



SECAFI
Groupe ALPHA



Les conventions collectives du Transport interurbain de voyageurs et du Transport urbain et les statuts de la RATP : comparaison des principaux éléments du statut collectif

SECAFI

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de la région
Paris Ile de France
Cabinet agréé par le Ministère du Travail,
habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction régionale Ile de France
20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 3 931 382,50 €

312 938 483 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire

FR 88 312 938 483

BORDEAUX ▶ LILLE ▶ LYON ▶ MARSEILLE ▶ METZ ▶ MONTPELLIER ▶ NANTES ▶ PARIS ▶ TOULOUSE

www.secafi.com

- ▶ **Plusieurs évolutions viennent remettre en cause ou percuter le cadre des conventions collectives et statuts qui couvrent le transport de voyageurs**, la convention des transports routiers couvrant le transport interurbain de voyageurs et la convention des transports urbains des voyageurs :
 - ▶ Tendances des opérateurs de transport urbain et/ou des autorités organisatrices à développer la sous-traitance de certaines activités auprès d'entreprises de l'interurbain.
 - ▶ La loi NOTRe du 7 août 2015 (n°2015-991) qui a apporté une définition des activités qui relèvent du Transport Urbain ou du Transport Interurbain (Transport routier de voyageurs).
 - ▶ En parallèle, les perspectives de mise en concurrence de la RATP en Ile-de-France posent des questions complexes, aussi bien sur le statut social qui sera applicable aux nouveaux acteurs que le risque de dumping social qui pourrait s'ensuivre.

- ▶ Dans ce contexte, les salariés des entreprises et les équipes syndicales sont face à des risques et aussi des opportunités :
 - ▶ Risques d'augmentation du dumping social, via des mises en concurrence jouant sur le moins-disant social ;
 - ▶ Opportunités de consolider et de développer le statut social des salariés du secteur.

- ▶ **Le présent document vise à établir les grandes lignes d'une première comparaison sur trois champs apparaissant essentiels, sans viser à l'exhaustivité :**
 - ▶ Les conditions d'organisation du travail ;
 - ▶ Les rémunérations ;
 - ▶ La prévoyance et les retraites.

- ▶ **L'objectif du document est de fournir un outil et des points de repère pour avancer dans la définition d'une stratégie et d'une plateforme syndicale.**
 - ▶ À ce stade il s'agit d'un document de travail. Certaines validations peuvent être nécessaires, notamment sur ce qui concerne la RATP. Ce document a vocation à être complété et travaillé pour répondre aux sujets qui seront perçus comme prioritaires.

Organisation du travail

Page 4

Rémunérations

Page 10

Prévoyance et départ en retraite

Page 15

La durée du travail

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP	Accord d'entreprise / usage / engagements unilatéraux
<p><u>Durée du travail hebdomadaire :</u> Pour un conducteur de transport routier de personnes, la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures.</p> <p><u>Durée maximale journalière :</u> Elle est de 10 heures, pouvant atteindre 12 heures une fois par semaine et 12 heures une seconde fois par semaine dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur 5 jours au moins.</p> <p><u>Durée maximale hebdomadaire :</u> Elle est de 48 heures sur une semaine isolée et 44 heures en moyenne sur 12 semaines.</p>	<p><u>Durée du travail hebdomadaire :</u> La durée hebdomadaire est fixée à 35 heures de travail.</p> <p><u>Durée maximale journalière :</u> L'amplitude journalière maximum est fixée à 11 h et peut, après avis du CE ou des DP, être prolongée jusqu'à 13 heures dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque le travail est réparti sur moins de 5 jours ; - lorsque les conditions de l'exploitation du service le rendent nécessaire, et dans la limite de 35 % du nombre de services de la période de référence applicable dans l'entreprise. <p><u>Durée maximale hebdomadaire :</u> Elle est fixée à 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période de 12 semaines consécutives. Le décret prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, la durée du travail peut, après autorisation de l'inspecteur du travail des transports, être portée jusqu'à 50 heures par semaine, sans que les heures effectuées au-delà de 46 heures hebdomadaires n'excèdent 40 heures par salarié et par an. Ces heures s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.</p>	<p>Secteur BUS (1)</p> <p><u>Durée du travail quotidienne :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eté (juillet-août) : 8h15 – 1h de battement – 15' d'écart de ligne = 7h, payé 8h15 • Hiver (reste de l'année): 6h53 – 15' d'écart de ligne = 6h38 payé 6h53 <p><u>Durée maximale journalière :</u> Elle est de 10h30 par jour et 8 heures par jour pour les travailleurs de nuit (dérogation possible dans la limite de 12 heures).</p> <p><u>Durée maximale hebdomadaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eté : La durée maximale hebdomadaire est de 48h dont sont déduits les battements et écart de ligne. • Hiver : La durée maximale est 41h18, dont sont déduits les battements et écart de ligne. 	

