



LE RECLASSEMENT

*Un droit pour les agents !
Un devoir pour l'entreprise !*

Tout salarié peut être confronté, à un moment de sa vie, à un problème de santé pouvant amener à une situation d'inaptitude définitive à son emploi statutaire. Celle-ci peut découler d'une maladie ou d'un accident de travail (AT), voire d'une maladie professionnelle (MP).

À la RATP, les règles diffèrent selon que l'on soit agent sous statut ou relevant d'un contrat de droit privé (CDI, CDD).

D'une manière générale, un poste de reclassement compatible aux préconisations du médecin du travail doit être recherché. Dans le cadre d'un AT ou d'une MP, on parle « d'obligation ».

Mais en l'occurrence, l'obligation porte sur les moyens et non sur le résultat, ce qui signifie que l'employeur doit être en capacité de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour chercher un reclassement. A défaut de poste compatible, il peut licencier le salarié...

Pour les agents statutaires, la gestion de l'inaptitude est centralisée par la **Commission de Reclassement des Inaptes** à laquelle siègent **des membres CGT du Conseil de prévoyance.**

Pour les CDI, il n'y a aucune transparence de l'entreprise, c'est pourquoi ils doivent, dès la déclaration d'inaptitude définitive, **se faire accompagner par les délégués locaux CGT.**

Nous le savons tous, **la santé est un capital fragile et personne, strictement personne, n'est à l'abri d'être concerné par l'inaptitude.**

Le reclassement est un droit dont doit pouvoir disposer tout salarié sauf si tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé et que cela est précisé par le médecin du travail.



01 44 78 53 47



cgtmetrorer@gmail.com

Dans les faits, à la RATP aujourd'hui, le reclassement apparaît plus comme une course d'obstacles que par la mise en œuvre d'un droit.

Non seulement la RATP interprète les textes en positionnant tous les agents en inaptitude provisoire en tableau « S », mais aussi en faisant des propositions de postes que nous considérons comme déloyales, par exemple à l'autre bout de la France avec une diminution de 50 % du salaire et la perte du statut et/ou du bénéfice des protocoles de l'EPIC.

Ce type de propositions inacceptables n'amène bien évidemment quasiment que des refus de la part des salariés qui sont par la suite licenciés pour refus de reclassement.

À la CGT, notre vision du reclassement et du traitement des salariés est toute autre. Non seulement la RATP se doit d'être loyale, mais surtout se doit, au regard de la dimension de l'entreprise, de tout mettre en œuvre pour donner leur chance aux agents fragilisés par la perte de leur aptitude à leur emploi statutaire. Cela passe bien évidemment par la mise en œuvre de formations et d'aménagements de postes dans l'espace et le temps sans perte de rémunération.

Il n'est pas acceptable qu'un agent se voie proposer un poste en Haute-Savoie, payé au SMIC alors qu'il a construit toute sa vie avec sa famille en Île-de-France !

Agents sous statut ou pas, le combat est le même : il s'agit de pouvoir conserver un emploi et de continuer à vivre dans la dignité au sein d'une entreprise qui, dans ses écrits, place « L'HUMAIN » comme première de ses valeurs !

Ne pas rester isolé et se battre pour son avenir !

**Avec la CGT,
Je défends mes droits !**

