



Administrateurs en exercice : 14	
Administrateurs présents :	8
- Dont Administrateurs représentés :	2
Administrateurs absents :	6
Suffrages exprimés	8
Vote :	
- Pour :	7
- Contre :	0
- Abstentions :	1
Date de la convocation : 19 octobre 2023	

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION
DELIBERATION N° 23-30.10/023**

Portant adoption des modifications du dispositif de rupture conventionnelle collective sur le secteur centre

Le lundi 30 octobre 2023 à 10H30, le Conseil d'Administration de MARTINIQUE TRANSPORT s'est réuni dans ses locaux administratifs, Centre d'Affaires Agora 1 - Bâtiment A - Etang Z'Abriocot - 97200 Fort-de-France, sur convocation de son Président, Monsieur David ZOBDA, effectuée conformément à l'article 6.1.7 des statuts.

Etaient présents :

Pour la CTM :

- Monsieur David ZOBDA (*Président du Conseil d'Administration*) ;
- Monsieur Olivier MARIE-REINE (*visioconférence*) ;
- Monsieur Daniel MARIE-SAINTE ;
- Monsieur Louis BOUTRIN ;

Pour la CACEM :

- Monsieur Raphaël SEMINOR (*visioconférence*) ;

Pour la CAESM :

- Monsieur José MIRANDE (*visioconférence*) ;

Etaient absents :

Pour la CTM :

- Monsieur Charles CHAMMAS ;
- Monsieur Claude LISLET.

Pour la CACEM :

- Monsieur Luc CLEMENTE ;

Pour CAP Nord :

- Monsieur Bruno Nestor AZEROT ;
- Madame Chantal MAIGNAN.

Etaient absents et représentés :

- Monsieur Didier LAGUERRE, procuration donnée à Monsieur David ZOBDA ;
- Monsieur André LESUEUR, procuration donnée à Monsieur José MIRANDE.

Etait invité et absent : le Comptable Public, Madame Marie OSTALIE – MORVILLIER.
Assistaient également à la séance les membres de l'administration de MARTINIQUE TRANSPORT.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

Vu la loi n° 2013-1029 du 15 novembre 2013 portant diverses dispositions relatives aux Outre-mer et notamment son article 37 ;

Vu la loi n°2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des Outre-Mer et notamment son article 45 ;

Vu la délibération n° 14-2161-2 du Conseil Régional de la Martinique en date du 18 décembre 2014, portant instauration d'une autorité organisatrice de transport unique et d'un périmètre unique des transports, publiée au Journal Officiel de la République française le 21 janvier 2015 sous la référence NOR CTRR 1521616X ;

Vu la délibération n° 16-36-1 du 29 mars 2016 portant demande de prorogation de droit de l'habilitation législative en matière de transports intérieurs de passagers et de marchandises, terrestres et maritimes publiée au Journal Officielle le 13 mai 2016 sous le numéro NOR CTRR 1611758X ;

Vu la délibération de la Communauté d'Agglomération du Centre de la Martinique (CACEM) n° 07.00096 2015 en date du 7 octobre 2015 ;

Vu la délibération de la Communauté d'Agglomération de l'Espace Sud Martinique (CAESM) n° 52/2016 en date du 22 juillet 2016 ;

Vu la délibération de la Communauté d'Agglomération du Pays Nord Martinique (CAP Nord) n° CC-22-072016/114 en date du 22 juillet 2016 ;

Vu la délibération du Conseil Général de Martinique n° CG/9494-15 en date du 29 octobre 2015 portant autorisation de signer un avenant au procès-verbal contradictoire de transfert des contrats et engagements entre la CACEM et MARTINIQUE TRANSPORT ;

Vu la délibération n°15-1072-1 du 23 juin 2015 portant création d'une commission ad hoc, publiée au Journal Officiel de la République Française le 6 septembre 2015 sous la référence NOR CTRR1520803X ;

Vu la délibération n°16-228-1 de l'Assemblée de Martinique en date du 4 octobre 2016, portant règles constitutives, compétences et régime financier de MARTINIQUE TRANSPORT, publiée au Journal Officiel de la République Française le 20 novembre 2016 sous la référence NOR CTRX1632510X ;

Vu la délibération n° 16-229-1 de l'Assemblée de Martinique, en date du 4 octobre 2016, portant transfert de charges à MARTINIQUE TRANSPORT, publiée au Journal Officiel de la République Française le 20 novembre 2016 sous la référence NOR CTRX1632505X ;

Vu les statuts de MARTINIQUE TRANSPORT modifiés par délibération n° 21-04.08/032 du 4 août 2021 ;

Vu le Règlement Intérieur de MARTINIQUE TRANSPORT modifié par délibération n° 21-04.08/033 du 4 août 2021 ;

Vu la délibération n° CC-07-2020-089 du 30 juillet 2020 de la Communauté d'Agglomération du Pays Nord Martinique ;

Vu la délibération n° 52b/2020 du 6 août 2020 de la Communauté d'Agglomération de l'Espace Sud de Martinique ;

Vu la délibération de l'Assemblée de Martinique n° 21-373-4 du 09 juillet 2021 portant désignation des représentants de la Collectivité Territoriale de Martinique au sein de MARTINIQUE TRANSPORT ;

Vu la délibération de l'Assemblée de Martinique n° 21-435-2 du 30 septembre 2021 portant complément de la désignation des représentants de la Collectivité Territoriale de Martinique au sein de MARTINIQUE TRANSPORT ;

Vu la délibération n° 10.00129/2022 du 26 octobre 2022 de la Communauté d'Agglomération du Centre de la Martinique ;

Vu la délibération n° 22-12.12/033 du 12 décembre 2022 portant remplacement de Monsieur Johnny HAJJAR en tant que membre titulaire des différentes commissions de MARTINIQUE TRANSPORT et la délibération n° 22-12.12/034 portant son remplacement en tant qu'administrateur de la Régie des Transports de Martinique ;

Vu l'arrêté n° 21-PCE-799 portant désignation de Monsieur David ZOBDA pour représenter le Président du Conseil Exécutif au sein du Conseil d'Administration de MARTINIQUE TRANSPORT ;

Vu l'arrêté n° 21-PCE-826 portant délégation de signature à Monsieur David ZOBDA Conseiller Exécutif ;

Vu la délibération n° 21-04.08/040 du 4 août 2021 portant délégation génération d'attributions au Président du Conseil d'Administration pour la prise de toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés publics et accords-cadres ;

Vu le rapport du Président du Conseil d'Administration,

ADOpte LA DELIBERATION DONT LA TENEUR SUIT :

Article 1 : Le Conseil d'Administration approuve les modifications du dispositif de rupture conventionnelle collective adopté le 2 mars 2023.

En s'appuyant sur un plan de départ pour l'ensemble des salariés exerçant leurs activités professionnelles de conducteurs, d'administratifs et de techniciens dans toutes les entreprises titulaires de prestations de transport urbain du réseau Centre selon les termes ci-après :

Indemnité de rupture dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, le salarié recevrait une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement à laquelle s'ajouterait une indemnité complémentaire de rupture équivalente à :

- Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire de référence (salaire de base + prime d'ancienneté),
- De 10 à 15 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire de référence (salaire de base + prime d'ancienneté),
- De 15 à 25 ans d'ancienneté : 7 mois de salaire de référence (salaire de base + prime d'ancienneté),
- Au-delà de 25 ans d'ancienneté : 9 mois de salaire de référence (salaire de base + prime d'ancienneté).

Durée du dispositif

Le dispositif serait applicable après validation de l'accord par la direction du travail jusqu'aux termes des contrats des marchés du réseau Centre débutés en 2020, d'une part et d'autre part jusqu'aux termes des marchés de sous-traitance pour l'exploitation des lignes régulières de transport public urbain de voyageurs sur le territoire CACEM transférés par l'EX-CFTU.

