



Protocole d'accord en faveur de l'insertion et de l'alternance à la RATP

**Département gestion et
innovation sociales**

La RATP, entreprise publique de service public, a placé l'insertion des jeunes et des personnes en difficulté pour l'accès à l'emploi au cœur de sa politique sociale. Elle entend marquer ainsi sa volonté de faire de ses métiers liés au transport de voyageurs, un levier d'intégration et de développement de la solidarité urbaine.

A travers un dialogue social régulier, cet engagement s'est traduit depuis 1996 par la conclusion d'accords organisant les dispositifs d'insertion et d'alternance dans plusieurs secteurs de l'entreprise.

Cette politique active a permis, depuis sa mise en place, l'accès à l'emploi à plus de 3000 jeunes de moins de 26 ans peu ou pas diplômés ou possédant un diplôme qui ne leur a pas permis l'accès à l'emploi et, depuis septembre 2005, la signature de plus de 1800 contrats aidés. Dans un deuxième temps, toujours dans une logique de pré recrutement, ces dispositifs d'alternance ont été ouverts à des jeunes préparant des diplômes de niveau Bac+2/3 pour des métiers spécifiques de l'entreprise.

Le Plan d'entreprise 2008-2012 « Ambition 2012, à nous de vous faire aimer la ville » a confirmé cette démarche l'inscrivant dans le terme plus général de politique de la Ville.

Le présent protocole réaffirme la volonté partagée de la Direction et des organisations syndicales signataires de poursuivre activement une politique d'insertion des publics jeunes mais aussi ceux les plus en difficulté dans l'accès à l'emploi, et de développer l'alternance par le contrat de professionnalisation pour l'accès à nos métiers.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les parties s'accordent sur la poursuite du dispositif des contrats de professionnalisation conformément à la loi du 4 mai 2004, modifiée par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, sur « la formation professionnelle tout au long de la vie ».

Les contrats de professionnalisation sont réservés à un public de moins de 26 ans, les parties s'accordent pour expérimenter l'accueil sur ces dispositifs de personnes âgées de plus de 26 ans conformément à la loi. Les contrats de professionnalisation opérateurs s'adressent à des candidats qui ne pourraient accéder à un emploi direct à la RATP.

Principes de mise en œuvre

Tout dispositif de CP dans l'entreprise répond aux principes suivants :

- le dispositif s'inscrit dans une logique de pré recrutement,
- le dispositif repose sur une alternance tutorée,
- le suivi du salarié en CP repose sur la tenue d'un livret de suivi dont le tuteur est le garant, de rencontres régulières entre les différents acteurs de l'équipe tutorale et au besoin la mise en place de plans de progrès. Le livret de suivi formalise et retrace

l'ensemble des résultats, des compétences techniques et comportementales du salarié qui permet l'évaluation finale et fonde la décision de recrutement dans le cadre permanent,

- le lien pédagogique avec l'organisme de formation est renforcé : une relation privilégiée entre le tuteur et celui-ci doit ainsi s'instaurer, permettant l'évaluation des compétences du salarié pendant sa période d'alternance en organisme de formation,
- exceptionnellement, en cas d'échec au diplôme ou à la qualification remettant en cause l'entrée dans le cadre permanent, l'équipe tutorale étudie attentivement les éléments d'appréciation et résultats inscrits au livret de suivi et peut proposer une deuxième chance qui se traduit soit par une épreuve de consolidation à l'exploitation soit un redoublement pour les CP à la maintenance/ingénierie. Cette possibilité qui n'est pas systématique, doit être validée par le RH du département ou son représentant et ne concerne que les compétences professionnelles techniques,
- le dispositif est animé au sein de chaque département concerné au travers des correspondants « insertion » et le département GIS a la charge d'animer et de professionnaliser ce réseau.

Qualifications préparées et métiers accessibles

Le dispositif de contrat de professionnalisation concerne les métiers de l'exploitation, de la maintenance et de l'ingénierie et n'a pas vocation à s'ouvrir aux métiers du tertiaire.

A l'exploitation, il permet d'accéder, à ce jour, aux métiers de conducteur de bus, animateur agent mobile et responsable de gare. Ces contrats comportent un « tronc commun » permettant aux bénéficiaires de découvrir les réseaux et les métiers, de développer des compétences communes aux métiers préparés (accueil, information, action commerciale...).

Les parties signataires conviennent d'examiner à l'avenir l'opportunité de développer le dispositif de contrat de professionnalisation pour l'accès à d'autres métiers.

