



PROTOCOLE D'ACCORD OBSERVATOIRE DES CONDITIONS D'EXERCICES DES METIERS A LA RATP



Département gestion et innovation sociale

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner. On the left, there is a small, stylized signature. To its right, there are two sets of initials: "LP" and "LP" above a signature, and "LP" above another signature.

Préambule

Conformément au relevé de décision du 20 décembre 2007, l'entreprise a créé un Observatoire des conditions d'exercices des métiers à la RATP, dont le périmètre et les missions sont à définir avec les partenaires sociaux.

Cet Observatoire sera un levier pour renforcer la cohérence et la transversalité de la politique de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels.

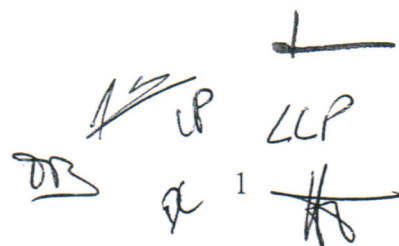
L'Observatoire a été mis en place le 28 mars 2008. Les premiers travaux ont amené à la préparation d'un inventaire des contraintes pesant sur les métiers de l'entreprise. Cet inventaire permet de dresser une cartographie des contraintes et d'en suivre leur évolution en fonction des actions de prévention qui seront mises en œuvre.

L'entreprise et les organisations syndicales sont favorables à toute réduction de contraintes pouvant être cause de pénibilité, notamment par des actions de prévention ou d'organisation. L'entreprise confirme que, concernant les améliorations apportées en termes de réduction de contrainte, il n'y aura pas de lien entre ces améliorations et l'appartenance des métiers concernés aux tableaux bonifiés de retraite.

L'Observatoire mesurant ces contraintes de manière partagée, l'entreprise met en place différents dispositifs pour les réduire, et en prévenir les effets sur les personnes. Ces dispositifs s'inscrivent dans la politique globale de prévention de la Santé au travail de l'entreprise.

Le plan de prévention annuel prend maintenant en compte les recommandations faites par l'Observatoire pour la réduction des contraintes. Ces réductions de contraintes peuvent concerner, entre autres, des éléments d'organisation du travail (méthodes, rythmes, roulement,...), d'outillage ou d'ergonomie des postes.

Le présent texte a pour but de définir les compétences et missions de l'Observatoire ainsi que son mode de fonctionnement. Il ne modifie pas les compétences et attributions des CHS-CT. Il fait suite aux réunions de négociation du 24 octobre et du 17 décembre 2008.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. From left to right: a signature that appears to be 'DB', a signature that appears to be 'CP', a signature that appears to be 'LLP', and a signature that appears to be 'H'. There is also a small '1' written between the second and third signatures.

Art 1 : compétences de l'Observatoire

L'Observatoire, mis en place le 28 mars 2008, voit son champ de compétence et ses missions précisées.

Le champ de compétence de l'Observatoire recouvre ce qui relève des contraintes et des conditions d'exercice des métiers. Sur ce domaine, à partir de l'inventaire réalisé et mis à jour, en incluant les métiers de l'encadrement, ses missions ont pour objet d'orienter la politique de prévention de l'entreprise dans le but de réduire les contraintes liées à l'exercice de nos métiers.

Plus précisément, il propose à l'entreprise les priorités à prendre en compte pour l'élaboration de la politique de prévention, cette politique étant ensuite mise en oeuvre dans les différents Départements, en concertation avec les Organisations syndicales et avec le CHSCT dans le cadre de leurs compétences respectives. L'Observatoire mesure dans la durée les effets des actions préconisées et proposera les indicateurs pertinents nécessaires à leur suivi.

L'Observatoire est également un lieu d'échange sur les bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise; ces échanges donnent également lieu, le cas échéant, à recommandations transversales dans le cadre du Plan de prévention annuel.

L'Observatoire peut demander la réalisation d'études épidémiologiques sur des thèmes précis et transversaux; il peut solliciter des présentations d'intervenants interne ou externe selon les sujets à l'ordre du jour.

Art 2 : composition

L'Observatoire, qui est un lieu d'échange, d'analyse et de recommandations, est composé de la manière suivante :

Un Président : le Directeur du Département Gis ou son représentant,
Les responsables des Unités en charge de la Santé au travail (GIS/PST) et du Développement des compétences des Opérateurs (GIS/DCO),
Un responsable de l'équipe en charge du Développement durable,
La médecine de soins, la médecine conseil
La médecine du Travail,
Un représentant par Organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, accompagné d'une personne compétente de son choix

En fonction des dossiers à traiter, les intervenants concernés.

DB
LP
2
LLP
AA

Art 3 : fonctionnement

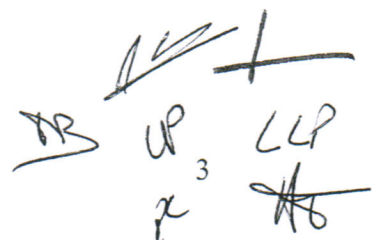
L'Observatoire se réunit deux fois par an; en cas de besoin lié à l'actualité, une réunion exceptionnelle peut être organisée sur un thème précis. Ses propositions sont formulées sur la base du consensus.

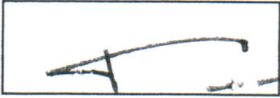
Un compte rendu, partagé avec les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, est réalisé à l'issue de chaque réunion, ainsi qu'un bilan annuel, également partagé, récapitulant les thèmes abordés dans l'année, les actions préconisées et les résultats observés, les bonnes pratiques mises en évidence ainsi que les rapports d'étude. Ces comptes rendus et bilan sont transmis aux Départements et aux CHSCT.

Une note d'entreprise décrivant les compétences, la composition et le fonctionnement de l'Observatoire sera rédigée le moment venu.

Art 4 : durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de la date de sa signature. Trois mois avant l'échéance, la Direction rencontrera les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise pour examiner les conditions de sa prorogation ou de son aménagement.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. Below the middle signature, the letters 'UP' and the number '3' are written. Below the right signature, the letters 'LLP' are written.



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



Syndicat CFTC du groupe RATP (CFTC-RATP)



Syndicat C.F.E CGC du personnel du groupe RATP



Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail (CGT)



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

Syndicat confédéré CGT des agents d'encadrement, techniciens, personnel des bureaux et assimilés de la RATP

Groupement intersyndical des ingénieurs et cadres CGT de la RATP



Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT-FO)

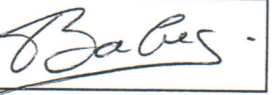


Syndicat Force Ouvrière de la RATP

Syndicat Force Ouvrière des agents d'encadrement, techniciens, employés et assimilés de la RATP



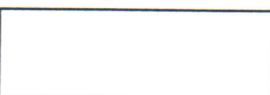
Syndicats relevant de l'Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA-RATP)



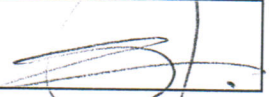
Groupement autonome toutes catégories de la RATP

Syndicat autonome BUS de la RATP

Syndicat autonome traction du métropolitain de Paris



Syndicats affiliés à la fédération des syndicats indépendants du groupe RATP



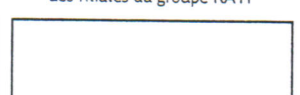
Syndicat indépendant BUS

Syndicat indépendant METRO

Syndicat indépendant RER

Syndicat indépendant des secteurs Maintenance, Tertiaire et Assimilés

Syndicat indépendant maîtrises, techniciens, cadres et personnels des filiales du groupe RATP



Syndicat SUD/RATP