Champ d'application - Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de l'établissement embauchés sous contrat à durée indéterminée correspondant aux critères suivants motivant la demande de rupture conventionnelle :

- Départ prévisionnel à la retraite,
- Présentation d'un courrier de promesse d'embauche chez un nouvel employeur,
- Présentation d'un projet de création d'activité susceptible de générer des revenus (création d'entreprise...).

Article 2 : Le conseil d'administration donne mandat au Président de MARTINIQUE TRANSPORT pour la formalisation et la signature des actes nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Article 3 : La présente délibération du Conseil d'Administration de MARTINIQUE TRANSPORT pourra être diffusée partout où besoin sera, fera l'objet d'une publication dans son intégralité sous forme électronique et d'une mise à la disposition du public, sur le site internet de l'établissement.

Article 4 : La présente délibération du Conseil d'Administration entre en vigueur dès qu'il a été procédé à sa publication ou à son affichage, ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'Etat.

Ainsi délibéré et adopté par le Conseil d'Administration, à la majorité de ses membres, avec sept (7) voix pour et une (1) abstention, en sa séance du 30 octobre 2023.

Pour extrait certifié conforme,

Fort-de-France, le 31 OCT. 2023

Le Président du Conseil d'Administration
de Martinique Transport

David ZOBDA





**Protocole d'accord d'entreprise à durée déterminée
portant Rupture Conventionnelle Collective**

Entre les soussignés :

La Régie des Transports de Martinique (RTM), Etablissement Public Industriel et Commercial (EPIC), dont le siège social est domicilié à Plateau Roy, rue Gaston Defferre – CS 30137, Fort-de-France 97200, MARTINIQUE, représentée par Monsieur André WENG- LAW, Directeur Général,

Ci-après dénommée « **L'EPIC RTM** » ou « **La RTM** »,

D'une part,

Et

- L'organisation syndicale représentative CFDT représentée par son délégué syndical, Monsieur Valéry LARIVE ,
- L'organisation syndicale représentative CGTM représentée par son délégué syndical, Monsieur Jean-Pierre MARCELLIN ,
- L'organisation syndicale représentative Force Ouvrière représentée par son délégué syndical, Monsieur Alex MARIE-CELINE ,
- L'organisation syndicale représentative Union Solidaires Transport représentée par son délégué syndical, Monsieur Daniel MUCY-LARMAILLARD ,

Ci-après dénommée « **les Organisations syndicales** »,

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « **Les Parties** »

Il a été conclu le présent accord :

L.V MeA WJP Am



SOMMAIRE

Sommaire	2
PREAMBULE	4
TITRE 1 : Principes généraux de la Rupture Conventionnelle Collective	6
Article 1 : Champ d'application de l'accord	6
Article 2 : Postes concernés et suppressions envisagées	6
Article 3 : Accompagnement des salariés dans le cadre du projet de Rupture Conventionnelle Collective	7
Article 4 : Information relative au projet de Rupture Conventionnelle Collective	7
Article 4.1. Information en interne	7
Article 4.1.2. Information au personnel	7
Article 4.2. Information à l'autorité administrative	7
Article 5 : Durée de mise en œuvre de l'accord	8
Article 6 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective	8
TITRE 2 : Dispositif de volontariat	9
Article 1 : Rappel du principe de volontariat	9
Article 2 : Nombre de départs et suppressions de postes envisagés	9
Article 3 : Conditions d'éligibilité	9
Article 3.1. Conditions tenant au salarié	9
Article 3.2. Conditions tenant au poste occupé	10
Article 3.3. Conditions tenant au projet du salarié	10
Article 4 : Procédure de mise en œuvre du dispositif du volontariat	11
Article 4.1. Rôle d'information de la Direction des Ressources Humaines	11
Article 4.2. Modalités de présentation du dossier	11
Article 4.3. Période de volontariat	12
Articles 4.4. Rôle de la Commission de validation	12
Article 4.5. Critères de départage	13
Article 4.6. Examen et validation du projet	14
Article 4.7. Refus des dossiers de candidatures	14
Article 4.8. Formalisation de la rupture du contrat de travail	15
Article 4.9. Temporalités des ruptures des contrats de travail	15
Article 4.9.1. Temporalité aménagée selon les cas individuels	15

MJP L.U MCA

Amc



Article 4.9.2. Temporalité aménagée pour les salariés protégés.....	16
TITRE 3 : Mesures d'accompagnement.....	16
Article 1 : Indemnités de rupture du contrat de travail	16
Article 1.1. Indemnité conventionnelle de base.....	16
Article 1.2. Indemnité supplémentaire.....	17
Article 1.3. Indemnité de Congés Payés	17
Article 2 : Mesures spécifiques au projet de création ou reprise d'entreprise	17
Article 2.1. Modalités d'accompagnement spécifique des projets de création ou reprise d'entreprise	17
Article 2.2. Indemnités d'aide à la création ou reprise d'entreprise.....	17
Article 4 : Régime social et fiscal	18
Article 5 : Couverture frais prévoyance et santé	18
TITRE 4 : Modalités de suivi de l'accord - dispositions finales.....	19
Article 1 : Commission de suivi.....	19
Article 1.1. Rôle.....	19
Article 1.2. Fonctionnement.....	19
Article 1.3. Bilan de la Commission de suivi	20
Article 2 : Modalités de suivi de l'accord avec les représentants du personnel.....	20
Article 3 : Durée et révision de l'Accord.....	21
Article 3.1. Durée et application de l'Accord.....	21
Article 3.2. Clause de revoyure	21
Article 3.3. Révision	21
Article 4 : Publicité et dépôt de l'accord	22
Annexes.....	23

PREAMBULE

Dans un contexte difficile de développement des réseaux de transports urbains caractérisé par la reprise du réseau du Nord dans un premier temps et bientôt du réseau du Sud de la Martinique, la Régie des Transports de Martinique se doit de relever un certain nombre de défis liés à sa mission de rendre plus attractive le transport urbain.

C'est dans ce cadre que la RTM a mené une réflexion portant sur la rationalisation de ses coûts, la capacité d'adaptabilité des compétences internes en raison de l'évolution des technologies et des obligations réglementaires auxquelles elle est soumise, mais également par le choix de rajeunir la pyramide des âges.

En effet, la part de dépenses de personnel dans le budget de la Régie des Transports de Martinique (RTM) est considérable.

Cette situation très pénalisante pour la RTM s'explique par plusieurs facteurs :

- 1) Un excédent de postes par rapport aux besoins réels de la structure ;
- 2) Des mécanismes d'évolution salariale issus de précédents accords, particulièrement favorables aux agents, et qui conduisent à des rémunérations plus élevées pour les salariés disposant d'une ancienneté importante (augmentations générales, primes d'ancienneté, avancement automatique).

Cet état de fait conduit à des contraintes budgétaires fortes et une quasi-absence de marges, dans un contexte d'extension du périmètre d'intervention de la Régie.

La Régie des Transports de Martinique est soumise à une nécessité d'évolution technologique reposant sur la mise en place de moyens plus efficaces d'exploitation et de supervision :

- Déploiement d'un nouveau système d'aide à l'exploitation et à l'information (SAEI) ;
- Développement des dispositifs de vidéo-surveillance embarqués en lien avec un SAEI ;
- Migration des systèmes de billettique vers un système unique de billettique sur le territoire de la Martinique.

La Régie des Transports de Martinique est également soumise à l'évolution réglementaire reposant sur l'application de la prise en compte d'un système de contrôle de la qualité dans les transport publics. Cet aspect s'appuie sur la nécessité d'un ajustement continu de la conception du service et de l'entité chargée de la prestation des services afin de maintenir ou d'accroître sa valeur. Les systèmes d'amélioration continue génèrent l'innovation au niveau du service et de la gestion par la RTM.

De plus, au 30/09/2022, l'effectif total de la RTM représentant 261 salariés, comptait 43 salariés en âge de partir à la retraite (entre 62 et 69 ans) soit plus de 16% de l'effectif total. Ces chiffres concernent notamment 17 métiers au sein de l'Etablissement dont l'effectif principal s'élevant à 12 salariés, représente le métier lié à la conduite.

Il est indispensable de procéder à une adaptation des effectifs, notamment dans le secteur de la conduite qui présente un excédent significatif par rapport au besoin réel.



Régie • Transports • Martinique

La nouvelle organisation mise en place par MARTINIQUE TRANSPORT au 1er août 2020 et les transferts de personnel qui l'ont accompagnée, ont conduit la RTM à disposer sur certains postes d'un effectif supérieur à ses besoins réels.

A titre d'exemple, l'effectif de conducteurs transférés à la RTM correspondaient à l'exploitation des lignes A et B du TCSP ainsi qu'aux lignes 421 et 422, alors que la RTM n'opère plus que les deux lignes du TCSP.

Ces constats ont donné lieu au cours du mois de septembre 2022 à divers échanges et réflexions sur les possibilités pour la RTM de mieux adapter son personnel au regard des besoins de son activité, tout en accompagnant de façon équitable les envies de départs exprimés par les salariés. Ce sujet a été notamment remonté par les membres élus du Comité Social et Economique.

C'est dans ce contexte de dialogue ouvert avec les représentants du personnel que la Direction Générale a décidé d'ouvrir des négociations relatives à un accord d'entreprise portant Rupture Conventionnelle Collective. La première réunion de négociation s'est tenue le 5 octobre 2022.

Dans ce cadre, les parties affirment que la mise en œuvre du présent accord a pour objectif de d'optimiser l'organisation, sans procéder à des licenciements en ayant uniquement recours à des départs volontaires.

Des réunions de négociations se sont tenues entre la Direction et les Organisations Syndicales de la RTM aux dates suivantes :

- Le 5 octobre 2022 ;
- Le 8 novembre 2022 ;
- Le 15 novembre 2022 ;

A l'issue de ces échanges, les Parties ont convenu les termes du présent accord, qui a pour objet de définir les modalités d'adaptation des effectifs et de mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective, conformément aux articles L.1237-19 et suivants du code du travail.

Déconnectée de tout motif économique, la conclusion d'un tel accord n'empêche pas la Régie des Transports de Martinique de recruter par la suite. La Régie des transports de Martinique peut donc réembaucher sur les postes devenus vacants après une rupture conventionnelle collective.

Le dispositif de Rupture Conventionnelle Collective contenu dans le présent Accord a fait l'objet d'une information au Comité Social et Economique et sera soumis à validation du Directeur de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS).

Ceci étant préalablement exposé, il a été ainsi convenu ce qui suit :

TITRE 1 : PRINCIPES GENERAUX DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée, dont les salariés en suspension de contrat (congé sans solde, congé parental, arrêt longue maladie, congé sabbatique, congé maternité) qui sont concernés par l'un des dispositifs prévus dans les conditions définies par le présent accord.

Le présent accord n'est pas applicable :

- Aux salariés employés dans le cadre d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation, d'une vacation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- Aux salariés en CDI qui, pendant le délai de validité du présent accord :
 - o Ont notifié leur démission ou leur départ à la retraite (la date à retenir concernant la démission ou le départ en retraite est la date de première présentation de la lettre notifiant la décision du salarié ou de remise de ladite lettre par le salarié en main propre) ;
 - o Sont en cours de préavis effectué ou non ;
 - o Font l'objet d'une procédure disciplinaire pouvant aboutir à un licenciement pour motif personnel (la procédure disciplinaire est considérée comme « en cours » à compter de la notification de la convocation à entretien préalable) ;
 - o Sont en cours de processus de rupture conventionnelle homologuée ou autorisée (le processus de rupture conventionnelle est considéré comme « en cours » à compter de la date de première présentation à la DEETS par la Régie de Transports de la demande d'homologation ou d'autorisation de la rupture conventionnelle).
- Aux salariés détachés, qu'ils soient en CDD ou en CDI ;

Les dispositions prévues au présent accord ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire.

Article 2 : Postes concernés et suppressions envisagées

Les listes des postes concernés par un départ volontaire, et/ou une suppression de poste sont annexées au présent accord (*Annexe 1*). Ces listes ont été communiquées aux organisations syndicales **lors des réunions des 8 et 15 novembre 2022**.

Le nombre total maximum de départs volontaires dans le cadre du dispositif de Rupture Conventionnelle Collective est supérieur au nombre de postes concernés par une suppression de postes. Le nombre de départs envisagés par les parties est inscrit à l'article 2 « Nombre de départs envisagés » du Titre 2 du présent accord.

Il est rappelé que la mise en œuvre du présent accord exclut tout licenciement économique pour atteindre les objectifs en termes de suppressions d'emplois, jusqu'au terme du présent accord.

Le nombre de départs et les suppressions de postes prévues par le présent accord seront mis en œuvre à compter de la validation par le DEETS.

Article 3 : Accompagnement des salariés dans le cadre du projet de Rupture Conventionnelle Collective

Les parties au présent accord se sont entendues sur la nécessité d'accompagner l'ensemble des salariés concernés par les départs volontaires, et/ou suppressions de postes.

Il a été décidé dans le cadre des négociations du présent accord que l'accompagnement en question serait instauré durant toute la durée d'information, de validation et de mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective et selon différents dispositifs qui seront développés au sein du présent accord.

Article 4 : Information relative au projet de Rupture Conventionnelle Collective

Article 4.1. Information en interne

Article 4.1.1. Information au CSE

Le Comité Social et Economique (CSE) a été informé préalablement à l'ouverture de la négociation collective sur le projet de Rupture Conventionnelle Collective envisagé, dans le cadre d'une réunion extraordinaire qui s'est tenue le 23 septembre 2022.

En outre, le CSE est informé de la conclusion du projet d'accord collectif portant rupture conventionnelle collective et de son contenu, concomitamment à sa transmission au DEETS, tel que prévu à l'Article 2 « Modalités de suivi de l'accord avec les représentants du personnel » du Titre 4 ci-après.

Article 4.1.2. Information au personnel

Les salariés de la RTM seront informés par affichage ou par voie dématérialisée via les mails professionnels adressés à l'ensemble du personnel, de la décision de validation rendue par le DEETS et des délais de recours existants à l'encontre de cette décision. Une note d'information de la Direction Générale matérialisera ces informations.

Article 4.2. Information à l'autorité administrative

Conformément aux articles L.1237-19-5 et R.1237-6 du code du travail, l'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est le Directeur de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS), pour la Martinique, dont relève le siège social de la RTM.

La DEETS a ainsi été informée de l'ouverture de la négociation du présent accord par courrier en date du 29 septembre 2022, accompagné des justificatifs nécessaires.

Le présent accord sera également transmis au DEETS de la Martinique pour validation. Cette transmission est réalisée par la voie dématérialisée et par remise contre décharge.

La décision de validation, ou, à défaut, les documents mentionnés au précédent paragraphe, et les voies de recours sont également portés à la connaissance des salariés.

En cas de refus de validation, et conformément à l'article L. 1237-19-6 du Code du travail, la RTM peut présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le CSE.

Les modifications apportées à l'accord feront l'objet d'une discussion préalable entre la RTM et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Article 5 : Durée de mise en œuvre de l'accord

Les départs (y compris ceux générant des suppressions de postes) prévus dans le cadre de la présente Rupture Conventionnelle Collective seront mis en œuvre à compter du lendemain de la validation du présent accord par le DEETS compétent.

Les dispositions du présent accord cesseront de s'appliquer six (6) mois à compter du lendemain de la date de validation par le DEETS.

Toutes les conventions de rupture individuelle de contrat de travail dans le cadre du présent dispositif de Rupture Conventionnelle Collective devront intervenir dans ce délai. Elles seront signées dans les trois mois maximum après la fin de la validation des dossiers de candidatures (sous réserve des procédures relatives aux salariés protégés).

Article 6 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'accord collectif portant Rupture Conventionnelle Collective
(sous réserve de la signature d'un accord majoritaire et de sa validation par le DEETS)

Décision de validation de l'accord collectif portant Rupture Conventionnelle Collective par la DEETS ou en cas de silence de l'administration à l'issue du délai de 15 jours	<i>Exemple : 19 décembre 2022</i>
<ul style="list-style-type: none"> Information relative à l'accord collectif signé portant Rupture Conventionnelle Collective à l'ensemble du personnel par note & affichage sur les lieux de travail & mail y compris CSE. Mise en œuvre de l'accord : Ouverture de la période de candidature - Appel à candidature dès l'ouverture de la période de volontariat 	<i>+ 1 jour</i>
Réunion extraordinaire du CSE relative à l'information concernant la validation de l'accord collectif signé portant Rupture Conventionnelle Collective	<i>Exemple : 22 novembre 2022</i>
Fin de la période de volontariat : Fin des candidatures	<i>Exemple : 19 janvier 2023</i>
Ouverture de la période d'examen des candidatures par la Commission de Validation (à l'exception des situations particulières relatives au Titre 2 à l'article 4.6 du présent accord)	<i>+ 3 jours</i>
Phase d'entretien pour les signatures de convention de rupture individuelle	<i>Entre 3 jours ouvrés et 1 semaine et 1/2</i>
Ouverture de la période de signature de convention de rupture individuelle.	<i>Entre 3 jours ouvrés et moins de 3 mois</i>
Fin du délai de rétractation	<i>15 jours calendaires après signature de l'accord de rupture (respect de la procédure d'autorisation de la DEETS pour les salariés protégés)</i>

MCA L.V.  

TITRE 2 : DISPOSITIF DE VOLONTARIAT

Article 1 : Rappel du principe de volontariat

La priorité des parties est de conserver au maximum les compétences détenues au sein de la RTM malgré l'ouverture du dispositif de la Rupture Conventionnelle Collective. Toutefois, pour les salariés qui pourraient souhaiter poursuivre leur parcours hors de la RTM, les parties au présent accord rappellent que l'accompagnement équitable des salariés concernés par un départ volontaire, et/ou une suppression de poste est nécessaire.

Les parties souhaitent ainsi donner à ces salariés l'opportunité et les moyens de réaliser leur projet professionnel dans les meilleures conditions au travers du dispositif de Rupture Conventionnelle Collective, en application des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail.

S'ouvre une période de volontariat dont la durée est prévue par le présent accord.

Durant cette période, les salariés éligibles, tels que mentionnés à l'Article 3 « Conditions d'éligibilité » du Titre 2 ci-après, peuvent se porter volontaires à une rupture individuelle de leur contrat de travail dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective, dans les conditions définies ci-après.

Article 2 : Nombre de départs et suppressions de postes envisagés

Selon les listes des postes concernés par une suppression de poste (Annexe 1), le nombre de départs envisagés par les parties **est limité à 87 départs volontaires**. Le nombre de suppressions de poste consécutives à ces départs est limité à **12 suppressions de postes**. Conformément à l'annexe 1, le nombre de suppressions de poste concerne uniquement les postes en sureffectif. Ainsi le départ dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective, de salariés occupant des postes non supprimés, fera l'objet de remplacements.

Pour les postes concernés, les parties ont également déterminé un nombre de départs maximum par poste harmonisé afin de garantir la continuité du service public. Le détail est ainsi précisé en Annexe 1 et validée d'un commun accord par les parties à la date du 17 novembre 2022.

Il est rappelé que la Rupture Conventionnelle Collective n'entraînera pas de licenciements économiques pour atteindre l'objectif fixé.

Article 3 : Conditions d'éligibilité

Les départs volontaires organisés par le présent accord de Rupture Conventionnelle Collective doivent répondre aux conditions d'éligibilité décrites dans les articles suivants. Ces **conditions sont cumulatives**.

Article 3.1. Conditions tenant au salarié

Les salariés candidats au départ volontaire doivent être titulaires d'un CDI au sein de La RTM avec une ancienneté au moins égale à 5 ans, sans toutefois :

- Être en préavis à la date de dépôt de sa candidature (à la suite d'une notification de démission par exemple) ;
- Avoir notifié une date de départ volontaire à la retraite ;
- Faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel (la procédure de licenciement est considérée comme « en cours » à compter de la notification de la convocation à entretien préalable) ;
- Être dans un processus d'homologation d'une Rupture Conventionnelle Individuelle.

Article 3.2. Conditions tenant au poste occupé

Les salariés candidats doivent occuper l'un des postes concernés par un départ volontaire autorisé selon les listes établies par les parties et annexées au présent accord (*Annexe 1*).

Article 3.3. Conditions tenant au projet du salarié

Les salariés candidats au départ doivent justifier d'un projet de repositionnement professionnel réaliste et réalisable, qui peut consister en :

- **Un projet de départ à la retraite à la condition impérative** de liquider leur pension de retraite (à taux plein ou à taux minoré) à la date de rupture du contrat de travail, (sur présentation du relevé de carrière ou correspondance de la Caisse de retraite précisant la date de liquidation de la retraite).
- **Un projet d'emploi salarié abouti** comprenant les deux hypothèses suivantes :
 - Un contrat à durée indéterminée signé avec une entreprise extérieure (ou une promesse d'embauche ferme pour un contrat à durée indéterminée) ;
 - Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire d'une durée de 6 mois minimum, signé avec une entreprise extérieure (ou une promesse d'embauche ferme pour un contrat à durée déterminée/ contrat de travail temporaire d'une durée de 6 mois minimum) ;
- **Un projet de reprise ou de création d'entreprise quelle que soit la forme juridique**, évalué comme suffisamment sérieux et pouvant aboutir par une commission de validation définie à l'article 4.4. Cette commission pourra se faire accompagner par des services externes compétents en matière d'analyse de projets;

❖ Définition d'un projet réaliste et réalisable par catégorie de projet

On entend par projet réaliste et réalisable :

1. Un projet professionnel précisément défini (en termes de métier et de secteur d'activité), tenant compte des caractéristiques du marché de l'emploi, de l'activité et de la zone géographique visés.
2. Et qui remplit les conditions spécifiques suivantes, dans le cas d'un projet de reprise ou de création d'activité :
 - Un projet d'activité répondant aux critères d'un projet réaliste et réalisable ;
 - Une étude de faisabilité du projet (juridique, technique, commerciale, économique et financière).

Article 4 : Procédure de mise en œuvre du dispositif du volontariat

Les conditions et modalités de départ volontaire seront portées à la connaissance des salariés par publication de la Direction Générale et/ou dans le cadre de réunions collectives d'informations organisées par la Direction Générale.

Les salariés absents (congé maternité, congé parental total d'éducation, arrêt longue maladie) seront informés par courrier (lettre recommandée avec accusé de réception) ou par tout autre moyen.

Cette information portera notamment sur :

- Les dates de début et de fin de la période d'ouverture au départ volontaire ;
- Les modalités pratiques du dispositif ;
- Les coordonnées auprès desquelles candidater au sein de la Direction des Ressources Humaines ;
- Les moyens et mesures d'accompagnement dont les salariés candidats au départ pourront bénéficier en fonction de leur projet professionnel.

Il est précisé que l'anonymat des salariés est préservé, afin notamment de garantir le caractère personnel et volontaire dans la prise d'information sur la Rupture Conventionnelle Collective et dans l'éventuelle orientation à la construction de leur dossier de candidature.

Article 4.1. Rôle d'information de la Direction des Ressources Humaines

Les salariés éligibles à la Rupture Conventionnelle Collective pourront, dans le cadre d'une démarche confidentielle, solliciter des informations sur le dispositif et initier des démarches auprès de la Direction des Ressources Humaines avant de se porter candidat au départ.

Un rendez-vous d'information et d'aide à l'identification d'un projet pourra(ont) être organisé(s) à la demande du salarié.

Ces démarches relèveront de la seule initiative des salariés souhaitant réfléchir, en toute connaissance de cause, à l'opportunité de se porter volontaire.

Il est entendu que la prise de rendez-vous auprès de la Direction des Ressources Humaines ne vaut en aucun cas déclaration de volontariat.

Article 4.2. Modalités de présentation du dossier

Les salariés candidats à un départ volontaire devront élaborer un dossier de candidature développant leur projet professionnel.

Tout dossier de candidature au départ volontaire devra comporter les éléments suivants :

- Un courrier de demande formelle et motivée de départ volontaire datée et signée par le salarié ; la demande doit mentionner les informations suivantes tenant au salarié : type de contrat de travail, date d'entrée dans l'entreprise, poste tenu faisant partie de la liste des postes éligibles, confirmation qu'il ne se trouve pas en cours de préavis.
- Le détail du projet professionnel abouti, ou réalisable à terme, ainsi que les pièces justificatives nécessaires à savoir, de façon non-exhaustive :

- Pour un projet de départ en retraite : le relevé de carrière établi par la caisse de retraite et une attestation sur l'honneur au terme de laquelle le salarié s'engage d'une part, à solliciter sa retraite à la suite de la rupture de son contrat de travail, et d'autre part à ne pas s'inscrire au Pôle emploi ;
- Pour un projet d'emploi salarié abouti (CDI ou CDD de plus de 6 mois) : la copie du contrat de travail ou d'une promesse d'embauche ;
- Pour un projet de reprise/création d'entreprise ou auto-entrepreneuriat : le descriptif détaillé du projet, un premier business plan détaillé et étude de faisabilité ;

Afin d'éviter tout litige relatif à la date de dépôt, il sera demandé

- Soit d'envoyer le dossier complet par courriel à l'adresse suivante : candidaturesRCC@regiedestransports.mq
- Soit de déposer le dossier intégral papier à la Direction des Ressources Humaines contre accusé de réception
- Soit de l'envoyer par recommandé avec accusé de réception à l'attention de la Responsable Ressources Humaines, le cachet de la poste faisant foi.

Un accusé de réception sera envoyé via la boîte courriel candidaturesRCC@regiedestransports.mq, sans qu'il ne constitue pour autant acceptation de candidature, laquelle doit faire l'objet d'un examen préalable par la Commission de validation dans les conditions définies ci-après.

Seules les demandes de départ volontaire complètes et transmises durant la période de volontariat seront étudiées.

Toute candidature qui serait reçue avant la date et l'heure d'ouverture ou après la date et l'heure de clôture de la période de volontariat sera réputée non reçue.

Article 4.3. Période de volontariat

Sous réserve de la validation du DEETS du présent accord, s'ouvre une période de volontariat qui débute après l'information aux salariés de la validation de l'accord par le DEETS et pour une durée d'UN (1) mois.

Durant cette période, les salariés éligibles, tels que mentionnées à l'Article 3 « Conditions d'éligibilité » du Titre 2 ci-avant, peuvent se porter volontaires à une Rupture Conventionnelle de leur contrat de travail.

Articles 4.4. Rôle de la Commission de validation

Une Commission de validation des dossiers de candidature est mise en place au sein de la RTM après validation de l'accord par le DEETS. Cette Commission de validation est chargée de l'examen des candidatures et de la validation des dossiers de départ présentés par les salariés, dans la limite du nombre de départs envisagés à l'article 2 « Nombre de départ envisagés » du Titre 2.

Elle est composée de :

- Deux membres de la Direction Générale/de la Direction des Ressources Humaines ayant voix délibérative ;
- Un membre de chaque Délégation syndicale représentative dans la RTM ayant voix délibérative. Chaque Délégation syndicale représentative dans la RTM désignera ce membre au plus tard au lendemain de la fin de la période de dépôt des candidatures ;

- Un membre élu du CSE, désigné à la majorité en son sein et ayant voix délibérative. Pour préserver l'impartialité, le membre élu ne doit pas être lui-même volontaire au départ. Cette désignation aura lieu au plus tard au lendemain de la fin de la période de dépôt de candidatures ; Aucun membre de la commission de validation ne doit être lui-même volontaire au départ. Dans le cas où tous les membres des Délégations Syndicales se porteraient candidats et se retrouveraient dans l'incapacité de siéger au sein de la Commission de validation, les membres seront remplacés obligatoirement par des élus du CSE non-volontaires au départ.

Les décisions seront prises à la majorité des membres. En cas d'égalité des voix, la Direction aura une voix prépondérante.

Au plus tard dans les 3 jours ouvrés suivant la fin de la période de volontariat, la Commission de validation se réunira pour démarrer l'examen et la validation des dossiers. La période d'examen ne pourra pas excéder deux semaines après la fin du dépôt des candidatures.

Le temps passé par les membres de la Commission à étudier les dossiers en réunion est considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les heures de délégation.

Au regard de l'étendue de ces missions et des renseignements nominatifs et individuels auxquels les membres de la Commission auront accès, ces derniers sont soumis à **une stricte obligation de discrétion et de confidentialité.**

Les travaux de la Commission de validation respecteront plusieurs étapes :

1. Etudier en priorité dans une phase 1 les dossiers de salariés dont le poste est éligible et inscrit sur la Liste 1 (Annexe 1).

Pour ces dossiers, la Commission devra :

- S'assurer que le salarié a déposé sa candidature dans le délai imparti et qu'il remplit l'ensemble des conditions d'éligibilité requises pour ce dispositif ;
- Vérifier l'exhaustivité des informations et documents fournis à l'appui de sa candidature ;
- Lorsque cela est nécessaire, sélectionner les candidatures retenues en application des critères de départage définis ci-après.

Puis,

2. Une phase de bilan succèdera à la phase de validation des candidatures. Dans ce cadre, la Commission devra faire le point sur les départs et les suppressions d'emploi associées. Le bilan devra également indiquer le nombre des dossiers refusés assortis des raisons de ces refus.

Ce bilan sera transmis et présenté au CSE pour information (voir ci-après à l'article 2 « Modalités de suivi de l'accord avec les représentants du personnel » du Titre 4) et transmis aux Organisations Syndicales signataires du présent accord.

Article 4.5. Critères de départage

Dans le cas où le nombre de dossiers de candidatures serait supérieur au nombre de départs volontaires envisagés (par poste ou au global), les salariés candidats seraient départagés par la Commission de validation en fonction des critères de départage suivants :

1- Selon les types de projets (catégories précisées à l'article 3.3 « conditions tenant au projet du salarié » du Titre 2), **et dans l'ordre de priorité suivant :**

- a. Candidats au départ pour **projet de départ en retraite**
Puis,
 - b. Candidat au départ pour **projet d'emploi salarié abouti**
Puis,
 - c. Candidats au départ pour **projet de reprise d'entreprise**
Puis,
 - d. Candidats au départ pour **projet de création d'entreprise**
- 2- Si les candidatures n'ont pas pu être départagées par l'application de ces critères, elles le seront en fonction :
- **De l'ancienneté indiquée sur le bulletin de paie des salariés, au jour près** (les candidats ayant la plus grande ancienneté sont prioritaires)

Article 4.6. Examen et validation du projet

Après la fin de la période de volontariat prévue à l'article 4.3 du Titre 2 du présent accord, la Commission de validation disposera d'un délai de 2 semaines maximum pour examiner l'ensemble des candidatures, et si nécessaire appliquer les critères de départage prévus à l'article 4.5 du Titre 2.

Par exception la Commission pourra valider une candidature sans attendre la fin de la période d'étude commune des dossiers lorsque la situation le justifie, par exemple dans le cas où le salarié dispose déjà d'une proposition ferme d'embauche à prise d'effet imminente, (pour éviter que le salarié perde cette opportunité d'emploi) ou d'un dossier de départ imminent à la retraite.

La Commission de validation devra émettre un avis sur le projet de chaque candidat.

En cas d'avis favorable, un entretien entre le salarié et la Direction Générale ou la Direction des Ressources Humaines aura lieu pour l'informer de la validation de son dossier et ainsi déterminer une date de départ de l'entreprise qui soit convenable pour les deux parties.

Il est précisé que le départ des salariés titulaires de mandats de représentation du personnel doit être en plus soumis à une autorisation spécifique de la DEETS.

La validation du dossier de candidature du salarié volontaire au départ ne constitue en aucun cas une validation économique et financière du projet professionnel du salarié. En conséquence, la Régie de Transports ne pourra donner aucune garantie à ce titre et ne pourra donc être tenue pour responsable d'un éventuel échec du projet professionnel du salarié.

Article 4.7. Refus des dossiers de candidatures

La Commission de validation ne pourra refuser un dossier que sur la base de critères objectifs et notamment pour les raisons suivantes :

- Le salarié ne remplit pas l'ensemble des conditions d'éligibilité ;
- Le salarié n'a pas formulé de projet professionnel tel que défini précédemment ;
- Le projet professionnel n'est pas réaliste ou réalisable tel que défini précédemment ;
- Le dossier est déposé hors de la période de candidature (en amont ou en aval) ;
- Des départs naturels hors Rupture Conventionnelle Collective avant la fin du dépôt des candidatures ont eu pour conséquence l'atteinte du seuil maximal de départs autorisés sur le poste harmonisé ;
- Le nombre de dossiers reçus est supérieur au nombre de départs envisagés au global et/ou sur le poste et l'application des critères de départage a conduit la Commission à refuser le dossier ;

- Il est précisé que, dans l'hypothèse où le secteur d'activité des projets professionnels de création/reprise d'entreprise et d'emploi (abouti ou non encore abouti) entre en concurrence avec l'un de service proposé par la Régie de Transports, le dossier de candidature pourra être refusé pour ce motif ;

En cas de refus d'une candidature, la Direction reçoit le salarié et lui transmet en main propre un courrier notifiant le refus de sa candidature par la Commission de validation en précisant les raisons de ce refus.

Le salarié ne pourra en aucun cas se prévaloir d'un droit au départ volontaire.

Article 4.8. Formalisation de la rupture du contrat de travail

En cas d'acceptation du dossier de candidature, le salarié sera informé par la Direction lors d'un entretien si possible dans un délai de 3 jours ouvrés (ou au retour d'une éventuelle absence du collaborateur). Cet entretien aura pour finalité que les parties échangent sur les formalités restantes à accomplir dans le cadre d'une convention de rupture individuelle.

La convention de rupture individuelle concrétise la commune intention des parties de rompre le contrat de travail dans le cadre du présent accord.

La rupture du contrat de travail du salarié ne constitue ni une démission, ni un licenciement et ne donnera pas lieu à un préavis.

Toutefois, à partir de la date de signature par les deux parties de la convention de rupture individuelle, chacune d'elle dispose d'un délai égal à 15 jours calendaires, pour exercer son droit de rétractation.

Ce droit sera exercé sous la forme d'une lettre remise en main propre contre décharge à la Direction des Ressources Humaines au plus tard le dernier jour du délai de rétractation, dont la date sera mentionnée dans l'accord de rupture.

En l'absence de rétractation à l'expiration de ce délai, l'accord de rupture sera définitif et sera mis en œuvre selon ses termes.

Article 4.9. Temporalités des ruptures des contrats de travail

Article 4.9.1. Temporalité aménagée selon les cas individuels

La date de rupture du contrat de travail est négociée par le salarié et la Direction, parties à la convention de rupture individuelle.

Il est précisé que les éléments suivants sont pris en compte dans la détermination de la date de rupture :

- Le fait que le salarié dispose d'ores et déjà d'une date précise et ferme de démarrage de son projet
- Les besoins opérationnels du service.

Cette date ne pourra toutefois pas être antérieure à la date de fin du délai de rétractation stipulée à l'article 4.8 « Formalisation de la rupture du contrat » du Titre 2 ci-avant.

En tout état de cause, la signature de la convention de rupture individuelle devra intervenir durant la période de mise en œuvre de l'accord et le délai entre la signature de la convention de rupture individuelle et la rupture effective du contrat ne pourra pas excéder 2 mois (sauf salariés protégés).

Article 4.9.2. Temporalité aménagée pour les salariés protégés

S'agissant des salariés protégés, aucune rupture de contrat de travail n'interviendra avant d'avoir fait l'objet d'une autorisation de la DEETS compétente conformément à l'article L.1237-19-2 du code du travail. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail du salarié protégé ne peut intervenir qu'à partir du lendemain du jour de l'autorisation.

La convention de rupture individuelle effectuée avec un salarié protégé devra par conséquent :

- Indiquer que la rupture ne serait effective que sous réserve de l'autorisation délivrée par la DEETS ;
- Fixer une date du rupture tenant compte du délai d'examen octroyé à la DEETS.

C'est à l'issue du délai de rétractation, visé à l'article 4.8 du Titre 2 ci-avant, que la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail compétent sera envoyée, assortie de l'avis du CSE relatif à la rupture du contrat de travail du salarié protégé, comme le prévoit la procédure admise aux articles L.2421-3 et suivant du code du travail.

Il est précisé que le départ des salariés titulaires de mandats de représentation du personnel ou bénéficiant de la même protection sera préalablement soumis à la DEETS. La Direction ne pourra être tenue responsable d'un éventuel refus de cette autorité, ni du report du départ pour tenir compte des délais de cette procédure administrative.

TITRE 3 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les salariés volontaires au départ remplissant les conditions d'éligibilités et dont la candidature aura été acceptée dans le cadre du présent accord, pourront bénéficier d'un accompagnement particulier en vue de faciliter la concrétisation de leur projet professionnel et de mesures adaptées en fonction du type de projet.

Article 1 : Indemnités de rupture du contrat de travail

Article 1.1. Indemnité conventionnelle de base

Les salariés ayant signé une convention de rupture individuelle dans le cadre du présent accord en vue de réaliser un projet professionnel percevront une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement prévue par le Code du travail.

Pour rappel, le calcul de cette indemnité est la suivante :

Ancienneté	Montant
1 à 10 ans	1/4 mois de salaire de référence* par année d'ancienneté**
> 10 ans	1/4 mois de salaire de référence* par année d'ancienneté ** jusqu'à 10 ans + 1/3 mois de salaire de référence par année d'ancienneté** à partir de la 11 ^e année

(*) Le salaire de référence est calculé conformément à la loi.

(**) année d'ancienneté : reconstituée conformément à la loi.

Le régime social et fiscal de ces indemnités est précisé à l'article 4 du présent Titre.

Article 1.2. Indemnité supplémentaire

Les salariés ayant signé une convention de rupture individuelle dans le cadre du présent accord portant Rupture Conventionnelle Collective bénéficieront en sus d'une indemnité supplémentaire, qui variera selon l'ancienneté du salarié. Cette indemnité supplémentaire est calculée de la manière suivante :

- **De 5 à 10 ans d'ancienneté** : 2 mois de salaire de référence (salaire de base + prime d'ancienneté)
- **De 10 à 15 ans d'ancienneté** : 5 mois de salaire de référence (salaire de base + prime d'ancienneté)
- **De 15 à 25 ans d'ancienneté** : 7 mois de salaire de référence (salaire de base + prime d'ancienneté)
- **Au-delà de 25 ans d'ancienneté** : 9 mois de salaire de référence (salaire de base + prime d'ancienneté)

Le régime social et fiscal de ces indemnités est précisé à l'article 4 du présent Titre.

Article 1.3. Indemnité de Congés Payés

Les droits à congés payés acquis à la date de rupture du contrat de travail, sont payés au moment du dernier salaire, sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés, calculée sur la base des dispositions légales en vigueur.

A noter que le solde CET, le solde RTT qui n'aura pas été consommé avant la date de fin de contrat donnera lieu à paiement au même moment que les droits à congés payés. Il en est de même pour ou une régularisation forfait jours.

Article 2 : Mesures spécifiques au projet de création ou reprise d'entreprise
--

Article 2.1. Modalités d'accompagnement spécifique des projets de création ou reprise d'entreprise

Une information sera fournie aux salariés, relative aux dispositifs d'accompagnement et de subventions existants sur le territoire.

Par ailleurs, le salarié pourra, à sa demande, être mis en contact avec Martinique Développement et/ou les services de la Collectivité Territoriale de Martinique en charge de l'aide à la création / transmission / reprise d'activités. Ces derniers ont déjà été contactés par la RTM.

Article 2.2. Indemnités d'aide à la création ou reprise d'entreprise

En cas de création d'entreprise ou de reprise d'entreprise sous forme de société, le bénéficiaire doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire détenir plus de 50 % du capital.

Le bénéficiaire peut également choisir de créer une entreprise sous le régime de micro-entrepreneur. Le salarié confirmera son intention de création ou reprise d'entreprise dans la convention de rupture individuelle.

Le salarié dont le projet est de créer ou reprendre une société bénéficie d'une aide 5 000 € T.T.C., versée après présentation par le salarié des documents justifiant de la création de son entreprise ou de la reprise d'entreprise (extrait Kbis, dépôt au greffe du tribunal) à la condition impérative (quelle

que soit la forme de la création ou de la reprise) que les formalités administratives d'immatriculation soient effectives avant sa sortie des effectifs de la RTM.

Cette somme est destinée également à couvrir les frais de déplacement ainsi que l'ensemble des frais administratifs générés à l'occasion du processus de création / reprise d'entreprise.

Article 4 : Régime social et fiscal

Le régime social et fiscal des indemnités versées relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement.

A titre indicatif, le régime social et fiscal en vigueur à ce jour est le suivant :

	Cotisations sociales		CSG/CRDS	Impôt sur le revenu
Indemnité conventionnelle de base <i>(Calculé selon la loi)</i>	Exonération de cotisations de sécurité sociale à hauteur de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale « PASS » en vigueur (soit 82 272 euros en 2022).	IMPORTANT : Pour déterminer le plafond de 82 272, il convient de bien additionner les 2 indemnités (légale et supplémentaire)	Exonération de CSG CRDS dans la limite de 82 272 euros (2 fois le PASS en vigueur)	Non imposable
Indemnité Supplémentaire	Exonération de cotisations de sécurité sociale à hauteur de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale « PASS » en vigueur (soit 82 272 euros en 2022).	Le forfait social s'applique aux indemnités de rupture conventionnelle pour la partie exclue de la base de calcul des cotisations, qu'elle soit soumise ou non à la CSG: CSG : Contribution sociale généralisée.	Soumises à CSG/CRDS*	Non imposable

(*) au 1^{er} mars 2021, les taux sont les suivants : CSG 9,20% - CRDS : 0,50%

(**) au 1^{er} mars 2021, les taux sont les suivants : CSG : 6,20% - CRDS : 0,50%

Article 5 : Couverture frais prévoyance et santé

La portabilité des droits à couverture santé et prévoyance s'effectuera selon les conditions et modalités applicables à la date de rupture du contrat de travail dans le cadre du présent accord.

À titre d'information, les modalités et conditions de portabilité des couvertures frais de santé et prévoyance sont prévues par l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale.

Dans ce cadre, les salariés ayant conclu une convention de rupture individuelle dans le cadre du dispositif de Rupture Conventionnelle Collective et pris en charge par l'assurance chômage pourront garder le bénéfice des couvertures frais de santé et prévoyance appliquées au sein de l'établissement pendant la période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, dans la limite de 12 mois. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur.

Ces salariés bénéficieront du maintien de cette couverture à titre gratuit.

Enfin, les salariés ayant conclu une convention de rupture individuelle seront tenus de fournir à l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, la justification de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage (transmission de tout document justifiant la prise en charge par Pôle Emploi et par la suite du relevé mensuel des allocations versées par l'assurance chômage).

En tout état de cause, les salariés ayant conclu une convention de rupture individuelle dans le cadre du dispositif de Rupture Conventionnelle Collective, recevront une notice d'information détaillant les conditions de portabilité des couvertures frais de santé et prévoyance, au plus tard à la date de rupture de leur contrat de travail.

TITRE 4 : MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD - DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Commission de suivi

A l'issue de la période de volontariat, la Commission de validation dont la composition est précisée à l'Article 4.4. « Rôle de la Commission de validation » du Titre 2, assure également les fonctions de Commission de suivi.

Article 1.1. Rôle

La Commission de suivi a pour rôle de :

- Veiller à la bonne application des mesures prévues par le présent accord ;
- Suivre l'évolution des salariés concernés par un départ volontaire dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective et de leur projet professionnel ;
- Prendre connaissance et donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du présent accord ;
- D'informer régulièrement le CSE sur le suivi de la mise en œuvre du présent accord.

Au regard de l'étendue de ces missions et des renseignements nominatifs et individuels auxquels les membres de la Commission auront accès, ces derniers sont soumis à une **stricte obligation de discrétion et de confidentialité.**

Article 1.2. Fonctionnement

Cette dernière se réunit à minima une fois par mois et plus fréquemment en cas de besoin, à la suite d'une demande écrite d'un des membres de la Commission. Les réunions de la Commission de suivi débutent à compter de sa mise en place jusqu'au terme de l'accord ou le cas échéant jusqu'au terme des mesures de l'accord, et se tiendront en présentiel ou à distance (selon les possibilités : par téléphone ou visioconférence).

Les ordres du jour et les convocations aux réunions seront établis par la Direction, en intégrant les suggestions des membres de la Commission.

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission de suivi est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel et ne s'impute pas sur les heures de délégations.

Les décisions sont arrêtées à la majorité des voix des membres présents à la réunion.

A l'issue de chaque réunion, un compte rendu synthétique sera établi.

Article 1.3. Bilan de la Commission de suivi

Conformément aux articles L1237-19-7 et D1237-12 du code du travail, la Commission de Suivi établit un bilan final de la mise en œuvre du présent accord.

La DEETS compétente ainsi que le CSE étant associés au suivi de mesures du présent accord, ils recevront ce bilan final.

Article 2 : Modalités de suivi de l'accord avec les représentants du personnel

Conformément à l'article L.1237-19-7 du code du travail, le CSE est associé au suivi de la mise en œuvre effective du présent accord portant Rupture Conventionnelle Collective.

A compter de la validation de l'accord de Rupture Conventionnelle Collective par la DEETS, le CSE sera informé et consulté, au cours de ses réunions périodiques. Dans ce cadre, le CSE sera invité à formuler des observations et à émettre, en cas de besoin, des avis sur la mise en œuvre effective de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective. Ces observations/avis seront transmis au DEETS.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif et, notamment, les travaux des commissions de validations et de suivi, sur le nombre de candidats au volontariat et les postes occupés, le nombre d'accord de rupture conclus et le parcours suivi (création ou reprise d'entreprise, formation de reconversion, CDI, etc.).

Article 3 : Durée et révision de l'Accord

Article 3.1. Durée et application de l'Accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de sa validation par la DEETS compétente.

Il est conclu pour une durée déterminée, et cessera de s'appliquer de plein droit SIX (6) mois à compter du lendemain de la date de validation par le DEETS.

Il ne pourra en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Article 3.2. Clause de revoyure

Pendant toute la durée de l'accord, les parties se réservent la possibilité d'ouvrir à nouveau une période de volontariat. Il pourra s'agir de l'ouverture d'une nouvelle période de volontariat dans les mêmes conditions, ou d'une nouvelle période de volontariat pour des départs supplémentaires.

Article 3.3. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision en application de l'article L.2222-5 du Code du travail.

En cas de demande de révision par l'une des parties au présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, la Direction devra organiser une réunion de négociation dans les 10 jours qui suivent la réception de la demande.

Toute modification fera l'objet d'un avenant conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, en cas d'évolutions législatives ou conventionnelles (issues d'un accord de branche) susceptibles de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans le mois qui suit la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Article 4 : Publicité et dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du code du Travail et du Décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, le présent accord sera déposé auprès de la direction de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) de façon dématérialisée par le biais de la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

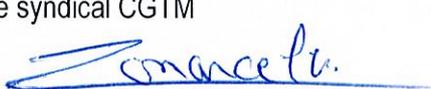
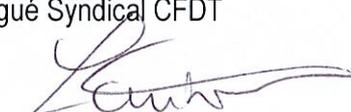
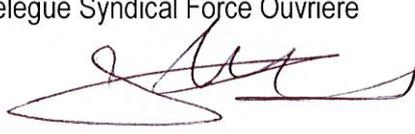
Par ailleurs, un exemplaire sera déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort du siège social de la Régie de Transports.

La Direction adressera également le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

Fait à FORT DE FRANCE, le 23 novembre 2022,

En 7 exemplaires

<p>Pour la Régie de Transport, Monsieur André WENG-LAW Directeur Général</p> 	
<p>Pour l'organisation syndicale CGTM, Monsieur Jean-Pierre MARCELLIN Délégué syndical CGTM</p> 	<p>Pour l'organisation syndicale CFDT, Monsieur Valéry LARIVE Délégué Syndical CFDT</p> 
<p>Pour l'organisation syndicale Union Solidaire Transport, Monsieur Daniel MUCY-LARMAILLARD Délégué syndical Union Solidaires Transport</p>	<p>Pour l'organisation syndicale FO, Monsieur Alex MARIE-CELINE Délégué Syndical Force Ouvrière</p> 

ANNEXES

Listes des annexes à produire :

1. Listes des postes éligibles à la Rupture Conventionnelle Collective
2. Tableau récapitulatif des mesures d'accompagnement dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective

**ANNEXE n°1 : Listes des postes éligibles Rupture Conventionnelle Collective
arrêtés au 17 novembre 2023**

DIRECTION	METIER	Effectif CDI	Nombre maximum de salariés pouvant mobiliser le dispositif	Nombre de suppressions de poste envisagées
CLIENTELE	AGENT DE VENTES / HOTESSES DE VENTE / AGENT COMMERCIAL RESEAU	21	6	
	ASSISTANTE COMMERCIALE / GESTIONNAIRE RECLAMATION CLIENT / GESTIONNAIRE DE STOCK REFERENT	3	1	
	ASSISTANTE DES VENTES	1	1	
	CHEF DE CAISSE	5	2	
	DIRECTEUR CLIENTELE / CHEF D'EQUIPE CAISSE	2	1	
TOTAL DIRECTION CLIENTELE		32	11	0
EXPLOITATION	AGENT DE LIAISON	4	3	
	RESPONSABLE MEDIATION / COORDINATRICE DE MEDIATION / AGENTS DE MEDIATION / CHEF D'EQUIPE MEDIATION	9	3	
	CONTROLEUR RESEAU / CHEF D'EQUIPE CONT. RESEAU	26	7	
	CHEF REGULATION / CHEF D'EQUIPE REGULATION / REGULATEUR PCC / CONTROLEUR REGULATEUR	21	6	
	CONDUCTEUR RECEVEUR	49	13	9
	DIRECTEUR EXPLOITATION / DIRECTEUR ADJ EXPLOIT. & BHNS	2	1	
	RESPONSABLE D'EXPLOITATION	1	1	
	RESPONSABLE METHODES / CHARGE DE MISSION EXPLOITATION / AGENT DE PLANIFICATION	4	1	
	SUPERVISEUR	6	2	
TOTAL DIRECTION EXPLOITATION		123	37	9
FINANCES	ASSISTANT(E) DE GESTION / COMPTABLE	4	1	
	DIRECTRICE DES FINANCES / RESPONSABLE FINANCIER	2	1	
TOTAL DIRECTION FINANCES		6	2	0
DIRECTION GENERALE	CHARGE DE MISSION SUIVI PROJET / CHARGE MISSION SECURITE TRANSP.	2	2	
	DIRECTEUR GENERAL	1	0	
	INGENIEUR METHODES / COORDINATEUR SECURITE	2	1	
Total DIRECTION GENERALE		5	3	0
DIRECTION MARKETING ET COMMUNICATION	ASSISTANTE COMMUNICATION	1	1	
	AGENT INFORMATION RESEAU	2	1	
	DIRECTRICE MARKETING & COMMUNICA	1	1	

Total DIRECTION MARKETING ET COMMUNICATION		3	3	0
RESSOURCES HUMAINES	ASSISTANT RH	1	1	
	FORMATEUR	1	1	
	RESPONSABLE PAIE / GESTIONNAIRE PAIE	2	1	
	RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES / COORDINATRICE ADMINISTRATIVE	2	1	
Total DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES		6	4	0
SECRETARIAT GENERAL	AGT DE SURVEIL & RESEAU	9	4	
	AGT ENTRETIEN POLYVALENT / CHARGE DE TRAVAUX / CHEF EQUIPE ENT & QUALIT MAT RLT /COURSIER	5	2	
	RESPONSABLE ACHATS / RESPONSABLE DU PATRIMOINE	2	1	
	RESPONSABLE GESTION ACCIDENTS / STATISTICIEN	2	1	
	SECRETAIRE GENERAL	1	1	
	STANDARDISTE POLYVALENTE	2	2	
Total DIRECTION DU SECRETARIAT GENERAL		21	11	0
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMTAION	ASSISTANT LOGIST. & BILLETIQUE / AGENT ELECTROTECHNICIEN	3	1	
	ASSISTANTE DE DIRECTION	1	1	
	DIRECTEUR SYSTEMES INFORMATION / INGENIEUR SYSTÈME / CHEF DE PROJET	3	1	
TOTAL DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION		7	3	0
DIRECTION DES SERVICES TECHNIQUES	AGENT TECHNIQUE POLYVALENT / AGT ENTRETIEN POLYVALENT	10	3	3
	CARROSSIER-PEINTRE	3	1	
	CHEF DE PARC ET BATIMENTS / CHEF D'EQUIPE ATELIER / CHEF D'EQUIPE MECANICIEN	3	1	
	COORDINATRICE ADMINISTRATIVE	1	1	
	DIRECTEUR TECHNIQUE / DIRECTEUR ADJ SERVICE TECHNIQUE	2	1	
	ELECTROMECHANICIEN / ELECTRICIEN FRIGORISTE / AGENT ELECTROTECHNICIEN	17	2	
	MAGASINIER	4	1	
	MECANICIEN / MECANICIEN POLYVALENT DE NUIT	9	2	
RECEPTIONNAIRE	2	1		
Total DIRECTION DES SERVICES TECHNIQUES		51	13	3
Total général		254	87	12

**ANNEXE n°2 – Tableau récapitulatif des mesures d’accompagnement
dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective**

NB : Les mesures ci-après ne seront attribuées que si les conditions prévues par l’accord pour chacune d’entre elles sont remplies.

Mesures Type de projet	Départ à la retraite	Projet d'emploi abouti (CDI ou CDD / CTT d'au moins 6 mois)	Création ou reprise d'entreprise
Indemnité de base de rupture du contrat de travail	X	X	X
Indemnité supplémentaire de rupture du contrat de travail	X	X	X
Aide financière à la Création / reprise d'entreprise			X
Mise en relation avec des organisme d'accompagnement			X