(1) Source : Conditions de travail des machinistes-receveurs Méthode A



Les aménagements de la durée du travail

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP	Accord d'entreprise / usage / engagements unilatéraux
<p>Le temps de travail peut être organisé selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit sur 2 semaines consécutives (par quatorzaine) uniquement pour le personnel roulant, et si les 2 conditions suivantes sont remplies : <ul style="list-style-type: none"> ✓ au moins 3 jours de repos hebdomadaire au cours de la période, ✓ respect de la durée maximale hebdomadaire (48h) pour chaque semaine. Dans ce cas, la durée hebdomadaire du travail est le résultat de la division par 2 des heures accomplies pendant les 2 semaines. - Soit sur d'autres périodes de référence définies par accord d'entreprise dans le cadre des différents dispositifs légaux (notamment une modulation du temps de travail). 	<p>Le temps de travail peut être organisé selon les modalités suivantes, un accord d'entreprise ou d'établissement pouvant prévoir des dispositions plus favorables aux salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit par cycle : ces cycles, de 12 semaines maximum, correspondent aux différents niveaux d'activité de l'entreprise (période scolaire ou vacances), la durée du travail ne se répétant pas à l'identique d'un cycle à l'autre. - Soit sur d'autres périodes de référence définies par accord d'entreprise dans le cadre des différents dispositifs légaux (notamment une modulation du temps de travail). 	<p>Le personnel bénéficie d'un repos journalier de 11 heures consécutives. Le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 24 heures consécutives accolées aux 11 heures de repos journalier soit 35 heures au total.</p>	

Les heures supplémentaires

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP	Accord d'entreprise / usage / engagements unilatéraux
<p><u>Majorations pour heures supplémentaires :</u> Aucune disposition n'est prévue encadrant la majoration pour heures supplémentaires (application des dispositions supplétives de la loi, 25% pour les huit premières heures supplémentaires et 50 % au delà).</p> <p><u>Contingent annuel d'heures supplémentaires :</u> 130 heures et 90 heures en cas de modulation</p>	<p><u>Majorations pour heures supplémentaires :</u> Aucune disposition n'est prévue encadrant la majoration pour heures supplémentaires (application des dispositions supplétives de la loi, 25% pour les huit premières heures supplémentaires et 50 % au delà).</p> <p><u>Contingent annuel d'heures supplémentaires :</u> 115 heures dans un délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur de l'accord de branche du 22 décembre 1998.</p>	<p><u>Majorations pour heures supplémentaires + heures de dérogation (majorées à 25 %) :</u>(1) Les heures supplémentaires, connues à l'issue du cycle annuel de travail, sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit épargnées sur un compte épargne temps (CET) ; volume max de 5.000 minutes, au delà payé en février ; • soit rémunérées, majorées à 25%, sur la paie de février suivant l'année de travail ; • soit permettent de financer la pose d'un ou plusieurs jours de congé. 	<p><u>Remarque :</u> Dans les entreprises de TRV qui disposent d'accords de modulation ou d'annualisation, les heures supplémentaires sont compensées dans la modulation et donc non payées.</p>

(1) Source : Instruction Générales IG 523 B, Juin 2013

Le travail de nuit

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP	Accord d'entreprise / usage / engagements unilatéraux
<p><u>Plage horaire :</u> Tout travail entre 21h et 6h est considéré comme travail de nuit.</p> <p><u>Limites :</u> Durée de conduite pendant cette plage horaire ne saurait excéder 4h.</p> <p><u>Compensations :</u> Si plus d'une heure de travail de nuit, un temps de repos compensateur d'au minimum 10% des heures de travail effectuées de nuit doit être accordé.</p> <p>Une indemnisation pécuniaire peut être instaurée par accord.</p>	<p><u>Plage horaire :</u> Tout travail entre 22h et 5h est considéré comme travail de nuit. Un accord peut prévoir une autre période de 7h consécutives comprise entre ces limites.</p> <p><u>Limites :</u> Durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8h en moyenne par période de 24h.</p> <p><u>Compensations :</u> Une heure de travail de nuit doit faire l'objet d'une compensation minimale équivalente à 25 % du salaire horaire brut de base de l'emploi occupé dans l'entreprise. Cette compensation doit être attribuée en rémunération et/ou en temps selon les modalités définies par l'entreprise, telles que majoration de salaire, prime et/ou repos compensateur.</p> <p><u>Travailleur de nuit :</u> Les salariés ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient en sus de la compensation vue ci-dessus d'un repos égal à 4% par heure de nuit dans la limite de 50 heures par an.</p>	<p><u>Plage horaire :</u> La période nocturne s'étend de 23h à 6h.</p> <p><u>Limites :</u> La durée de conduite pendant cette période nocturne ne peut excéder 7h consécutives par tranche de 24 heures. (1)</p> <p><u>Compensations :</u> Les salariés dont la durée quotidienne de travail de nuit est supérieure à 8 heures doivent bénéficier, d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation. Exceptionnellement, en cas d'impossibilité, cette compensation peut être allouée en rémunération.</p> <p><u>Travailleur de nuit :</u> Les agents ayant accompli au moins quatre fois par semaine et au minimum 3 heures du travail effectif journalier au cours de la période nocturne ou bien effectué au moins 540 heures du travail effectif annuel au cours de la période nocturne.</p> <p><u>Indemnité et primes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Allocation pour travail de nuit tardif ou matinal (ATNTM) ; - Allocation complémentaire pour travaux de nuit (ACTN) ; - Prime panier (42,48 € au 01/07/2015). <p>Majoration de la pension de retraite : 75 % du montant moyen mensuel des primes de nuit perçues pour 15 ans de services de nuit. Au-delà de 15 ans, le taux est supérieur à 75 % pouvant aller jusqu'à 100 % du montant moyen mensuel des primes de nuit perçues</p>	<p>Nota : Les accords ou usages des entreprises de TRV prévoient fréquemment une majoration des heures de nuit supérieure à 10%.</p>

