



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 12 février

-----2025-----

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Abdelnour LARDIDI Stéphane SARDANO Bastien ORSINI	Secrétaire 2 ^e secrétaire adjoint Trésorier Trésorier-adjoint	liste FO RATP CSE 12/MTS liste UNSA CSE 3/SUR liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL liste FO RATP CSE 5/SEM
Mmes	Florence RICHARD Elodie BERTHIER	Membre titulaire -	liste CFE-CGC CSE 14/BU RSF liste FO RATP CSE 5/SEM
MM.	Marc BRILAUD Kamel OULD AHMED Nicolas BERGEAUD André BAZIN Pascal KERLEU Patrice MAUGERI Thibaut DASQUET Fabrice DELAGE Vincent BRIEUX	Membre titulaire - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 3/SUR liste UNSA CSE 6/DSC liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9 M2E liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM
Mmes	Magaly CLEUET ¹ Marie-Mathilde GUEROULT ² Jessica RICHARDS ³	Membre suppléant - -	liste UNSA CSE 5/SEM liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Mohamed CHAGH ⁴ José JONATA ⁵ Sébastien BOURGEOIS ⁶ Michel MARQUES ⁷	Membre suppléant - - -	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL liste UNSA CSE 5/SEM liste CGT CSE 9/M2E liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Laurent DOMINÉ Karl BENOIST Karim ROUIJEL Karim NEGADI Elies BEN ROUAG Gregory GUIDEZ Yannick STEC Abdelhakim KHELLAF	1 ^{er} secrétaire adjoint Membre titulaire - - - - - -	liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 12 /MTS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 4/RER liste CGT CSE 7/RATP INFRA
Mmes	Cécile AZEVEDO Farida KAIS Florence ESCHMANN Mary FORD	Membre suppléant - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 12 MTS liste UNSA CSE 6/DSC
MM.	Aurélien DERACHE Nourredine ABOUTAIB Olivier MERCIER Laurent TROILO Stéphane TONDUT Eric TURBAN Sami TAGANZA Damien MORILLA Jean-Marie DUCELIER Samy SI-TAYEB	Membre suppléant - - - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 12/MTS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 8/SIT liste UNSA CSE 14/BU RSF liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP - liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS liste LA BASE CSE 4/RER

¹ Remplace Eliés BEN ROUAG en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Laurent DOMINE en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Karl BENOIST en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Yannick STEC en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace Abdelhakim KHELLAF en tant qu' élu titulaire pour les votes

Assistent à la séance :

MM. Yves **HONORE**
Marc **GALLIOT**
Bertrand **HAMMACHE**
Cyril **LARDIERE**

Représentant du syndicat FO RATP
Représentant du syndicat UNSA
Représentant du syndicat CGT
Représentant du syndicat CFE-CGC

M. Olivier **GALLE**

Conseil de Prévoyance

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Signature d'accords d'entreprise* 7
- *Avancement Baromètre engagement* 7
- *Inclusion diversité* 8
- *Filiales RMS* 8
- *Recettes et trafic* 8
- *Amiante travaux ligne 13* 9

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Point sur les ASC* 15
- *Point sur la restauration* 16
- *Centre culturel A. Dobel* 16

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 13 NOVEMBRE 2024 26

IV - QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

1. *Information sur les résultats du contrat IDFM – Tableau de bord T3 2024* 28
2. *Restitution de l'expertise sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP, incluant le Schéma Directeur des Ressources Humaines* } 37
3. *Consultation sur les Orientation Stratégiques du Groupe RATP, incluant le Schéma Directeur des Ressources Humaines* }

V - QUESTIONS SOCIALES

1. *Délibération portant sur le don aux orphelins du Groupe Mutualiste RATP* }
2. *Vente de la propriété "La Porte Romaine" située à Mont-de-Lans* }
3. *Vente d'une parcelle de la propriété "La Porte Romaine" située à Mont-de-Lans* } 71

M. LE PRÉSIDENT.- Mesdames et Messieurs, bonjour. Je propose de commencer cette séance qui nous amènera à examiner deux principaux sujets dans l'ordre du jour économique, le contrat IDFM et les orientations stratégiques. Ensuite, nous aurons un certain nombre de délibérations sur l'activité sociale.

Comme d'habitude, je vous propose de faire un point sur l'identification des membres présents et absents, afin de pouvoir procéder aux différents votes que nous aurons à organiser.

Je commence par les représentants syndicaux. M. GAUTHERON est remplacé par M. HAMMACHE. M. LAMASSE est remplacé par M. GALLIOT pour l'UNSA.

Pour FO, nous ont été signalées les absences de MM. ROUIJEL et NEGADI parmi les titulaires, de Mme AZEVEDO à qui vous transmettez nos vœux de prompt rétablissement. Mme KAIS est également absente, ainsi que M. DERACHE et Mme ESCHMANN.

Pour l'UNSA, nous ont été signalées les absences de M. GUIDEZ, Mme FORD et M. MERCIER. Y a-t-il d'autres absents ?

M. JONATA.- MM. ABOUTAIB, ÉLIEZ et TROILO.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la CGT, nous ont été signalées les absences de MM. KHELLAF, TONDUT, TURBAN, TAGANZA, STEC. MM. MORILLA et M. SI TAYEB sont absents.

Pour la délégation CFE-CGC, nous ont été signalées les absences de MM. DOMINÉ, BENOIST et DUCELIER.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose de partager un certain nombre d'informations.

☒ **Signature d'accords d'entreprise**

La première concerne la signature d'accords d'entreprise. Le premier a été signé le 21 janvier entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives et la direction. Il permet de renouveler le dispositif de don de jours. Ce dispositif permet à des salariés de bénéficier de dons de jours de collègues pour s'occuper d'un proche atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou d'une invalidité. Tous les salariés de l'EPIC, quel que soit leur contrat de travail ou leur ancienneté, peuvent bénéficier de ce dispositif dès lors que le proche qui nécessite d'être aidé est un enfant, un conjoint ou un parent. Le dispositif permet aux salariés de s'absenter pendant 420 jours au maximum en bénéficiant du maintien de sa rémunération à hauteur de ce qu'il percevrait s'il était en congés annuels.

Il existe deux modalités pour les personnes qui souhaitent donner leurs jours : le don direct en réponse à une campagne d'appel ciblée au sein de la direction dans laquelle se trouve la personne qui a besoin d'être aidée -c'est une campagne dite "locale"-, ou en faisant don de ses jours sur le fonds de solidarité de l'entreprise qui bénéficie indifféremment aux personnes qui en ont besoin.

On peut se féliciter du renouvellement de ce dispositif. Le fonds de solidarité est géré par une commission composée des signataires de l'accord.

Par ailleurs, le dispositif de télétravail a été renouvelé par la signature le 10 janvier de l'accord par l'UNSA, FO et la CFE-CGC avec la direction. Il permet de pérenniser le dispositif actuel qui repose sur deux formules : une formule dite "planifiée" avec un nombre de jours de télétravail compris entre une et deux journées ouvrées sur une même semaine, et une formule dite "annuelle" qui permet de planifier entre 12 et 90 jours maximum sur l'année. Les principes du télétravail ponctuel et du télétravail exceptionnel restent prévus par l'accord. Les modalités d'adhésion et de renouvellement ou de modification de la formule de télétravail sont accessibles *via* l'outil "demandes RH".

☒ **Avancement du baromètre engagement**

Une autre information m'amène à vous informer de l'avancement du baromètre engagement dont on a beaucoup parlé lors d'une précédente séance. L'enquête est lancée depuis janvier et sera vendredi soir. Hier soir, le taux de participation sur l'ensemble du périmètre était de 48 %. Ce résultat nous paraît déjà favorable. Je rappelle que ATP Dev lancera son enquête en avril. On aura un résultat consolidé au niveau du Groupe à partir de juin ou de juillet.

Ce taux de participation de 48 % constaté hier soir est le résultat d'une forte hétérogénéité des taux de participation puisque celui-ci est de 81 % pour le siège, entre 60 et 80 % pour les départements de maintenance, entre 80 et 90 % dans les départements d'ingénierie, et entre 50 et 75 % sur le réseau ferré. Le taux de 48 % est lié aux départements de réseau de surface qui est de 27 % pour Cap et 25 % pour Bus, ce qui tire la moyenne vers le bas. Plusieurs opérations sont prévues d'ici la fin de la semaine pour faciliter les choses aux conducteurs de bus.

☒ Inclusion et diversité

La quatrième information porte sur le sujet de l'inclusion et de la diversité. Le 27 janvier dernier, le Président-directeur général a signé la charte de L'Autre Cercle visant à promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. Avec la signature de cette charte, le Groupe s'engage à créer un environnement inclusif et à veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les collaborateurs, quelles que soient leur orientation sexuelle et affective et leur identité de genre. Cela permet aussi de soutenir les victimes de propos ou d'actes discriminants. Il nous a paru d'autant plus important de signer cette charte que l'on constate une recrudescence de ce type de propos, comme on peut l'observer sur les propos antisémites, racistes. Il faut que l'on reste tous très vigilants collectivement sur toutes ces dérives.

La signature de cette charte s'inscrit ainsi dans le cadre de la politique de diversité conduite par l'entreprise. Elle a déjà été signée par une centaine d'entreprises et est conçue pour s'assurer que les pratiques managériales ne sont pas discriminantes et que les avantages et droits accordés dans le cadre de l'articulation des temps de vie, de la conjugalité, de la parentalité et de la santé sont bien adaptés et connus de tous les collaborateurs quelle que soit leur situation.

☒ Filiale RMS

La cinquième information me permet de porter à votre connaissance que notre filiale RMS, spécialisée dans la maintenance des escaliers mécaniques et des ascenseurs, a remporté trois contrats sur les aéroports d'Orly et de Roissy Charles-de-Gaulle, contrats importants et emblématiques. S'agissant d'Orly, cela confirme le renforcement d'une relation de confiance établie de longue date avec le Groupe ADP. Il s'agit de 36 M€ au maximum sur huit ans pour Orly et de 32 M€ pour Roissy sur huit ans également. Il s'agira pour Orly de maintenir 111 escaliers mécaniques et 22 trottoirs roulants, ainsi que 129 ascenseurs, et pour Roissy de 170 escaliers mécaniques et 61 trottoirs roulants.

☒ Trafic et recettes

L'avant-dernière information concerne les trafics et les recettes à fin décembre 2024. Cela permet de dresser un bilan de l'année. Le mois de décembre clôture l'année 2024 sur une note positive avec un trafic EPIC en hausse de 2,6 % par rapport à 2023. L'écart à la période de référence se situe à -6,6 % corrigé des effets calendaires, ce qui est un très bon résultat.

Le métro voit sa fréquentation augmenter de 5,1 millions de voyageurs, soit une augmentation de 4,2 % de trafic par rapport à 2023 ; cela concerne la majorité des lignes. Le trafic du métro augmente de 0,8 % par rapport à la période de référence. Sur le métro, le trafic est donc en augmentation par rapport à 2019.

Le RER reste stable par rapport à 2023 avec une répartition de +0,9 % de trafic sur le RER A et -1,2 % sur le RER B.

Le réseau Bus progresse de 2,4 % par rapport à 2023. On sent une réappropriation de ce mode par la Ville de Paris, qui prête de nouveau une attention aux conditions et aux facilités de circulation grâce au travail réalisé notamment par l'entreprise auprès de la mairie de Paris. C'est une progression de 2,4 % par rapport à 2023. Cette progression se constate dans Paris intra-muros avec +4,9 % par rapport à 2023.

Sur le tramway, le trafic est en progression de 2,6 % par rapport à 2023, malgré les travaux sur le T1 en prévision de son prolongement vers Val-de-Fontenay.

Il est constaté une légère augmentation des recettes directes de la RATP par rapport à décembre 2023.

☒ **Travaux de la ligne 13 : présence d'amiante**

Je terminerai mes informations avec un point sur un sujet qui occupe la CSSCT Centrale. À l'occasion des travaux nécessaires pour préparer l'arrivée du nouveau matériel roulant MF19, un certain nombre de travaux de génie civil sont nécessaires dans les infrastructures parce que l'empreinte du matériel n'est pas le même que pour le matériel précédent.

Sur la ligne 13, à la station Gabriel Péri, il a été nécessaire de scier un trottoir sous le tunnel pour modifier l'entraxe. Ces opérations sont menées par MOP qui est responsable du projet. Pour rappeler les grandes séquences, on a d'abord établi un diagnostic du matériau avant travaux en juillet, il a été confié à une société. Compte tenu du diagnostic posé à ce moment par la société, qui était l'absence d'amiante, les travaux ont été réalisés d'une certaine façon. À l'observation des déchets à l'issue des travaux, il a été constaté un risque de présence d'amiante dans le matériau, risque confirmé ultérieurement. On a dû prendre des mesures de préservation des matériaux et d'organisation de l'évacuation de ces déchets, ainsi que des dispositions pour protéger ou mettre sous surveillance médicale renforcée les salariées qui avaient fréquenté ces installations dans la période.

Un REX est en cours parce que tout ne s'est pas passé de façon correcte, en commençant par la réalisation du diagnostic. Le diagnostic a conclu qu'il n'y avait pas d'amiante alors qu'il y en a. On ne peut donc que constater qu'il n'a pas été réalisé correctement. Il faut se demander si on a suffisamment bien précisé la commande à la société qui a réalisé le diagnostic, si la société avait réellement les moyens de le faire correctement, ou si elle n'a pas fait son travail malgré un cahier des charges suffisamment précis.

Ensuite, il y a une amélioration significative à apporter dans la gestion des réponses qui sont données à l'occasion de ces différents diagnostics. Il s'est passé beaucoup trop de temps entre la réalisation du diagnostic, le bilan, la communication du bilan à l'entreprise et sa communication à l'intérieur de l'entreprise entre les différentes parties prenantes. Il y a là aussi de quoi faire.

Il faut également faire un REX sur la façon dont ces informations, une fois connues, ont été partagées avec les représentants du personnel au sein de la Direction MOP mais aussi avec l'ensemble des IRP des autres Directions, BU et unités.

Je ne dresse pas la liste exhaustive des différents sujets problématiques, qui sont en cours d'examen complet. D'ici un mois ou deux, on aura les résultats de ce REX. Évidemment, dans la continuité de sa mobilisation, on continuera d'informer la CSSCT.

Peut-être pourrait-on convenir avec le secrétaire de l'instance que ce REX soit présenté dans cette instance par le président de la commission CSSCT, quand il sera disponible.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela nous convient. On a eu quelques échanges sur le sujet, vous vous en doutez. J'ai été interpellé par plusieurs élus de cette instance.

Le sujet est préoccupant dans le sens où on avait l'habitude d'un traitement vigilant de la problématique amiante dans cette entreprise, en raison de notre histoire. On voit que cela ne s'est pas bien passé. Le REX est important pour cette instance et toutes les instances locales SSCT. Il faut le partager avec tout le monde, et surtout ne pas reproduire ce genre de diagnostic. J'ai regardé les documents présentés à la CSSCT la semaine dernière, il y a des fiches d'exposition par centaine. Le sujet est assez grave.

On en avait discuté, mais il faut que ce soit clairement identifié au niveau de cette instance.

M. LE PRÉSIDENT.- S'agissant des personnes potentiellement concernées, on est dans un principe où l'on essaie de couvrir. J'essaie de balayer le plus large possible pour rassurer les personnes.

Ce que je vais dire n'a qu'une valeur relative. À partir du moment où on a appris que le matériau contenait de l'amiante, des mesures ont été mises en place. Le matériau était déjà présent. Cela ne veut rien dire de la période qui a séparé le sciage de celle lors de laquelle les pompes de mesure ont été installées. À partir du moment où les mesures ont été mises en place, il n'y a pas eu de présence de fibres d'amiante. On ne peut pas en déduire qu'il n'y en a pas eu avant puisque cela n'a pas été mesuré.

Vous avez évoqué la façon dont le risque amiante était géré à une certaine époque. Au regard de la non-conformité de notre organisation précédente, on a procédé en 2018 à une responsabilisation complète des directions lorsqu'elles sont propriétaires des installations où l'on trouve potentiellement de l'amiante : à Infra pour les infrastructures, à SVD pour la partie tertiaire, et à MRF pour le matériel roulant.

Cette organisation n'a pas défailli pour l'instant. Je ne veux pas préempter le résultat du REX. Nous en sommes là aujourd'hui.

M. KERLEU.- L'entreprise s'est dotée de la base amiante. Les mainteneurs itinérants sont censés intervenir partout, en tunnel, en station, etc. La base amiante est notre référentiel. Quand il intervient, le mainteneur doit vérifier dans cette base qu'il n'y a pas d'amiante. Quand ce n'est pas répertorié, il doit faire des analyses. La base amiante est notre référentiel, notre santé est engagée par rapport à cela. Avant chaque intervention, on doit vérifier si cela a été vu ou pas. Si ce n'est pas le cas, il faut mener une analyse et cela rentre ensuite dans la base amiante. Il faut comprendre que c'est notre démarche quotidienne puisqu'on intervient partout. Cela doit être le référentiel de l'entreprise. C'est ce que l'on nous dit, on doit consulter la base amiante.

