESENTATIVITE SYNDICALE ETABLIE ET RECONNUE**

### **Chapitre 1 : Organisations syndicales représentatives**

#### **Article 1 : Représentativité au niveau du CDEP**

Conformément aux articles L 2122-1 et L 2122-2 du code du travail, les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour de l'élection des titulaires au CDEP sont représentatives au niveau du ou des départements et des établissements droit syndical (visés aux annexe I et II du présent accord) relevant du CDEP.

Dans un établissement droit syndical relevant de deux CDEP, sont représentatives, au sens des articles L 2122-1 et L 2122-2 du code du travail, les organisations syndicales qui ont obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires aux deux CDEP par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par les organisations syndicales dans les deux CDEP.

Un nouveau calcul de représentativité doit avoir lieu après chaque élection CDEP.

## **Article 2 : Représentativité au niveau de l'entreprise**

Sont représentatives au niveau de l'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères des articles L 2122-1 et L 2122-2 du code du travail et qui ont obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au CDEP par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par les organisations syndicales dans l'ensemble des établissements CDEP.

La représentativité d'une organisation syndicale au niveau de l'entreprise n'emporte pas la représentativité de droit au niveau des périmètres visés aux annexes I et II du présent accord (départements et établissements droit syndical).

Un nouveau calcul de représentativité doit avoir lieu après chaque élection d'un ou plusieurs ou de l'ensemble des CDEP.

## **Chapitre 2 : Organisations syndicales non représentatives**

### **Article 3 : Organisations syndicales non représentatives**

Les organisations syndicales qui ne remplissent pas les critères de l'article 1 du présent accord et l'article L 2121-1 3, 6°, 7° du code du travail et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et sont légalement constituées depuis au moins deux ans sont dénommées ci-après « organisations syndicales non représentatives ».

## **Chapitre 3 : Prérogatives des organisations syndicales**

### **Article 4 : Prérogatives des organisations syndicales représentatives**

Les organisations syndicales représentatives telles que visées aux articles 1 ou 2 du présent accord sont seules habilitées à participer à la négociation collective dans le périmètre concerné conformément à la loi du 20 août 2008.

Elles peuvent :

- désigner des délégués syndicaux dans les conditions prévues au Titre II du présent accord ;
- obtenir la mise en relèbe spéciale au titre de permanents syndicaux d'un certain nombre de délégués syndicaux selon les modalités prévues à l'article 21 du statut du personnel ;
- participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats, dès le premier tour de scrutin, aux élections organisées par la RATP, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les seules organisations syndicales représentatives au sens de l'article 1 peuvent :

- disposer dans les conditions prévues au chapitre 4 du Titre VI (article 58 et suivants) ci-après de panneaux pour l'affichage de leurs communications ;
- disposer de locaux, dans les conditions prévues aux articles 28 et 37 ci-après.

De même, seules les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 2 peuvent :

- désigner des salariés pour les représenter dans divers organismes, instances, commissions ou comités, chaque fois que cette représentation est prévue, et dans les conditions fixées par les textes qui instituent lesdits organismes ;
- désigner des interlocuteurs, y compris parmi les retraités, pour représenter la population retraitée de la RATP.

### **Article 5 : Prérogatives des organisations syndicales non représentatives**

Chaque organisation syndicale non représentative au sens de l'article 3 peut :

- au sein de chaque établissement dont la liste est fixée à l'annexe I désigner un représentant de la section syndicale dans les conditions prévues au titre III du présent accord (article 19) ;
- disposer dans les conditions prévues au chapitre 4 du Titre VI (article 58 et suivants) ci-après de panneaux pour l'affichage de leurs communications ;
- disposer de locaux, dans les conditions prévues à l'article 28 ci-après ;
- participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats, dès le premier tour de scrutin, aux élections organisées par la RATP, dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 6 : Mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales**

Chaque organisation syndicale peut obtenir, selon les modalités fixées à l'article 33 du Statut du personnel, la mise en disponibilité spéciale de certains de ses membres.

Conformément à l'article L 2135-8 du code du travail, les conditions dans lesquelles il peut être procédé à cette mise à disposition de salariés feront l'objet d'une négociation distincte.

## **TITRE II : DES DELEGUES SYNDICAUX A CHACUN DES NIVEAUX DE NEGOCIATION**

### **Chapitre 1 : Niveaux de négociation**

#### **Article 7 Niveaux de négociation**

La négociation peut se dérouler dans l'entreprise à trois niveaux différents : le niveau central, le niveau du département et le niveau de l'établissement droit syndical.

Les accords conclus au niveau des départements s'inscrivent dans le respect des accords et réglementations existants au niveau de l'entreprise.

Les accords conclus au niveau des établissements « droit syndical » s'inscrivent dans le respect des accords et réglementations existants au niveau des départements et de l'entreprise.

#### **Article 8 : Niveau central**

Il constitue le lieu de négociation des mesures destinées à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou au personnel de plusieurs départements sans préjudice des dispositions de l'article 10.

Les accords d'entreprise peuvent aussi revêtir la forme d'accords-cadres ou de méthode.

#### **Article 9 : Niveau département**

Il représente le lieu de négociation des mesures spécifiques au personnel du département (tel que visé à l'annexe II du présent accord) soit à la suite d'un accord-cadre ou de méthode conclu au

niveau central, soit du fait de la volonté des partenaires de consigner dans un accord de département des mesures qui ne concernent que les personnels de ce département.

### **Article 10 : Niveau établissement droit syndical**

Il représente le lieu de négociation des mesures spécifiques à tout ou partie du personnel de l'établissement « droit syndical » (visé à l'annexe I du présent accord), soit à la suite d'un accord-cadre ou de méthode conclu au niveau central et/ou du département, soit du fait de la volonté des partenaires de consigner dans un accord d'établissement « droit syndical » des mesures qui ne concernent que les personnels de cet établissement.

## **Chapitre 2 : Désignation des délégués syndicaux**

### **Article 11 Désignation des délégués syndicaux**

Les délégués syndicaux légaux ou conventionnels, quel que soit le cadre de leur désignation, disposent des prérogatives et bénéficient de la protection juridique qui leur sont reconnues par la loi.

#### **Section 1 : Délégués syndicaux légaux**

### **Article 12 : Délégué syndical central d'entreprise**

Conformément aux dispositions de l'article L 2143-5 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article 2 peut désigner un délégué syndical central d'entreprise.

### **Article 13 : Délégués syndicaux d'établissement droit syndical**

Dans les établissements cités à l'annexe I, les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 1 peuvent désigner, en fonction de l'effectif de l'établissement droit syndical et des critères de l'article L 2143-3 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites prévues par les articles R 2143-2 et R 2143-3 du code du travail :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué,
- de 1000 à 1999 salariés : 2 délégués,
- ...

Un délégué syndical ne peut être désigné dans un établissement autre que celui dans lequel il est en poste.

### **Article 14 : Délégués syndicaux supplémentaires dits d'encadrement**

Par ailleurs, une organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement CDEP de 500 salariés et plus qui a obtenu lors de l'élection du Comité d'établissement (CDEP) un ou plusieurs élus dans le premier collège et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical « dit d'encadrement » par CDEP conformément à l'article L 2143-4 du code du travail.

#### **Section 2 : Délégués syndicaux conventionnels**

### **Article 15 : Délégués syndicaux centraux d'entreprise adjoints**

Chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article 2 peut désigner au maximum cinq délégués syndicaux centraux d'entreprise adjoints.

### **Article 16 : Délégués syndicaux de département**

Dans les départements qui constituent un niveau de négociation à part entière mais pas un établissement droit syndical (cf annexe II), chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article 1 désigne, en fonction de l'effectif du département jusqu'à cinq délégués syndicaux chargés de la représenter à ce niveau, conformément aux dispositions suivantes :

de 50 à 1999 salariés :	2 délégués,
de 2000 à 3999 salariés:	3 délégués,
de 4000 à 9999 salariés:	4 délégués,
au-delà de 9999 salariés:	5 délégués.

### **Article 17 : Délégués syndicaux conventionnels d'établissement droit syndical**

Chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article 1 peut désigner, en fonction des critères de l'article L2143-3 du code du travail, jusqu'à cinq délégués syndicaux supplémentaires dans chacun des différents établissements droit syndical (Cf annexe I).

### **Section 3 : Modalités de désignation des délégués syndicaux légaux et conventionnels**

#### **Article 18 : Modalités de désignation**

Chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du présent accord peut :

- soit adresser la liste de l'ensemble des délégués syndicaux au directeur du département Gestion et Innovation Sociales ;
- soit adresser la liste des délégués syndicaux, comme suit :
  - au directeur du département Gestion et Innovation Sociales pour les délégués syndicaux centraux, délégués syndicaux centraux adjoints et pour les délégués syndicaux supplémentaires dits "d'encadrement" ;
  - au directeur de département pour les délégués syndicaux chargés de représenter leur organisation à ce niveau ;
  - au directeur de l'unité opérationnelle ou du département pour les délégués syndicaux des établissements cités à l'annexe I.

La transmission de la ou des listes s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception, ou, à défaut, par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette transmission est assurée par le délégué syndical central de chaque organisation syndicale sauf autres dispositions prévues par ses statuts.

## **TITRE III : REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (Cf article L 2142-1-1 à L 2142-1-4 du code du travail)**

### **Article 19 : Représentant de la section syndicale**

L'organisation syndicale non représentative au sens de l'article 3 peut désigner un représentant de la section syndicale pour la représenter au sein de chaque établissement droit syndical dont la liste est fixée à l'annexe I.

La désignation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception (dont copie au directeur du département Gestion et Innovation Sociales), ou, à défaut, par lettre remise en mains

propres contre décharge, au directeur de l'unité opérationnelle ou du département pour les établissements cités à l'annexe I.

Le représentant de la section syndicale peut être reçu à sa demande en entretien par la direction pour évoquer les problématiques locales spécifiques au périmètre de l'établissement droit syndical au sein duquel il a été désigné. Le temps consacré à ces entretiens sera pris en charge par le représentant de la section syndicale sur son crédit d'heures ou, le cas échéant, par son organisation syndicale représentative (au sens de l'article 2) sur les relèves conventionnelles qui lui sont attribuées comme indiqué à l'article 38 du présent accord.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections CDEP suivant sa désignation, dès lors que l'organisation syndicale qui l'a désigné n'est pas reconnue représentative. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant de la section syndicale ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant de la section syndicale jusqu'aux six mois précédant la date des élections CDEP suivantes dans l'entreprise.

Conformément à l'article L 2142-1-2, les dispositions relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

## **TITRE IV : UNE DEMARCHE DE PREVENTION PARTAGEE**

### **Article 20 : Conduire la concertation dans la clarté**

La concertation est une démarche par laquelle la Direction procède à une consultation des organisations syndicales représentatives avant de prendre une décision.

Les parties soulignent l'importance de ces échanges pour une meilleure qualité du dialogue social.

En particulier et sans présager de la nécessité d'entrer dans un processus de négociation conformément à l'article 21 ci-après, la présentation par la Direction le plus en amont possible des projets de changement (les objectifs poursuivis, les modalités et moyens éventuellement identifiés à ce stade, le calendrier prévisionnel de conception et de déploiement ou tout autre élément de nature à appréhender les enjeux et les conséquences pour les salariés) est de nature à y contribuer.

Les parties conscientes du caractère par nature prévisionnel des projets, considèrent que ceux-ci ont vocation à évoluer et s'adapter tout au long de leur conduite.

Aussi, elles conviennent que la concertation est un processus continu qui nécessite des rendez-vous réguliers afin de donner une visibilité partagée aux partenaires sociaux.

### **Article 21 : Conduire la négociation collective en vue d'aboutir à un accord**

La négociation est une démarche par laquelle la Direction et les organisations syndicales représentatives se rencontrent pour exprimer leurs positions en vue d'aboutir à un accord.

L'amélioration du dialogue social est possible si les partenaires conviennent des règles à respecter et des moyens de veiller à une bonne application des accords collectifs, notamment dans le respect des engagements pris. L'application des accords relève d'une responsabilité partagée.

Avant de négocier, la Direction veille à ce que les organisations syndicales représentatives soient au même niveau d'information. La Direction doit remettre à chaque organisation syndicale représentative un dossier concernant la question à négocier et ce, dans un délai de 10 jours calendaires avant la négociation. Si la négociation est à l'initiative de la partie syndicale, celle-ci doit remettre un dossier à la Direction sur le thème à négocier.

Pendant la négociation, les parties conviennent de tout mettre en œuvre pour favoriser la réussite du processus de négociation en vue de parvenir à un accord.

Au terme de la négociation, entre les représentants de la Direction et des organisations syndicales représentatives, le texte faisant état des dernières propositions est soumis par la Direction à la signature des organisations syndicales représentatives. Ces dernières disposent d'un délai fixé d'un commun accord pour apposer leur signature.

Les partenaires sociaux s'efforceront de parvenir prioritairement à la conclusion d'accords recueillant 50 % des suffrages exprimés. A défaut, ils ne mettront en œuvre, passé le délai d'exercice du droit d'opposition de 8 jours prévu à l'article L 2232-12 du code du travail qui court à compter de la notification par courrier de l'accord, que ceux qui ont recueilli les signatures correspondant à 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections CDEP conformément à l'article L 2232-12 du code du travail.

Les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 2 seront informées de l'ouverture de négociations aux différents niveaux de l'entreprise.

En outre, toutes les organisations syndicales (représentatives ou non) seront informées de la signature d'un accord.

Conformément aux articles L 2232-12 et L 2232-13 du code du travail, la validité des accords collectifs est calculée selon les règles précisées dans le tableau ci-après.

Dans le souci de prendre en compte le plus possible l'attente des salariés, des consultations pourront être organisées au niveau pertinent, à l'initiative des négociateurs.



		Calcul de la validité des accords			
		Entreprise (article 2)	Entreprise dans le ou les collèges concernés	CDEP (article 1)	CDEP dans le ou les collèges concernés 1
Accord d'entreprise	Concerne l'ensemble du personnel de l'entreprise ou le personnel de plusieurs départements tous collèges confondus.	x			
Accord catégoriel d'entreprise	Concerne l'ensemble du personnel de l'entreprise appartenant à un ou deux collèges.		x		
Accord de département	Concerne l'ensemble du personnel d'un département tous collèges confondus. Le département correspond au CDEP.			x	
Accord catégoriel de département	Concerne l'ensemble du personnel d'un département appartenant à un ou à deux collèges. Le département correspond au CDEP.				x
Accord catégoriel inter départements	Concerne le personnel de plusieurs départements appartenant à un ou deux collèges. <u>Les départements relèvent de plusieurs CDEP.</u>		x		
Accord d'établissement droit syndical	Concerne l'ensemble du personnel d'un établissement tous collèges confondus. <u>L'établissement droit syndical relève d'un CDEP</u>			x	
Accord d'établissement droit syndical	Concerne l'ensemble du personnel d'un établissement tous collèges confondus. <u>L'établissement droit syndical relève de plusieurs CDEP 2</u>			x	
Accord catégoriel d'établissement droit syndical	Concerne le personnel d'un établissement droit syndical appartenant à un ou plusieurs collèges. <u>L'établissement droit syndical relève d'un CDEP</u>				x
Accord catégoriel d'établissement droit syndical	Concerne le personnel d'un établissement droit syndical appartenant à un ou plusieurs collèges. <u>L'établissement droit syndical relève de plusieurs CDEP</u>				x

<sup>1</sup> L'accord concernant deux collèges est considéré valable s'il est signé par des organisations syndicales représentant 30% des suffrages obtenus par l'addition des résultats des deux collèges.