(1) Source : Instruction Générales GIS 398 D, Mars 2014

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP	Accord d'entreprise / usage / engagements unilatéraux
<p>Coupures du personnel roulant : Temps qui ne sont pas considérés comme du travail effectif dans l'amplitude de la journée (c'est-à-dire qui ne sont pas du temps de conduite, du temps pour travaux annexes ou du temps à disposition).</p> <p>Les coupures entre 2 vacations et situées dans un autre lieu que le lieu d'embauche (lieu de la première prise de service journalière, y compris le domicile) doivent être indemnisées comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coupures dans un dépôt aménagé dédié aux conducteurs : indemnisation à 25 % du temps correspondant ; - Coupures dans tout autre lieu extérieur : indemnisation à 50 % du temps correspondant. <p>Sauf pour les entreprises de transport sanitaire et à l'exception du personnel roulant des entreprises de transport routier de personnes affecté à des services réguliers dont le parcours de la ligne ne dépasse pas 50 kilomètres, les salariés ne doivent pas travailler plus de six heures consécutives sans pause.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Après un temps de conduite de 4h30, le salarié peut prendre une pause de 45 min. - Entre 6h et 9 h de temps de travail, le temps de pause est de 30 min. - Au delà de 9h = 45 min. <p>Les pauses peuvent être fractionnées en périodes d'une durée d'au moins quinze minutes chacune (art. L. 3312-2 du code des transports).</p> <p>Temps d'amplitude :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Temps maximal au service de l'employeur = 9 h. <p>La durée des coupures augmente si l'amplitude augmente (avec une amplitude maximale de 12h pouvant être portée jusqu'à 14h).</p>	<p>Coupures du personnel roulant : Une coupure est une période comprise dans l'amplitude de la journée de travail du salarié.</p> <p>Tout salarié dont le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures bénéficie d'une coupure d'au moins 20 minutes (temps de repas, de disponibilité, d'attente dans les terminus et des différents temps d'inactivité ou d'interruption). Pour des raisons techniques d'exploitation, la période de coupure peut être remplacée par un temps de repos équivalent.</p> <p>La Cour de cassation, civile, Chambre sociale du 14 décembre 2016 a jugé que le système de fractionnement de la pause de 20 minutes est contraire à la directive CE du 4 novembre 2003, à l'article L. 3122-2 du code du travail et à l'article 10 du décret du 14 février 2000 et porte atteinte au droit à la santé et à la sécurité reconnu aux salariés,</p> <p>Aucun service ne peut compter plus de 2 coupures. Le nombre journalier de services à 2 coupures ne peut excéder 10 % du nombre total de services.</p> <p>Coupure repas : La coupure pour repas est au minimum de 45 minutes. Tout agent en service entre 11 h 30 et 14 heures qui ne bénéficie pas, dans cet intervalle, d'une coupure pour repas au moins égale à 45 minutes reçoit une allocation représentative de frais pour repas décalé, égale au salaire d'une demi-heure du salaire de base d'un conducteur-receveur de 10 ans d'ancienneté.</p> <p>Les accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions dérogeant à cet article.</p>	<p>Coupures du personnel roulant : L'interruption de service entre deux périodes de travail d'une même journée pendant laquelle le personnel peut librement vaquer à des occupations personnelles ; elle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.</p> <p>15 minutes de temps de battement rémunérées (voir paragraphe Durée du travail, page 4)</p>	<p>Ce sujet est souvent traité dans les accords d'entreprise ou fait l'objet d'usages.</p> <p>Il est très important pour les conditions de travail, et l'articulation vie au travail/vie privée.</p>



Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP	Accord d'entreprise / usage / engagements unilatéraux
<p>Pour les ouvriers et les ETAM : Mise en place d'un 13^{ème} mois ayant un an d'ancienneté au 31 décembre de chaque année.</p> <p>Versé en décembre de chaque année, il est calculé prorata temporis pour les salariés ne justifiant pas d'une année civile de travail effectif.</p> <p>Il est calculé à partir du taux horaire, base 35 heures hebdomadaires, du mois de novembre de l'année considérée (prorata temporis pour les salariés à temps partiel).</p>	<p>Aucune disposition n'est prévue en matière de treizième mois.</p>	<p>La prime de gestion 13^{ème} mois de l'année N est attribuée au personnel commissionné et stagiaire présent entre le 1^{er} novembre de l'année N-1 et le 31 octobre de l'année N. Elle est versée avec le solde du mois de novembre.</p>	<p>Des usages ou des accords collectifs d'entreprise du secteur TU viennent souvent sécuriser le 13^{ème} mois.</p> <p>Les contrats de travail des salariés peuvent prévoir contractuellement un treizième mois, ce qui constitue une bonne protection.</p>

L'ancienneté

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP	Accord d'entreprise / usage / engagements unilatéraux
<p><u>Pour les ouvriers :</u> Majoration du taux horaire conventionnel pour ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 % après 1 année ; - 6 % après 5 années ; - 8 % après 10 années ; - 10 % après 15 années ; - 14 % après 20 années ; - 17 % après 25 années ; - 20 % après 30 années. <p><u>Pour les techniciens et agents de maîtrise :</u> Majoration du salaire minimal professionnel garanti :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 % après 3 années ; - 6 % après 6 années ; - 9 % après 9 années ; - 12 % après 12 années ; - 15 % après 15 années ; - 17 % après 20 années ; - 18,5 % après 25 années ; - 20 % après 30 années. <p><u>Pour les cadres :</u> Majoration des rémunérations minimales mensuelles et annuelles garanties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 % après 5 ans dans la catégorie ; - 10 % après 10 ans dans la catégorie ; - 15 % après 15 ans d'ancienneté. <p>Reprise de la moitié de l'ancienneté acquise pour les techniciens et agents de maîtrise promus sans qu'il puisse en résulter une majoration de la rémunération garantie supérieure à 5 %.</p>	<p><u>Pour les employés et ouvriers :</u> Majoration du salaire de base à l'embauche de l'emploi occupé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 % après 6 mois de stage ; - 7 % après 1 an (5ème classe) ; - 10 % après 3 ans (4ème classe) ; - 12 % après 5 ans (3ème classe) ; - 14 % après 10 ans (2ème classe) ; - 17 % après 15 ans (1ère classe) ; - 20 % après 20 ans (Hors classe) ; - 23 % après 25 ans (Hors classe exceptionnelle). <p><u>Pour les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs :</u> Majoration du salaire de base à l'embauche de l'emploi occupé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 % après 6 mois de stage ; - 7 % après 1 an (5ème classe) ; - 10 % après 3 ans (4ème classe) ; - 12 % après 5 ans (3ème classe) ; - 14 % après 10 ans (2ème classe) ; - 17 % après 15 ans (1ère classe) ; - 20 % après 20 ans (Hors classe) ; - 25 % après 25 ans (Hors classe exceptionnelle A) ; - 30 % après 30 ans (Hors classe exceptionnelle B). <p><u>Pour les cadres :</u> Majoration pour ancienneté dans un même grade :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 % après 2 ans et demi ; - 10 % après 5 ans ; - 15 % après 7 ans et demi ; - 20 % après 10 ans ; - 30 % après 15 ans ; - 40 % après 20 ans ; - 50 % après 30 ans. 	<p><u>Pour les conducteurs et machinistes :</u> Majoration du salaire de base en fonction de l'avancement des niveaux et de l'échelon (tous les 2 ans).</p> <p>La grille de rémunération définie à l'annexe VIII du Statut du personnel de la RATP est structurée depuis le 1er octobre 1985 en niveaux de rémunération. Chaque niveau comporte une plage d'échelons ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les opérateurs, échelons 2 à 28 ; - pour les techniciens supérieurs et les agents de maîtrise, échelons 4 à 18 ; - pour les cadres, échelons 5 à 19. <p><u>Exemples d'un machiniste receveur ou conducteur n'évoluant que sur l'ancienneté (échelon) sur les deux pages suivantes.</u></p>	<p>Des dispositions ou des usages plus favorables que la convention existent dans certaines entreprises, notamment en TRV.</p>



Les classifications

Transport interurbain de voyageurs (TRV)