M. LE PRÉSIDENT.- On ne va pas entrer dans le détail. En l'occurrence, le prélèvement a été effectué mais pas dans un degré de profondeur représentatif de la suite des travaux. La couche analysée a fait l'objet d'un diagnostic ne révélant pas la présence d'amiante, c'est la raison pour laquelle les travaux ont été organisés comme ils l'ont été. Lors de leur réalisation, le sciage a attaqué une épaisseur du matériau plus importante que celle qui avait été analysée, et a mis à jour la présence d'amiante.

Il faut que l'on arrive à mieux paramétrer cela, sans se contenter de procéder à des prélèvements tels qu'ils ont été faits.

M. KERLEU.- Dans les stations, il manque parfois un bout de carrelage. On ne peut pas savoir si on va percer de 2 ou de 20 centimètres. Peu importe les travaux à faire ensuite, l'analyse doit être menée en profondeur parce qu'on peut percer loin. La base amiante est le référentiel de l'entreprise, elle doit être améliorée.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si les trottoirs du tunnel de la station font partie des installations qui sont dans la base.

M. KERLEU.- Des choses sont vues, d'autres pas. On est censé intervenir partout dans le métro, dans tout le réseau. On peut nous appeler pour percer parce qu'une barrière est en train de tomber. Dans ce cas, on se fie à la base amiante qui nous indique qu'il n'y a pas d'amiante, or c'est seulement avéré sur 1 centimètre et pas sur 10. Ce n'est pas possible.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est ce qu'il faudra que l'on comprenne.

M. HONORÉ.- Cette base a été établie après un certain nombre d'écueils rencontrés par l'entreprise. Il a fallu construire quelque chose que l'on nous a présenté comme étant exhaustif pour tous les locaux de l'entreprise et toutes les emprises RATP, pour savoir s'il y avait une présence d'amiante ou non. C'est cela, la base amiante. Après un certain nombre d'écueils, on en était arrivé là. Aujourd'hui, les agents doivent avoir accès à cette connaissance.

Il faut savoir si les analyses qui ont été réalisées pour alimenter cette base vont jusqu'à l'endroit dont il est question aujourd'hui. Ensuite, il faut envisager cela à l'échelle du réseau car on trouvera ailleurs sur le réseau ce type d'installation et les matériaux utilisés à l'époque. Il faut aller au bout de cette démarche car si le travail pour répertorier l'amiante qui a été annoncé comme exhaustif à l'époque n'est pas aussi fiable qu'il nous a été décrit, on aura d'autres questions. Il faut que l'on sache où on en est, ce qui a été fait et pas fait, pour pouvoir protéger les salariés et les voyageurs avec quelque chose de plus fiable que ce que l'on vient de voir là.

M. JONATA.- L'UNSA a conscience qu'il y a eu des difficultés de communication et d'emprise du sujet. On attend fermement le REX. Entre-temps, on espère que l'entreprise prend en compte toutes les situations d'amiante à la suite des travaux en cours dans l'entreprise. J'espère, par exemple, que les précautions sont prises aujourd'hui sur le RER B pour protéger l'ensemble des collègues.

M. BOURGEOIS.- Je voudrais compléter les propos de M. KERLEU. La base amiante est faite d'une certaine manière. Vous avez expliqué que c'était différent pour la voie et qu'il fallait peut-être creuser plus loin. On colle parfois du carrelage sur d'autres matériaux en ajoutant des couches pour éviter de creuser et de faire sauter des particules. Je m'interroge : le process va-t-il évoluer ? Vous dites que des matériaux sont plus loin. Je pense que l'on a caché beaucoup d'amiante dans le métro parce qu'il ne fallait pas creuser ni percer à certains endroits. Je m'inquiète parce que si la base indique qu'il n'y a pas d'amiante quelque part, il y en a plus profondément à certains endroits. Dans certaines stations, on a recouvert...

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut procéder à des vérifications. Je vous ai parlé avec beaucoup de précautions.

M. BOURGEOIS.- Je suis d'accord, mais cela m'interpelle. Il faudra peut-être refaire des échantillons à des endroits différents pour être sûr. Permettez-moi d'avoir un doute sur les examens effectués jusqu'à présent. Si le process consistait à creuser sur 5 centimètres alors qu'il faut creuser à 10 ou à 20...

M. LE PRÉSIDENT.- N'en déduisez pas que tous les diagnostics qui ont permis d'élaborer la base amiante ont été effectués sur la base de la méthodologie de Socotec en juillet. Sur ce projet, cela s'est passé de cette manière, mais il ne faut pas en tirer d'autres conclusions.

M. BOURGEOIS.- Il faudrait apprendre de ce REX parce que notre façon de faire ne nous permet peut-être pas de connaître la réalité. Sachant à quel point c'est dangereux, il faut maintenant ne pas laisser de place au doute et aller plus loin s'il le faut. Il faudra peut-être modifier le process, au moins à certains endroits. Merci.

M. MARQUES.- J'ai entendu ce que vous avez dit sur le REX, l'amiante et sur tout ce qui s'est passé. J'ai toutefois une interrogation. Si de l'amiante a été projeté, des traitements surfaciques seront-ils faits sur le matériel roulant qui est passé au même endroit après les travaux, sachant que la poussière est volatile ? Par ailleurs, un échantillonnage pourrait-il être fait au niveau des extracteurs pour savoir si de l'amiante s'est dispersé au niveau de l'atmosphère et partout ? Les agents de la ligne 13 ont-ils été informés de la possible présence d'amiante sur le matériel ? Merci.

M. DELAGE.- Je vais être bref pour ne pas faire de redite. En matière d'amiante, on voit souvent les limites de la maîtrise du risque par l'entreprise. Le risque est maîtrisé jusqu'à ce que l'on ne maîtrise plus rien. À chaque fois, cela se traduit par une exposition potentielle des agents de la RATP et des voyageurs à l'amiante, puisque l'on parle d'une potentielle exposition des voyageurs.

Je pense qu'il faut adopter le principe de précaution. Des travaux successifs ont pu avoir lieu, on a parfois encapsulé des dalles amiantées avec de la colle amiantée en rajoutant du carrelage ou de la matière dessus. Or, avec le temps, les carottages que l'on peut faire risquent de ne pas être représentatifs de ce que l'on peut trouver en dessous. Sur les matériels roulants, on est touché, mais c'est pareil pour tout. On a déjà vu que plusieurs carottages pouvaient être négatifs à un endroit, et trouver de l'amiante 1 mètre plus loin.

Plutôt que la maîtrise du risque, il faut appliquer le principe de précaution partout. On vit cela sur le matériel roulant au CSE MRF où l'on parle quasiment chaque mois de la maîtrise du risque amiante. C'est un sujet récurrent. Il faut faire très attention à la manière d'aborder cela au sein de l'entreprise. Merci.

M. MAUGERI.- On peut être surpris aujourd'hui, mais le problème de l'amiante ne date pas d'aujourd'hui. J'en parlais déjà au CHSCT des ateliers de Championnet en 2015. On parlait déjà de la base amiante qui n'était pas à jour à cette période. On avait soulevé plusieurs problématiques.

Est-ce que le REX traitera aussi des décisions d'entreprise qui ont été prises concernant la maîtrise de ce risque ? Avant, des étiquettes étaient apposées sur les zones reconnues comme amiantées dans la base amiante. L'entreprise a décidé de les supprimer. On n'a plus de moyens visuels de prévention en termes de perçage. On peut parler des gros travaux, mais on a été confronté au problème même dans les bureaux. Un encadrant a voulu effectuer quelques travaux, il y a eu du perçage dans des colles amiantées notamment à Championnet.

Le REX doit aussi traiter des décisions qui ont été prises et entraîné la disparition de processus existants qui ont fait leur preuve. Cela pourrait expliquer les dérives mises en exergue par ces travaux. Je pense qu'il y en a dans d'autres secteurs un peu plus discrets en termes de modifications.

M. BAZIN.- On va finir avec la maintenance en rajoutant des couches sur des protections illusoires vis-à-vis de l'amiante. Certaines entreprises extérieures ne respectent pas un certain nombre de normes ou de principes établis, non pas pour gagner en efficacité ou en protection du personnel, mais pour aller vite et ne pas supporter des coûts de pénalité. Elles ignorent et n'informent pas, cela met en danger le personnel.

Aujourd'hui, on s'interroge sur l'entreprise Socotec. Toutes les entreprises qui interviennent au sein de l'entreprise ont-elles ce même rapport à l'amiante et ce devoir d'information vis-à-vis de l'entreprise RATP lorsqu'elles effectuent un échantillonnage avant de poursuivre les travaux ? Je n'en suis pas certain. Je le dis parce que nous l'avons déjà vécu de nombreuses fois. Il arrive que l'on n'ait même plus les fiches d'exposition. On a tendance à oublier que l'encadrement passe dans les attachements, mais que les opérateurs restent. L'encadrement n'étant pas toujours informé, il expose involontairement des agents à des risques.

On l'a déjà vécu à Infra, on aimerait que cela ne se reproduise pas. On pense à nos collègues de l'exploitation, conducteurs de train, qui pourraient par inadvertance inhaler une poussière en raison d'une fenêtre ouverte. On ne va pas minimiser, une fibre suffit. Il faut se rendre compte que l'on met en danger du personnel. Quelque chose devrait être mis en place pour l'ensemble des entreprises qui doivent intervenir dans le périmètre de l'entreprise RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Rendez-vous en CSSCT, puis en séance dès que nous aurons le REX.

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci d'avoir évoqué ce point dans vos informations. Au moins, les débats ont eu lieu. On ne va pas tirer de conclusions hâtives sur le REX, on l'attend patiemment. Cela étant dit, l'amiante, c'est bien avant 2015. Je me souviens des débats que l'on avait déjà dans cette instance et dans d'autres. La vigilance que je perçois consiste à se demander si on n'a pas perdu de l'expérience, ou si ce n'est pas entré dans la norme, dans l'habitude. Je pense que quand on est dans l'habitude, on est moins vigilant qu'avant.

Je pense que l'on doit faire collectivement un vrai travail de sensibilisation de tous les acteurs de la RATP, des partenaires et des entreprises extérieures sur le risque amiante. Pour ceux qui ont vécu les problématiques amiante, il est important de sensibiliser régulièrement les personnes. Cela pourrait faire partie des aspects que l'on pourrait évoquer dans le REX.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je vous laisse la parole pour les informations que vous souhaiteriez nous partager.

M. MARQUES.- J'ai une interrogation sur les dons de jours. Je sais que tous les ans, la RATP écrête certains agents qui ont dépassé le quota des CA au 31 décembre. Serait-il possible de remettre ces jours dans le pot commun pour que les agents qui en ont besoin puissent en bénéficier ?

M. LE PRÉSIDENT.- On pourra se poser la question à la prochaine négociation.

M. KERLEU.- On vous la pose à chaque négociation.

M. LE PRÉSIDENT.- Si elle n'a pas été retenue en négociation, le CSEC n'est pas l'instance où la poser. Les IRP sont les IRP. La négociation, c'est la négociation.

M. LE SECRÉTAIRE.- On peut avoir des idées aux IRP aussi, ce n'est pas interdit. Il y a beaucoup de porosité.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.

Je fais un aparté. Nous avons un certain nombre de procédures pour ne pas percer tous les murs susceptibles d'avoir de l'amiante. À la RATP, les protocoles fonctionnent !

☒ Secteur ASC

L'année 2025, pour le CE RATP a débuté sur les chapeaux de roues, avec bien sûr son lot de privatisations (*spectacles, musées et autres*). Rappelons-nous par exemple du cirque Phénix en janvier, de la pièce de théâtre "*la machine de Turing*" et pour février, l'exposition dinatoire au musée Grévin ce week-end ou encore la privatisation du musée de la Marine.

Autant d'évènements qui ont connu un franc succès.

A ceci s'ajoute la mise en œuvre de nos nombreuses cagnottes sur HappyPal et depuis le 3 février, la reprise de l'offre spectacles sur le site de France Billets.

Et pour terminer dans ce domaine, je rappelle la mise en vente début mars de la privatisation du parc du Futuroscope et Aquascope prévue en septembre.

Cependant, l'activité principale de cette période est plutôt focalisée sur l'Enfance Jeunesse avec la mise en consultation du catalogue "été-automne" le 7 février afin de procéder au premier tour des ventes, le 13 février.

Cette année, ce ne sont pas moins de 76 destinations différentes. Cela représente, 174 fiches web associées selon les âges. Comme nous l'avons déjà évoqué dans cette instance, nous avons triplé le nombre de séjours à l'étranger. Ils sont de tout type, pur loisirs ou immersifs et sont bien évidemment fortement subventionnés (de mémoire de 50 à 70 % selon le quotient familial).

Le CE, comme à son habitude, a également travaillé sur l'inclusion et continuera d'accueillir les enfants en situation de handicap avec un encadrement spécifique mais cette année nous franchissons un cap. Pour la première fois, nous allons proposer, en partenariat avec UFCV (Union Française des Colonies de Vacances) des séjours adaptés pour les enfants qui nécessitent plus qu'un simple encadrement mais un accompagnement très pointu.

Il est évident que pour ces familles, cette démarche doit être la plus simple possible, c'est pour cette raison qu'un parcours personnalisé est établi avec nos services de l'enfance jeunesse, personnel particulièrement sensibilisé. Quant aux tarifs, ils seront pris en charge, à hauteur de 80 % par le Comité d'entreprise.

Nous affirmons d'ailleurs que l'inclusion sera la ligne directrice de 2025 pour le Comité d'entreprise et les élus de la gestion pluraliste.

Dès aujourd'hui, nous favorisons le travail collaboratif avec de nombreux ESATS. Ils effectuent de nombreux travaux pour le CE, au contact avec le public, preuve s'il en est qu'ils nous apportent à toutes et tous un petit truc en plus.

Bref, une vision politique forte et une adhésion de nos équipes sur ce sujet fédérateur.

☒ Restauration

Dans un tout autre domaine, celui de la restauration, nous travaillons depuis plusieurs mois sur l'évolution de nos caisses enregistreuses et de leurs moyens de paiements à la suite de l'annonce de la RATP concernant la fin annoncée de nos cartes de service.

Si j'en crois notre chef de projet, nous allons basculer l'ensemble des sites sur le nouveau mode de paiement le 3 mars. Pour le Comité d'entreprise c'est un défi sans précédent. Le 19 février, nous commencerons à déployer notre communication (affiches, kakémonos, adresse mail dédiée). Le jour du basculement et les suivants, nous renforcerons également le personnel sur place, avec les élus de la gestion pluraliste.

Pour ce qui est de Bercy, les applications actuelles seront arrêtées au profit de l'application unique "*Time chef*". Le nouveau système permettra de lire dans un premier temps, les cartes de service actuelles, puis d'ici 3 mois, des QR Code générés sur notre site internet en cas de perte ou d'oubli de sa carte de service. Puis à terme, quand la RATP aura finalisé son projet, nos caisses pourront lire le support choisi qu'il soit virtuel ou non.

Basculer tout un système en une journée n'est pas chose facile. Nous sommes certains que cela entrainera des ralentissements lors de la première semaine même si nous mettons tout en œuvre pour minimiser les risques. En parallèle, nous renforçons notre connexion en fibre optique sur chaque site, la durée du déploiement est entre 6 et 8 mois.

Quant aux DA, 2025 sera une année de renouvellement des machines car plus d'une vingtaine ont plus de 15 ans et à cette date, nous ne trouvons plus les pièces ce qui entraîne des durées d'indisponibilité beaucoup trop longues.

☒ Centre culturel Auguste Dobel

Enfin je terminerai ces infos par le centre culturel Dobel qui est désormais vidé en vous informant que nous procéderons à la vente des instruments de musique à des prix symboliques à l'ensemble des salariés de la RATP courant mars.

J'ai fini, Monsieur le président.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

M. BAZIN.- J'ai un souci avec ce qui a été présenté par le secrétaire au sujet des Outre-mer. Dans le catalogue, j'ai découvert que j'étais un étranger et que je risquais donc une OQTF. Sur le ton de la boutade, cela passe toujours ! Sauf s'il y a eu un changement ou si le président de la République a décrété que nous n'étions plus Français -sachant que certains ont la volonté d'une forme d'autonomie ou d'indépendance-, nous sommes toujours Français à ce jour. Il y a une petite erreur, cela peut s'entendre, se comprendre, même si c'est difficile au vu de l'actualité. Toujours est-il que nous sommes toujours Français. En termes d'inclusion, je pense que l'on peut mieux faire. Il reste à savoir comment réparer cette petite erreur au Comité d'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Visiblement, entre initiés, vous vous comprenez ! *(Rires)*

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est une erreur de notre part. On classe les séjours. Il y a d'une part, les séjours long courrier et d'autre part, ceux qui ont lieu en France métropolitaine. Dans les séjours long courrier, il y a tous nos amis des territoires d'Outre-mer. En raison de cette classification, les DOM-TOM se retrouvent parmi les séjours étrangers. Ce n'est pas du tout une volonté délibérée. Au nom du CE, je te présente nos plus plates excuses, c'est une erreur de notre part.