Dans les départements de la Maintenance et de l'Ingénierie les contrats de professionnalisation préparent :

- à des diplômes de niveau cap et bac professionnel dans des spécialités variées (notamment bâtiment génie civil, ferroviaire, véhicules industriels, électromécanique, électrotechnique, informatique industrielle, logistique...),
- à la qualification interne « poseur de voies »,
- aux diplômes de niveau BTS, DUT, ou licence professionnelle, sur certains de nos métiers pour lesquels les compétences recherchées ne sont pas acquises à l'issue de la formation initiale.

Afin de renforcer l'attractivité de l'entreprise et répondre aux besoins des départements à la recherche de profils techniques spécifiques, la RATP ouvrira le dispositif de Contrat de

professionnalisation aux formations en alternance préparant des diplômes de niveau supérieur à BAC+3 reconnus par l'Education Nationale.

Volume annuel de CP et recrutement dans le cadre permanent

Engagement annuel

La RATP s'efforcera de maintenir un volume annuel d'embauches en contrat de professionnalisation en fonction du flux de recrutement global et en ne dépassant pas 50% du métier pour ce mode de recrutement.

Pour les contrats préparant des diplômes de niveau Bac+ 2 et au-delà, les départements détermineront le volume de salariés accueillis dans ce dispositif en veillant à garder un équilibre entre les différents modes d'accès aux métiers d'encadrement.

Une attention particulière sera apportée aux candidats déjà inscrits dans un parcours d'insertion (CAE) et remplissant les conditions d'accès au CP.

Recrutement dans le cadre permanent

A son échéance, le contrat vise l'attribution d'une qualification ou d'un diplôme du métier préparé. Conclues dans le cadre du présent protocole, ces contrats ont vocation à aboutir à une embauche au cadre permanent. La décision de recrutement est prise par le responsable de l'unité ou son représentant. Elle reste la prérogative de l'employeur et requiert :

- la réussite au diplôme ou l'obtention de la qualification,
- l'avis favorable du tuteur et de l'équipe tutorale,
- l'application et le respect des règles statutaires et médicales de recrutement.

Quel que soit le métier, les critères de recrutement sont les mêmes que pour l'embauche par la voie directe.

Le salarié embauché sous statut est, comme tout nouvel entrant, considéré comme stagiaire pendant une année au terme de laquelle il sera soumis au commissionnement dans les mêmes conditions que les autres stagiaires.

Les dispositions légales entraînent de plein droit la prise en compte du temps passé en contrat de professionnalisation (à compter du premier jour) dans le calcul de l'avancement à l'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon uniquement.

Situation du salarié en CP et rémunération

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de droit commun régi par le Code du travail et non par le statut.

Jusqu'au terme de leur contrat, les salariés en contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans les effectifs pour le calcul des seuils sociaux de l'entreprise.

La rémunération

Elle se fera selon les pourcentages précisés dans la législation en vigueur, mais en référence au salaire d'embauche du métier préparé et non sur la base du SMIC (un rappel de la loi fera l'objet de l'annexe 1).

Tutorat

Organisation du tutorat

L'accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation est un élément essentiel à la démarche de formation en alternance. Ce rôle-clé dans la réussite du dispositif est pris en charge par le tuteur.

Chaque département définit l'organisation du tutorat au sein de son département dans le respect des principes suivants :

- le tutorat fait l'objet d'une charte établie au niveau des départements concernés et transmise à GIS,
- le tutorat repose sur une démarche volontaire de l'agent et la fonction de tuteur sera portée par les personnels expérimentés qui transmettent leur savoir et leurs compétences. Cette politique est inscrite dans le Plan Seniors depuis le 1^{er} janvier 2010,
- une formation adaptée est systématiquement délivrée au tuteur et l'aspect « accompagnement et encadrement » sera renforcé,
- le rôle du tuteur consiste à assurer le suivi du salarié et à veiller au bon déroulement du parcours de professionnalisation. Il contribue à établir de bonnes relations avec les différents partenaires. Il pilote la tenue du livret de suivi et participe à l'évaluation des performances. Le tuteur figure au contrat de travail. Soutenu par son encadrement, le tuteur est clairement identifié par le salarié en contrat de professionnalisation comme son responsable hiérarchique direct.
- la mission du tuteur est formalisée dans une lettre de mission établie entre le tuteur et son responsable direct. Elle permet de définir les contributions attendues, les objectifs à atteindre et les moyens mis à sa disposition pour assurer sa mission. La mission de tuteur est prise en compte pour la définition des objectifs annuels de l'agent dans le cadre de son EAP.