Coefficient	Intitulé	Salaire mensuel*	Description
131 V	Conducteur de car	1.497,24€	Ouvrier chargé de la conduite d'un car (transport privé)
140 V	Conducteur receveur	1.553,46€	Ouvrier chargé de la conduite d'un car et de la perception des recettes voyageurs
136 V	Conducteur Accompagnateur de Personne à Mobilité Réduite	1.510,08€	Transport exclusivement dédié aux personnes handicapées pour lequel le conducteur est amené à apporter un accompagnement au voyageur
137 V	Conducteur en transport scolaire (CPS)	1.514,89 €	Les activités de conduite comprennent les services scolaires, périscolaires, activités pédagogiques
142 V	Conducteur des Services Librement Organisés (SLO)	1.569,68€	Conducteur exécute sur une année civile, au moins 50 % de son temps de travail effectif sur des SLO
145 V	Conducteur de tourisme	1.585,60€	Exécute des services de tourisme à grandes distances d'une durée d'au moins 3 jours
150 V	Conducteur grand tourisme	1.624,14€	Ouvrier chargé habituellement de la conduite d'un car de grand luxe comportant au moins 32 fauteuils ; exécute des circuits de grand tourisme, c'est-à-dire d'une durée d'au moins 5 jours

Transport urbain (TU)

Coefficient	Intitulé	Salaire mensuel*	Description
190	Conducteur Tramway (Wattman agent unique)	1.578,90€	Réalise le transport en commun de personnes, en service urbain, interurbain
200	Conducteur receveur / conducteur de métro	1.662,00€	Agent seul à bord assurant la conduite d'un véhicule, d'une rame de métro (pilotage manuel ou automatique). Il prépare le véhicule, repère le parcours, prévoit les aléas et contrôle les titres de transport à bord du véhicule ou procède à la vente

RATP

Coefficient	Intitulé	Salaire mensuel*	Description
284,5 à 452,3	Machiniste receveur (Bus et Tramway)	1 868,74€	Gérer la circulation du bus en milieu urbain, répondre aux attentes des clients, vendre et assurer un contrôle visuel des titres de transport
284,5 à 460,4	Conducteur de métro	1.868,74€	Assurer le transport des voyageurs dans le respect de la réglementation ferroviaire

*Salaire mensuel de base : Il s'agit uniquement d'un minima fixé par les branches d'autres normes ou le contrat de travail peuvent prévoir des dispositions plus favorables.



L'indemnisation des arrêts maladie et de travail (personnel de conduite)

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP																												
<p>Indemnisation en cas d'arrêt de travail :</p> <p>Dispositions légales</p> <ul style="list-style-type: none"> - IJSS = 50% du salaire journalier de base (moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois travaillés dans la limite de 1,8 SMIC). - Délai de carence de la Sécurité sociale : 5 jours. - Versement des seules IJSS jusqu'au 6^e jour. Ensuite, l'indemnité complémentaire légale versée par l'employeur complète les IJSS. <p>- Durée d'indemnisation du salarié pendant son arrêt fonction de l'ancienneté du salarié et de la durée de l'absence :</p> <p>En cas de maladie</p> <table border="1" data-bbox="58 799 792 1038"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Ancienneté</th> <th colspan="2">Durée du maintien</th> </tr> <tr> <th>À 100 %</th> <th>À 75 % (*)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Après 3 ans</td> <td>du 6^{ème} au 40^{ème} jour</td> <td>du 41^{ème} au 70^{ème} jour</td> </tr> <tr> <td>Après 5 ans</td> <td>du 6^{ème} au 70^{ème} jour</td> <td>du 71^{ème} au 130^{ème} jour</td> </tr> <tr> <td>Après 10 ans</td> <td>du 6^{ème} au 100^{ème} jour</td> <td>du 101^{ème} au 190^{ème} jour</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>*En cas d'hospitalisation les périodes d'indemnisation à 75 % visées ci-dessus sont prolongées de 30 jours.</i></p> <p>En cas de d'accident du travail</p> <table border="1" data-bbox="58 1185 792 1425"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Ancienneté</th> <th colspan="2">Durée du maintien</th> </tr> <tr> <th>À 100 %</th> <th>À 75 %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Après 3 ans</td> <td>du 1^{er} au 30^{ème} jour</td> <td>du 31^{ème} au 90^{ème} jour</td> </tr> <tr> <td>Après 5 ans</td> <td>du 1^{er} au 60^{ème} jour</td> <td>du 61^{ème} au 150^{ème} jour</td> </tr> <tr> <td>Après 10 ans</td> <td>du 1^{er} au 90^{ème} jour</td> <td>du 91^{ème} au 210^{ème} jour</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	Durée du maintien		À 100 %	À 75 % (*)	Après 3 ans	du 6 ^{ème} au 40 ^{ème} jour	du 41 ^{ème} au 70 ^{ème} jour	Après 5 ans	du 6 ^{ème} au 70 ^{ème} jour	du 71 ^{ème} au 130 ^{ème} jour	Après 10 ans	du 6 ^{ème} au 100 ^{ème} jour	du 101 ^{ème} au 190 ^{ème} jour	Ancienneté	Durée du maintien		À 100 %	À 75 %	Après 3 ans	du 1 ^{er} au 30 ^{ème} jour	du 31 ^{ème} au 90 ^{ème} jour	Après 5 ans	du 1 ^{er} au 60 ^{ème} jour	du 61 ^{ème} au 150 ^{ème} jour	Après 10 ans	du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour	du 91 ^{ème} au 210 ^{ème} jour	<p>Indemnisation en cas d'arrêt de travail (art. 38) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Versement d'une indemnisation pendant 180 jours calendaires en cas d'arrêt de travail continu ou non pour maladie et par période de référence de 12 mois précédant le 1^{er} jour d'arrêt de travail. - Principe : somme IJSS + Maintien de salaire sur 180 jours + versements entreprise = rémunération totale (excepté primes) correspondant à l'horaire de travail habituel. - Un délai de carence de 3 jours calendaires est observé pour tout arrêt de travail. - Indemnisation de 100% attribuée du 91^e au 180^e jour (un même arrêt de travail continu pour maladie ne peut excéder 180 jours). - Pour les Etam et cadres : pas de jours de carence. 	<p>Indemnisation en cas d'arrêt de travail :</p> <p>Les salariés de la RATP bénéficient d'un maintien de salaire sans délai de carence pendant 3 mois pouvant être porté jusqu'à 1 an de salaire (sous condition de critère).</p> <p>À partir de 3 mois, la commission médicale prend le relais et peut prolonger l'indemnisation jusqu'à 3 ans.</p>
Ancienneté		Durée du maintien																												
	À 100 %	À 75 % (*)																												
Après 3 ans	du 6 ^{ème} au 40 ^{ème} jour	du 41 ^{ème} au 70 ^{ème} jour																												
Après 5 ans	du 6 ^{ème} au 70 ^{ème} jour	du 71 ^{ème} au 130 ^{ème} jour																												
Après 10 ans	du 6 ^{ème} au 100 ^{ème} jour	du 101 ^{ème} au 190 ^{ème} jour																												
Ancienneté	Durée du maintien																													
	À 100 %	À 75 %																												
Après 3 ans	du 1 ^{er} au 30 ^{ème} jour	du 31 ^{ème} au 90 ^{ème} jour																												
Après 5 ans	du 1 ^{er} au 60 ^{ème} jour	du 61 ^{ème} au 150 ^{ème} jour																												
Après 10 ans	du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour	du 91 ^{ème} au 210 ^{ème} jour																												



