



SYNDICAT AUTONOME TOUT RATP

LA NULLITE DES REFORMES DERNIER VOLET

L'édito n° 5 du secrétaire du 08/01/2018

Certains personnels d'encadrement, sûrement bien intentionnés et très compétents, ont cru devoir m'expliquer au vu de mes précédents éditos qu'en matière d'inaptitude, ce n'était pas le statut du personnel de la RATP qui trouvait à s'appliquer aux agents de la Régie, mais les dispositions légales, c'est-à-dire le code du travail. Remarque forte intéressante, quand on sait par ailleurs, que l'entreprise plaide exactement le contraire en justice !

A ce personnel d'encadrement fort brillant, je tiens toutefois à lui rappeler que selon les l'article L. 1211-1 du code du travail gouvernant l'exécution et la rupture du contrat de travail, « *les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droits privés ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droits privés **sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel*** ».

Ou en d'autres termes, le code du travail trouve à s'appliquer uniquement lorsque le statut du personnel ne dispose pas de dispositions ayant le même objet.

Qu'il s'ensuit que les dispositions du chapitre 7 du titre VI du statut du personnel relatives à la situation des agents en position d'inaptitude à leur emploi (art. 97 à 107), et l'instruction générale n°6/VII relative à la situation des inaptes prise en application de ce chapitre, priment par principe sur le droit du travail.

Et nous allons voir ci-après pourquoi la RATP prône aujourd'hui l'application du code du travail plutôt que le statut du personnel et surtout, pourquoi elle a décidé d'abroger l'IG 6/VII pour la remplacer, le 1^{er} mars 2017, par l'IG 6A qui ne traite plus que de la composition et des attributions de la commission de reclassement sans toutefois respecter les dispositions du statutaires, ni même légales dont son encadrement revendique l'application (!)

Mais avant de poursuivre, il me paraît indispensable de parfaire les connaissances juridiques de nos chers personnels d'encadrement en leur rappelant :

- que **l'obligation de reclassement d'un salarié devenu inapte à occuper son emploi est un principe général du droit** consacré par tant par la jurisprudence du Conseil d'Etat concernant les établissements publics à statut, comme la RATP, que par la juridiction prud'homale (CE. 22 octobre 2002, CCI de Meurthe et Moselle, req. n° 227868. Publié au recueil Lebon ; CE. 19 mai 2017, Chambre de métiers et de l'artisanat des Alpes de Haute-Provence, req. n° 397577 ; CE. 17 mai 2013, Pôle emploi, req. n° 355524. Mentionné dans les tables du recueil Lebon ; Cour d'appel d'Orléans, chambre sociale, 9 février 2017, n° de RG : 15/04025. M. Z c/ RATP)
- qu'existe au demeurant **un principe fondamental, en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui reçoit application.** C'est **le principe de faveur** longuement consacré par la jurisprudence tant administrative que judiciaire.
- enfin, si l'encadrement revendique l'application des dispositions légales qu'au moins, il les applique. Ce qui n'est manifestement pas le cas.

En effet, encore récemment une Cour d'appel n'a pas manqué de sanctionner la RATP s'agissant de la situation d'un agent déclaré inapte à la suite à une maladie ou un accident non professionnel : « *Les dispositions du statut du personnel de la RATP, qui régit la situation du salarié, sont moins protectrices que celles du titre deuxième du code du travail, dans la mesure où l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur est subordonnée à une démarche volontaire de l'intéressé, tandis que le droit commun prévoit que l'employeur doit satisfaire par principe à ladite obligation. En effet, selon l'article L. 1226-2 du code du travail que l'inaptitude soit totale c'est à dire à tout emploi dans l'entreprise ou qu'elle ne soit prononcée qu'à l'égard de l'emploi occupé par le salarié, l'employeur a une obligation de reclassement qui le conduit à rechercher et proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste ou contrat de travail. Ce n'est que si le reclassement s'avère impossible qu'il y a lieu de mettre en œuvre de la procédure de licenciement ou à la RATP la procédure de réforme. Si ce statut subordonne le reclassement à la présentation d'une demande du salarié, l'employeur n'est pas pour autant dispensé de son obligation de chercher à reclasser l'agent, devenu inapte à son emploi. L'employeur ne peut se prévaloir de l'absence de demande du salarié pour se soustraire à l'obligation impérative de reclassement alors qu'il ne l'a pas informé de cette possibilité.* » (Cour d'appel d'Orléans, ch. soc. 9 février 2017, n° de RG : 15/04025. M. Z c/ RATP)

La RATP ne saurait donc valablement, comme elle le fait, exclure des dispositifs de reclassement les dispositions statutaires applicables et ne procéder à une recherche de reclassement que si l'agent en a explicitement émis le souhait.

Ce d'autant que la Cour de cassation n'a pas manqué de lui rappeler **que les dispositions légales et statutaires peuvent aussi se combiner**. (Cass. soc. 16 septembre 2015, n° 14-14530. M. Deloeuvre c/ RATP).

Ainsi, si le statut du personnel subordonne le reclassement à la présentation d'une demande de l'agent inapte, **la RATP n'est pas pour autant dispensée de son obligation de rechercher à le reclasser ou, en d'autres termes, elle ne peut se prévaloir de l'absence de demande de l'agent pour se soustraire à son obligation de reclassement.**

L'obligation impérative de reclassement

a) La protection contre le licenciement dont bénéficient les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles

La loi a institué en faveur des travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle une protection contre les licenciements.

Le licenciement n'est possible que si l'employeur justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. (L. 1226-12 du code du travail)

Selon l'article L. 1226-10 du code du travail : « *Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. »*

Ce point méritait d'être souligné dès lors que les agents sont réformés le plus souvent à la suite d'un AT survenu, ou d'une maladie professionnelle contractée, au service de la Régie. Et il méritait d'être d'autant plus souligné que la RATP fait régulièrement fi de son obligation de consulter les délégués du personnel préalablement à toute proposition de reclassement.

Et quand elle consulte enfin les délégués du personnel, force est de constater que le dossier que la Régie leur remet ne contient pas l'ensemble des informations nécessaires à leur permettre de prendre un avis en toute connaissance de cause.

Aussi, je ne peux qu'inviter vivement les agents réformés suite à un AT ou une MP à solliciter auprès de la RATP l'avis rendu par les délégués du personnel ainsi que le dossier qui leur a été remis par l'entreprise afin qu'ils puissent se forger un avis.

Cette demande est nécessaires pour démontrer, soit que l'entreprise n'a pas sollicité les DP préalablement à la proposition de reclassement qui a été faite -- quand il y en a eu une, puisqu'il n'est pas rare que la RATP ne fasse tout simplement aucune proposition -- soit, que le dossier remis aux DP ne le permettait pas de rendre objectivement un avis.

b) L'obligation de reclassement à la lumière de la jurisprudence

La Cour de cassation considère :

- que pèse sur l'employeur une obligation impérative de reclassement **quelle que soit la position prise par le salarié**, (Cass. soc. 10 mars 2004, n° 03-42744 ; Cass. soc. 17 février 2010, n° 08-44298 ; Cass. soc. 21 octobre 2012, n° 11-18293)
- que « *le refus par le salarié d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement* **n'implique pas à lui seul le respect par celui-ci de cette obligation** *et qu'il lui appartient d'établir qu'il ne dispose d'aucun autre poste compatible avec l'inaptitude du salarié ainsi que de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement avant de procéder au licenciement* » (Cass. soc. 30 novembre 2010, n° 09-66687)
- que **dans son obligation impérative de reclassement, l'employeur doit justifier qu'il a procédé à une recherche de mesure telle que transformations du poste de travail ou aménagement du temps de travail** (Cass. soc. 19 mars 2014, n° 12-29167)
- que le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement se comprend **de l'ensemble des entreprises du groupe** dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer **la permutation de tout ou partie du personnel**, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité (Cass. soc. 12 septembre 2012, n° 11-30373 & 11-30378)

- que lorsque l'employeur décide dans sa recherche de reclassement de ne solliciter que certaines filiales du groupe auquel appartient l'entreprise, il a l'obligation, avant de procéder au licenciement du salarié pour impossibilité de reclassement, **d'attendre la réponse de l'ensemble des sociétés sollicitées, et de justifier en quoi le panel des sociétés sollicitées constituait le seul périmètre de son obligation de reclassement** (Cass. soc. 21 novembre 2012, n° 11-18293)
- que **l'obligation de reclassement s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise.** (Cass. soc. 26 juin 2013, n° 12-17902 ; Cass. soc. 9 juillet 2003, n° 01-42934. Bulletin 2003, V, n° 226, p.234)
- que l'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise délivré par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement du salarié et qu'il **lui appartient de prouver la réalité et le sérieux de sa recherche de reclassement** et de préciser la nature des différents postes existants dans l'entreprise (Cass. soc. 19 octobre 2005, n° 02-46173 ; Cass. soc. 9 juillet 2008, n° 07-41318)
- que l'employeur ne doit pas omettre la possibilité de reclasser le salarié par un **aménagement de son emploi dans le cadre d'un travail à domicile** (télétravail) (Cass. soc. 15 janvier 2014, n° 11-28898)
- qu'enfin et surtout, **seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement** (Cass. soc. 6 janvier 2010, n° 08-44177. Bulletin 2010, V, n° 1 ; Cass. soc. 4 novembre 2015, n°14-11879. Bulletin 2016, n° 839, Soc., n° 426)

Par suite, au visa des seules dispositions légales, pèse sur l'employeur, et donc, la RATP, une obligation impérative de reclassement quand bien même l'agent est inapte définitif à tout emploi au sein de l'entreprise et/ou refuse d'être reclassé.

c) L'obligation de reclassement à la lumière de la réglementation interne

Les conditions de reclassement à la Régie sont prévues par ensemble :

- le statut du personnel (art.99),
- l'instruction générale n° 6/VII, prise en application du chapitre 7 du Titre VI du statut du personnel (art. 97 à 107) en vigueur jusqu'au 28 février 2017, remplacée au prétendu but de la mettre jour par l'IG 6A du 1^{er} mars 2017, qui contre toute attente, n'est relative qu'à la composition et aux attributions de la commission de reclassement

prévue à l'article 99 du statut. Nouvelle instruction édictée dans le seul but, à l'évidence, de restreindre les droits des agents et ce, dans le silence assourdissant de vos syndicats, sauf, bien sûr, du SAT-RATP.

- la note P 33209 du 11 septembre 1979 relative à l'application des mesures à mettre en œuvre pour l'utilisation et le reclassement des agents devenus inaptes définitifs à leur emploi statutaire,
- la note de direction du 16 juin 1979 relative au reclassement des inaptes
- l'accord sur la mise en place d'une politique de réinsertion interne pour les agents privés d'emploi statutaire par décision médicale du 1^{er} mars 1996
- l'accord sur la formation professionnelle continue du 10 janvier 2013

Sans faire le détail de l'ensemble de ces textes, j'en rappellerai toutefois l'essentiel.

- Selon la note P 33209 du 11 septembre 1979 relative à l'application des mesures à mettre en œuvre pour l'utilisation et le reclassement des agents devenus inaptes définitifs à leur emploi statutaire, **les directions de l'entreprise ont l'obligation de « maintenir, en matière de reclassement des IDES (inaptes définitifs à l'emploi statutaire) dans les postes réservés à cet effet par les dispositions de l'instruction 6-VII du 15 avril 1952. »**

- Selon les termes de l'accord sur la mise en place d'une politique de réinsertion interne pour les agents privés d'emploi statutaire par décision médicale du 1^{er} mars 1996, **la RATP s'est engagée à reclasser tous les IDES en faisant en sorte « qu'un agent en situation d'inaptitude définitive puisse trouver la meilleure réinsertion possible dans l'entreprise, soit par *requalification* dans un autre métier, soit par *mobilité* sur n'importe quel poste correspondant à son profil et à ses aptitudes, soit, en dernier ressort, par décision de reclassement sur un poste non qualifié. »**

- Selon l'article 99 du statut du personnel, **l'agent inapte définitif peut être reclassé dans un autre emploi au besoin après le suivi d'une formation et s'il n'est pas reclassé il est réformé** (réforme qui ne peut toutefois intervenir, nous l'avons vu longuement dans mes précédents éditos, que dans les conditions impliquées par l'article 50 soit, donc, exclusivement sur proposition de la commission de reclassement après que celle-ci se soit prononcée sur son inaptitude à tout emploi à la RATP et sur sa réforme).

Ce reclassement est subordonné :

- 1°) à l'établissement d'une demande par l'agent (ce qui implique que l'employeur a l'obligation d'inviter, par écrit, le salarié à faire une telle demande),
- 2°) à la possession des aptitudes et capacités requises pour occuper l'emploi envisagé (elles peuvent être obtenues après le suivi d'une formation, ce qui implique que la commission de reclassement doit déterminer ses besoins en la matière),
- 3°) à la vacance d'un poste (cette condition n'est pas opposable aux victimes d'AT ou MP, mutilés de guerre, victimes civiles de la guerre),
- 4) une liste de postes dits de « reclassement », réservés aux inaptes, doit être établie par la RATP et mise à la disposition de la commission de reclassement et du salarié.

- Selon l'Instruction générale 6/VII du 15 avril 1952 prise en application du chapitre 7 du Titre VI du statut du personnel en vigueur jusqu'au 28 février 2017 :

- L'article 10 prévoyait le défèrement à la **commission médicale** des IDES (inapte définitif à l'emploi statutaire) afin que celle-ci examine si leur état de santé pouvait être amélioré par un traitement médical. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.
- L'article 11 prévoyait que tout agent reconnu **par la Commission Médicale inapte** définitif à son emploi statutaire était réformé, à moins qu'il ne puisse être reclassé dans un autre emploi et subordonnait ce reclassement notamment à une demande de l'agent **lors de la commission médicale**. Il prévoyait également -- identiquement à l'article 99 du statut -- que l'absence de poste vacant n'est pas opposable aux mutilés de guerre, aux victimes civiles de la guerre, ni aux bénéficiaires d'une rente pour accident du travail survenu ou pour maladie professionnelle contractée au service de la Régie. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.
- L'article 14 prévoyait que si l'agent ne demandait pas son reclassement, **le rapport de la Commission Médicale** était transmis au Directeur Général avec une proposition de réforme immédiate. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.
- L'article 17 prévoyait que l'agent était présenté au médecin de la Régie et au chef de la division psychotechnique, qui devaient l'examiner afin de déterminer 1°) si l'agent n'était pas atteint d'une affection dangereuse pour le public ou ses collègues, 2°) s'il ne présentait des contre-indications formelles ou relatives, d'ordre médical, pour les emplois offerts ou encore, des contre-indications formelles ou relatives, d'ordre psychotechnique pour les emplois offerts, 3°) les qualités professionnelles qui pouvaient être utilisées immédiatement ou après réadaptation ou amélioration dans un poste normal de la Régie, 4°) les aptitudes ou des qualités professionnelles

utilisables immédiatement dans un poste réservé aux agents inaptes. Cet examen est supprimé par la nouvelle instruction générale.

- L'article 18 prévoyait que la commission de reclassement puisse entendre le médecin de la Régie et le Chef de la division psychotechnique. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.
- L'article 19 prévoyait qu'il appartenait à la commission de reclassement de déterminer l'emploi dans lequel l'agent pouvait être utilisé et fixait, la durée des périodes de rééducation, de réadaptation ou de formation professionnelle que l'agent devait éventuellement accomplir. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.
- L'article 25 prévoyait que si lors d'une visite de contrôle l'agent reclassé était estimé apte à reprendre son ancien emploi statutaire, il était déféré à la commission médicale de première instance, et lorsque la décision de cette dernière était conforme à l'avis du médecin de la commission de reclassement, l'intéressé était alors remis, à la première vacance, dans un poste de l'emploi statutaire qu'il occupait antérieurement à la première décision d'inaptitude. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.
- L'article 28 prévoyait que tout agent reclassé dans un nouvel emploi à la suite d'une décision médicale d'inaptitude définitive était obligatoirement, mis à la retraite d'office dès qu'il remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté de services déterminées par le Règlement des Retraites, sauf si l'agent avait retrouvé, par qualification dans sa nouvelle filière, une échelle égale ou supérieure à celle dans laquelle il était classé antérieurement à la décision d'inaptitude. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.
- Les articles 29 et 30 prévoyaient le reclassement des inaptes dans l'emploi qu'ils avaient précédemment occupé et pour lequel ils étaient déclarés aptes (art.29) et s'il n'existait pas de vacance dans ledit emploi qualifié, l'agent était reclassé provisoirement dans un autre emploi non qualifié, jusqu'à ce qu'une vacance permette de le reclasser dans l'emploi qualifié auquel il était apte (art.30). Ces dispositions sont supprimées par la nouvelle instruction.
- Les articles 34.a à 34.d prévoyaient, concernant les machinistes jugés par leur direction dangereux à maintenir dans leurs fonctions, une commission d'inaptitude professionnelle spécifique et donc, différente de la commission de reclassement. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.

- L'article 36 prévoyait d'une part, des périodes d'essai professionnel en vue du reclassement des inaptes sur un emploi qualifié et en cas d'échec, ils bénéficiaient de deux autres périodes d'essai sur d'autres postes et d'autre part, pour les agents de maîtrise inaptes, n'ayant pas donné satisfaction sur le poste de reclassement maîtrise prévu dans leur filière, un reclassement systématique dans un emploi qualifié de bureau. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.
- L'article 37 prévoyait le reclassement systématique des cadres à un poste correspondant à leur grade statutaire. Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.
- L'article 38 prévoyait que l'agent reconnu par la Commission Médicale inapte définitif à son emploi statutaire et à tout autre emploi était obligatoirement réformé.
- L'article 39 prévoyait, conformément à l'article 99 du statut, une liste des postes dits " réservés aux inaptes ". Cette disposition est supprimée par la nouvelle instruction.
- Enfin les articles 5 à 9 de l'IG 6/VII, qui régissaient, en application des articles 105, 106 et 107 du statut du personnel, la situation des agents inaptes provisoires à leur emploi statutaire, sont supprimées de la nouvelle instruction. Idem des articles de l'IG 6/VII qui régissaient l'application des articles 100 à 104 dudit statut relatifs à la rémunération des agents reclassés et à l'obligation de visite médicale de contrôle.

Chacun aura bien compris à la lecture de l'ensemble des textes qui précède que les dispositions de l'IG 6/VII étaient extrêmement favorables et protectrices pour les inaptes tant en matière de reclassement que de réforme. La réforme étant alors conditionnée au défèrement de l'agent inapte à la commission médicale qui devait alors se prononcer sur son inaptitude à tout emploi à la RATP et sur sa réforme, ce qui assurait à l'agent, en cas de réforme, que celle-ci était bien prononcée dans les conditions impliquées par l'article 50 du statut et lui garantissait ainsi, en vertu de l'article 13 du règlement des retraites issu du décret du 30 juin 2008, le versement, par la CRP de la RATP, d'une pension de réforme (pension de retraite proportionnelle). Ce que de garantie plus la nouvelle instruction.

La nouvelle instruction générale 6 A, outre le fait de ne plus garantir la réforme dans le respect de statut, **modifie en défaveur des agents déclarés inaptes la composition de la commission de reclassement** (article 6) **dès lors que ne peut plus en être membre d'une part, le médecin du conseil de prévoyance** (article 16 de l'IG 6/VII), ce qui n'est pas indifférent, puisque la commission est privée de toute possibilité d'avoir un avis médical autre que celui du médecin du travail, dont les prérogatives ne sont pas de connaître du traitement pouvant éventuellement améliorer l'état de santé de l'agent et d'autre part, **le**

Chef de la Division Psychotechnique, ce qui là encore n'est pas indifférent puisque ne plus être déterminé 1) les contre-indications formelles ou relatives, d'ordre psychotechnique pour les emplois offerts, 2) les qualités professionnelles qui peuvent être utilisées immédiatement ou après réadaptation ou amélioration dans un poste normal de la Régie, 3) des aptitudes ou des qualités professionnelles utilisables immédiatement dans un poste réservé aux agents inaptes (article 18 de l'IG 6/VII),

La RATP a, par l'IG 6A et l'abrogation de l'IG 6/VII, engagé un véritable changement de paradigme puisque de son souci de reclasser scrupuleusement tous les inaptes, elle est passée aujourd'hui à une véritable politique de révocation des inaptes, dès lors que les agents réformés pour impossibilité de reclassement au visa de l'article 99 sont privés -- du fait même du non-respect, par la Régie, du statut du personnel (art. 43 et 50) -- du versement de toute pension de réforme mais aussi -- à l'instar des agents révoqués au visa de l'article 49 pour faute lourde ou grave -- de préavis et d'indemnités de licenciement.

Par ce changement de paradigme, la RATP manifeste ouvertement sa volonté aujourd'hui de sanctionner l'inaptitude, ce en violation tant du statut du personnel que des dispositions légales.

En effet, chacun sait que l'inaptitude n'est pas fautive de la part du salarié et à fortiori lorsque celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, comme c'est le cas de la majorité des agents réformés.

Tout en sachant que la RATP prononce ce nouveau type de réforme non-prévue par le statut, alors même qu'elle ne craint pas d'invoquer en justice le fait que « *la jouissance d'une pension de retraite anticipée est désormais conditionnée par l'article 13 du décret du 30/06/2008 qui détermine le régime de la réforme médicale* » (Cour d'appel d'Orléans, chambre sociale, 9 février 2017, n° de RG : 15/04025. M. X c/RATP)

C'est dire le mépris et la cruauté dont fait preuve la RATP aujourd'hui à l'égard des inaptes auxquels elle reproche à ne pas en douter, tel qu'elle l'avait déjà exprimé dans sa note de direction du 19 juin 1979, d'avoir « du fait même de leur état de santé, des absences plus fréquentes que leurs collègues ».

Risque que la RATP n'entend clairement plus assumer aujourd'hui, comme en témoigne l'abrogation des modalités d'application du chapitre 7 du Titre VI du statut du personnel prévues par l'IG 6/VII et les termes de la nouvelle instruction exclusivement dédiée à la composition et aux attributions de la commission de reclassement, lesquels ne respectent pas les dispositions du statut du personnel (articles 43, 50, 94, 98 et 99), ni les dispositions des notes de direction de 1979, qui n'ont jamais été abrogées.

Vous comprendrez ainsi pourquoi le SAT sollicite en justice l'abrogation de la nouvelle instruction (l'IG 6A) et par l'occasion, interrogez-vous sur les raisons qui poussent vos syndicats à laisser la RATP s'acharner sur les inaptes et donc, les plus vulnérables.

Quoi qu'il en soit, même si l'édiction de cette nouvelle IG n'est assurément pas une bonne nouvelle pour les agents et à fortiori pour les inaptes, restez toutefois persuadés que le SAT obtiendra son annulation en justice et que par ailleurs, les autres dispositions statutaires et réglementaires évoquées dans cet éditto restent opposables à la RATP et donc, l'oblige à maintenir dans les effectifs tous les IDES et que de fait, par ces textes, la Régie s'est interdite elle-même de les réformer.