<sup>2</sup> L'accord d'établissement droit syndical couvert par deux CDEP est valable s'il est signé par des organisations syndicales représentant 30% des suffrages obtenus par l'addition des résultats des deux CDEP couvrant l'établissement droit syndical.

L'accord d'établissement droit syndical applicable à une catégorie de salariés couverte par deux CDEP est valable s'il est signé par des organisations syndicales représentant 30% des suffrages obtenus par l'addition des résultats des deux CDEP couvrant l'établissement droit syndical

## **Article 22 : Anticiper et prévenir les conflits collectifs**

La grève est un droit constitutionnel. Dans cet esprit, les organisations syndicales conviennent de privilégier les formes d'appel à la grève capables de concilier la volonté des agents de manifester leur désaccord avec le souci de respecter les voyageurs et les valeurs fondamentales du service public.

La grève constitue un échec du dialogue social. Les partenaires sociaux doivent rechercher les moyens de rendre les conflits moins nombreux en répondant à l'aspiration des salariés et en observant une procédure d'anticipation des conflits.

Conformément aux dispositions de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, lorsqu'une direction ou une (ou plusieurs) organisation syndicale représentative (au sens de l'article 1 ou au sens de l'article 2) identifient un problème susceptible de générer un conflit, elles doivent avoir recours à une procédure de prévenance dite « d'alarme sociale » :

Une direction qui repère une situation pré-conflictuelle peut proposer une date de réunion dans les 5 jours de la notification de l'alarme sociale aux organisations syndicales représentatives.

Seuls les délégués syndicaux peuvent déposer une alarme sociale dans les périmètres où ils sont désignés et où leur organisation syndicale est représentative.

La ou les organisations syndicales représentatives active (ent) cette procédure par un courrier adressé à la direction concernée (selon le niveau de négociation) dans lequel elle (s) indique (nt) le motif (un par alarme sociale) susceptible de devenir conflictuel. La direction doit alors tenir une réunion avec les auteurs de la lettre dans un délai de 5 jours ouvrables suivant la date de réception de ce courrier. La composition de la délégation de l'alarme sociale est la même que celle prévue pour les audiences (article 54).

La réunion ainsi prévue devra se conclure par la rédaction d'un constat d'accord ou de désaccord établi dans le délai imparti de 5 jours ; toutes les organisations syndicales représentatives au niveau concerné en seront informées par l'envoi d'un courrier électronique au délégué syndical central de l'organisation syndicale au niveau de l'entreprise.

Lorsque la direction n'est pas en situation de répondre au problème posé, un constat de désaccord est établi.

Aucun préavis de grève ne peut valablement être déposé sans que cette procédure de prévention ait été préalablement mise en œuvre et ait abouti à un constat de désaccord. Par ailleurs, le dépôt du préavis doit intervenir dans le mois suivant la signature d'un constat de désaccord.

L'Observatoire social de la RATP sera tenu informé de l'évolution des dossiers faisant l'objet de la procédure d'alarme sociale.

## TITRE V : DES MOYENS A L'APPUI DU DIALOGUE SOCIAL

### Chapitre 1 : Définitions

#### **Article 23 : Définition des crédits d'heures légaux et conventionnels et des relèves conventionnelles**

Par « crédit d'heures », on entend le temps nécessaire à l'exercice des fonctions d'un délégué syndical ou d'un représentant de la section syndicale qui est accordé de plein droit dans les limites fixées aux articles 24 à 27 du présent accord.

Lorsqu'un délégué syndical utilise ses crédits d'heures, il en avertit par écrit son responsable hiérarchique.

Par « relève conventionnelle », on entend les moyens conventionnels accordés aux organisations syndicales représentatives ne pouvant être refusés par la direction que pour nécessité de service dans les conditions prévues à l'article 39 du présent accord.

### Chapitre 2 : Moyens légaux

#### **Section 1 : Crédits d'heures légaux des délégués syndicaux**

#### **Article 24 : Crédits d'heures des délégués syndicaux centraux**

Le délégué syndical central dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Lorsqu'un délégué syndical central est désigné permanent, les crédits d'heures dont il bénéficiait au titre de son mandat peuvent être convertis, sous forme de « moyens conventionnels supplémentaires ».

#### **Article 25 : Crédits d'heures des délégués syndicaux d'établissement droit syndical (visés à l'annexe I du présent accord)**

Conformément à l'article L 2143-13 du code du travail, chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 1° Dix heures par mois dans les établissements « droit syndical » de 50 à 150 salariés ;
- 2° Quinze heures par mois dans les établissements « droit syndical » de 151 à 500 salariés ;
- 3° Vingt heures par mois dans les établissements « droit syndical » de plus de 500 salariés.

Le temps de délégation peut être réparti entre ces délégués syndicaux dans un même établissement droit syndical dans la limite du crédit d'heures correspondant à l'effectif de celui-ci. Ils en informent leur responsable hiérarchique.

Ces mêmes délégués syndicaux peuvent répartir leurs crédits d'heures entre eux et les délégués syndicaux conventionnels de leur établissement droit syndical. Ils en informent leur responsable hiérarchique.

### **Article 26 : Crédits d'heures des délégués syndicaux supplémentaires (dits d'encadrement)**

Le délégué syndical supplémentaire (dit d'encadrement) visé à l'article 14 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

## **Section 2 : Crédits d'heures des représentants de la section syndicale**

### **Article 27 Crédits d'heures des représentants de la section syndicale**

Conformément à l'article L. 2142-1-3, chaque représentant de la section syndicale, désigné par une organisation syndicale non représentative au sens de l'article 3, dispose de quatre heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

## **Section 3 : Locaux mis à la disposition des organisations syndicales**

### **Article 28 Locaux mis à la disposition des organisations syndicales**

Conformément à l'article L 2142-8 du code du travail, l'entreprise met à la disposition des organisations syndicales au sein des établissements visés à l'annexe 1 un local syndical selon l'effectif de ces établissements :

- **dans les établissements droit syndical de 201 à 999 salariés** : l'employeur met à la disposition des organisations syndicales (représentatives ou non) un local commun convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son utilisation ;
- **dans les établissements droit syndical d'au moins 1000 salariés** : l'employeur met à la disposition de chaque organisation représentative (au sens de l'article 1 du présent accord) un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son utilisation. L'employeur met à disposition un local commun pour les organisations syndicales non représentatives au sens de l'article 3.

Conformément à l'article L 2142-10 du code du travail, les organisations syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 2142-8, ou, avec l'accord de l'employeur, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les organisations syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

Les agents ne peuvent assister à ces réunions qu'en dehors de leurs heures de travail, les représentants du personnel peuvent, quant à eux, se réunir sur leurs crédits d'heures.