Valorisation du Tutorat

Le tuteur est un acteur-clé, au cœur du dispositif d'alternance. C'est pourquoi, les parties s'accordent sur l'importance de donner aux tuteurs des signes tangibles de reconnaissance lorsque, grâce à leur implication, la mission tutorale est un succès. Aussi la pratique du tutorat sur une période significative est-elle un élément discuté et évalué lors de l'EAP et/ou dans le cadre d'un bilan professionnel en s'appuyant sur la lettre de mission. C'est pourquoi, une rubrique spécifique « tutorat » est intégrée au support EAP des opérateurs. Cette dimension est un élément supplémentaire susceptible de faciliter le déroulement de carrière et le parcours professionnel de l'agent.

Dispositifs d'accompagnement du tutorat

Au-delà des actions de formation et du soutien de sa hiérarchie, l'agent qui se porte volontaire pour assurer une mission de tuteur doit pouvoir avoir accès aux informations à jour sur le dispositif de CP.

Est mis à sa disposition le guide du contrat de professionnalisation qui s'adresse aussi à l'ensemble des acteurs du dispositif. Il explicite les enjeux, objectifs et modalités du contrat de professionnalisation à la RATP. Pour un accès plus aisé, ce guide est disponible sur Urbanweb et GIS a la charge de l'alimenter et de l'actualiser.

Une journée de « Rencontre Tutorale » sera organisée au niveau de l'entreprise afin de promouvoir et développer le fonctionnement en réseau des équipes tutorales et de faciliter le partage d'expérience.

Cet évènement majeur marque la volonté de l'entreprise de favoriser les échanges entre départements et de valoriser la fonction de tuteur.

LE CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

Le contrat aidé dit « contrat d'accompagnement dans l'emploi » mis en place dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 sera poursuivi. Conformément à la loi du 1er décembre 2008 qui a mis en place de nouveaux contrats aidés, le Contrat Unique d'Insertion est entré en vigueur au 1er janvier 2010 et se décline sous la forme du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi dans le secteur non marchand (RATP). Depuis septembre 2005, plus de 1800 contrats aidés ont été signé.

Ce contrat, destiné à des publics très éloignés de l'emploi, permettra une remise à niveau sociale et professionnelle des personnes concernées, premier pas vers l'accès à l'emploi durable.

La RATP s'efforcera de maintenir une politique active d'insertion par le recrutement de personnes en Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi. Elle renforcera ses actions et son soutien auprès des personnes afin de les aider à s'insérer durablement en milieu professionnel.

DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L 2231-1 du Code du travail.

Il est reproduit en quatre exemplaires originaux.

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, il fera l'objet de formalités de dépôts et de publicité auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2011. Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. A cette date il ne continuera pas à produire ses effets en tant qu'accord à durée indéterminée.

ADHESION

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra porter que sur l'accord dans sa globalité. La partie adhérente devra en informer par lettre recommandée avec accusé de réception l'ensemble des Organisations Syndicales signataires, ainsi que la Direction.

Elle fera l'objet de règles de dépôts et de publicité identiques à celles prévues au paragraphe « Dépôts et publicité ».

REVISION ET SUIVI DE L'ACCORD

Seules les organisations syndicales représentatives signataires ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement, peuvent demander, par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties, la révision de tout ou partie du présent accord et signer un avenant de révision.

Cet accord donnera lieu à un bilan annuel transmis aux partenaires sociaux. Les parties conviennent de se réunir autour de ce bilan à l'issue de la première année d'application de l'accord avec un point particulier sur les aspects nouveaux du protocole (CP de plus de 26 ans, de niveau supérieur à bac+3...).

Les dispositions relatives au contrat de professionnalisation figurent aux articles L6325-1 et suivants du Code du travail pour le montant de la rémunération en fonction de l'âge et du niveau d'étude à l'entrée en formation :

- pour les personnes titulaires à minima du baccalauréat, 65% du montant du SMIC pour les moins de 21 ans et 80 % pour les plus de 21 ans
- pour les non titulaires du baccalauréat, 55% du montant du SMIC pour les moins de 21 ans et 70 % pour les plus de 21 ans
- pour les plus de 26 ans, 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire.