

Unité Locale de Services GPEC et Parcours Groupe

---

## CONVENTION CADRE DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL

---

Entre

**La Régie Autonome des Transports Parisiens**, dénommée ci-après RATP, relevant de l'URSSAF de Paris sous le n°635751069001B, dont le siège est au 54 quai de la Râpée – 75599 Paris Cedex 12, représentée par Monsieur Jean AGULHON agissant en qualité de Directeur Général Adjoint – Directeur des Ressources Humaines Groupe – Directeur du Département GIS, dûment habilité et domicilié audit siège,

Et

La **Métropole Aix-Marseille Provence**, dénommée ci-après « La Métropole », représentée par Monsieur Jean-Claude GAUDIN, son Président située au : 58 Boulevard Charles LIVON, 13007 MARSEILLE

Ci-après désignées, les parties

Considérant l'accord de l'agent, Monsieur Camille GEORGE pour sa mise à disposition,

**Il est convenu ce qui suit :**

### 1. **Objet**

---

La présente convention a pour objet de définir les modalités de mise à disposition de salarié de la RATP auprès de la Métropole.

## **2. Durée de la convention cadre**

---

La présente convention cadre est conclue pour une durée de quatre années.

La convention prendra fin par dénonciation de l'une ou l'autre des parties par courrier recommandé AR avec un préavis de six mois.

## **3. Durée des mises à disposition des salariés de la RATP**

---

La mise à disposition des salariés de la RATP est prévue pour la durée spécifiée dans l'article 2, , en référence au décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux qui limite la durée de la mise à disposition à 4 ans.

La mise à disposition est assortie d'une période probatoire de trois mois, au cours de laquelle les parties pourront mettre un terme de manière unilatérale à la mise à disposition, par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois. Dans ce cas, le salarié sera réintégré au sein de la RATP au plus tard dans un délai ne pouvant excéder un mois conformément aux stipulations de la convention individuelle.

## **4. Modalités de mise à disposition**

---

La Métropole communique à la RATP par courrier une " Fiche de Mission " en y mentionnant un descriptif de l'activité proposée au salarié et comprenant notamment :

- la date de prise de fonction
- la durée de mise à disposition souhaitée
- la ou les spécialités attendues pour la mission
- la qualification demandée pour le ou les salariés concernés

La Métropole précise également le lieu et les horaires de travail du salarié mis à disposition.

Les salariés sont mis par la RATP en position de disponibilité spéciale dans les conditions définies par les articles 33 et suivants du statut du personnel pour les salariés statutaires, et dans les conditions définies par le code du travail pour les salariés non statutaires. Par ailleurs, la RATP signe avec les salariés concernés une convention individuelle de mise à disposition matérialisant notamment les missions confiées, la durée et les conditions de mise à disposition ainsi que l'accord explicite du salarié concerné.

Dans le cadre de la valorisation des compétences acquises pendant la mise à disposition au sein de l'organisme, que la RATP souhaite promouvoir la Métropole s'engage à :

- Adresser une fiche descriptive de la mission initiale et des missions suivantes accomplies par le salarié durant sa mise à disposition.
- Historiser les compétences acquises, au travers des entretiens annuels.
- Transmettre le contenu des entretiens annuels, notamment les parties concernant la formation, l'évaluation des compétences acquises et les propositions d'avancement et de prime de résultat.

Toute modification, en cours de mise à disposition, des caractéristiques du poste constituant une modification du contrat de travail au sens de la jurisprudence est subordonnée à l'accord exprès et

écrit du salarié et fera l'objet d'une information auprès de la RATP. Cette modification donnera lieu à la conclusion d'un nouvel avenant à la convention individuelle de mise à disposition. De même, toute prolongation de la mise à disposition fera l'objet d'un avenant à la convention individuelle de mise à disposition.

## **5. Rémunération, couverture sociale et avantages**

---

La RATP s'engage en sa qualité d'employeur à :

- a) maintenir le lien contractuel et le bénéfice des dispositions statutaires et conventionnelles applicables ;
- b) assurer directement aux salariés mis à disposition le paiement des salaires, primes, avantages et accessoires de salaires et à s'acquitter des obligations en matière de déclaration et de paiement des cotisations et contributions sociales ;
- c) maintenir le régime et les prestations de sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, accident du travail, maladies professionnelles, invalidité et décès dont ils bénéficient au sein de la RATP, ainsi que leurs ayants droit ;
- d) maintenir le régime d'assurance vieillesse dont ils bénéficient au sein de la RATP. Les salariés affiliés au régime des retraites de la RATP seront classés en catégorie sédentaire ;
- e) maintenir le régime complémentaire de prévoyance dont ils bénéficient au sein de la RATP ;
- f) maintenir aux salariés, de même qu'à leurs ayants droit, le bénéfice des facilités de circulation en Ile de France ;
- g) maintenir aux salariés le bénéfice de l'accord d'intéressement conclu au sein de la RATP, dans les conditions en vigueur.

En cas de mise à disposition ou de mission de courte durée à l'étranger, la RATP s'engage à effectuer les formalités nécessaires au maintien de la protection sociale du salarié et, le cas échéant, à assumer le coût des cotisations dues dans le pays d'accueil (notamment en l'absence de convention bilatérale hors union européenne).

## **6. Facturation**

---

La RATP facturera, chaque fin de trimestre, à La Métropole, les éléments suivants :

- a) Les rémunérations mensuelles totales (repos rémunérés, jours fériés, arrêts maladie non pris en charge par l'assurance maladie et congés annuels inclus, ainsi que les primes et avantages divers) payées aux salariés mis à disposition pendant toute la durée de la mise à disposition ;
- b) Les charges sociales patronales assises sur la rémunération visée à l'Article 5, déterminées par l'application d'un taux global fixé annuellement dans une note annexée à l'Instruction Générale n°365 ;
- c) Les remboursements de frais professionnels ;

Le règlement intervient dans les soixante jours à réception de la facture. A défaut de règlement à l'échéance prévue, la RATP est en droit de réclamer des intérêts moratoires calculés au taux de 3 fois le taux d'intérêt légal en vigueur le jour de l'échéance, ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 euros conformément aux dispositions légales en vigueur. La RATP est également en droit de réclamer une indemnisation supplémentaire si elle justifie avoir dépensé des frais de recouvrement d'un montant supérieur à 40€.

En cas de paiement anticipé, la RATP ne pratique pas d'escompte.

## **7. Charges sociales**

---

A titre indicatif, il est précisé que les charges sociales visées à l'article 6 ci-dessus, et dans l'IG 365, comprennent notamment :

a) Pour les agents relevant du statut RATP

- La contribution de la RATP au compte "retraite" ;
- La charge des prestations des assurances maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle et décès prévues au titre VI du Statut du personnel de la RATP, prestations qui sont maintenues par la RATP aux salariés pendant toute la période de disponibilité spéciale ;
- La charge des prestations familiales légales ;
- La contribution patronale à la Caisse de Coordination aux Assurances Sociales du personnel de la RATP, organisme auquel les salariés demeurent obligatoirement affiliés pendant toute la période de mise à disposition ;
- La contribution patronale au régime complémentaire de prévoyance.

b) Pour les agents non statutaires

- La couverture d'assurance maladie et de retraite prévue au contrat de travail du salarié.
- La contribution patronale au régime complémentaire de prévoyance.

Toute évolution des taux de charges sociales applicables aux personnels mis à disposition sera répercutée sur le taux global prévu au point b - Article 6.

## **8. Gestion des ressources humaines**

---

### **8.1. Contrat de travail**

Pendant toute la durée de la mise à disposition, le contrat de travail conclu entre les salariés mis à disposition et la RATP est maintenu (il n'est ni suspendu ni rompu).

Pour ce qui concerne les conditions d'exécution de leurs prestations de travail, les salariés mis à disposition auprès de relèvent des dispositions applicables au sein de celle-ci notamment les conditions de travail et les règles relatives à l'Hygiène et la Sécurité, l'organisation du temps de travail, la prise des repos et congés.

De même, les règles relatives au fonctionnement de notamment reprises dans le règlement intérieur ou la charte informatique, sont applicables aux salariés mis à disposition.

La Métropole devra prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir l'application des règles d'hygiène et de sécurité envers le salarié mis à sa disposition.

Il est précisé que les obligations relatives à la médecine du travail restent à la charge de la RATP, sauf en cas de surveillance médicale spéciale liée aux fonctions exercées pendant la mise à disposition (hors dispositions antérieures à la mise en application de la présente convention) ;

## **8.2. Pouvoir disciplinaire, instructions et directives**

Les salariés mis à disposition de demeurent placés sous la seule subordination juridique de leur employeur, la RATP. Par conséquent, ne peut bénéficier d'aucune délégation du pouvoir disciplinaire, ce dernier restant à la RATP.

pourra toutefois être amenée à donner aux salariés mis à disposition les instructions et directives nécessaires au bon accomplissement de leurs missions, sans pour autant avoir capacité à prendre envers ces salariés toute mesure de nature à avoir un impact sur leur carrière ou leur rémunération et sans que ces salariés soient placés sous sa subordination.

La Métropole mettra à leur disposition tous les moyens nécessaires au bon exercice de leur mission.

## **8.3. Avancement**

L'avancement est déterminé par la RATP après avoir recueilli les éléments d'appréciation de l'équipe dirigeante de la Métropole.

## **8.4. Prime de résultats**

Sous réserves de dispositions plus favorables au sein de la Métropole, le personnel mis à disposition pourra prétendre au versement d'une prime de résultat, conformément aux règles applicables au sein de la RATP, compte tenu des objectifs atteints au cours de l'année et sur la base des éléments transmis par le responsable de la filiale

Sur proposition de la Métropole et avec accord de la RATP, la prime de résultat est versée par l'employeur. Dans ces conditions, la Métropole devra communiquer à la RATP les éléments nécessaires à son calcul, le mois précédent son versement effectif (hors dispositions antérieures à la mise en application de la présente convention).

## **8.5. Autres éléments de rémunération complémentaires**

La Métropole pourra décider d'accorder au personnel mis à disposition des primes et/ou avantages complémentaires liés à leur mise à disposition et/ou aux fonctions exercées au sein de la Métropole.

Ces primes et avantages seront versés par la RATP sur la base des informations transmises par A ce titre, devra communiquer à la RATP le montant des primes et avantages à verser aux salariés mis à disposition soit par courrier électronique ([gis-rhgroupe-detaches-art33@ratp.fr](mailto:gis-rhgroupe-detaches-art33@ratp.fr)) soit par courrier postal, au plus tard avant le 5 du mois en cours.

A l'issue de la mise à disposition, les salariés ne pourront plus prétendre aux primes et avantages qui étaient justifiés par leur mise à disposition ou au titre des fonctions exercées au sein

### **8.6. Repos, congés et absences**

La mise à disposition ne pourra avoir lieu qu'après apurement de la totalité des congés et repos acquis au sein de la RATP par le personnel mis à disposition.

Pour ce faire, le personnel mis à disposition est notamment autorisé à ouvrir auprès de la RATP un compte épargne-temps (CET) préalablement à sa mise à disposition et à l'alimenter par des jours de congés et de repos acquis au titre de son activité au sein de la RATP. Pendant toute la durée de la mise à disposition, le salarié continue à pouvoir alimenter et consommer son CET, dans les conditions en vigueur au sein de la RATP.

Pour les besoins internes de gestion et de paie de la RAT, la Métropole s'engage à informer la RATP des repos, congés ainsi que de toute absence des salariés, notamment celle consécutive à des arrêts pour maladie, maternité et accident du travail, soit par courrier électronique ([gis-rhgroupe-detaches-art33@ratp.fr](mailto:gis-rhgroupe-detaches-art33@ratp.fr)) soit par téléphone (01-58-78-31-22 ou 01-58-78-30-93). La Métropole s'engage plus particulièrement à informer la RATP de tout accident du travail ou de trajet, immédiatement et au plus tard dans les 24h de sa survenance (sauf cas de force majeure et hors dispositions antérieures à la mise en application de la présente convention).

Lors de la fin de la mise à disposition la Métropole s'engage à ce que les comptes de temps du salarié (congés annuels, ARTT,...) acquis au cours de la mise à disposition, soient consommés avant sa réintégration au sein de la RATP.

### **8.7. Formation professionnelle**

La Métropole pourra organiser les formations qu'elle estime nécessaires aux salariés mis à sa disposition pour l'exercice des missions qui leur sont confiées, le coût de telles formations étant à la charge de la Métropole.

La Métropole s'engage à communiquer à la RATP le nombre d'heures ou de jours de formation suivis par les salariés mis à sa disposition, les attestations de formation, soit par courrier électronique ([gis-rhgroupe-detaches-art33@ratp.fr](mailto:gis-rhgroupe-detaches-art33@ratp.fr)), soit par courrier postal, une fois par an.

### **8.8. Rupture anticipée de mise à disposition**

Dans l'hypothèse où les parties souhaiteraient mettre un terme à la mise à disposition du salarié après expiration de la période probatoire définie à l'article 3, une demande motivée devra être adressée par courrier à l'autre partie. Un délai de préavis de trois mois devra être respecté sauf accord visant à réduire ou supprimer ce délai.

Le salarié sera alors réintégré au sein de la RATP, dans les conditions de l'article 35 du statut du personnel dans le département d'origine, sur son poste ou sur un poste équivalent.

Par ailleurs, en cas de cessation anticipée de la convention cadre de mise à disposition conclue entre la RATP et la Métropole, il est expressément convenu que le salarié mis à disposition aura vocation à réintégrer la RATP dès lors que l'objet de la mission initialement proposée aura disparu.

## **9. Représentation du personnel**

---

Pendant la durée de leur mise à disposition, les salariés devront choisir d'exercer leur droit de vote et de candidature soit au sein de la RATP soit au sein de la Métropole

S'ils choisissent d'exercer leur droit de vote au sein de la Métropole, les salariés mis à disposition par la RATP remplissant les conditions légales :

- sont électeurs pour l'élection des Délégués du Personnel (DP) et des membres du Comité d'Entreprise (CE) dès lors qu'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qu'ils ont une ancienneté au sein de la Métropole de 12 mois continus;
- sont éligibles comme DP dès lors qu'ils ont une ancienneté dans la Métropole de 24 mois continus.

En revanche, les salariés mis à disposition ne peuvent prétendre aux prestations offertes par le comité d'entreprise la Métropole (dès lors qu'il existe), sous réserve de l'accès aux moyens de transport collectif et aux installations collectives (notamment de restauration) qui seraient éventuellement assurés par le comité d'entreprise de la Métropole dans le cadre de ses activités sociales et culturelles.

## **10. Responsabilité**

---

La RATP ne saurait en aucun cas être tenue pour responsable des manquements et dommages causés par les salariés mis à disposition. Ces manquements et les éventuels dommages en résultant de quelque nature qu'ils soient relèvent du droit commun de la responsabilité.

La Métropole déclare avoir souscrit une police d'assurance couvrant les risques mis à sa charge au titre de la présente convention.

La RATP est son propre assureur, pour les risques mis à sa charge au titre de la présente convention.

La Métropole est également son propre assureur.

La RATP assumera seule, toutes les obligations inhérentes à la rupture du contrat de travail du salarié mis à disposition.

## **11. Loyauté et discrétion**

---

Il est rappelé que pendant toute la durée de la mise à disposition, les salariés seront soumis à une obligation de loyauté et de confidentialité.

Les salariés mis à disposition devront ainsi s'interdire de s'intéresser directement ou indirectement, de quelque manière ou à quelque titre que ce soit, à toute affaire qui serait susceptible de concurrencer par son activité celle de la RATP ou de la Métropole.

Par ailleurs, les salariés mis à disposition pourront avoir connaissance d'informations confidentielles concernant tant la RATP que la Métropole, leurs clients, leurs fournisseurs, et plus généralement leurs partenaires.

Les salariés mis à disposition devront donc s'engager à observer, tant pendant l'exécution de la

convention de mise à disposition qu'après la cessation de ladite convention pour quelque cause que ce soit, une discrétion professionnelle absolue à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne les faits ou informations confidentielles dont ils auront connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

## **12. Résiliation pour défaillance**

---

En cas de manquement de l'une des parties à ses obligations au titre de la présente convention, l'autre partie pourra, après mise en demeure adressée à la partie défaillante et restée sans effet dans un délai de 30 jours à compter de sa réception, résilier la présente convention, sans préjudice du versement de dommages et intérêts par la partie défaillante.

La notification de la résiliation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation interviendra à la date de réception de ladite notification. Les parties se rapprocheront alors afin de déterminer les conséquences liées aux mises à disposition en cours au moment de la prise d'effet de la résiliation.

## **13. Concertation**

---

Les représentants de la direction de la RATP et de la Métropole conviennent de tenir en temps utile une réunion permettant de faire le point sur les flux de personnels mis à disposition effectués et futurs.

Fait en double exemplaire, à Paris le

Pour la **Métropole Aix-Marseille Provence**

Le Président  
M. Jean-Claude GAUDIN

Pour la **RATP**

Le Directeur Général Adjoint  
Directeur des Ressources Humaines Groupe  
Directeur du Département GIS  
M. Jean AGULHON