La retraite du personnel de conduite

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP
<p>Régimes : régime général (CNAV) + régime complémentaire (CARCEPT)</p> <p>=> Règles qui s'appliquent à l'ensemble du secteur privé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Âge d'ouverture des droits : 62 ans. - Durée d'assurance nécessaire à une retraite à taux plein : 41,5 ans (G1955). - À la CARCEPT : pour les salariés remplissant les conditions du taux plein, décote de 10% par an pendant 3 ans jusqu'à 67 ans. Annulation de la décote au bout de 4 trimestres de cotisation au-delà du taux plein. - Salaire de référence : 25 meilleures années à la CNAV, ensemble de la carrière à la CARCEPT. - Départ anticipé possible dans le cadre du dispositif carrières longues. 	<p>Régimes : régime général (CNAV) + régime complémentaire (CARCEPT)</p> <p>⇒ Règles qui s'appliquent à l'ensemble du secteur privé (cf TRV).</p>	<p>Régimes RATP : Les salariés statutaires de la RATP relèvent de la Caisse de Retraites du Personnel (CRP) RATP pour la pension versée au titre des annuités cotisées. LA CRP est gérée par le conseil d'administration de la CRP RATP.</p> <p>Spécificité RATP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le calcul de la pension s'effectue sur la base des 6 derniers mois d'activité, - le taux plein de pension est égal à un taux de remplacement de 75%. <p>Âges/durées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sédentaires : 62 ans + Durée assurance requise pour taux plein (75%) : 166 trimestres. • Actifs cat. A (personnel d'exécution dans les bureaux de dépôts, entretien et atelier) : départ à 57 ans sous la condition d'une durée de service comprise entre 25 et 27 ans (en fonction de l'année au cours de laquelle l'agent atteint 25 ans de services). • Actifs cat. B (machinistes-receveurs, exploitation du réseau ferré) : 52 ans sous la condition d'une durée de service comprise entre 25 et 27 ans (en fonction de l'année au cours de laquelle l'agent atteint 25 ans de services). <p>Bonification de 1/5 jusqu'en 2009. Les personnes embauchées à partir de 2009 ne bénéficient pas de bonification.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prime (2,4% du salaire) de « compensation » de l'augmentation du taux de cotisation vieillesse intervenue en 2006.



Les départs anticipés du personnel de conduite

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP	Accord d'entreprise / usage / engagements unilatéraux
<p>Le Congé de Fin d'Activité (CFA) : Pour bénéficier du CFA il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre âgé d'au moins 57 ans et de moins de 62 ans. - Les conducteurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite « carrière longue ». Prise en charge par le régime de CFA, 5 ans au maximum avant la date à laquelle ils remplissent les conditions pour prétendre à leur pension de retraite à taux plein dans le cadre du dispositif « carrière longue ». - Occuper au moment de la demande, jusqu'au départ en CFA et dans une entreprise de transport entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, un emploi de conducteur de transport routier de voyageurs. - Justifier avoir exercé pendant 30 ans, dont au moins 25 ans à temps complet, de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite, soit en transport de voyageurs, soit dans le cadre d'une carrière mixte, dans les cinq dernières années devant avoir été effectuées dans le secteur voyageur (les arrêts de travail pour accident du travail sont pris en compte dans la limite d'un an pour la détermination des années de conduite). 	<p>Dispositions légales</p>	<p>L'admission à la retraite est prononcée dans les conditions prévues par le règlement des retraites.</p>	

L'inaptitude à la conduite

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP	Accord d'entreprise / usage / engagements unilatéraux								
<p>L'inaptitude à la conduite : Les salariés inaptes à la conduite peuvent bénéficier, sous condition, d'une prestation versée par l'IPRIAC jusqu'à l'ouverture de leur droit à taux plein pour la pension de retraite.</p>	<p>L'inaptitude à la conduite : Les salariés inaptes à la conduite peuvent bénéficier, sous condition, d'une prestation versée par l'IPRIAC jusqu'à l'ouverture de leur droit à taux plein pour la pension de retraite, dont le niveau dépend de l'acquisition d'un certain nombre de points.</p> <p>Le 20 avril 2016, un nouvel accord a été conclu applicable à l'ensemble des entreprises concernées, à effet du 1er janvier 2017. Cet accord instaure notamment un Compte Personnel de Prévoyance, composé de points d'activité, qui servent à déterminer les seuils d'accès aux droits à prestations et de points de solidarité.</p> <p>Qui en bénéficie ? :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les conducteurs d'un véhicule nécessitant la possession du permis C, C1, C1E, CE, D, D1, D1E, DE. - Les conducteurs à la conduite d'un véhicule d'exploitation des réseaux de tramways, métros, chemins de fer, funiculaires, nécessitant un certificat spécial de capacité à la conduite. <table border="1" data-bbox="510 1262 1279 1417"> <thead> <tr> <th>Points d'activité acquis</th> <th>Prestation en cas d'inaptitude</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 0 à 1 200 points</td> <td>Capital égal à 1/12è du salaire de référence</td> </tr> <tr> <td>De 1 201 à 1 800 points</td> <td>Capital égal à 2/12è du salaire de référence</td> </tr> <tr> <td>Au-delà de 1801 points</td> <td>Rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence</td> </tr> </tbody> </table>	Points d'activité acquis	Prestation en cas d'inaptitude	De 0 à 1 200 points	Capital égal à 1/12è du salaire de référence	De 1 201 à 1 800 points	Capital égal à 2/12è du salaire de référence	Au-delà de 1801 points	Rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence	<p>L'inaptitude à la conduite : Les agents du cadre permanent bénéficient du conseil de prévoyance agréé par la RATP.</p> <p>Dans certains cas, les agents en congé de maladie peuvent être maintenus à plein salaire jusqu'à la durée de leur rétablissement ou de leur admission à la retraite.</p> <p>Les agents atteints de graves pathologies peuvent obtenir des congés longue durée avec plein salaire pendant trois ans et avec demi-salaire pendant deux ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inaptitude définitive à tout emploi statutaire, la personne peut prétendre à la réforme médicale. - Inaptitude provisoire d'une durée 6 mois, renouvelable 6 mois. - Obligation de reclassement. 	
Points d'activité acquis	Prestation en cas d'inaptitude										
De 0 à 1 200 points	Capital égal à 1/12è du salaire de référence										
De 1 201 à 1 800 points	Capital égal à 2/12è du salaire de référence										
Au-delà de 1801 points	Rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence										

Les indemnités de départ en retraite

Transport interurbain de voyageurs (TRV)	Transport urbain (TU)	RATP																																														
<p>Indemnité départ retraite : Indemnités légales</p> <table border="1" data-bbox="107 518 853 989"> <thead> <tr> <th>Ancienneté du salarié</th> <th>Montant de l'indemnité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10 ans minimum et – 15 ans</td> <td>½ mois de salaire</td> </tr> <tr> <td>15 ans et -20 ans</td> <td>1 mois de salaire</td> </tr> <tr> <td>20 ans et – 25 ans</td> <td>1,5 mois de salaire</td> </tr> <tr> <td>25 ans et -30 ans</td> <td>2 mois de salaire</td> </tr> <tr> <td>> 30 ans</td> <td>2,5 mois de salaire</td> </tr> </tbody> </table> <p>➤ Salaire à prendre en compte : 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse.</p>	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité	10 ans minimum et – 15 ans	½ mois de salaire	15 ans et -20 ans	1 mois de salaire	20 ans et – 25 ans	1,5 mois de salaire	25 ans et -30 ans	2 mois de salaire	> 30 ans	2,5 mois de salaire	<p>Indemnité départ retraite (art. 62) : Versée également en cas de départ pour réforme ou invalidité.</p> <p>➤ Barème :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une journée par année de présence dans l'entreprise pour moins de dix ans d'ancienneté - trois quarts de mois du dernier traitement après dix ans d'ancienneté - un mois un quart du dernier traitement après quinze ans d'ancienneté - un mois trois quarts du dernier traitement après vingt ans d'ancienneté - deux mois un quart du dernier traitement après vingt-cinq ans d'ancienneté - deux mois trois quarts du dernier traitement après trente ans d'ancienneté. <p>➤ Salaire à prendre en compte : 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse.</p> <p>➤ Barème différent pour les cadres en cas de départ pour réforme ou invalidité (annexe 1 art. 11).</p>	<p>Indemnité départ retraite (IG 436 N, Titre VI, ch. 2) :</p> <table border="1" data-bbox="1601 518 2132 1034"> <thead> <tr> <th>Nombre d'années</th> <th>Nombre de mois de salaire *</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>30</td><td>2,000</td></tr> <tr><td>30,5</td><td>2,067</td></tr> <tr><td>31</td><td>2,133</td></tr> <tr><td>31,5</td><td>2,200</td></tr> <tr><td>32</td><td>2,267</td></tr> <tr><td>32,5</td><td>2,334</td></tr> <tr><td>33</td><td>2,400</td></tr> <tr><td>33,5</td><td>2,467</td></tr> <tr><td>34</td><td>2,534</td></tr> <tr><td>34,5</td><td>2,600</td></tr> <tr><td>35</td><td>3,000</td></tr> <tr><td>35,5</td><td>3,000</td></tr> <tr><td>36</td><td>3,000</td></tr> <tr><td>36,5</td><td>3,000</td></tr> <tr><td>37</td><td>3,000</td></tr> <tr><td>>= 37,5</td><td>3,500</td></tr> </tbody> </table>	Nombre d'années	Nombre de mois de salaire *	30	2,000	30,5	2,067	31	2,133	31,5	2,200	32	2,267	32,5	2,334	33	2,400	33,5	2,467	34	2,534	34,5	2,600	35	3,000	35,5	3,000	36	3,000	36,5	3,000	37	3,000	>= 37,5	3,500
Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité																																															
10 ans minimum et – 15 ans	½ mois de salaire																																															
15 ans et -20 ans	1 mois de salaire																																															
20 ans et – 25 ans	1,5 mois de salaire																																															
25 ans et -30 ans	2 mois de salaire																																															
> 30 ans	2,5 mois de salaire																																															
Nombre d'années	Nombre de mois de salaire *																																															
30	2,000																																															
30,5	2,067																																															
31	2,133																																															
31,5	2,200																																															
32	2,267																																															
32,5	2,334																																															
33	2,400																																															
33,5	2,467																																															
34	2,534																																															
34,5	2,600																																															
35	3,000																																															
35,5	3,000																																															
36	3,000																																															
36,5	3,000																																															
37	3,000																																															
>= 37,5	3,500																																															

Pour contacter les auteurs de ce document :

Philippe GERVAIS

philippe.gervais@secafi.com

06 80 91 60 64

Bérénice FERRIER

berenice.ferrier@secafi.com

06 71 86 14 14

Vincent LITTOLFF

vincent.littolff@secafi.com

06 07 62 93 30

Romain MEZIERES

romain.mezieres@secafi.com

06 89 49 25 57



- Région Ile-de-France **Jean-Mathieu Sassier**
01 53 62 22 74 / 06 16 53 41 79 jean-mathieu.sassier@secafi.com
- Région Rhône-Alpes **Bertrand Artigny**
04 78 63 78 68 / 06 74 64 17 63 bertrand.artigny@secafi.com
- Région Nord **Sophie Vanlaeres**
03 20 14 64 50 / 06 80 91 77 03 sophie.vanlaeres@secafi.com
- Région Est **Pierre-Yves Aubert**
03 87 56 20 21 / 06 81 95 91 72 pierre-yves.aubert@secafi.com
- Région Ouest **Eric Julienne**
02 40 80 24 14 / 06 07 22 02 39 eric.julienne@secafi.com
- Région Midi-Pyrénées **Louise Pons**
05 34 61 19 89 / 06 40 13 11 42 louise.pons@secafi.com
- Région Aquitaine **Raphaëlle Pister**
05 57 22 45 04 / 07 86 52 35 11 raphaelle.pister@secafi.com
- Région Sud **Rod Maamria**
04 91 93 92 20 / 06 07 90 17 48 rod.maamria@secafi.com