Ainsi au visa dispositions particulièrement protectrices institués par ces textes, les inaptes bénéficient d'une véritable volonté de reclassement de la part de l'entreprise, quand bien même celle-ci tente, par sa nouvelle IG 6A, de se persuader du contraire, en raison :

- 1. de l'obligation d'établir une liste de postes dit « de reclassement » réservé aux inaptes** (article 99 du statut ; note de direction P33209 du 11 septembre 1979 ; et jusqu'au 28/02/2017, articles 18 et 39 de l'IG 6/VII),
- 2. de l'obligation de mettre les inaptes à disposition auprès des directions de l'entreprise dans l'attente de leur reclassement** (notes de direction du 16 juin et 11 septembre 1979 ; et jusqu'au 28/02/2017 article 30 de l'IG 6/VII),
- 3. de l'obligation de faire bénéficier aux inaptes en vu de facilité leur reclassement de périodes de rééducation, de réadaptation ou de formation professionnelle** (article 99 du statut ; note P 33209 du 11 septembre 1979 ; accord sur la formation professionnelle continue du 10 janvier 2013 (article 2 du chapitre II de la partie 3) ; accord sur la mis en place d'une nouvelle politique de réinsertion interne pour les agents privés d'emploi statutaire par décision médicale du 1^{er} mars 1996 ; et jusqu'au 28 février 2017, article 19 de l'IG 6/VII),
- 4. de l'obligation de faire bénéficier aux inaptes en vue de leur reclassement de périodes d'essai professionnel sur un emploi qualifié (en cas d'échec, ils bénéficient de deux autres périodes d'essai sur d'autres postes de reclassement)** (note P. 33209 du 11/09/1979 ; et jusqu'au 28/02/2017 article 36 de l'IG 6/VII),
- 5. de l'obligation de reclasser les agents de maîtrise inaptes définitifs, qui n'ont pas donnés satisfaction sur le poste de reclassement maîtrise prévu dans leur filière, dans un emploi qualifié de bureau** (jusqu'au 28/02/2017, article 36 de l'IG 6/VII),

6. **de l'obligation de reclasser d'office les cadres inaptes définitifs dans un poste correspondant à leur grade statutaire** (jusqu'au 28/02/2017, article 37 de l'IG 6/VII),
7. **de l'obligation de reclasser d'office les inaptes dans l'emploi qu'ils avaient précédemment occupé et pour lequel ils sont déclarés aptes** (jusqu'au 28/02/2017, art. 29 de l'IG 6/VII)
8. **de l'obligation de déférer les inaptes à la commission médicale afin qu'elle examine si leur état de santé peut être amélioré par un traitement médical** (note P 33209 du 11/09/1979 ; et jusqu'au 28/02/2017 article 10 de l'IG 6/VII),
9. **de l'obligation de présenter les inaptes successivement au chef des services psychotechniques et au médecin de la Régie, qui sont chargés de les examiner afin de déterminer notamment les contre-indications formelles ou relatives d'ordre médicale et psychotechnique pour les emplois offerts, les qualités professionnelles qui peuvent être utilisables immédiatement ou après réadaptation, ou amélioration dans un poste normal de la Régie, et de consigner le résultat de leur examen préalablement au défèrement de ces derniers devant la commission de reclassement** (jusqu'au 28/02/2017 article 17 de l'IG 6/VII),
10. **du maintien des cadres et agents de maîtrise dans le cadre permanent des agents de la RATP** (jusqu'au 28/02/2017, articles 36 et 37 de l'IG 6/VII)

Pour conclure, vous aurez tous compris l'intérêt qu'a la RATP à ne pas respecter ses obligations tant en matière de reclassement que de réforme (ce qui constitue en soit une exécution déloyale du contrat de travail qui se répare en justice par des dommages et intérêts) afin de faire peser sur les agents les plus vulnérables une véritable « épée Damoclès » que constitue le nouveau mode de révocation par voie de réforme qu'est la réforme pour impossibilité de reclassement au visa de l'article 99 du statut.

En d'autres termes, pour la RATP, les inaptes c'est « Marche ou Crève » ! Je crois qu'est venu le temps de ne plus vous laisser faire, l'inaptitude peut toucher demain n'importe lequel d'entre-nous, alors battez-vous à nos cotés et soutenez-nous !

Pour vous servir.

RB.

N'oubliez pas de vous abonner à notre newsletter (sur notre blog fin de page d'accueil : <http://autonome.over-blog.com>) afin de recevoir, dès sa parution, mon prochain édito. Et de partager au maximum cet édito.