Cela étant dit, j'ai une petite revendication personnelle. Au titre de la continuité territoriale, des tarifs devraient exister comme c'est le cas à la SNCF. C'est un détail, mais ce n'est pas le cas. J'ai vu que les prix des billets d'avion pouvaient ressembler à ceux qui sont très éloignés de notre pays.

Je vais faire la remarque à notre service technique. Sachant qui fait la communication, je pense que cette personne sera la première peinée. Je remonterai l'information.

M. LE PRÉSIDENT.- Il est bien d'admettre le souci et de dire qu'il sera corrigé. Les excuses de l'instance vous sont présentées.

M. BAZIN.- Je vous en prie, il n'y a pas de souci. On en a discuté avant la séance. Il fallait le faire remarquer parce qu'il est possible que demain matin, pour des problèmes de continuité territoriale évoqués par le secrétaire, on se retrouve dans une belle complication. Je me bats pour le respect de la continuité territoriale. L'État français prétend que l'on est des Français à part entière mais visiblement, vu la distance, on ne mérite pas que l'on y jette un œil.

Puisque le secrétaire évoque la continuité territoriale, j'invite la RATP dont une partie du personnel est originaire des Outre-mer à se saisir de la question de la continuité territoriale et à faire en sorte que les Ultramarins ou le peuple des océans -comme on préfère s'appeler- aient de quoi se déplacer sans que cela leur coûte systématiquement "un bras" ou un crédit puisqu'après avoir payé un billet d'avion, on ne peut plus vivre. Étant donné la question de la vie chère qui est censée concerner tout un chacun ici, il est clair qu'il y a une volonté délibérée d'éliminer des peuples, ce qui est grave...

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN, partir d'une erreur administrative pour arriver à "on élimine des peuples"... Pardon, cela va un peu loin.

M. BAZIN.- Monsieur le président, je vais essayer de faire ce petit parallèle. Il faut connaître l'histoire de son pays avant d'évoquer un certain nombre de choses. Lorsque la continuité territoriale est évoquée, cela suppose que l'État prenne en compte la distance de ces territoires et applique un certain nombre de critères pour permettre que l'égalité ou l'équité...

M. LE PRÉSIDENT.- Je l'ai étudié quand j'étais à la faculté, je vois ce que c'est et cela n'a rien à voir avec l'élimination des peuples.

M. BAZIN.- Je vais vous l'expliquer puisque vous êtes visiblement friand, vous cherchez à connaître. Dans ce contexte, on est capable, par le biais des monopoles, de créer des choses qui permettent à certains de s'en sortir et pas à d'autres, et on en profite pour introduire une forme de poison faisant en sorte que les populations ne peuvent pas se défaire d'un certain nombre de choses puisqu'on est des populations captives. On nous invite à acheter dans des grands magasins qui sont détenus par certaines personnes. On nous interdit de nous nourrir de la terre, mais on nous invite à acheter dans les grands magasins soutenus par l'État français. On nous oblige à nous tuer parce que la terre est empoisonnée et que l'on en a pour sept siècles ou à nous ruiner dans des magasins. Quelle est la volonté en réalité ? C'est surtout de ne pas exister.

Ce sont peut-être des raccourcis pour vous. Peut-être aura-t-on l'occasion d'en discuter. C'est si grave que si personne ici ne veut prendre la mesure de ce qu'il se passe, on sera toujours dans une espèce d'opposition. Il serait nécessaire de poser le débat sur la table et d'en parler gentiment. On s'entend, on peut ne pas être d'accord, mais il y a des choses à dire. Il faut pouvoir entendre certaines vérités.

Les histoires s'écrivent de deux manières. Ce n'est pas toujours celle qui est répandue dans les livres qui est la plus juste.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BAZIN.

Qui a une déclaration ? M. HAMMACHE, M. GALLIOT. Monsieur HONORÉ, aurez-vous une déclaration ?

M. JONATA.- M. GALLIOT et M. OULD AHMED.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HAMMACHE ?

M. HAMMACHE.-

Mesdames, Messieurs,

De manière unilatérale, le gouvernement de droite - LR-LREM-MODEM - vient d'imposer par voie de 49-3 la ponction de 2,2 milliards d'euros dans les budgets des collectivités territoriales. À travers plusieurs dispositifs, les territoires subissent une punition injustifiée qui s'accumule à plusieurs années de crise énergétique, d'inflation non compensée, de suppressions des recettes fiscales propres des collectivités. Enfin, toutes subiront la baisse des différents financements et fonds liés aux projets d'intérêts généraux.

Nous assistons à une décentralisation de la dette de l'État et donc à une restriction de la capacité de l'action envers les services publics de première ligne.

Même le Fonds vert, censé financer la transition écologique, se voit amputer de 1,35 milliard d'euros, soit 54 % de moins. Pour rappel, depuis 2017, la RATP utilise d'ailleurs ces obligations vertes, les "Green funds", pour financer sa transition énergétique et soutenir des projets respectueux de l'environnement. Cette perspective de coupe franche démontre le mépris total du gouvernement pour l'urgence climatique et le bien-être des générations futures.

Ces attaques en règle contre les collectivités ne visent qu'à faire payer aux citoyens les cadeaux fiscaux accordés aux plus riches. Les services publics locaux produisent de l'égalité et de la solidarité, alors que les inégalités sont en augmentation constante. Tout ce qui fait la richesse de notre vie collective est menacé. Les transports en commun en font partie.

D'ailleurs, le Président Macron ne manque pas d'air en annonçant 109 milliards d'€ d'investissements dans l'Intelligence Augmentée, oui, je sais, Intelligence Artificielle, c'est plus marketing et en plus, ça fait peur, mais c'est bien de l'Intelligence Augmentée dont on parle. Revenons à ces 109 milliards dont une partie serait très utile pour répondre aux besoins réels de la population. Sachant que depuis 6 mois, on nous répète, à la télé, à la radio et dans les journaux -dont les propriétaires sont quasi tous des milliardaires- qu'il n'y a plus d'argent pour les services publics ! Si, sur un point, nous sommes d'accord à la CGT avec Emmanuel Macron, c'est qu'il n'y a pas d'argent "magique" : derrière les chiffres, il n'y a que des choix ! Un tour de passe-passe, ce n'est pas de la magie.

En matière de choix, une majorité de citoyens américains a fait celui d'élire Donald Trump et 50 ans après la promulgation de la loi sur l'IVG en France, que nous avons célébrée le mois dernier, ce droit à l'IVG a été et reste remis en cause aux États-Unis.

La liberté n'est donc pas de retour aux États-Unis et il y a d'ailleurs énormément de dispositions dans les décrets signés par Donald Trump qui sont liberticides. Ils visent à restreindre les libertés de toute une partie importante de la population aux États-Unis et il vient maintenant faire de l'ingérence dans d'autres pays souverains. Ce retour de l'impérialisme nous glace car, plutôt que de cultiver la Paix, le Président Trump se nourrit de la haine et de la guerre.

Quant à la liberté d'expression, est-ce de la liberté d'expression de pouvoir faire des saluts nazis ? Que dire des réactions, même du côté des membres du "Printemps Républicain" qui lui trouvent des circonstances atténuantes sous couvert d'autisme. Et pour d'autres, le défendant, affirmaient qu'il s'agissait d'un salut romain. Ah ça, oui, personne ne contestera qu'il fût très à la mode à Rome sous l'ère Mussolini !!

Trump et son bras droit Musk confirment que l'extrême droite prend pied dans de nombreuses démocraties, et la France n'est pas en reste. C'est pourquoi, la CGT lutte contre l'extrême droite pour plusieurs raisons :

- *L'extrême droite a souvent des positions économiques qui vont à l'encontre des intérêts des travailleurs, comme la réduction des droits sociaux, la dérégulation du marché du travail ou la remise en cause des conquits sociaux.*
- *L'extrême droite utilise la xénophobie et le racisme comme outils politiques. La CGT, en revanche, défend l'égalité de traitement et les droits de tous les travailleurs et de leur famille, quelle que soit leur origine, et s'oppose fermement à toute forme de discrimination.*
- *L'extrême droite prône la réduction ou la privatisation des Services publics, ce qui affecte négativement les travailleurs du secteur public et les usagers de ces services. La CGT milite pour le maintien et l'amélioration des Services publics, considérés comme essentiels, pour l'égalité et la cohésion sociale.*

La CGT considère enfin que les idéologies d'extrême droite représentent une menace pour la démocratie et les libertés fondamentales. En s'opposant à ces idéologies, la CGT contribue à la défense des principes démocratiques et républicains.

Ces motifs font de la lutte contre l'extrême droite un élément clé de l'engagement syndical de la CGT.

Le retour de Donald Trump à la Maison Blanche présage donc du pire. Nos pensées vont aux 2 millions de Gazaouis pour qui, enfin, les bombes se sont tues, qui pleurent leurs morts et découvrent pleinement l'ampleur de la dévastation. Un "bol d'air" dans un contexte où Trump a "dealé" leur devenir avec le gouvernement d'extrême droite Israélien avec pour projet de les... déporter.

Notre compassion, face à ce triste théâtre, ne serait pas totale si nos pensées n'allaient pas, aussi, à chaque victime des attaques terroristes du 7 octobre 2023 et aux otages.

Ce que nous ressentions comme des convulsions du monde, il y a quelques années, est aujourd'hui une situation inquiétante dont chacun doit prendre la mesure, surtout lorsque l'on a un engagement syndical.

J'en viens au périmètre de l'entreprise, même si la question du budget de l'État nous intéresse à notre niveau puisqu'il impacte le contrat avec IDFM et que l'on sait surtout que Bercy arbitre chaque année sur nos salaires.

Il y a quelques semaines, nous étions reçues, les organisations syndicales, au ministère de la Santé, pour une concertation sur les arrêtés relatifs à la portabilité des droits à la retraite dans le cadre de notre régime et de la CRP pour les 16 000 agents de RDS potentiellement transférables, où nous en avons mesuré une nouvelle fois les limites. Au passage, concerter n'est pas négocier.

Tout le monde s'est accordé à dire que c'est une usine à gaz qui se prépare. La complexité de notre système transféré chez les repreneurs ne va pas permettre un suivi rigoureux des droits des salariés.

Nous avons insisté sur nos craintes qui démontrent, une nouvelle fois, qu'un statut unifié des travailleurs du transport est la réponse pour les protéger du dumping social qui se met en place en Île-de-France. La situation du réseau FSO opérée par la société Lacroix-Savac a été citée plusieurs fois en exemple, tellement elle est révélatrice de ce qui s'annonce.

Nos interlocuteurs ont reconnu que l'écriture des textes a été techniquement très compliquée : "On se jette dans l'inconnu compte tenu que ça ne s'est jamais produit à cette échelle et à ce niveau de complexité." ont-ils précisé de l'autre côté de la table. Ils savent déjà que la mise en

place concrète va prendre du temps, plus ou moins long, compte tenu que les flux "employeurs du privé – CRP" n'existent pas aujourd'hui.

Les perspectives ne sont pas très favorables. La lame de fond viendra assurément de la "garantie de rémunération" des machinistes transféré-es, qui est une promesse non maîtrisée tant le flou est entretenu par la Direction et IDFM. L'inquiétude est palpable chez les premiers concernés et ils ont bien raison ! Karl Marx avait cette expression : "Ce n'est pas parce qu'on ne voit rien, qu'il ne se passe rien."

Enfin, parmi la vague d'accords de ces 2 derniers mois, on ne peut être que déçu.es d'être la seule organisation syndicale à ne pas engager sa signature sur l'Accord Mutuelle, dit "PSCE" et qui prendra effet dès 2026. En effet, mettre un terme à la Solidarité intergénérationnelle, comme pour plusieurs OSR représentées ici, était une ligne rouge à ne pas dépasser par la Direction et cette dernière a été dépassée. Comme seuls nos actes nous engagent, nous en avons donc tiré les conséquences. Ambroise Croizat, bâtisseur de la Sécurité sociale, avait raison : "Ne jamais considérer les conquêtes sociales comme des acquis. Le patronat ne désarme jamais !". C'était une conquête mais tout le monde n'a semble-t-il pas les mêmes références.

Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HAMMACHE.

Monsieur GALLIOT ?

M. GALLIOT.-

Il est de bon ton de s'échanger les bonnes résolutions pour la nouvelle année.

2024 a été une année encadrée par le sport et toutes les grandes manifestations ayant donné une image forte de notre entreprise, une image de gagnant, avec un personnel actif en tout point souhaitant faire face à ces enjeux qui, pour l'entreprise et pour les salariés, furent d'un grand professionnalisme.

Là encore, cette réussite n'aurait jamais existé sans nos collègues et notre détermination à bien faire.

Et puis, le retour à la réalité s'est fait ressentir dès lors que les jeux prenaient fin.

2025 a commencé sans vos vœux, Monsieur le Président, des vœux qui auraient pu exprimer plus de douceur dans la vie de chacun, plus de force à faire vivre l'unité.

C'est sur une note polémique que l'année a démarré avec une CCAS devenue des chasseurs en braconnage, dépassant parfois certaines limites comme si tout se valait.

Force est de constater que les JOP ont donné des ailes, des idées, pour tenter de ramener un peu de présentéisme, sans jamais invoquer les différents aspects du mal-être ; encore une fois, commencer par la fin sans justifier les motifs du début semble être une nouvelle politique sociale, dont acte.

L'UNSA Groupe RATP tient à s'exprimer sur cette évolution récente de notre entreprise. Nous sommes conscients des défis auxquels nous sommes confrontés et des opportunités qui s'offrent à nous pour améliorer nos services et renforcer notre position en tant qu'acteur majeur de la mobilité en Île-de-France, mais ce ne sera pas en culpabilisant systématiquement ceux qui souffrent dans leur chair après avoir apporté leur contribution au plus haut pour cette entreprise.

L'UNSA Groupe RATP salue les efforts déployés par la direction pour moderniser nos infrastructures et nos équipements. L'introduction de nouvelles technologies et l'amélioration continue de notre réseau sont essentielles pour répondre aux attentes de nos clients voyageurs et garantir la sécurité et le confort de nos agents. Ce respect va au-delà de nos souhaits et revendications car, sous

l'impulsion du PDG Jean Castex, nous pouvons dire que l'entreprise a subi une première mutation, celle du pouvoir d'achat des agents. Après plus de 15 ans de disette salariale, l'entreprise s'est donné un nouvel élan avec, en moyenne, plus de 350 euros de revalorisation. Ne reste plus qu'à veiller à ce que ces évolutions se fassent dans le respect des conditions de travail et des droits de nos salariés.

L'UNSA Groupe RATP insiste sur la nécessité de maintenir un dialogue social de haut niveau, constructif et transparent.

Les décisions qui impactent l'organisation du travail, les conditions de rémunération et la qualité de vie au travail doivent être prises en concertation avec les organisations syndicales représentatives.

2025, c'est aussi le début du grand bouleversement pour les presque 18 000 agents de RDS ; un changement de paradigme pouvant créer le doute sur un avenir incertain. RDS, qui fut pendant de longues années le fer de lance de notre entreprise, est désormais réduit à se reconstruire au-delà des filiales et des marchés des autres opérateurs.

L'UNSA Groupe RATP s'est battue sans limite pour que les conditions de travail, mais aussi de vie privée, de nos collègues soient maintenues à un haut niveau de qualité.

Le CRIV, qui intégrera le périmètre de commandement d'IDFM, doit demeurer une structure d'excellence avec, à la clé, un accompagnement du même niveau.

L'UNSA Groupe RATP est également préoccupée par les enjeux environnementaux et sociaux. La RATP doit continuer à jouer un rôle de leader dans la transition écologique, en favorisant les modes de transport durables et en réduisant notre empreinte carbone. Par ailleurs, nous souhaitons des actions fortes en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité et de l'inclusion. Chaque salarié doit se sentir valorisé et respecté dans son travail.

Enfin, nous tenons à rappeler l'importance de la formation et de l'accompagnement des agents face aux évolutions technologiques et organisationnelles. La montée en compétences des équipes est un facteur clé de succès pour l'avenir de notre entreprise. Des moyens suffisants devront être alloués à la formation professionnelle et à l'accompagnement des salariés dans leurs parcours de carrière.

Enfin, nous vous alertons sur la recrudescence de faits liés à la montée de la violence.

Une violence de plus en plus grave avec des actes de plus en plus lourds. La RATP n'échappe pas à la situation nationale, et ce monde dans lequel nous travaillons reflète une simple image de notre société. Pour autant, les agents de notre entreprise ne peuvent être victimes de ce monde imposé. À vous de considérer ce changement pour protéger les salariés.