## **Section 4 : Heures d'information syndicale**

### **Article 29 Heures d'information syndicale**

Les organisations syndicales (représentatives ou non représentatives) bénéficient, conformément aux articles L. 2142-10 et L 2142-11 du code du travail et à l'Instruction générale n°407 du 24 juin 1983, des règles d'attribution de l'heure d'information syndicale (HIS) définies par ces textes.

## Chapitre 3 : Moyens conventionnels pour la qualité du dialogue social

### Section 1 : Crédits d'heures conventionnels

#### **Article 30 : Crédits d'heures conventionnels des délégués syndicaux centraux adjoints**

La désignation de chaque délégué syndical central adjoint « génère » vingt heures par mois à l'organisation syndicale représentative (au sens de l'article 2) qui le désigne.

Chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article 2 est créditée globalement, chaque année, des crédits d'heures qu'engendre la désignation effective de l'ensemble des délégués syndicaux centraux adjoints.

L'organisation syndicale représentative assure la responsabilité de la répartition de ces moyens selon les conditions prévues à l'article 38.

Le délégué syndical central et les délégués syndicaux centraux adjoints désignés peuvent répartir entre eux les crédits d'heures qui leur sont attribués par l'organisation syndicale représentative ; ils en informent leur responsable hiérarchique.

Lorsqu'un délégué syndical central adjoint est désigné permanent, les crédits d'heures dont il bénéficiait au titre de son mandat peuvent être convertis, sous forme de « moyens conventionnels supplémentaires ».

#### **Article 31 : Crédits d'heures conventionnels des délégués syndicaux des départements visés à l'annexe II**

La désignation de chaque délégué syndical de département « génère » vingt heures par mois à l'organisation syndicale représentative au sens de l'article 1 qui le désigne.

Chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article 1 est créditée globalement, chaque année, des crédits d'heures qu'engendre la désignation effective de l'ensemble des délégués syndicaux de département dans chacun des départements.

L'organisation syndicale représentative assure la responsabilité de la répartition de ces moyens selon les conditions prévues à l'article 38.

Les délégués syndicaux de département désignés par leurs organisations syndicales peuvent, au sein d'un même département, répartir entre eux le crédit d'heures qui leur est attribué par l'organisation syndicale représentative ; ils en informent leur responsable hiérarchique.

#### **Article 32 : Moyens des délégués syndicaux conventionnels d'établissement droit syndical**

Le délégué syndical conventionnel d'établissement droit syndical, désigné dans les conditions de l'article 17 du présent accord, ne « génère » pas de crédit d'heures propre.

Il peut néanmoins disposer :

- des crédits d'heures du délégué syndical légal de son établissement dans les conditions de l'article 25 ;
- de « relèves conventionnelles » attribuées à l'organisation syndicale dans les conditions prévues à l'article 38.

## **Section 2 : Personnes accréditées**

### **Article 33 : Personnes accréditées**

Outre les délégués syndicaux visés au Titre II, une organisation syndicale représentative au sens des articles 1 et/ou 2 peut accréditer, pour parler en son nom, un ou des représentants dans les différents établissements visés à l'annexe I. Ces personnes pourront être accréditées pour les cas suivants :

- Animation d'une HIS ;
- Travaux liés au processus d'audience, concertation ou négociation sur un sujet déterminé.

Par ailleurs, les membres de l'organisme directeur (Cf article 66 du présent accord) des organisations syndicales susvisées peuvent être accrédités pour participer aux réunions dudit organisme.

L'organisation syndicale représentative doit adresser par courrier électronique le nom de la personne accréditée aux directeurs des départements ou unités concernés, en précisant un des cas d'accréditation visés ci-dessus ainsi que sa durée. A défaut de ces précisions, l'accréditation ne sera pas considérée valable.

Pour exercer leurs missions (sauf pour les audiences/négociations à l'initiative de la direction et à sa charge), les personnes accréditées peuvent bénéficier de relèves conventionnelles dans le cadre des dispositions de l'article 38.

## **Section 3 : Permanents**

### **Article 34 : Définition du permanent**

Le permanent est un salarié relevé de ses fonctions sur la totalité de son temps travaillé pour être à la disposition permanente (conformément à l'article 21 du statut du personnel) d'une organisation syndicale représentative.

Les permanents, à l'exception des personnes chargées du secrétariat administratif de l'organisation syndicale, sont désignés parmi les délégués syndicaux ; leur liste est communiquée au directeur du département GIS.

### **Article 35 : Principes d'attribution et nombre**

Les permanents sont attribués aux organisations syndicales en fonction du niveau de leur représentativité selon les principes suivants :

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise génère des droits équivalents à deux permanents.

Chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article 2 génère des droits équivalents à un permanent supplémentaire si elle recueille au moins 20% des suffrages (aux élections CDEP par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans l'ensemble des établissements CDEP), soit trois permanents au total.

Au-delà de 30% des suffrages aux élections CDEP (par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans l'ensemble des établissements CDEP), chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article 2 génère des droits équivalents à un permanent supplémentaire, soit quatre permanents au total.

Chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article 1 génère des droits équivalents à un permanent au niveau de chaque CDEP à l'exception des organisations syndicales catégorielles (au sens de l'article L 2122-2 du code du travail).

Les organisations syndicales catégorielles représentatives (au sens de l'article 1) génèrent des droits équivalents à un demi permanent au niveau de chaque CDEP.

Les organisations syndicales représentatives peuvent uniquement désigner des permanents relevés sur la totalité de leur temps travaillé.

Les droits générés et non utilisés sous forme de permanents sont convertibles en relèves conventionnelles dans les conditions prévues à l'article 38 du présent accord.

#### **Section 4 : dotation complémentaire au droit commun**

##### **Article 36 : Modalités d'attribution**

Une dotation annuelle complémentaire au droit commun, sous la forme de relèves conventionnelles, est attribuée aux organisations syndicales représentatives en fonction de leur niveau de représentativité (niveau central et/ou niveau CDEP) et de leur audience électorale constatée lors des dernières élections des représentants aux CDEP.

Cette dotation est attribuée aux organisations syndicales représentatives au sens de l'article 2 de la manière suivante :

de 10 à 20 % : 600 heures;  
de 20 à 30 % : 800 heures;  
si supérieur à 30 % : 1000 heures.

Au niveau de chaque CDEP, la dotation est attribuée, à l'exception des organisations syndicales catégorielles (au sens de l'article L 2122-2 du code du travail), aux organisations syndicales représentatives (article 1) de la manière suivante :

- jusqu'à 2999 salariés :  
de 10 à 20 % : 200 heures  
de 20 à 30 % : 300 heures  
si supérieur à 30 % : 400 heures

- de 3000 à 5999 salariés :  
de 10 à 20 % : 400 heures  
de 20 à 30 % : 500 heures  
si supérieur à 30 % : 600 heures

- Plus de 6000 salariés :  
de 10 à 20 % : 500 heures  
de 20 à 30 % : 600 heures  
si supérieur à 30 % : 700 heures

Pour les organisations syndicales catégorielles représentatives (au sens de l'article L 2122-2 du code du travail), cette dotation est attribuée, au niveau de chaque CDEP, de la manière suivante :

- jusqu'à 2999 salariés :  
de 10 à 20 % : 100 heures  
de 20 à 30 % : 150 heures  
si supérieur à 30 % : 200 heures

- de 3000 à 5999 salariés :  
de 10 à 20 % : 200 heures  
de 20 à 30 % : 250 heures  
si supérieur à 30 % : 300 heures

- Plus de 6000 salariés :  
de 10 à 20 % : 250 heures  
de 20 à 30 % : 300 heures  
si supérieur à 30 % : 350 heures

## **Section 5 : Compensation accordée au titre des locaux syndicaux dans les établissements occupant au moins 1000 salariés (cf article 28)**

### **Article 37 : Compensation au titre des locaux syndicaux**

L'organisation syndicale représentative au sens de l'article 1 ne souhaitant pas s'inscrire dans le cadre des dispositions légales relatives aux locaux dans les établissements occupant au moins 1000 salariés (Cf article 28) pourra, après l'avoir formalisé par écrit auprès de GIS/MRS, faire le choix d'adhérer à un dispositif conventionnel sous forme d'une compensation attribuée en fonction du nombre de locaux auquel l'organisation syndicale aurait droit au sens de la loi.

La valorisation économique est à la date de signature du présent protocole évaluée à 12400 euros par local (équipé) et par an toutes charges et taxes comprises.

Ce montant sera revalorisé chaque année en fonction de l'évolution du prix de l'indice de référence du m2 correspondant au siège de l'entreprise.

L'adhésion à ce dispositif fera l'objet entre la RATP et l'organisation syndicale intéressée d'une convention à durée déterminée correspondant à la durée des mandats découlant des dernières élections professionnelles générales. La valorisation économique des locaux sera établie sur la base des effectifs au sens des articles L 1111-2 et L 1111-3 du code du travail des établissements droit syndical occupant au moins 1000 salariés constatés à l'issue de ces dernières élections. Cette valorisation sera valable pour toute la durée de la convention passée avec l'organisation syndicale.



## Chapitre 4 : Conditions d'utilisation des moyens conventionnels

### Article 38 : Conditions d'attribution et de répartition des moyens conventionnels

Sur la base des résultats des dernières élections professionnelles générales, les moyens conventionnels générés en application des articles 30, 31, 35, 36, 37<sup>3</sup> sont attribués pour une année civile<sup>4</sup> aux organisations syndicales représentatives .

Les organisations syndicales représentatives telles que visées aux articles 1 et/ou 2 du présent accord assurent la responsabilité de la répartition des moyens attribués sous la forme de crédits d'heures conventionnels ou de relèves conventionnelles<sup>5</sup> en indiquant par écrit à GIS/MRS :

- la part des crédits d'heures conventionnels qu'ils souhaitent convertir en « relèves conventionnelles » (les relèves conventionnelles n'étant pas convertibles en crédits d'heures conventionnels) ;
- la part des moyens conventionnels<sup>6</sup> qu'ils souhaitent convertir en moyens financiers dans les limites prévues à l'article 40 du présent accord ;
- la part de crédits d'heures conventionnels ou de relèves conventionnelles qu'ils souhaitent convertir en permanents syndicaux supplémentaires dans la limite de deux permanents ;

Les crédits d'heures conventionnels peuvent être attribués aux délégués syndicaux centraux adjoints et aux délégués syndicaux de départements désignés dans la limite des crédits d'heures conventionnels qu'ils génèrent.

Les relèves conventionnelles peuvent être attribuées aux délégués syndicaux légaux, aux délégués syndicaux conventionnels et aux personnes accréditées.

Les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 2 peuvent attribuer des relèves conventionnelles aux RSS.

Les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 1 ou 2 peuvent, en outre, attribuer des relèves conventionnelles à des salariés non titulaires de mandat syndical pour participer à leurs assemblées générales dans la limite d'une fois par an.

Le délégué syndical central ou un membre dûment mandaté de l'organisme directeur des organisations syndicales représentatives, tel que visé par l'article 66 du présent protocole sont seuls habilités pour indiquer à la direction la répartition des moyens conventionnels.

---

<sup>3</sup> les moyens conventionnels sont les suivants : les crédits d'heures conventionnels des délégués syndicaux centraux adjoints, les crédits d'heures conventionnels des délégués syndicaux de département, les permanents, la dotation et la compensation accordée au titre des locaux syndicaux dans les établissements occupant au moins 1000 salariés

<sup>4</sup> En cas d'obtention de la qualité d'organisation syndicale représentative suite à une élection CDEP, la règle du prorata temporis s'appliquera.

<sup>5</sup> à savoir les crédits d'heures conventionnels des délégués syndicaux centraux adjoints, les crédits d'heures conventionnels des délégués syndicaux de département, les permanents convertis à la demande de l'organisation syndicale en relèves conventionnelles, la dotation sous forme de « relèves conventionnelles », la compensation accordée au titre des locaux syndicaux dans les établissements occupant au moins 1000 salariés convertie à la demande de l'organisation syndicale sous forme de relèves conventionnelles.

<sup>6</sup> les crédits d'heures conventionnels des délégués syndicaux centraux adjoints, les crédits d'heures conventionnels des délégués syndicaux de département, les permanents et la dotation complémentaire au droit commun.  
Protocole d'accord relatif au droit syndical et à la qualité du dialogue social à la RATP

Ces moyens sont crédités et utilisés sous la forme de relèves dont la valeur unitaire est la demi-journée agent correspondant à 3h30.

Le choix de répartition des moyens conventionnels est déterminé en début d'année et peut être ajusté une fois en cours d'année.

Les moyens conventionnels d'une année peuvent être reportés de 15% sur l'année suivante.

### **Article 39 : Conditions d'utilisation des relèves conventionnelles**

Lorsqu'une organisation syndicale représentative attribue des « relèves conventionnelles », la personne bénéficiaire de ces relèves doit demander l'autorisation à sa hiérarchie, au plus tard, 5 jours avant la date choisie pour en bénéficier.

La hiérarchie pourra refuser d'honorer cette demande pour nécessité de service. Dans ce cas, la personne bénéficiaire de ces relèves sera avisée de ce refus, au plus tard, dans les 48 heures suivant sa demande.

Un suivi annuel global de l'utilisation des relèves conventionnelles sera assuré.

### **Article 40 : Conversion des moyens conventionnels en moyens financiers**

Les organisations syndicales représentatives peuvent convertir en moyens financiers les moyens conventionnels mentionnés aux articles 30, 31, 35, 36 du présent titre<sup>7</sup> dans la limite de 5 500 heures par an valorisées sur la base du prix de facturation aux œuvres sociales gérées par le Comité central d'entreprise (CRE) pour notamment :

- la rémunération d'un secrétariat,
- la prise en charge d'une partie de la formation des militants (coût de la formation avec convention de stage de l'organisme agréé et facture),
- l'intervention d'un consultant,
- la participation aux frais d'équipement (matériel de bureau, ordinateurs, fax, photocopieurs, consommables) et aux frais de reprographie.

## **Chapitre 5 : Congé de formation économique, sociale et syndicale**

### **Article 41 : Principe**

Conformément à l'article R 3142-1 du code du travail, les agents de la RATP peuvent obtenir des congés pour participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national, telles qu'énoncées à l'article R. 2272-2 du code du travail, soit par des instituts spécialisés.

### **Article 42 : Organismes habilités à dispenser la formation**

Les organismes dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale sont ceux figurant sur la liste établie par arrêté du Ministre chargé du travail.

---

<sup>7</sup> les crédits d'heures conventionnels des délégués syndicaux centraux adjoints, les crédits d'heures conventionnels des délégués syndicaux de département, les permanents et la dotation en heures

### **Article 43 : Rémunération**

La RATP accepte de maintenir la rémunération aux agents dans la limite d'un crédit de deux cents jours par an pour chacune des organisations syndicales représentatives.

En plus de ce crédit, chaque organisation syndicale représentative au sens de l'article 2 est dotée d'une demi-journée de congé de formation économique, sociale et syndicale pour la désignation effective de chaque délégué syndical d'établissement légal et conventionnel.

Les congés accordés au-delà du crédit de l'année en cours et du reliquat éventuel de l'année précédente ne sont pas rémunérés.

Toutefois, pendant la durée de ces congés, les agents perçoivent une indemnité destinée à couvrir leurs versements personnels prévus par le Règlement des retraites ainsi que leur cotisation à la Caisse de Coordination aux Assurances Sociales.

Les congés, même non rémunérés, décalent les repos, ne sont pas interruptifs des droits à la retraite, à l'avancement, aux congés annuels, aux prestations familiales et à l'habillement.

### **Article 44 : Frais de formation**

Par ailleurs, l'entreprise participe aux frais de formation économique, sociale et syndicale à concurrence de 10000 euros annuels par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Cette participation est versée à l'organisation syndicale représentative au sens de l'article 2 au vu des factures établies par les centres de formation agréés.

Le montant de cette participation sera révisé chaque début d'année en fonction du taux d'inflation retenu pour les hypothèses budgétaires de la RATP.

### **Article 45 : Nombre total de jours de congé par agent**

Conformément à l'article L 3142-9 du code du travail, le nombre de jours de congé, rémunérés ou non, ne peut excéder douze jours par an et par agent. Il ne peut excéder dix huit jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales (article L 2145-1 du code du travail).

### **Article 46 : Formalités d'autorisation ou de refus**

Lorsqu'un agent désire bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, il doit s'adresser à une organisation syndicale représentative. Cette dernière doit en faire la demande en précisant :

- les nom, département et attachement de l'agent,
- la date et la durée de l'absence sollicitée,
- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Cette demande doit être adressée au département concerné avec copie au département Gestion et Innovation Sociales / Unité MRS, en principe au moins quinze jours avant la date prévue pour le stage, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale qui a proposé l'inscription au stage ou à la session ; l'organisation syndicale précise éventuellement si le congé doit être imputé sur le contingent de jours de formation économique, sociale et syndicale dont il dispose.

Conformément à l'article L. 3142-13 du code du travail, le bénéfice d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, rémunéré ou non, ne peut être refusé à un agent que si le département intéressé estime que les nécessités du service s'y opposent absolument, après avis conforme du CDEP.

Le refus motivé est alors notifié à l'intéressé.

Dès sa remise en service, l'agent bénéficiaire d'un congé de formation économique, sociale et syndicale doit faire parvenir au département Gestion et Innovation Sociales / Unité MRS l'attestation qui doit lui être délivrée par l'organisme chargé des stages ou sessions et constatant la participation effective de l'intéressé.

## **Chapitre 5 : Cas particulier de la perte de représentativité en cours d'année civile**

### **Article 47 : Perte totale de la représentativité dans l'entreprise**

En cas de perte totale de la qualité d'organisation syndicale représentative, les moyens conventionnels précédemment attribués ne sont plus utilisables à compter de la publication des résultats de ou des élections CDEP.

### **Article 48 : Perte partielle de la représentativité dans l'entreprise**

En cas de perte partielle de la qualité d'organisation syndicale représentative, suite à une élection CDEP, les moyens conventionnels sont recalculés par GIS/MRS à la date de publication des résultats en appliquant la règle du « prorata temporis ».

Le choix de répartition des moyens conventionnels, précédemment déterminés par l'organisation syndicale dans les conditions de l'article 38, fera l'objet d'une révision dans un délai d'un mois à compter de la date de publication des résultats.

En cas de difficultés par rapport aux moyens déjà engagés, une régularisation sur l'année N+1 sera effectuée.

## **TITRE VI : DES MODALITES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL RESPONSABILISANTES ET INNOVANTES**

Le savoir-faire syndical ne repose pas seulement sur la formation des militants, il suppose aussi que chacun d'eux soit assuré de pouvoir se consacrer suffisamment longtemps à son activité de militant.

Parce que la vie syndicale s'inscrit nécessairement dans la durée, la Direction de l'entreprise s'engage à ce que les militants syndicaux ne soient l'objet d'aucune discrimination d'une manière générale et, plus particulièrement, du point de vue de leur rémunération, de leurs primes, de leur classement retraite, de leur déroulement de carrière ainsi que, le cas échéant, de la dotation vestimentaire dont ils bénéficient.

Les dispositions relatives aux parcours professionnels des représentants du personnel feront l'objet d'une négociation distincte.

### **Chapitre 1 : Liberté de circulation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale**

#### **Article 49 : Liberté de circulation**

Conformément à l'article L. 2143-20 du code du travail, les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale peuvent librement circuler dans l'entreprise dans le cadre normal des heures d'ouverture des établissements et dans le respect des règles de sécurité, aussi bien pendant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail. Ils peuvent y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Lorsqu'ils se rendent dans un site autre que le leur, ils en préviennent le responsable de site intéressé. A cet effet, la liste des responsables de site et ses mises à jour sont transmises aux organisations syndicales représentatives ou non représentatives.

### **Chapitre 2 : Réunions de négociation et les audiences**

#### **Section 1 : Réunions de négociation**

#### **Article 50 : Principes d'organisation des réunions**

Des réunions de négociations peuvent être organisées à chacun des trois niveaux définis aux articles 7 à 10 du présent accord. La négociation est construite, selon le niveau concerné, respectivement par un membre de la Direction Générale, le directeur de département, le responsable d'unité ou leur représentant dûment mandaté.

Selon le niveau concerné, le représentant de l'entreprise adresse, dans un délai de 10 jours calendaires avant la négociation, un dossier complet ainsi qu'une convocation :

- aux délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux centraux adjoints pour les négociations au niveau de l'entreprise ;
- aux délégués syndicaux de département avec copie aux organisations syndicales représentatives au sens de l'article 2 pour les négociations au niveau du département ;

- aux délégués syndicaux des établissements définis à l'annexe I, aux délégués syndicaux de département avec copie aux organisations syndicales représentatives au sens de l'article 2 pour les négociations au niveau de l'établissement droit syndical.

### **Article 51 : Composition des délégations**

#### **Article 51-1 Au niveau central**

Le délégué syndical central communique la composition de la délégation à la direction concernée.

En cas d'indisponibilité, le délégué syndical central désigne le délégué syndical central adjoint habilité à effectuer cette communication.

La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives est composée de 4 membres dont le délégué syndical central d'entreprise ou un délégué syndical central adjoint.

Lorsque les négociations concernent la population retraitée, la délégation pourra être complétée d'un agent retraité chargé de représenter cette catégorie.

#### **Article 51-2 Au niveau du département**

Le ou les délégués syndicaux de département communique la composition de la délégation à la direction concernée.

La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives est composée de 3 membres dont un délégué syndical de département. Elle peut être complétée d'un membre supplémentaire à la charge des organisations syndicales représentatives.

#### **Article 51-3 Au niveau de l'établissement droit syndical**

Le ou les délégués d'établissement droit syndical communique la composition de la délégation à la direction concernée.

La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives est composée de deux membres dont un délégué syndical d'établissement. En outre, un délégué syndical du département peut participer à cette délégation. Ce dernier est pris en charge par son organisation syndicale représentative.

### **Article 52 : Prise en charge des réunions de négociation**

Dans les limites ci-dessus définies pour les différents niveaux, le temps passé en négociation par les délégués syndicaux est à la charge de la Direction.

Si ce temps, augmenté des temps de trajet et de repas, excède la demi-journée, l'agent bénéficie d'une prise en charge pour la durée totale de son service.

## **Section 2 : Audiences**

### **Article 53 : Principes d'organisation des audiences**

Des audiences peuvent être organisées par la Direction aux trois niveaux définis aux articles 7 à 10 du présent accord.

Selon le niveau concerné, le représentant de l'entreprise informe les organisations syndicales représentatives d'une audience pour qu'elles désignent les participants. Cette information concerne :

- les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints pour les audiences au niveau de l'entreprise ;

- les délégués syndicaux du département avec copie aux organisations syndicales représentatives au sens de l'article 2 pour les audiences au niveau du département ;
- les délégués syndicaux des établissements droit syndical définis à l'annexe I, les délégués syndicaux du département concerné avec copie aux organisations syndicales représentatives au sens de l'article 2 pour les audiences au niveau de l'établissement droit syndical.

La composition des délégations est communiquée par les délégués syndicaux aux directions concernées selon les principes définis par les articles 51-1 à 51-3.

#### **Article 54 : Composition des délégations et prise en charge**

La prise en charge des audiences, par la Direction, est assurée dans la limite du temps passé par deux membres de la délégation ; les membres supplémentaires sont pris en charge par l'organisation syndicale.

Si la durée de l'audience, augmentée des temps de trajet et de repas, excède un demi-service, l'agent bénéficie d'une prise en charge pour la durée totale de son service.

Dans le cas d'audiences suivies de négociation, les organisations syndicales veilleront à ce que les membres de la délégation soient les mêmes que ceux présents en audience.

### **Section 3 : Réunions autres que les audiences et négociations**

#### **Article 55 : composition des délégations et prise en charge**

Pour les réunions autres que les négociations, il convient d'appliquer les règles relatives aux audiences (articles 53 et 54).

### **Chapitre 3 : Distribution de tracts, distribution ou vente de journaux, recouvrement des cotisations syndicales dans les établissements de la RATP**

#### **Article 56 : Vente ou distribution de tracts ou journaux, recouvrement de cotisations**

La vente ou la distribution des tracts ou de publications est autorisée dans l'enceinte de la RATP à la condition que ces documents soient exclusivement de nature syndicale et que le service ne soit jamais troublé de ce fait.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par les organisations syndicales (représentatives ou non représentatives) à condition qu'il s'inscrive dans l'objet des organisations syndicales professionnelles et qu'il soit conforme aux dispositions sur la presse.

La collecte des cotisations peut, conformément à l'article L. 2142-2 du code du travail, s'effectuer à l'intérieur de l'entreprise.

Les organisations syndicales s'engagent à ne pas laisser en libre accès les tracts ou publications syndicales.

## **Chapitre 4 : Affichage**

### **Article 57 : Intranet syndical**

Le développement de l'intranet syndical fera l'objet d'une négociation distincte.

### **Article 58 : Principes**

Chaque organisation syndicale (représentative ou non représentative) du présent protocole peut afficher ses communications sur le panneau d'affichage mis à sa disposition aux emplacements qui lui sont réservés à cet effet.

Il ne peut en principe être créé un emplacement d'affichage comportant plusieurs panneaux dans un lieu où le nombre d'agents en attachement est inférieur à 20.

Dans ce cas, et en fonction de la disposition des lieux, la Direction pourra soit installer un panneau commun unique pour l'ensemble des organisations syndicales, soit mettre à leur disposition une chemise cartonnée dans laquelle ils pourront placer leurs communications.

### **Article 59 : Emplacements**

Aucun affichage ne peut être fait par une organisation syndicale en dehors des panneaux qui sont mis à sa disposition. Toute affiche qui serait placardée en contravention avec cette disposition serait enlevée dans les meilleurs délais, à la diligence du responsable de site intéressé.

Aucun emplacement ne peut être réservé pour l'affichage dans un lieu habituellement ouvert au public.

Sur les emplacements réservés à l'affichage syndical, tous les panneaux doivent, dans toute la mesure du possible et compte tenu de la disposition des lieux, être installés de telle façon que les documents puissent être consultés facilement.

### **Article 60 : Dimensions des panneaux**

Les dimensions utiles des panneaux d'affichage syndical sont en principe de 1,20m sur 0,90m. Toutefois, ces dimensions peuvent être modifiées soit par suite de la disposition des lieux, soit en raison de l'insuffisance de la surface disponible.

### **Article 61 : La responsabilité en matière d'affichage**

Dans tout site ou local où des panneaux sont mis à la disposition des organisations syndicales, seuls les délégués syndicaux, les représentants de la section syndicale et les agents du site désignés par leur organisation syndicale ont le droit de procéder à l'affichage.

L'affichage s'effectue pendant les heures d'ouverture de chaque site. Les panneaux d'affichage sont placés sous la sauvegarde du personnel.

Tout document est affiché sous la responsabilité du délégué syndical, du représentant de la section syndicale ou de l'agent du site désigné par l'organisation syndicale chargé de l'affichage.

### **Article 62 : Fermeture et entretien des panneaux**

Dans le cas où les panneaux d'affichage sont munis d'un cadre fermé, il est prévu deux clefs. L'une est conservée par le responsable de site ; l'autre est confiée au responsable de l'affichage désigné par l'organisation syndicale.

L'entretien des panneaux incombe à la Direction. Celle-ci peut toutefois inviter les organisations syndicales à faire procéder à leur nettoyage.



**Article 63 : Contenu**

Ne peuvent être affichées sur les panneaux que des communications d'ordre syndical.

En même temps qu'elle fait procéder à l'affichage d'une communication syndicale, l'organisation syndicale en remet un exemplaire au responsable des ressources humaines du département ou de l'unité correspondant au lieu d'affichage.

**TITRE VII : SUIVI DU DIALOGUE SOCIAL****Article 64 : Respect des accords**

Les accords pourront donner lieu à l'élaboration de notes techniques concertées si le sujet le nécessite, ainsi qu'à un bilan annuel ou commission de suivi pour la mise en œuvre et la bonne exécution des dispositions qu'ils comportent.

Les nouveaux protocoles et notes techniques d'application associées sont portés à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord négocié participent et contribuent à ces différents travaux.

La composition de la délégation de la commission de suivi/bilan annuel est la même que celle prévue à l'article 51 du présent accord selon le périmètre concerné.

Les dispositions relatives aux commissions de suivi instituées dans les accords en vigueur restent inchangées jusqu'à leur terme.

**Article 65 : Commission du dialogue social**

L'amélioration du dialogue social dans l'entreprise peut être obtenue si tous les acteurs contribuent par l'échange de leurs expériences à valoriser les pratiques positives.

A cette fin, une Commission du dialogue social réunit des représentants des organisations syndicales représentatives et de la Direction.

Chacune des organisations syndicales représentatives au sens de l'article 2 désigne trois membres pour siéger au sein de la commission du dialogue social.

Les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 1 et non représentatives au sens de l'article 3 désignent un membre pour siéger au sein de la commission du dialogue social.

La Commission se réunit annuellement pour rassembler les éléments du rapport annuel relatif au dialogue social.

Cette Commission :

- rédige un rapport annuel sur le dialogue social dans l'entreprise ;
- formule des propositions visant à l'amélioration du dialogue social.

**Article 66 : Méthode de travail avec les organisations syndicales**

La direction et les organisations syndicales s'inscrivent dans la volonté de poursuivre la modernisation du dialogue social à la RATP. A cette fin, tous les documents et convocations remis aux organisations syndicales représentatives au sens de l'article 2, notamment lors des audiences et des négociations transversales, seront désormais uniquement transmis par voie électronique. Une version papier sera adressée au délégué syndical central.

Afin de respecter les dispositions légales, les organisations syndicales doivent communiquer à l'unité GIS/MRS toute création ou modification de leurs statuts.

Chaque organisation syndicale doit également indiquer à l'unité GIS/MRS une adresse email à jour pour toutes correspondances. A défaut, la RATP ne pourra être tenue responsable en cas de dysfonctionnement.

Chaque organisation syndicale adresse la composition de son organisme directeur au Directeur du département Gestion et Innovations Sociales. L'organisation syndicale indique pour chaque agent son nom, son prénom, le département auquel il appartient et son attachement.

Toute modification dans la composition de l'organisme directeur doit faire l'objet de l'envoi d'une nouvelle liste ou d'un rectificatif.

Des copies de la liste des membres de l'organisme directeur de chaque organisation syndicale sont adressées à chaque département par les soins du département Gestion et Innovations Sociales pour diffusion aux divers échelons intéressés.

## **TITRE VIII : DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD**

### **Article 67 : Dispositif d'information**

Les organisations syndicales représentatives telles que visées aux articles 1 et/ou 2 du présent accord bénéficient d'un dispositif d'information et de travail, d'un programme de formation sous la forme d'une journée par an organisée par l'Observatoire social. Elle permet une explicitation de la politique de l'entreprise et des principaux projets envisagés.

La Direction s'engage à répondre aux demandes de formation des représentants des organisations syndicales représentatives portant sur l'application du présent accord.

### **Article 68 : Conditions d'application**

Le présent accord se substitue de plein droit au protocole du 20 février 2006 relatif à l'exercice du droit syndical qu'il modifie en totalité.

### **Article 69 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 71.

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

Les parties signataires conviennent, en outre, de se rencontrer avant les prochaines élections professionnelles générales pour apprécier les conditions d'application du présent accord, s'agissant en particulier des dispositions prévues par le chapitre 1<sup>er</sup> du titre I.

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

**Article 70 : Entrée en vigueur**

La mise en œuvre du présent protocole sera effective le 1<sup>er</sup> mars 2011.

**Article 71 : 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 les parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

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 72 : 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 de Paris.

**ANNEXE I****LISTE DES ETABLISSEMENTS DROIT SYNDICAL**

Toute disparition ou création d'un établissement droit syndical devra faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau considéré. La présente liste sera remise à jour par GIS/MRS en fonction des résultats de la négociation et fera l'objet d'une information transversale annuelle.

- 1 BUS - CENTRAL
- 2 BUS - N.E.F.
- 3 BUS-MRB - CENTRE ASNIERES
- 4 BUS-MRB - CENTRE AUBERVILLIERS
- 5 BUS-MRB - CENTRE BELLIARD
- 6 BUS-MRB - CENTRE BORDS DE MARNE
- 7 BUS-MRB - CENTRE CHARLEBOURG
- 8 BUS-MRB - CENTRE CRETEIL - ST MAUR
- 9 BUS-MRB - CENTRE CROIX NIVERT
- 10 BUS-MRB - CENTRE FLANDRE
- 11 BUS-MRB - CENTRE FONTENAY AUX ROSES
- 12 BUS-MRB - CENTRE LAGNY
- 13 BUS-MRB - CENTRE LILAS
- 14 BUS-MRB - CENTRE MALAKOFF
- 15 BUS-MRB - CENTRE MONTROUGE
- 16 BUS-MRB - CENTRE NANTERRE
- 17 BUS-MRB - CENTRE PAVILLONS S/BOIS
- 18 BUS-MRB - CENTRE PLEYEL
- 19 BUS-MRB - CENTRE POINT DU JOUR
- 20 BUS-MRB - CENTRE QUAIS DE SEINE
- 21 BUS-MRB - CENTRE SAINT DENIS
- 22 BUS-MRB - CENTRE THIAIS
- 23 BUS-MRB - CENTRE VITRY
- 24 CGF
- 25 CML - CENTRAL
- 26 CML - SCC
- 27 COM
- 28 DAT
- 29 ESP
- 30 EST - CENTRAL -
- 31 EST - CT
- 32 EST - TDE
- 33 EST - VOIE
- 34 GIS - CENTRAL
- 35 GIS - PEPS
- 36 HAL
- 37 ING
- 38 JUR
- 39 M2E - CENTRAL
- 40 M2E - EST
- 41 M2E - IML
- 42 M2E - NORD - OUEST
- 43 M2E - SUD

44 MOT  
45 MRB - ATELIERS DE CHAMPIONNET  
46 MRB - CENTRAL, MAM ET IAE  
47 MRB - VEHICULES AUXILIAIRES  
48 MRF - ATELIER DE MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS  
49 MRF - CENTRAL  
50 MRF - MATERIEL MF 67 - TRAMWAY  
51 MRF - MATERIEL MF 77  
52 MRF - MATERIEL MP  
53 MRF - MATERIEL RER  
54 MTS - CENTRAL  
55 MTS - FRT  
56 MTS – PERMANENCE  
57 RER - CENTRAL  
58 RER - TRANSPORTS LIGNE A  
59 RER - TRANSPORTS LIGNE B  
60 SDG  
61 SEC  
62 SEM - CENTRAL  
63 SEM - GARES LIGNE A  
64 SEM - GARES LIGNE B  
65 SEM - MTS - LIGNE 1  
66 SEM - MTS - LIGNE 2  
67 SEM - MTS - LIGNE 3  
68 SEM - MTS - LIGNE 4  
69 SEM - MTS - LIGNE 5  
70 SEM - MTS - LIGNE 6  
71 SEM - MTS - LIGNE 7  
72 SEM - MTS - LIGNE 8  
73 SEM - MTS - LIGNE 9  
74 SEM - MTS - LIGNE 10  
75 SEM - MTS - LIGNE 11  
76 SEM - MTS - LIGNE 12  
77 SEM - MTS - LIGNE 13  
78 SEM - MTS - LIGNE 14  
79 SIT - CPS - A2I et CENTRAL  
80 SIT - OSC - ETI

## ANNEXE II

**LISTE DES DEPARTEMENTS DONNANT LIEU A DESIGNATION  
DE DELEGUES SYNDICAUX CONFORMEMENT A L'ARTICLE 16**

(Départements étant composés de deux ou plusieurs établissements droit syndical)



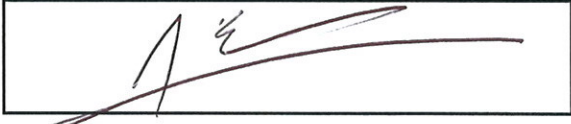
La présente liste sera mise à jour par GIS/MRS en fonction des évolutions organisationnelles de l'entreprise (disparition ou création d'un département) et fera l'objet d'une information transversale annuelle.

BUS1  
CML  
EST1  
GIS1  
MRB1  
MRF1  
MTS1  
M2E1  
RER1  
SEM  
SIT

1 Ces départements constituent des CDEP à la date de signature de l'accord en application de la décision de la DIRECCTE du 27 septembre 2010.

Pour la RATP, le

28 FEV. 2011

Nom	Qualité	Signature
Paul Pény	Directeur Général adjoint	
Syndicat général CFDT des personnels du groupe RATP (CFDT-RATP)		
FRUHAUF Serge	Délégué Central	
Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC) du groupe RATP		
TERNAS Alain	Délégué Central	
Confédération générale du travail de la RATP (sous réserve de l'art. 1 - annexe 1).		
SACQUÉS ELIEZ	Délégué Central	
Syndicat Force Ouvrière de la RATP		
e LASALMONIE Patricia	Déléguée Central Adjointe	
Syndicat SUD-RATP (sous réserve de l'article 22)		
Philippe TOUZET	Délégué Central	
Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA-RATP)		
Thierry BABEC	Délégué Central	