In fine, l'UNSA Groupe RATP réaffirme son engagement à défendre les intérêts des salariés et à contribuer activement à l'amélioration de notre entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à vous. Monsieur OULD AHMED ?

M. OULD AHMED.-

Le 11 février 2005, la promulgation de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées promettait une société plus inclusive. Pourtant, 20 ans plus tard, les annonces du gouvernement sont loin d'être à la hauteur des enjeux. L'UNSA déplore le manque d'action et d'ambition des pouvoirs publics et appelle à un sursaut politique pour mettre fin à l'exclusion, la discrimination et la marginalisation des personnes en situation de handicap.

Si la loi du 11 février 2005 a permis certaines avancées, de nombreuses promesses n'ont pas été tenues. L'UNSA constate avec regret que les pouvoirs publics semblent peu enclins à prendre des

mesures correctives. Cet immobilisme pénalise une partie de la population, perpétuant des situations flagrantes d'exclusion et d'inégalités.

Si ces derniers jours ont permis quelques annonces – telles que la prise en charge à 100 % de l'achat d'un fauteuil roulant, par exemple –, ces initiatives restent insuffisantes pour combler le retard.

Les personnes handicapées rencontrent certes des difficultés pour accéder à l'emploi, mais les obstacles commencent dès le plus jeune âge. Ainsi, l'UNSA réclame un droit effectif d'accès à l'école, de la maternelle jusqu'aux études supérieures. Rendre l'école accessible, c'est aussi assurer l'accessibilité à l'enseignement. Cela suppose des mesures fortes concernant le bâti, mais également la généralisation des dispositifs destinés à accompagner les élèves (matériel pédagogique et contenus adaptés à tous les types de handicaps). Pour l'UNSA, il s'agit d'un enjeu majeur. L'accès à un enseignement de qualité permettrait en effet de réduire les inégalités.

L'inclusion professionnelle passe aussi par un accès à un logement digne et adapté. À ce titre, l'UNSA appelle à un retour aux dispositions initiales de la loi de 2005, qui prévoyait que 100 % des nouvelles constructions soient accessibles, avec des sanctions financières en cas de non-respect. De même, la mobilité est un droit fondamental : les transports doivent être adaptés et inclusifs sur l'ensemble du territoire.

Sur le front de l'emploi, l'UNSA déplore un taux de chômage toujours plus élevé pour les personnes handicapées (12 % contre 7 % pour les travailleurs valides). Elle regrette le manque d'engagement de certains employeurs dans le respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH de 6 %), en vigueur depuis 1987. Par ailleurs, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui sont à l'origine de nombreux handicaps, reste insuffisante. L'UNSA reconnaît cependant qu'il existe des difficultés réelles, comme la complexité administrative des dossiers. Ces difficultés ne peuvent cependant tout expliquer.

Face à ces constats, l'UNSA demande aux pouvoirs publics de mener une évaluation globale de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, d'identifier les freins à leur embauche et de prendre des mesures efficaces pour y remédier. Notre organisation syndicale est prête à s'engager pleinement dans cette démarche.

Enfin, l'UNSA réaffirme son attachement à une société adaptée à chacun. Elle plaide pour des mesures favorisant le droit commun plutôt que des solutions spécifiques. L'inclusion en milieu ordinaire doit être préférée chaque fois que possible, tout en s'appuyant sur la complémentarité du secteur médico-social. Ces conditions sont essentielles pour que les personnes en situation de handicap trouvent enfin leur place dans la société comme dans le monde du travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à vous. Je profite du dernier point de la déclaration de M. GALLIOT et de l'actualité parlementaire pour revenir sur le sujet de la violence et des agressions. Le débat est intéressant. Quelles sont les mesures pour protéger les salariés ? Dans quelles conditions ces mesures sont-elles compatibles avec les libertés publiques et tous les enjeux de démocratie ?

Je voulais vous témoigner de tout l'effort que l'entreprise fait pour essayer de renforcer les pouvoirs dont elle pourrait disposer pour continuer à améliorer la protection de ses salariés.

À ce titre, l'examen de la loi Tabarot porte un certain nombre de dispositions que l'on soutient fortement, avec l'élargissement d'un certain nombre de prérogatives de SUR en même temps que de la SUGE, pour protéger le périmètre autour de nos installations et augmenter le pouvoir d'interpellation : le pouvoir de contrôle de la SUGE et de la RATP aux abords des installations pour protéger les autres agents, les dispositifs de caméra piéton, leur prolongation au-delà des JO, les dispositifs de caméra sur les tramways, d'exploitation des vidéos intelligentes.

On constate que de plus en plus de collègues sont agressés par des personnes qui les reconnaissent ou qu'ils connaissent. Cela s'est encore produit cette nuit sur le Noctilien. Il est compliqué pour ces collègues de déposer plainte parce qu'ils ont peur des représailles. On essaie de porter une évolution législative qui permettrait à l'employeur de se substituer au salarié pour déposer plainte car on sait que c'est le dépôt de plainte qui fait que des moyens policiers sont mobilisés pour sécuriser les zones sur lesquelles on a ces dépôts de plainte.

Ce sujet nous préoccupe de manière importante. Le personnel très directement au contact du public, les contrôleurs, les machinistes receveurs ou les agents de SUR ne sont pas les seules victimes de ces actes de violence ; les collègues de la maintenance le sont également.

Je voulais vous inviter à suivre cette actualité dans laquelle nous sommes très parties prenantes.

M. JONATA.- On revendique depuis des années un accompagnement de l'entreprise lors des agressions des agents. On est en bonne voie sur ce projet. Espérons que ce sera validé et que l'entreprise deviendra totalement responsable de son employé, qu'elle ira déposer plainte elle-même. C'est un premier point.

On entend dire dans les journaux que RDS va mettre en place un process de port de caméra piéton pour les machinistes, à vérifier si c'est faisable d'un point de vue juridique. Ce port n'est peut-être pas la seule chose à faire. Avec l'accompagnement, on est sur des process de sécurité. On ne pourra pas reprocher à l'entreprise de vouloir faire plus que ce qui est légalement faisable.

Depuis le début de l'année, on constate une terrible recrudescence des agressions gratuites au sein de l'entreprise. Les intrusions augmentent aussi. J'espère que l'entreprise a prévu quelque chose dans son programme et ses orientations stratégiques pour apporter des évolutions et protéger son personnel.

M. LE PRÉSIDENT.- S'agissant des machinistes receveurs, je ne sais pas. Je sais que les contrôleurs faisaient partie de l'expérimentation des caméras avec les collègues de SUR. Pour les conducteurs de bus, je n'ai pas l'information.

M. SARDANO.- Il était question de cela hier dans Le Parisien.

M. BRILLAUD.- La loi a été votée hier soir vers 23 heures. Des textes ont été amendés. S'agissant des caméras pour les machinistes, cela a été refusé. Les caméras piétons étaient seulement destinées aux contrôleurs. Le GPSR et la SUGÉ ont déjà le droit de la porter dans les anciens textes du Code des transports.

Cette loi a été votée en lecture publique. C'est maintenant à la Commission mixte paritaire de valider la loi. Le Front Populaire a voté contre, le gouvernement et la droite ont voté pour.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Je ne voulais pas pointer la maintenance. On a bien compris la politique de l'entreprise. Le fait de soutenir les agents victimes d'agressions dans leur activité est porté par notre P.-D.G. On a déjà eu des collègues qui ont subi des agressions, il y avait JUR derrière. Avec les vidéos, on est déjà dans la protection, mais l'accompagnement de l'entreprise est aussi très important. Le fait de se sentir soutenu par son employeur est très important pour un salarié qui se fait agresser pendant son service. Je vous le dis franchement.

Un collègue qui était sur un escalier mécanique a reçu une claque d'une voyageuse qui ne pouvait pas l'utiliser. J'insiste sur le fait que le soutien de l'entreprise est très important pour les salariés en activité.

Ma deuxième intervention n'était pas prévue. Je rejoins M. JONATA sur les intrusions. J'ai parlé à M. CASTEX de sa visite à Saint-Ouen dans le tout nouveau centre de M2E. 40 000 € y ont été dérobés ainsi qu'un véhicule il y a deux week-ends. Il y a une semaine à Châtelet, où on a un attachement, un collègue s'est retrouvé face à face avec un voleur. Cela a failli partir en bagarre. La CGT a réagi en déposant une alarme sociale. Il y a de la vidéosurveillance. On la pointe pour savoir comment elle est utilisée ou comment elle pourrait l'être, mais il faut sécuriser certains centres. Il faut qu'il y ait une certaine sécurité dans des centres comme Châtelet, Saint-Ouen. À Châtelet, il est en plein milieu de la station.

M. MARQUES.- Quand un agent porte plainte, a-t-il le droit de donner l'adresse de la RATP plutôt que son adresse personnelle ?

M. LE PRÉSIDENT.- C'est ce qu'il se passe, mais le nom de la personne physique doit figurer au procès-verbal. Malgré le soutien de JUR pour ceux qui le veulent, on constate de plus en plus souvent que les collègues ne veulent pas déposer plainte. On le comprend parce que c'est sûrement très compliqué à certains endroits. Plutôt que de jeter l'opprobre sur les collègues, on essaie de faire prendre le dépôt de ces plaintes à la charge de l'entreprise.

M. MARQUES.- Ne serait-il pas utile de communiquer qu'en cas de plainte, les salariés ont le droit de renseigner l'adresse de la RATP ? Personnellement, je n'étais pas informé.

M. LE PRÉSIDENT.- D'accord.

Je vous propose de passer à l'approbation du PV.

III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
13 NOVEMBRE 2024

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder à l'approbation du procès-verbal de la séance du 13 novembre 2024.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. BEN ROUAG, Madame CLEUET, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme CLEUET.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. GUIDEZ, Monsieur JONATA, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. JONATA.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. ROUIJEL, Monsieur CHAGH, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. CHAGH.- Oui.

Mme PASQUIER.- M. NEGADI est absent et ne peut pas être remplacé en application des règles de suppléance. M. STEC est absent. Monsieur BOURGEOIS, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. BOURGEOIS.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. DOMINÉ, Madame GUEROULT, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme GUEROULT.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. KHELLAF, Monsieur MARQUES, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. MARQUES.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. BENOIST, Madame RICHARD, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme RICHARD.- Oui.

Mme PASQUIER.- Au total, nous avons 21 votants : 7 voix pour la CGT, 5 voix pour FO, 5 voix pour l'UNSA et 4 voix pour la CFE-CGC.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – UNSA (5) – CGT (7° - CFE-CGC (4)

➔ Le PV est approuvé à l'unanimité.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Information sur les résultats du contrat IDFM – Tableau de bord T3 2024

Madame Juliette EL YACOUBI, contrôleur de gestion – SFD/DDRI

Madame Bénédicte RAMET, responsable de mission – SFD/DDRI

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose d'accueillir Mmes RAMET et EL YACOUBI de SFD pour faire un point sur le tableau de bord du suivi du contrat IDFM pour le troisième trimestre 2024. Le dossier a été examiné en Commission économique le 5 février dernier. Monsieur ORSINI, je vous propose de vous donner la parole pour nous donner lecture de votre compte rendu.

M. ORSINI.- Je vais vous lire le rapport de la présidente de la Commission économique, Mme AZEVEDO, qui est actuellement en convalescence. Au nom de l'ensemble des élus, on lui souhaite un bon rétablissement. On salue au passage l'excellent travail qu'elle fournit pour mener à bien cette commission.

✉ **Rapport de la Commission Economique sur les résultats du contrat IDFM – T3 2024**

Les intervenantes pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 14 janvier 2025, étaient Mesdames Bénédicte RAMET et Juliette EL YACOUBI et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Le trafic, au 3^{ème} trimestre 2024, reflète la période des JOP. Il est en augmentation de 4 % tous modes confondus à part Bus Paris (lié aux difficultés de circulation) par rapport au T3 2023 mais baisse de -12% par rapport au T2 2024.

Les recettes, au 3^{ème} trimestre 2024 régressent de -3% par rapport au 2^{ème} trimestre 2023 liées à la forte baisse des titres courts malgré l'augmentation des titres annuels (hors Améthystes) et les ventes de titres Paris-2024. Il est précisé en commission que les indicateurs et l'intéressement à la validation seront neutralisés.

Les validations réseau de surface pour le T3 sont en progression par rapport aux résultats de 2023 de 4% lié au prolongement du T3b. Résultat à tempérer par rapport aux émeutes et déviation qui fait que la hausse n'est que de 0,9%.

METRO :

Les indicateurs de production pour le métro sont en amélioration sur le 3^{ème} trimestre 2024 par rapport au T2 avec un résultat à plus de 100% lié au renfort d'effectifs et au renfort d'offre financé par IDFM pour la période des JOP.

Les événements marquants de ce 3^{ème} trimestre sont au nombre de 24 dont 7 qui sont liés aux avaries sur matériels roulants, 8 qui sont liées aux infrastructures et 9 qui sont liés aux objets abandonnés.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 3^{ème} trimestre sur la régularité des intervalles aux heures creuses (calculé en écart) sont au rouge sauf sur la ligne 1, 2 et 4. La performance du réseau aux heures de pointes (calculé sur le nombre de passage) sur le 3^{ème} trimestre a augmenté de 5,5 points par rapport au T2 lié au renfort d'offre.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour le 3^{ème} trimestre concernant l'information voyageurs sont tous au vert. Concernant les contacts voyageurs les indicateurs sont également à l'objectif. Ils sont également au vert concernant la propreté et dépassent tous les objectifs. Il est précisé en commission que le renfort des prestations en journée et en gare a été multiplié par trois. Une étude est en cours sur une modification organisationnelle dans le prochain contrat propreté. Concernant l'indicateur pour l'accessibilité des ascenseurs ils sont au vert excepté leur disponibilité pour les lignes automatiques ainsi que pour le respect des délais de remise en service sur les lignes classiques.

Il est précisé en commission que l'impact est dû au prolongement de la ligne 14 et 11. Concernant l'accessibilité des escaliers mécaniques et des trottoirs roulants les voyants sont partagés entre 3 verts et 3 rouges ce qui est un peu mieux que le trimestre précédent. Concernant la vente les voyants sont à l'objectif. Les indicateurs de la Sûreté sont au vert exceptés la disponibilité de la vidéoprotection à bord sur les lignes automatiques lié à la ligne 1 avec un défaut d'antenne TDST (émission des données audios et vidéos) sur 1 train.

RER

Les indicateurs de production pour le RER A au 3^{ème} trimestre sont en hausse par rapport au T2 soit un résultat à 98,6 % de l'objectif du contrat. Les pertes de production sur le trimestre sont en baisse et s'élèvent à -1,4%.

La production et la ponctualité du T3 ont été impactées par 7 événements marquants dont 1 installation fixe ; 3 incidents voyageurs et divers et 3 autres causes techniques. Il est précisé en commission que cette baisse des incidents est liée à la mise en place d'un dispositif important pour pallier les interventions avec plus de réactivité.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 3^{ème} trimestre sont tous au vert avec la baisse des incidents pour causes techniques et un renfort de recrutement de conducteurs.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sur le 3^{ème} trimestre pour l'IV sont majoritairement au vert sauf pour l'information voyageurs dynamique en situation normale à bord. Les indicateurs de la propreté sont à l'objectif. Les indicateurs sur le contact voyageurs sont au vert sauf pour la qualité en gare et station lié au client mystère et la baisse constatée pour le délai de contact en gare et station concerne 4 mesures non conforme. Concernant l'accessibilité, les indicateurs sont au rouge sauf pour la disponibilité des escaliers mécaniques et trottoirs roulants. Il est précisé en commission que 2 ascenseurs neufs sur la station "AUBER" ont un problème d'ergonomie sur le bouton d'arrêt d'urgence. Les indicateurs concernant la vente sont au vert. Pour finir, les voyants des indicateurs Sûreté sont tous à l'objectif.

Les indicateurs de production pour le RER B sont en hausse pour le 3^{ème} trimestre 2024 par rapport au T2 et ressortent à 96,5 % de l'objectif du contrat lié d'une part à la baisse des événements marquants et des problèmes SNCF. Les pertes de production sont de l'ordre de -3,5 %.

Les événements marquants de ce 3^{ème} trimestre 2024 sont au nombre de 6 avec 2 installations fixes ; 1 incident divers et 3 autres causes techniques. Il est à noter cependant que les principaux événements ont eu lieu en septembre et que le dispositif pour pallier les interventions rapidement n'était plus en place.

Les indicateurs de régularité ponctualité sont au vert excepté pour le nombre de train dans le tronçon central en HP en co-responsabilité avec la SNCF et pour le taux de desserte des gares. Il est tout de même à noter qu'il n'y aura pas de dédommagements à réaliser sur la ponctualité voyageurs par axe.

Les indicateurs de qualité de service hors transport concernant l'information voyageurs sont satisfaisants sur ce 3^{ème} trimestre et à l'objectif. Les équipes ont été mobilisées pour les JOP avec l'adaptation de l'outil AZIMUT (communication entre les différents acteurs). Les indicateurs du contact voyageurs et de la propreté sont à l'objectif. Concernant l'accessibilité 2 voyants sont au rouge et 2 voyants au vert. L'objectif de la disponibilité des ascenseurs est difficilement atteignable et celui du respect des délais de remise en service des escaliers mécaniques et trottoirs roulants peut être vite impacté (sur 134 dépêches passées, 3 étaient hors délai). Concernant la vente les résultats sont identiques au 2^{ème} trimestre (1 voyant au rouge et 1 au vert). Concernant la sûreté les voyants sont à l'objectif.

Concernant le réseau de surface BUS et TRAM

Les résultats du Tramway sont en hausse pour ce 3^{ème} trimestre avec un résultat à 99,3%.

Les **indicateurs de production de Bus en Site Propre** sont en hausse sur le 3^{ème} trimestre avec un résultat à 98,3% avec des pertes d'autres causes à -1,2%.

Les **indicateurs de production de Bus Paris** sont en baisse sur le 3^{ème} trimestre avec un résultat à 82,8% avec des pertes externes très élevées de -12,4 % liées par les effets JOP (déviations, lignes limitées, interdiction de circulation). Il est précisé en commission que les pénalités seront neutralisées sur Bus Paris et Petite Couronne.

Pour le **Bus Petite Couronne** les indicateurs sont en légère augmentation avec un résultat de 92%. Le Bus Noctilien se retrouve avec un résultat à 96,7% soit une baisse de 2 points lié aux animations de soirée et un temps de parcours prolongé à la suite des perturbations de circulation.

Les **indicateurs de régularité ponctualité sur RDS** ont des résultats au vert exceptés le T1, la Petite Couronne et le Noctilien.

Les **indicateurs de qualité de service hors transport** pour ce 3^{ème} trimestre sont globalement au rouge sur l'information voyageurs dynamique en situation normale à bord avec des problèmes sur le SAE pour le BSP, Paris et Petite Couronne et un problème de paramétrage sur le T1. Il est également précisé en commission quelques plans de ligne erronés pour Paris et la Petite Couronne sur l'IV statique et des problèmes de plexiglass opacifiés à changer sur le T1. Les indicateurs sur le contact voyageurs sont majoritairement au vert sauf sur BSP pour la qualité du contact et pour la sécurité et confort de conduite (2 non-conformités sur le TVM). Concernant la propreté, les indicateurs sont fluctuants et partagés avec du matériel ancien et des problèmes d'incivilités. Sur l'accessibilité les voyants sont au vert. Les indicateurs de la vente sont globalement en dessous de l'objectif avec en cause l'état des valideurs et particulièrement le concentrateur qui doit remonter les données. Pour la Sûreté les objectifs sont atteints sauf sur les groupes 2 et 3 du Tramway sur la disponibilité de la vidéoprotection en station pour un problème de caméra (plan de remplacement lancé).

Concernant SUR pour la Sécurité :

Au 3^{ème} trimestre 2024, il est à constater une baisse de -10% des atteintes à l'encontre des voyageurs par rapport à la même période 2023. Cependant, les atteintes sexuelles continuent de progresser (+28%). Les atteintes physiques à l'encontre des personnels ont une tendance à la baisse de -13% que ce soit à l'encontre des personnels des réseaux ferrés, des réseaux de surface ou du GPSR. Les outrages et menaces sont globalement stable ce trimestre avec 643 faits. Les atteintes aux biens diminuent de -12%.

L'activité du **GPSR**, sur le 3^{ème} trimestre, augmente son nombre moyen d'équipes par jour soit 114 équipes en moyenne contre 91 au 3^{ème} trimestre 2023. Le nombre d'interpellations reste stable (-1%). Le nombre d'évictions augmente de 24% par rapport au 3^{ème} trimestre 2023. L'activité contraventionnelle augmente de 77% par rapport au 3^{ème} trimestre 2023.

La Sécurité-SUR pour ce 3^{ème} trimestre 2024 présente une hausse des signalements sur les réseaux ferrés de colis délaissés de +74% par rapport à la même période de 2023 avec une hausse de 20% constatée également sur les réseaux de Surface. L'activité des équipages de cyno-détection est en hausse de 84% sur les réseaux ferrés RATP. Les délais d'interventions sont de 15 minutes en moyenne.

Le nombre de signalements issus du 3117/31177 a été de 2464 (dont 122 pour alertes à caractère sexuel). 10 748 rencontres ont été réalisées par les agents du Recueil Social.

Concernant les réclamations pour les relations clients :

La volumétrie de réclamations téléphoniques sur le 3^{ème} trimestre est de 23 482 contacts. La volumétrie des courriels de 4 798 contacts. La volumétrie des courriers est de 1 590 contacts. Le délai moyen de réponse sur le réseau social "X" est d'1h11.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI.

Y a-t-il des déclarations ? M. JONATA, puis M. HONORÉ.

M. JONATA.-

Le troisième trimestre 2024 a été marqué par des défis majeurs et des avancées significatives. Les chiffres parlent d'eux-mêmes.

Le trafic du T3 2024 a progressé de 4 % par rapport au T3 2023, une augmentation notable mais encore insuffisante pour retrouver les niveaux de 2019. Les réseaux ferrés, notamment le Métro et le RER, ont bénéficié de cette hausse, grâce aux prolongements des lignes 11 et 14 ainsi qu'aux événements sportifs des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP). En revanche, le trafic des bus n'a pas suivi cette tendance, en raison des limitations d'accès et des difficultés de circulation liées aux travaux.

Les recettes ont été influencées par la majoration tarifaire temporaire durant les Jeux Olympiques, ce qui a entraîné des comportements d'anticipation de la part des Franciliens, tant en termes d'achat que de départs de la région Île-de-France pendant l'été. Les recettes des courts forfaits ont progressé de 43 %, dépassant le niveau de 2019, tandis que les recettes des titres annuels ont continué leur progression, bien que celles des abonnements Navigo annuels restent inférieures de 7 % à celles de 2019.

La production globale du Métro a atteint 100,7 % du service de référence, avec des performances remarquables aux heures de pointe et en dehors. Les causes techniques et externes restent les principales sources de non-production, mais les ajustements de l'offre ont permis d'atténuer une partie des pertes. Il est à noter l'absence quasi-totale de gros incidents, tels que la recrudescence d'objets délaissés ou de malaises voyageurs.

Le RER A affiche une production globale de 98,6 %, avec des pertes essentiellement dues à des problèmes techniques et à des incidents voyageurs. La ponctualité des trains en co-responsabilité avec la SNCF a augmenté de 1,6 point, atteignant 95 %, soit 3 points au-dessus de l'objectif.

Le RER B présente également des améliorations, avec une production de 96,5 % et une ponctualité en hausse de 2,4 points, atteignant 90,8 %.

La qualité de l'information voyageurs a été un point fort, avec des résultats souvent supérieurs aux objectifs, notamment en situation perturbée imprévue ou en fonctionnement normal. Toutefois, des défis subsistent, notamment concernant la disponibilité des équipements de validation et de distribution.

La propreté des stations et des véhicules reste un enjeu majeur. Si certains réseaux ont atteint ou dépassé leurs objectifs, d'autres affichent des résultats en deçà des attentes. Par ailleurs, l'UNSA Groupe RATP fait le vœu d'une discussion au sein de cette instance de cette partie qui rapporte une contribution importante au sein même de l'organisation de l'entreprise et qui nécessite des éclaircissements quant à la politique propreté signifiée par le donneur d'ordre IDFM, et portée par l'entreprise.

Les atteintes aux personnes et aux biens présentent des tendances contrastées : les agressions physiques contre le personnel ont diminué, mais les outrages et menaces restent stables. En revanche, les atteintes sexuelles continuent d'augmenter, nécessitant une vigilance accrue. Il est crucial de renforcer la sensibilisation et d'adopter des moyens adaptés pour protéger la santé mentale et physique des collègues sur le terrain. Il est également observé que la présence accrue des agents de sécurité contribue au sentiment de sérénité pour le personnel et les voyageurs.

L'activité du GPSR a été intense, avec une augmentation des interpellations et des évictions. Les équipages de cyno-détection d'explosifs ont joué un rôle crucial en évitant de nombreuses interruptions de trafic.

Le taux d'appels répondus en moins de 120 secondes est de 84 %, en deçà de l'objectif de 90 %. Le volume de réclamations a augmenté, atteignant 33 176 dossiers traités, principalement liés aux infractions et aux demandes d'attestation de retard.

L'UNSA Groupe RATP constate donc une amélioration notable par rapport aux périodes précédentes, prouvant que lorsque chaque situation est prise en compte et que des moyens adéquats sont mis en place, les résultats sont probants. Cependant, ces avancées ne peuvent se pérenniser qu'avec un engagement fort de l'entreprise à respecter les principes fondamentaux du service public :

- **Un effectif suffisant et formé** pour assurer une qualité de service optimale.
- **Un matériel entretenu** pour garantir la sécurité et la satisfaction des clients-voyageurs.
- **Un cadre de travail apaisé**, limitant le stress et favorisant le bien-être des agents.

Ainsi, l'UNSA Groupe RATP rappelle que la valorisation de la marque RATP passe avant tout par l'amélioration des conditions de travail et le respect des engagements envers le personnel et les clients-voyageurs. Trop souvent, les outils viennent percutés les faux semblant du contraire.

Il est donc important de transformer les mots en actes et surtout de contribuer à la réussite de l'entreprise et de son personnel.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.-

Les résultats de l'EPIC RATP pour le 3^{ème} trimestre 2024 sont en très nette progression.

L'effet JOP sur cette période a boosté les résultats de l'entreprise. La CFE CGC Groupe RATP rappelle que c'est l'implication de l'ensemble des salariés sur cette période qui a permis d'atteindre ce niveau.

En ajustant les organisations de travail et en se dotant de moyens financiers supplémentaires, octroyés par l'autorité organisatrice, la RATP a démontré qu'elle avait la capacité de rendre un service de grande qualité à l'ensemble des clients.

Actuellement en pleine négociation du futur contrat IDFM, la RATP devra être entendue sur un niveau de financement en adéquation avec les objectifs du contrat 2025–2029 toujours de plus en plus exigeant.

Pour la CFE CGC Groupe RATP, il est important de trouver un équilibre financier de l'EPIC tant pour l'OT que pour le GI. De plus, ce contrat ne devra pas effacer la marque RATP qui est notre identité !

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LARDIÈRE. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

Après une période "post covid" de retour vers un niveau nominal pour l'ensemble des modes de transport, 2024 aura été une année quelque peu en dents de scie. Marquée, à la fois par un fort développement du réseau et une progression du trafic d'une part, mais également des travaux et restrictions de circulation entravant notre capacité à offrir dans la continuité un service public de qualité aux Franciliens.

Le 3^{ème} trimestre de l'an 2024 restera lui imprégné du sceau de l'Olympisme Parisien.

Les JOP 2024, évènement planétaire qui a vu une mobilisation sans faille de l'ensemble des forces vives de l'entreprise, resteront dans les mémoires comme une période exemplaire pour la RATP, avec un réseau, une disponibilité, une propreté, un niveau de service rarement (voire jamais) atteint en IDF. Seul bémol, un retour à "la normale", moins flatteur pour les usagers du quotidien et les agents RATP depuis !

Par leur dimension et les moyens mis en œuvre, les JOP 2024 limitent la pertinence d'une comparaison avec les années précédentes sur une période habituellement marquée par une baisse d'activité consécutive aux vacances scolaires suivi d'une reprise lors de la rentrée de septembre.

Moyennant ce préambule, ce 3^{ème} trimestre atypique est marqué par une augmentation de trafic de + 4 % portée par l'ensemble des réseaux, BUS Paris faisant exception à la règle pour le motif que chacun connaît. Les validations suivant la tendance.

Les ventes de titres et les recettes reculent sous l'effet des changements de comportements et de la politique tarifaire d'IDFM.

La neutralisation d'un certains nombres d'impacts liés à la période devrait permettre à la RATP de ne pas avoir à supporter le coût financier de certains résultats.

Au métro l'offre crève le plafond, seule la régularité aux heures creuses marque le pas.

Hors transport, l'information voyageurs, la propreté et les équipements de sûreté sont à un bon niveau. Même l'accessibilité, sans être dans le vert partout, marque une progression notable.

A n'en pas douter, lorsque l'on met les moyens, ça tourne !

Le RER bénéficie de la même l'embellie, la production des lignes A et B est au plus haut, la régularité, de bon niveau.

Hors transport l'ensemble des items est bien orienté. L'information voyageurs, la propreté, le contact voyageurs, les équipements de sûreté et l'accessibilité sont, soit à l'objectif, soit en progression. Les moyens supplémentaires et l'évolution des outils produisent leurs effets.

Sur le réseau de surface, on constate une certaine continuité. Le tramway performe toujours, la situation à BUS est plus contrastée. La production est de bon niveau, en site propre et sur le Noctilien, bien orientée sur la Petite Couronne et pour le moins entravée sur Bus Paris.

Hors transport, l'information voyageurs continue d'être problématique toujours en raison des difficultés techniques du nouveau SAE à bord des véhicules et de problèmes en station.

Les résultats sur le contact voyageurs, l'accessibilité et la sûreté sont plutôt bien orientés.

La propreté n'est pas au niveau attendu, voie publique oblige.

Après un second trimestre 2024 préoccupant, les résultats de la sécurité s'améliorent. Malgré tout, les atteintes sexuelles continuent de progresser.

L'activité renforcée des équipes GPSR produit des effets palpables.

*En conclusion, pour **FO Groupe RATP** ce 3^{ème} trimestre 2024 vient confirmer en tous points que le collectif RATP a la capacité de tenir la comparaison avec n'importe quel réseau de transport mondial, si et seulement si l'Autorité Organisatrice lui en donne les moyens.*

A l'heure des négociations du nouveau contrat IDFM RATP, l'AO devra faire un choix. Celui de nous donner les moyens de produire un service public de transport en commun de qualité à destination des Franciliens, ou bien, faire dans l'injonction contradictoire, vouloir plus pour moins cher et prendre le risque de dégrader la qualité et le niveau de l'offre de transport et leur corolaire, nos conditions de travail !

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Ces informations sont toujours intéressantes pour préparer les présentations suivantes. Juliette, veux-tu ajouter quelque chose ?

Mme EL YACOUBI.- Non, c'était complet. Merci pour ces déclarations qui reflètent bien nos échanges.

M. KERLEU.- Deux interventions sur le troisième trimestre. On entend parler de la remise en service tardive des escaliers mécaniques et des ascenseurs. Je tiens à signaler que le comptage diffère du précédent. Je ne l'ai pas entendu dire dans les déclarations. Auparavant, il se faisait *via* les outils d'entreprise. Maintenant, c'est l'exploitation qui doit donner à IDFM le retour sur les appareils arrêtés. Je ne sais pas si c'est ce qui impacte les chiffres communiqués sur les remises tardives. C'est peut-être le nouveau comptage qui plombe un peu les chiffres.

Mon autre intervention est en avance. On sait que des travaux auront lieu sur plusieurs lignes ce mois-ci, avec des interruptions de trafic et des interconnexions arrêtées à la gare du Nord. Je ne sais pas si cela a déjà des impacts sur la régularité, ni si des choses seront arrêtées au premier trimestre 2025 à la suite des travaux. On ne parle pas des travaux qui commencent à 22 heures 30 mais des trains en pleine journée. Les usagers auront des problèmes sur la D et la B en février. Certes, ce n'est pas le troisième trimestre, j'ai un peu d'avance sur les impacts que l'on pourrait subir sur les indicateurs.

Mme EL YACOUBI.- Je n'ai pas encore de données sur le premier trimestre 2025. Je ne peux pas vous répondre sur les impacts à ce stade. Nous regarderons cela de près dans les résultats du T1.

Concernant les escaliers mécaniques et les ascenseurs, les indicateurs sont très sensibles aux perturbations car ils portent sur un nombre d'équipements limité.

Par ailleurs, le troisième trimestre est arrivé tout de suite après la mise en service des prolongements des lignes 11 et 14. Dans le cadre de ces prolongements, les mises en service des nouveaux équipements en bon état de fonctionnement ont mis un peu plus de temps après la mise en exploitation de la ligne. C'est principalement ce qui a perturbé l'indicateur du troisième trimestre.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup à toutes les deux. Il est 10 heures 30. Je propose que l'on reprenne à 10 heures 45.

La séance, suspendue à 10 heures 30, est reprise à 10 heures 45.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose que nous reprenions la séance.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Dans l'entreprise, on a la chance d'avoir ce que l'on appelle les formations en continu, en ligne, un peu partout. Un certain nombre de modules sont ouverts aux agents. J'ai été assez surpris. Je le répète souvent dans cette instance mais aussi au CSE d'Infra, il est compliqué de trouver des anglicismes de façon systématique dans les documents. Dans le module de formation concernant la neutralité et la laïcité, il est indiqué que la langue officielle de la RATP est le français, et que tout collaborateur venant d'une entreprise extérieure ou autre doit obligatoirement parler la langue française.

J'invite de nouveau l'entreprise à respecter ce qu'elle invoque comme étant une règle d'or dans ces modules. Une langue étrangère est autorisée à la seule condition que l'on soit au niveau de l'exploitation et que l'on soit en contact avec des étrangers ou des personnes qui ne parlent pas la langue. Autrement dit, on doit systématiquement veiller à parler le français dans l'instance. Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Qu'est-ce que j'ai fait de mal depuis ce matin en anglais ?

M. BAZIN.- (*Propos hors PV à la demande de l'intéressé*)

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est par rapport au document sur Ambition 2030, *benchmark* et tout ce qu'il y a dans les comptes en permanence. On est submergé d'anglicisme. Les mots en français existent quand même.

M. KERLEU.- Pour avoir suivi ce module de formation, j'ai constaté ce que dit M. BAZIN.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est la transcription de la loi française qu'il y a dans le module. Vous nous prenez régulièrement à défaut, mais je crois que l'on y fait plus attention à la RATP que dans beaucoup d'autres endroits, y compris des associations, des organisations politiques. Merci pour votre alerte, on essaie d'en tenir compte mais on n'est pas non plus dans l'excès.

M. BAZIN.- Nous sommes dans l'entreprise RATP et pas ailleurs. Ce qui se passe ailleurs reste ailleurs. Je vais clarifier ma demande. Il n'y a pas d'attaque personnelle vis-à-vis de telle ou telle entreprise ou de tel collaborateur qui viendrait nous aider au niveau de l'instance. Quelle que soit l'instance, il y a des dérapages systématiques dans tous les dossiers que l'on étudie. Ces anglicismes n'ont pas lieu d'être tant que l'on peut remplacer les mots.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose d'aborder successivement les deux points suivants de l'ordre du jour.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2. Restitution de l'expertise sur les orientations stratégiques du Groupe RATP, incluant le Schéma Directeur des Ressources Humaines

3. Consultation sur les orientations stratégiques du Groupe RATP, incluant le Schéma Directeur des Ressources Humaines

Mesdames Bérénice FERRIER, Ludivine EGRETAU et Estelle RICHARD du cabinet SECAFI

Madame Clarisse COLONNA, responsable unité spécialisée – SFD/SDV

Madame Mélanie LESEIGNEUR, responsable emploi et développement des compétences – DHR/DCC

Madame Anne LE DORTZ, responsable emploi et développement des compétences – DRH/DCC

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder à la restitution de l'expertise sur les orientations stratégiques du Groupe RATP incluant le schéma directeur des Ressources Humaines. Ce point a été examiné en Commission économique conjointement avec le cabinet.

Je vous propose, comme on le fait pour l'examen des comptes, de donner la parole au cabinet Secafi, avant de la passer à M. SARDANO qui nous donnera lecture du rapport de la commission. Dans un second temps, on procédera à la consultation formelle sur les orientations stratégiques qui incluent le schéma directeur des Ressources Humaines. Je reviendrai à ce moment vers M. SARDANO pour lui demander quel avis il propose à l'instance.

Mme FERRIER (Sécafi). - Bonjour. En introduction, pour répondre à M. BAZIN, il y a quelques anglicismes mais ils sont toujours traduits en français. On y a fait très attention.

On propose de restituer nos travaux sur le plan Ambition 2030 et sur le SDRH (Schéma directeur des Ressources Humaines).

Pour répondre à l'une de vos demandes, on propose de faire en seconde partie un focus assez complet sur RATP Dev et les trois activités que l'on voit de manière régulière au travers des itérations comptables. Vous seront ainsi proposés un focus sur la Toscane avec un point à date sur les différentes négociations de rééquilibrage du contrat, un point sur la situation de Londres et la vente qui est en cours, et un point sur le *sightseeing*. Ce sont les trois points que l'on avait vus à l'atterrissage de l'année 2024.

Je vais être globalement rapide car le rapport est assez long, l'objectif n'étant pas de monopoliser la parole.

Ce nouveau plan Ambition 2030 s'inscrit dans un écosystème contraint économiquement, mais le marché du transport reste porteur. Contraint, dans quel sens ?

Dans le contexte international, européen et français, la croissance mondiale est relativement faible, même si les perspectives sont meilleures que les années précédentes. Les tensions géopolitiques peuvent s'accroître, notamment avec l'élection américaine et les différentes déclarations quotidiennes du nouveau président américain. En France, on assiste depuis le début de l'année à un regain des défaillances d'entreprises. La consommation des ménages reste atone, elle a été fortement impactée par les impacts inflationnistes des années précédentes.

Sur la partie transport, la RATP s'inscrit -et s'inscrivait déjà dans Défis 2025- dans un rapport au tiers transformé. Si l'État a de fortes vellétés de développer et de mettre en œuvre une politique nationale des transports, celle-ci est toujours contrainte par rapport à l'allocation des crédits, notamment au regard du dernier budget voté.

Concernant les autorités organisatrices, il n'y a rien de nouveau par rapport à ce que l'on peut se dire globalement depuis des années. Elles ont des contraintes financières extrêmement importantes et des besoins de financement qui augmentent. En même temps, on a besoin de faire un choc d'offre. C'est plutôt valable en région, mais cela l'est également à Paris intra-muros. Les obligations environnementales se renforcent. Les dernières déclarations de Mme PÉCRESE remettent potentiellement en cause la fin du monopole du gestionnaire d'infrastructure et de la sûreté.

Le Groupe se positionne comme un intégrateur des mobilités et des services. Les enjeux pour le Groupe consistent à :

- négocier le contrat et sécuriser les marges de manœuvre pour l'EPIC et les filiales,
- finaliser l'ouverture à la concurrence sur Bus tout en commençant à préfigurer l'ouverture à la concurrence du tramway,
- poursuivre l'adaptation de l'offre de transport par rapport aux volontés nouvelles des usagers car les comportements ont fortement évolué depuis la crise sanitaire,
- répondre à un besoin de transformation de l'entreprise et à un accompagnement nécessaire des managers.

Sur le besoin de financement, je vais être très rapide, les graphiques sont éloquentes. Hors Île-de-France, les autorités organisatrices de la mobilité auraient un besoin de financement de 8,5 Md€ à 11 Md€. Il y a eu de nombreux débats sur la façon de retrouver un modèle de financement pérenne. Dernièrement, le versement mobilité a été augmenté, cela a été inscrit au budget 2025. Il n'a pas été suffisamment augmenté, mais il s'est aligné avec le taux appliqué en Île-de-France. Pour l'Île-de-France, le besoin de financement est estimé à 21 Md€ à horizon 2034. On avait longuement évoqué le sujet, IDFM se situe dans une impasse financière. Aujourd'hui, sa seule marge de manœuvre financière est l'emprunt.

M. LE PRÉSIDENT.- Ou l'augmentation du billet.

Mme FERRIER (Sécafi).- Oui, mais on rentre là dans des débats politiques.

M. LE PRÉSIDENT.- L'endettement est aussi payé par le contribuable.

Mme FERRIER (Sécafi). - On est d'accord. On verra l'impact de la réforme tarifaire au bout d'un an. Les sujets opérationnels sont très compliqués. Un des leviers est effectivement l'augmentation tarifaire, mais cela passe par l'acceptabilité des usagers à payer un transport plus cher. J'y suis tout à fait favorable, mais je ne suis pas certaine que ce soit le cas de tous les usagers qui considèrent que le transport est déjà cher. Personnellement, je rejoins votre position.

Le besoin de financement est donc de 21 Md€, sachant que le montant des investissements est estimé à 32 Md€, dont 30 à exécuter d'ici 2030. On comprend bien le sujet.

Pour le plan d'entreprise, on a fait un triptyque de Défis 2025 à Ambition 2030.

Défis 2025 s'appuyait sur quatre leviers. Votre nouveau président avait présenté un discours de politique générale avec un message fort qui était de redonner la priorité au cœur de métier, à savoir le transport de voyageurs en Île-de-France, des marqueurs forts sur le plan de recrutement qui s'exécute chaque année, et un volet important sur l'amélioration des conditions de vie au travail des agents au travers de l'expérimentation de la semaine de quatre jours qui se généralise, et une meilleure adéquation, notamment par la politique de berceau et la politique de logement.

Pour Ambition 2030, on note cinq priorités majeures que l'on déclinera. Ces cinq priorités sont couvertes par 19 chantiers, dont 14 seront suivis par le Comex de manière très fine. Des chantiers se déclineront sur la durée du plan, à horizon 2030, mais des chantiers nouveaux apparaîtront chaque année en fonction des sujets qui émergeront. Un *reporting* sur l'avancée des différents projets est prévu tous les deux mois.

On s'est longuement replongé dans Défis 2025 qui apparaissait avant tout comme un plan de transformation et non pas comme un plan stratégique. Il y avait un "poteau de départ" qui était l'ouverture à la concurrence, et donc un plan de transformation pour préfigurer l'EPIC à l'aune de cette échéance. Il y avait une politique de diversification portée par les filiales pour minorer l'attrition de l'activité de l'EPIC.

Pour Défis 2025, on avait 75 chantiers avec des *reportings* plus ou moins inégaux en fonction des chantiers, des jalons de passage plus ou moins définis, et surtout une adéquation qui n'était pas forcément linéaire entre la mise en œuvre des chantiers et l'adéquation de la trajectoire économique.

Ambition 2030 introduit une vraie rupture méthodologique. On constate une priorisation des chantiers qui évolueront chaque année et une implication transversale du Comex en lien avec le changement de la gouvernance.

D'après nous, la rupture dans la construction du plan est peu visible dans les documents qui vous ont été fournis. La déclinaison des cinq priorités et des différents chantiers pourrait être considérée comme de l'exécution, c'est le terme français pour *run*, que certains pourront comprendre. Il y a un problème de visibilité entre la rupture qui a été introduite et des chantiers qui peuvent être considérés comme de l'exécution.

En revanche, il y a un point d'attention majeur. Ce plan a été construit avant la négociation du contrat IDFM. En fonction de la trajectoire économique du contrat de l'EPIC, il pourrait y avoir un réajustement des ambitions et un phasage temporel différent par rapport au plan tel qu'il a été établi.

Ce plan sera mesuré. L'avancée des différents chantiers et projets sera mesurée en interne et à l'externe à travers une communication. Vous avez sous les yeux une batterie d'indicateurs que vous retrouverez dans le tableau. Globalement, ces indicateurs existent déjà. L'objectif n'est pas d'être novateur dans la communication interne et externe. Ces indicateurs figuraient déjà dans les communications institutionnelles du Groupe au moment des différentes phases de clôture économique, et dans la communication d'Île-de-France Mobilités au travers des volets trafic disponibles de façon publique.

Comment ce plan a-t-il été construit ? Lorsqu'on s'est vu l'année dernière, on était dans la première phase, une phase d'écoute et de prise en compte de l'écosystème dans son ensemble. Ensuite, l'objectif était d'élaborer les grandes priorités avec l'émergence de sujets stratégiques, puis de les décliner par entité et de veiller à l'appropriation des agents.

Si on fait un parallèle avec Défis 2025, on peut considérer la phase d'écoute interne comme moins participative que dans le précédent plan, puisque Défis 2025 avait fait l'objet d'une démarche participative ouverte à l'ensemble des agents, *via* une plateforme sur laquelle chacun avait pu s'exprimer sur sa vision du Groupe et de l'EPIC par rapport aux enjeux de l'époque. Le parti pris a été de faire cette phase d'écoute uniquement au périmètre des top managers, avec un baromètre de communication interne qui a ensuite été ouvert à l'ensemble des agents.

Il y a à un point de vigilance. Pour que ce plan n'apparaisse pas comme une succession de priorités, le rôle des managers sera central pour qu'ils se l'approprient car ce n'est pas simple quand on est au quotidien dans l'opérationnel. Le premier enjeu est de remonter d'un cran pour s'approprier ce plan, puis de le décliner à l'ensemble des collaborateurs et agents sur le terrain. Les agents pourraient se dire que c'est le nouveau plan d'entreprise qui succède à Défis 2025 et que cela ne les intéresse pas dans leur quotidien. On rappelait déjà que l'enjeu majeur de Défis 2025 était que les managers s'approprient ce plan tout en l'expliquant de façon pédagogique.

S'agissant des priorités, le premier chantier est la priorité "voyageurs" qui regroupe six sous-chantiers parmi lesquels trois projets 2025 pilotés par le Comex. Ce chantier prioritaire s'inscrit dans la continuité des différents programmes portés par Défis 2025 par le passé. La majorité des chantiers fait suite au chantier phare mis en œuvre avant 2025, BRRIC. Ces chantiers peuvent être considérés comme de la mise en œuvre de chantier, alors qu'on les considère davantage comme des chantiers du quotidien pour lesquels les jalons sont déjà posés de façon multi-métier, avec des agents qui travaillent au quotidien pour l'amélioration de la qualité de service ou l'accompagnement du voyageur dans son parcours client.

D'autres chantiers embarquent la RATP comme partie prenante. À titre d'exemple, on sait qu'aujourd'hui IDFM a la main sur la billettique, qu'elle décide des réformes tarifaires et du déploiement jusqu'à la conception. Le rôle de la RATP n'est que secondaire, bien qu'elle puisse être proactive dans le rapport de force et le *lobbying*.

L'arrivée du MF19 est l'un des chantiers prioritaires. Il embrasse différents sous-chantiers à travers la modernisation des espaces. Encore une fois, le chantier n'est pas nouveau, les équipes sont en ordre de marche depuis des années pour accueillir ce nouveau matériel. Cependant, l'enjeu principal réside dans le calendrier des livraisons des matériels roulants, la coordination interne des projets, et le respect des jalons opérationnels et financiers pour éviter des débords économiques.

Sur le bus, l'objectif est de lui rendre sa place dans Paris. On sait que ce sujet est compliqué, complexe, politique et que des divergences majeures peuvent exister entre la Ville de Paris et Île-de-France Mobilités. La mairie de Paris a admis que le bus avait peut-être été trop délaissé au profit d'une politique "tout vélo". Le raccourci peut être aisé. Toutefois, je pense qu'il ne faut pas oublier un aspect majeur : pour rendre au bus sa place dans la ville, il y a un sujet d'ingénierie des routes, des carrefours et des priorités aux feux. Il y a énormément de travail à faire sur le sujet. Il ne faut pas oublier le volet sur la pénibilité quotidienne des machinistes à conduire dans Paris. Un protocole a été signé fin mai 2024, avec des objectifs de partage d'information. Je pense que l'on pourra aller bien au-delà du partage, pour rendre et retrouver une vitesse commerciale nominale.

Je vais introduire le prochain sujet sur la priorité "collaborateurs" et laisser la parole à Estelle qui l'a couvert.

Défis 2025 portait des politiques RH. Toutefois, celles-ci n'étaient pas une priorité mais un levier à ces priorités. La satisfaction que l'on peut avoir dans l'édition 2025 est que l'aspect "collaborateurs" constitue aujourd'hui une priorité à elle seule. Cela relève de différents constats. Il y a eu des changements sociétaux, un rapport nouveau au travail, il est très difficile de se loger. Il y a par ailleurs eu une part attractivité du secteur du transport, et une hausse significative de l'absentéisme et des accidents du travail. Cette priorité repose avant tout sur la baisse de l'absentéisme. L'enjeu principal pour 2025 est sa réduction.

Il ressort de nos échanges avec les différentes personnes rencontrées qu'il existe un lien entre la lutte contre l'absentéisme et la fidélisation des salariés. Il est clairement exprimé dans un document que nous nous sommes procuré. Pour autant, les entretiens que l'on a réalisés n'ont pas forcément embrassé cette synergie.

C'est un point de vigilance. Il serait dommageable que ces projets transverses soient réalisés en silo. On sait que la RATP est très silotée, même si elle tend à davantage de transversalité. C'est un premier point de vigilance.

Mme RICHARD (Sécafi).- On a regardé les documents mis à notre disposition et réalisé les entretiens avec les porteurs de projet. Il nous est tout de suite apparu que ces deux projets transverses que sont la mise en place d'un plan d'action pour la réduction de l'absentéisme et celle d'un baromètre ne doivent pas être traités en silo pour ne pas passer à côté d'éléments fondamentaux de la prévention des risques. Aujourd'hui, s'il y a une volonté, réalisée, de mettre en place un baromètre, il est bien qu'il puisse répondre et expliquer une partie des causes de l'absentéisme. Sinon, le risque que l'on peut voir ailleurs est que le baromètre ne soit finalement qu'un outil de mesure de l'engagement et de la satisfaction des salariés parmi tant d'autres, et que l'on en fasse une sorte de vitrine. Tout l'enjeu de ce type d'outil est de les intégrer dans une démarche d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels.

Encore une fois, quand on a réalisé les entretiens, on a eu des réponses un peu contradictoires en fonction des porteurs de projet. Pour les uns, il s'agit de deux sujets totalement distincts. Pour d'autres, au contraire, le baromètre a pour objectif de venir enrichir la démarche de lutte visant à réduire l'absentéisme.

Depuis la crise Covid, toutes les entreprises ont connu une augmentation de leur taux d'absentéisme. En revanche, depuis 2021, cet absentéisme a progressivement chuté. Ce constat n'est pas fait à la RATP où l'absentéisme a poursuivi son augmentation depuis 2019, malgré une légère baisse entre 2023 et 2024 (-8,4 %). La situation reste problématique. À la BU Bus, le taux d'absentéisme était de 12,8 % hors grève en 2024 contre 13,7 % en 2023.

On a regardé les chiffres au niveau national en se focalisant sur deux chiffres spécifiques. Pour vous donner une idée, en 2023, le taux d'absentéisme moyen annuel était de 5,75 % dans le secteur des transports et de 6,11 % tout secteur confondu. On n'a pas besoin de se parler trop longtemps. On peut se réjouir qu'il y ait dans le plan stratégique une volonté de réduction de l'absentéisme, c'est une bonne initiative ; il faut agir sur ce phénomène.

La volonté de réduction de l'absentéisme se focalise sur l'accidentologie à la RATP, qui atteint un niveau très élevé. À fin 2022, le taux de fréquence est de 35 et le taux de gravité de 5, avec un risque agression qui représente un tiers des accidents du travail et la moitié des jours d'arrêt maladie.

Si on regarde les jalons pour 2025, un premier volet consiste à renforcer la culture sécurité au sein de l'entreprise. Il faut bien entendu le faire. La culture sécurité est partagée à tous les niveaux (direction, management, prévention et collaborateurs). Des actions sont dédiées à l'accompagnement. Je n'ai pas parlé de *coaching* mais d'accompagnement des managers sur ce point. C'est une bonne initiative également. Il existe un ensemble d'actions de formation, ce qui est une bonne chose, et un point sur le respect des règles avec la poursuite des licenciements pour arrêts frauduleux, double activité pendant les arrêts maladie, etc.

Le déploiement de la culture sécurité au sein du Groupe se fait aussi avec une analyse des data. Cela fait partie des démarches classiques si vous voulez comprendre l'absentéisme. Des données sont nécessaires pour savoir d'où on part. On verra que c'est important, mais que ce n'est pas suffisant.

Des indicateurs de réduction de l'absentéisme font partie des objectifs. Pour 2025, l'objectif est d'atteindre un taux de fréquence de 24,8 et un taux de gravité de 3,8.

Si on regarde les indicateurs sur l'absentéisme en règle générale, on n'a pas d'indications chiffrées. On comprend qu'il y a une volonté de réduction mais les indicateurs chiffrés portent principalement sur l'accidentologie. La direction se fait accompagner par le cabinet DSS+ qui a commencé par un premier travail en 2023. Une série d'actions et de plans d'action seront menés

courant 2025. C'est à partir de 2026 que vous aurez les premiers résultats pour vérifier si ce qui a été mis en place est juste et bon. Vous aurez donc les premiers résultats de ce plan d'action à partir de 2026.

Ce qui a un peu manqué à la lecture des documents est ce qui constitue la recherche des causes racines de l'absentéisme. Si on regarde le document avec une analyse textuelle, on voit la mise en avant d'une analyse data et la mise en place d'un plan d'action avec l'implantation d'une culture sécurité, ce qui est très bien, mais on ne voit pas toute l'analyse des causes liées au métier, à l'activité. On nous dit qu'elle existe, on le croit, mais on n'a pas eu accès à ces études. Il y aurait donc des études sur les causes racines de l'absentéisme au sein des BU.

Pour nous, ce point est essentiel. On considère que les data vont fournir les explications majeures.

La question des conditions de travail est essentielle pour comprendre l'absentéisme. Cet élément est mis en avant. Quand on regarde d'autres documents d'entreprise sur l'écosystème du Groupe RATP, il y a des références à des ouvrages majeurs que l'on adore, des ouvrages sur les conducteurs et conductrices de bus. Le message est clair : il faut sortir du déni de la dimension conditions de travail quand on aborde la question de l'absentéisme. Cette avancée s'est sûrement réalisée, mais on ne le constate pas dans le plan. Pour nous, il faut le mettre en avant et faire remonter ces causes car c'est sur leur base, croisée avec des data, que l'on va développer et mettre en œuvre une véritable politique de réduction de l'absentéisme.

Il ne faudrait pas non plus que les actions de contrôle prennent le pas. Ne me faites pas dire ce que je n'ai pas dit. Évidemment, il y a des contrôles, c'est la vie de toute entreprise. Encore une fois, ces contrôles interviennent après une réelle étude des conditions de travail et des causes racines de l'absentéisme.

Le baromètre est intéressant parce qu'il mêle deux formes classiques que l'on retrouve dans les questionnaires de prévention des risques. Il mêle ce qui relève de la question de l'engagement collaborateur -je rappelle que la question de la fidélisation des collaborateurs fait partie des sujets saillants-, mais également la prévention des risques psychosociaux. Le baromètre utilise les critères Gollac qui ont été développés en 2011 dans le cadre d'un rapport commandité par le ministère du Travail suite à la série de suicides chez France Telecom et Renault. Cela fait partie de notre corpus quand on intervient dans la prévention des risques. Les six familles de risques sont intégrées dans le baromètre.

Bien entendu, en tant qu'expert en prévention des risques, on aurait aimé que toutes les questions issues des risques psychosociaux soient pleinement intégrées. Néanmoins, il y a eu la volonté de faire une sorte de mélange entre des questions qui relèvent d'enjeux de fidélisation, d'engagement, et d'autres qui relèvent des risques psychosociaux.

Ce qui nous a peut-être manqué, c'est la place du dialogue social dans la mise en place de ce baromètre. Pour qu'un système de prévention fonctionne, et en règle générale pour qu'un baromètre soit efficient, il est toujours bon d'associer les représentants du personnel en amont. D'après ce que l'on a compris, le baromètre a été annoncé en séance. Bref, on ne va pas revenir là-dessus. Toutefois, je pense qu'intégrer le dialogue social en amont et en aval de la mise en place d'un baromètre, de l'associer aux analyses et aux résultats, permet de rentrer dans une culture mature de la sécurité et de la santé d'une entreprise. C'est un peu l'ambition du plan.

Les questionnaires et les baromètres suscitent souvent des interrogations. On se demande à chaque fois à quoi ils servent vraiment. En dehors des affichages de posture, selon lesquels il faut les faire parce que c'est important, que sous-tend la mise en place d'un baromètre ?

Ils peuvent être perçus comme une vision assez cosmétique, c'est-à-dire qu'on lance un baromètre pour essayer de mesurer les choses. Que sera-t-il fait des résultats s'ils s'avèrent être négatifs ? Par qui seront-ils portés ? Le manager de proximité ? Lui-même sera-t-il objectivé sur le nombre de membres de son équipe à répondre au baromètre ? Un ensemble de questions se posent. C'est la raison pour laquelle on ne peut pas décorrélérer la question du baromètre et celle de la prévention des risques en règle générale.

J'ai un peu fait la présentation en sens inverse. Je reviens sur l'accidentologie. Il est très important pour une entreprise de développer sa culture sécurité. On voit par rapport à tout ce qu'il va se passer en 2025 et les années suivantes que l'accidentologie sera en partie portée par les managers. Les managers se retrouvent à porter la culture sécurité de l'entreprise, ce qui est normal car cela fait partie de leur poste, mais il y a une montée en puissance et en compétence et une acculturation de tous par rapport à cela. Il est également question qu'ils portent en partie le baromètre, qui nécessitera des plans d'action qui seront aussi portés par eux. Beaucoup de tâches relèveront de leur périmètre. Se pose alors la question de leur capacité à gérer leur charge de travail. Il y a des réflexions d'équilibre de charge, etc., car il y a aussi le dialogue social qui est un élément indispensable à la mise en musique de tous les éléments que l'on vient de développer.

Mme FERRIER (Sécafi). - Je reprends la parole sur la priorité "performance".

Il y a un enjeu majeur sur la négociation du contrat. Les négociations économiques du contrat n'ont commencé que fin janvier. L'ambition était de passer ce contrat au Conseil d'administration d'IDFM de mai. On savait en novembre que c'était très ambitieux. On s'éloigne de cette date. IDFM prendra peut-être conscience qu'il va falloir vraiment rentrer dans les négociations. Les positions divergentes sont extrêmement fortes.

Il doit impérativement y avoir un rebasage de l'engagement de charges (215 M€), un objectif de productivité nette proposée par la RATP à 0,5 %, sachant qu'il est peu probable qu'IDFM l'accepte, un enjeu majeur d'accroître le taux de la rémunération de la base d'actifs du GI, et un sujet de financement des investissements et de la proportionnalité entre le niveau de subvention et la part en fonds propres allouée au volume très ambitieux de 2,1 Md€ pour l'année 2025.

L'enjeu de rentabilité des filiales n'est pas abordé dans le plan. On aborde ce sujet chaque fois que l'on vous présente les résultats. Lorsque votre président a fait son discours de politique générale, il a redonné une place prioritaire au cœur de métier tout en questionnant la rentabilité et la rentabilité des filiales. Aujourd'hui, des foyers de perte sont très importants, que ce soit sur RATP Dev, CAP Île-de-France, Smart Systems en général, fléché sur le MaaS, et NAVOCAP. Je ne détaille pas car on verra le détail avec RATP Dev. Cet aspect est totalement occulté dans le plan d'entreprise, alors que des arbitrages seront nécessaires à moyen terme.

Sur le MaaS, on attend la remise d'avis de l'ART, prévue pour septembre, pour qu'il n'y ait pas d'arbitrage sur cet aspect. On en parle depuis longtemps, c'est un point d'arbitrage majeur. Y a-t-il un changement de modèle de rémunération, notamment sur la rétrocommission des ventes ? Comment continue-t-on de financer l'IV qui coûte entre 10 et 11 M€ ? On ne peut plus passer par le contrat, comme c'était le cas avec le contrat 16-20.

Pour répondre à l'une de vos demandes, on a fait un point rapide sur Saclay. Aujourd'hui, les niveaux de contrat de DSP sont globalement déficitaires, puisque la construction des contrats l'est. Les résultats sont éloquents. Le résultat net attendu à fin 24 est de -59 M€.

À fin août, comme les autres opérateurs, puisque c'est pareil pour Transdev et Keolis, RATP CAP a été contrainte de passer une perte à terminaison au regard des pertes accumulées et à

venir. L'impact sur le résultat opérationnel pour l'année 2024 ressort à -39 M€. Les avenants ne résolvent en rien le déséquilibre structurel du contrat. Les deux avenants pour 14 M€ sont négociés, mais toujours pas signés, ce qui empêche la comptabilisation de ce montant dans les comptes. La situation est identique pour les autres opérateurs, rassurez-vous.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela ne rassure pas du tout. On ne fait pas de la politique, on fait du transport.

Mme FERRIER (Sécafi). - Au moment où les contrats bus Paris étaient négociés, on craignait qu'ils aient la même physionomie économique que les contrats Optile. On s'engage dans cette direction puisque le modèle économique sera semblable, certes avec des garde-fous plus importants, mais il sera le même que les contrats DSP.

D'une année sur l'autre, le chiffre d'affaires baisse puisque la rémunération versée par IDFM diminue, ce qui amène à des résultats de -60 M€.

Sur la priorité "développement", on a fait un point sur la partie tramway qui est importante. On peut d'ores et déjà questionner l'échéance "législative" du 31 décembre 2029. Les délais seront-ils tenus ? Plusieurs arguments à cela dont le nombre de sujets à traiter. Il y a l'ouverture à la concurrence de bus et la transition à gérer jusqu'à fin 2026, la négociation et la signature du contrat EPIC, l'ouverture à la concurrence du Transilien qui est un gros dossier, et la deuxième vague de l'appel d'offres Optile. Dans le même temps, on doit préfigurer l'ouverture à la concurrence du tramway. Second argument majeur : il n'y a à date aucune gouvernance dédiée chez IDFM pour traiter le sujet du tramway.

Par ailleurs, IDFM n'a pas la moindre idée de l'allotissement qu'elle veut. Fait-on un seul lot des huit lignes, ce qui est improbable, ou allotit-on en lots et en combien ?

De nombreux chantiers arbitrés devront être mis en œuvre. Une phase législative lourde devra passer, puisque cela nécessitera une LOM dédiée aux tramways et des décrets.

De son côté, la RATP a été très proactive. Six chantiers sont travaillés et avancent. Une comitologie multi-métiers est déjà définie avec des réunions régulières entre la BU Tram et les différents métiers, mais aussi entre la BU Tram et la partie IDFM contractuelle en interne RATP.

L'avancée de l'allotissement est de 0 % puisqu'aucune vision cible n'a été définie par IDFM à date. Les premiers échanges pourraient démarrer seulement à partir d'avril. La vision cible pourrait être votée en Conseil d'administration. Les premiers appels d'offres seraient attendus pour 2027. Comme le disait Yves, selon nous, il est peu probable qu'un lot concerne l'intégralité des lignes du tramway de la RATP. Or si on désimbrique, cela a des coûts financiers afférents, et pas des moindres.

Le transfert de personnel nécessite une phase législative, une loi dédiée, des décrets. D'après les échanges que l'on a pu avoir, à ce stade, il n'y aurait pas d'application du CST. Les agents concernés transférables seraient rattachés à la ligne de tramway. Ce sont les machinistes, les mainteneurs, les contrôleurs les régulateurs, les managers d'exploitation et RH. Sur l'ensemble de l'unité d'affaire Tram, à ce stade, une centaine d'agents ne serait pas transférable. Pour éviter toute péripétie que l'on a pu connaître sur Optile, on recommande de prendre les sujets bien avant et de diligenter des études nécessaires pour éviter tous les écueils, notamment sur les transferts de personnel.

Le transfert des actifs est un gros sujet. Les actifs sont les SMR, les plateformes, les stations, les postes de redressement, les espaces équivalents de BIV à Bus, et les stations souterraines. On rappelle quatre aspects majeurs, sachant que les conventions relatives à ces différents actifs ne

sont pas signées. À ce jour, entre IDFM et la RATP, on ne sait pas ce qui est considéré comme étant du retour ou de la reprise. Une fois que ce sera déterminé, sachant que ce chantier est colossal, il faudra passer l'ensemble des actes notariés entre IDFM, vous et la SNCF. Il y aura la gestion domaniale à gérer, et l'ensemble des inventaires à réaliser sur l'ensemble des lignes. Ce chantier est colossal !

Autre chantier important : la désimbrication des SI. Aujourd'hui, c'est le chantier le plus avancé et le plus en échange avec IDFM. Toutefois, il y a trois sujets. Aujourd'hui, l'énergie est centralisée entre le métro, le RER, et le tramway. Tout détournement du tramway induit une perte de supervision très importante en termes de sécurité dans la relation avec les pompiers, et pour la partie réarmement quand il y a des coupures d'énergie. IDFM vous a demandé de travailler sur une gestion centralisée aux bornes du tramway. Comment gérer cette gestion centralisée de l'énergie si on a un allotissement et une gestion des lignes multi-opérateurs ?

Ensuite il y a le sujet des SI embarqués. À la demande d'IDFM, trois scénarii sont à l'étude pour le tramway. Ils pourraient impliquer une dégradation sensible de l'offre de service. Une désimbrication en 2030 impliquerait la sortie de dix rames en activité. En 2032, cela impliquerait la sortie de moins de dix rames. Si on a un scénario de désimbrication des SI à horizon 2035, ce qui est souhaité par la RATP, on serait uniquement sur la partie rames de réserve qui serait utilisée.

Le risque industriel est un autre risque majeur. Le renouvellement du matériel est très important, or vous savez l'engorgement qu'il peut y avoir chez les fournisseurs. On l'a bien vu sur MP14.

La gestion des actifs du matériel roulant est un autre chantier important. Il y a un enjeu de transfert de compétence à IDFM sur la maîtrise d'ouvrage.

La conduite du changement en interne sera le dernier chantier, une fois passées la vision allotissement et la vision RH du transfert. Il s'agit d'accompagner les agents transférés et les autres à horizon de l'ouverture à la concurrence.

Vous avez le phasage optimal nominal pour tenir l'échéance de 2029. Comme vous le constatez, en 2025, on devrait déjà être dans la phase législative de la LOM. Vous connaissez l'encombrement législatif qu'il peut y avoir au niveau du Parlement et du Sénat.

Le dernier sujet pourrait être considéré comme une opportunité, les SERM (services express régionaux métropolitains). On considère que ce n'est pas un enjeu pour vous, chez RATP Dev ou à l'EPIC, puisque cette loi passée fin décembre 2023 n'a pas de financement et a une gouvernance très légère. L'objectif de cette loi était en premier lieu d'améliorer la desserte ferroviaire. On y a adjoint des services multimodaux, c'est-à-dire des bus et du covoiturage dans l'objectif de réduire l'autosolisme. Évidemment, c'est une très bonne idée, mais le coût global de ce projet est estimé entre 15 et 20 Md€. Compte tenu de l'état des finances publiques, je ne suis pas sûre que ce soit un projet prioritaire.

Par ailleurs, il y a un sujet de structuration de la gouvernance au regard de la multiplicité des acteurs. Il y aura la Société des grands projets, l'État, les Régions, les Métropoles, la SNCF, et l'ensemble des prestataires qui gravitent. Bon courage pour déterminer le rôle de chacun.

Comment se positionne le Groupe RATP ? Pour RATP Dev, ce n'est absolument pas un enjeu et une ambition de diversification. On rappelle que RATP Dev a moins de 2 % de part de marché sur l'interurbain. Pour Mme FARÈS, ce n'est absolument pas un sujet. Quant à l'EPIC RATP, il aurait des velléités de se positionner en tant qu'assistance à maîtrise d'ouvrage, sachant que ces compétences sont aujourd'hui dévolues à la Société des grands projets et à SNCF Réseau. Ces sujets restent latents, avec des opportunités à saisir.

J'en viens rapidement au SDRH 2024. On considère que les orientations présentées sont génériques, et que l'ensemble reste à traduire en plans d'action. Il porte sur l'année 2024, alors qu'on vous a présenté un plan à horizon 2030. On a un sujet, ce qui avait déjà été le cas la première année de Défis 2025. On a un problème de temporalité et d'adéquation entre le SDRH et le plan Ambition 2030. Cela limite l'analyse en termes d'évolution d'emploi, d'organisation et des compétences, dans le document qui vous est présenté.

On rappelle que le SDRH doit être en adéquation avec les cinq priorités qui sont déclinées dans le plan Ambition 2030. Les équipes continuent à travailler et à mettre en œuvre énormément de choses. On sait que c'est éminemment complexe au regard de la taille de l'entreprise, de l'EPIC. Un travail colossal est mis en œuvre. Les sujets qui avaient été abordés précédemment sur les compétences et les emplois stratégiques continuent à être portés au travers des GPEC transversales. La partie attractivité et rétention des compétences est toujours un enjeu majeur et "poursuit" son développement au travers des filières métier.

L'ambition du prochain SDRH, qui sera en adéquation avec le plan d'entreprise, nécessitera un investissement important. Il faudra évidemment le déployer et adapter les moyens.

Sur la partie attractivité et rétention, les sujets sont adressés mais peu lisibles dans le SDRH et le document tel qu'il est présenté. On a des difficultés à trouver des indicateurs de mesure sur la rétention et l'attractivité par métier. Néanmoins, les plans de recrutement ont été réalisés, beaucoup a été fait.

Le volet "voyageurs" aborde le nouveau plan d'entreprise. Bien que l'on ait peu d'indicateurs disponibles, on voit que les deux priorités sont portées par le SWP au travers des GPEC notamment transversales, que sont les automatismes ferroviaires pour lesquels un énorme travail a été fait l'année précédente, la cybersécurité et la GPEC sécurité ferroviaire.

S'agissant de l'amélioration des conditions de vie au travail, on retrouve ce qu'avait dit le président CASTEX les années précédentes, avec une volonté de trouver un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, beaucoup a été fait à cet égard, et une volonté de développer des parcours au sein du Groupe, des accords ont été signés par les organisations syndicales à ce titre. L'enjeu est que tout le monde y trouve son compte. Ce sera à suivre les années suivantes.

Mme EGRETAUD (Sécafi).- Je m'excuse par avance pour les anglicismes. Il y en a quelques-uns, j'en suis navrée.

Je voulais évoquer le premier qui est le nom du plan stratégique de RATP Dev, à savoir "Re-Think" qui signifie repenser le nouveau plan stratégique de RATP Dev.

Malheureusement, quand on me donne la parole, c'est souvent pour parler d'aspects un peu désagréables concernant RATP Dev.

Si on fait le lien avec les orientations stratégiques parues en 2023 pour RATP Dev, qui étaient par ailleurs en lien avec les priorités du précédent plan, notamment sur la thématique de la croissance sur des marchés cibles et un développement sélectif, on peut dire que ces dernières années, en termes d'évolution de chiffre d'affaires, RATP Dev a clairement répondu à ses priorités en se développant essentiellement sur des pays et des contrats peu risqués, avec un focus sur la France, sur les États-Unis et sur le rail urbain. C'est une première remarque à souligner.

RATP Dev est en perte nette depuis 2018, avec des pics de dégradation assez forts en 2020, au moment du Covid. C'est à ce moment que l'on a enregistré des dépréciations sur l'activité

londonienne et sur celle de bus touristique. Je vais essayer de ne pas dire *sightseeing*. Il y a également eu un pic en 2022 et 2023 en raison d'une dégradation de l'activité de bus à Londres.

À très court terme, le principal enjeu de RATP Dev est le rétablissement de sa rentabilité. Cet enjeu a été pris en compte dans les orientations stratégiques présentées en 2023, avec une priorité de traiter les sujets à fort enjeu, sur lesquels on va revenir, qui sont l'activité de Londres bus, le contrat toscan et l'activité de bus touristique. Ce qui est très important à l'heure actuelle est la cession de Londres, suivie d'une restructuration financière, donc d'une restructuration de la dette, et le rééquilibrage du contrat toscan. Ce sont à court terme les conditions *sine qua non* pour que RATP Dev puisse revenir à un équilibre.

La restructuration de la dette signifie que le besoin de financement va devoir être chiffré et dimensionné. Il pourra y avoir ensuite divers scénarios ; nous n'avons toutefois aucun élément sur ce qu'il adviendra. Cela pourra se faire à travers l'EPIC RATP en dotation en capital ou par l'intermédiaire d'autres investisseurs. C'est notamment le cas sur le modèle Keolis et Transdev, on fait une ouverture de capital, on fait rentrer un fonds. Cela peut être une combinaison des deux.

Sur la Toscane, en page 41, on récapitule la chronologie en se demandant s'il y a eu des signes ou pas. En tout cas, il y a eu beaucoup de difficultés pour faire démarrer le contrat toscan. Après une adjudication réalisée début 2016 et des procédures juridiques et judiciaires interminables, la mise en exploitation a finalement eu lieu en novembre 2021, soit avec cinq ans de retard.

À l'origine, le contrat toscan, ce sont de très importants investissements, 750 M€ sur la durée du contrat. Au départ, tel que présenté dans le plan d'affaires, ce contrat était censé être relatif. Les histogrammes parlent d'eux-mêmes. On voit une progression du taux de marge opérationnelle et du résultat net qui est croissant jusqu'à la fin du contrat pour atteindre un taux d'Ebit de 15,5 %, soit un contrat très relatif.

Que constate-t-on à date depuis son démarrage en 2021 ?

On dit que c'est un investissement colossal car dès 2021 l'endettement de RATP Dev est très important, avec plus de 200 M€ de financement dans le cadre du rachat des actifs du contrat toscan, qui sont des biens de reprise. C'est un apport en capital de l'EPIC de 70 M€, qui était prévu dans le cadre de ce contrat.

Le chiffre d'affaires est relativement en ligne avec les prévisions. On voit malgré tout un petit décrochage à partir de 2023-2024. Ce qui était prévu comme étant un contrat relatif ne l'est pas dès le départ, parce que le contrat a subi des difficultés. Avec la mise en service en 2021, le résultat opérationnel est déficitaire. En 2022, le contrat délivre à peu près ce qui était prévu, on est en zone bénéficiaire. En revanche, en 2023 et 2024, c'est "la douche froide". Le résultat opérationnel et le résultat net sont fortement déficitaires, surtout en 2024, à -34 M€. On est très loin des objectifs de contrat relatif. Je vais aller vite...

M. LE SECRÉTAIRE.- Sur ce sujet bien précis, prenons tout notre temps.

Mme EGRETAUD (Sécafi).- Sur le contrat toscan, l'enjeu impératif est le rééquilibrage et les renégociations du contrat, qui étaient prévus dès le départ. On pouvait réaliser une négociation sur le contrat au bout d'un an.

Un collège d'experts intervient et remet différents rapports.

En termes de chiffres à date, en vert dans l'histogramme, c'est le montant reconnu et payé par la région Toscane, 92 M€. Un petit bout de 12 M€ n'est pas encore validé, pas encore payé,

mais il devrait l'être. Toutes les barres en bleu grisé, jusqu'à l'année 2011, correspondent à ce qui a été demandé initialement dans le cadre du rééquilibrage du contrat, soit 286 M€. Vous avez les courbes d'évolution du résultat opérationnel, donc de l'Ebit, sur la base de ces 286 M€. Une simulation a été faite pour savoir comment évoluera le résultat opérationnel, c'est la courbe orange. On n'a pas de retour à l'équilibre du contrat avant 2032, soit la fin du contrat. Sur cette base, on cumule un résultat opérationnel déficitaire de -101 M€. Cela veut dire que les négociations ne sont pas suffisantes et qu'il faut aller au-delà.

Un effort est malgré tout fait par la nouvelle direction générale d'Autolinee qui met en place des plans d'action industriels pour essayer de faire des économies chiffrées à 78 M€. Si on refait une simulation en associant ces 78 M€ aux 286 M€ initialement demandés en termes de compensation, on est sur la courbe rouge, sachant que la courbe bleue correspond à l'Ebit du plan d'affaires initial. La courbe rouge renoue un équilibre à partir de 2030. Ce n'est pas suffisant puisqu'on cumule un résultat opérationnel déficitaire de -23 M€ sur la durée du contrat toscan.

Qu'a-t-il été décidé ? Le collègue d'experts a proposé de revoir le rééquilibrage du contrat sur la base d'un nouveau taux de rendement interne, c'est le taux de rendement de mon projet. C'est un peu comme un retour sur investissement. Ce nouveau TRI a été fixé à 10,5 %. Sur la base de ces 10,5 %, on n'est plus sur 286 M€ de compensations à demander, mais 442 M€ sur les années 3 à 11, donc sur les dernières années. C'est ce qui est demandé à la région. Les négociations sont en cours. Ce sont les chiffres les plus récents que nous avons. Ils ont été très transparents au niveau de RATP Dev.

Deux options vont s'offrir à RATP Dev. Soit on arrive plus ou moins à une sorte de compromis sans s'éloigner de ces montants et on peut penser que le contrat sera économiquement viable, ce qui veut dire que l'on renoue avec un Ebit positif de façon pérenne. Dans ce cas, tout va bien. Soit les négociations n'aboutissent pas. RATP Dev a alors la possibilité d'activer la clause de sortie qui est possible dans le cadre du contrat. Il y a un délai de deux ans, me semble-t-il.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a certainement des conditions.

Mme EGRETAUD (Sécafi).- Oui, on n'a pas le détail. Il faut garder en tête que ce n'est pas favorable pour la région toscane qui a tout intérêt à ce que les négociations aboutissent. Si RATP Dev déclenche la clause de sortie, la région toscane se retrouve dans une situation complètement différente de celle qui prévalait au moment de l'attribution à RATP Dev. Elle va devoir compartimenter l'exploitation en plusieurs lots, c'est-à-dire plusieurs opérateurs. Elle ne peut plus la réattribuer à un seul.

Une seconde pression est mise par RATP Dev qui a stoppé les investissements de renouvellement de bus sur 733 bus, afin de faire pression sur la région toscane.

Concernant Londres, on vous présente le positionnement de RATP Dev Transit London sur les bus londoniens. C'est un acteur secondaire sur le marché. Il y a trois principaux opérateurs : Go-Ahead, Metroline et Arriva. Les courbes sur les évolutions de taux de marge opérationnelle entre 2014 et 2022 sont intéressantes. Tous les opérateurs ont subi une baisse de leur taux de marge opérationnelle, mais c'est RATP Dev qui a subi la plus forte baisse.

En page 47, on revient sur les explications de baisse de taux de marge opérationnelle. L'histogramme en bas à gauche est assez parlant sur le sujet de la rupture sur les bus londoniens à partir de 2018. On constate clairement la dégradation de la profitabilité opérationnelle *via* une fragilité de l'exploitation. C'est à ce moment qu'il y avait une crise au niveau du management local. En 2019, RATP Dev a engagé un plan de transformation industrielle et organisationnelle.

Dès 2020, avec la baisse continue des résultats, de l'Ebit et du RNPG, on voit que le rétablissement des activités londoniennes risque d'être plus long que prévu. On se donne deux ans complémentaires. Malheureusement, en 2021 et 2022, les difficultés sont confirmées, surtout en 2022, avec un manque de chauffeurs, une situation inflationniste, une progression des salaires et une progression des prix de l'énergie qui est non couverte par l'autorité organisatrice TfL. C'est pris "de plein fouet" par tous les opérateurs.

En 2022, on a décidé de trouver une solution de sortie qui est engagée dès l'été 2022. C'est à ce moment que l'on a descendu l'activité de bus en ligne en bas du compte de résultat, dans le résultat net des activités non poursuivies. Le processus a été engagé. Les années 2023 et 2024 ont été consacrées d'une part, au rétablissement des performances opérationnelles pour essayer de vendre au mieux RATP Dev Transit London et d'autre part, à la recherche d'une solution de sortie.

Le graphique sur la courbe d'évolution mensuelle vue du résultat opérationnel est intéressante. Qu'a fait RATP Dev pour essayer de rétablir *a minima* les performances ? À partir de 2023, elle a décidé d'activer une clause du contrat qui permet de casser les routes à mi-vie. Cela n'a pas eu d'effet tout de suite.

En revanche, en 2024, il y a un début de redressement sur le premier semestre et une nette confirmation de cette amélioration au dernier semestre parce qu'on casse les routes à un moment où les prix sont en hausse. Les réattributions se sont donc faites sur des augmentations de prix moyennes de 20 %. On rétablit progressivement la rentabilité de l'activité, mais on est encore en négatif.

S'agissant des solutions de sortie (page 49), le processus avait été lancé dès 2022. Il y avait notamment trois lettres d'engagement d'opérateurs et de fonds d'investissement. Comme on avait cassé les routes à mi-vie, le temps des attributions de routes par TfL a décalé le projet, plutôt positivement pour RATP Dev qui se donne un espoir de pouvoir vendre à un meilleur prix.

Le plan d'affaires a été révisé en 2024. À ce moment, quatre nouvelles offres ont été remises, dont deux sur une des options privilégiées par RATP Dev qui était la vente totale. Était éventuellement prévue la création d'une JV minoritaire ou une vente partielle. Bingo, il y a deux offres fermes sur la vente totale. L'offre de FirstGroup a été sélectionnée, on imagine, parce qu'elle était mieux-disante.

Si toutes les clauses suspensives sont levées et si tous les passages réglementaires obligatoires pour finaliser l'opération se passent avant fin avril qui est la date de la fin des négociations exclusives, la vente aura lieu à une valeur d'acquisition de 90 M£ puisque c'est l'offre de FirstGroup. Cela n'arrivera toutefois pas directement dans la poche de RATP Dev, parce qu'il y a des dettes. C'est sans reprise de dettes. La plus-value générée pourra s'élever entre 40 et 50 M€ ; on le saura probablement bientôt. Après, il y aura un besoin de financement de RATP Dev. Il va falloir compenser et restructurer financièrement RATP Dev qui a cumulé 170 M€ de pertes nettes sur l'activité de bus de Londres entre 2011 et 2024.

Pour finir, sur le *sight*, il n'a pas encore été pris de décision. 2025 est un peu une année charnière, on se laisse le temps de savoir s'il y a une reprise de l'activité sur les bus touristiques. Cette activité était considérée comme étant stratégique depuis 2014. *A priori*, ces contrats étaient relatifs. À partir de la crise sanitaire, l'activité de bus touristique a beaucoup souffert. La reprise a été très longue. 2024 est une année encore plus difficile car c'est une année de très forte concurrence à Londres avec cinq opérateurs. Par ailleurs, Paris décide de taxer l'activité avec la mise en place d'une redevance qui représente 80 % du résultat, me semble-t-il.

Les pertes nettes sont attendues à -8,7 M€ sur l'activité de bus touristiques. À notre sens, ces acquisitions ont été réalisées à des prix trop élevés au regard de ce qu'elles peuvent générer en termes de rentabilité. 2025 est une année charnière. On arbitrera certainement d'ici la fin de l'année sur l'orientation stratégique de cette activité. On n'a aucun indice sur ce qu'il se passera d'ici la fin de l'année 2025.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je donne la parole à M. SARDANO pour qu'il nous donne lecture du rapport de la commission.

M. SARDANO.- J'ai remplacé Cécile en Commission économique, ce n'était pas un cadeau. Je remercie le cabinet Secafi pour la qualité de l'expertise. Vous n'avez eu que la synthèse, nous avons eu le document complet. On y a passé une journée intense. Il va y avoir beaucoup de redondances avec ce qui a été dit, parce que les échanges ont tourné sur les points qui ont été évoqués.

On a demandé cette expertise avec des analyses plus poussées sur certains items, le baromètre collaborateur, le plan d'action contre l'absentéisme, la préparation de la BU Tram à l'ouverture à la concurrence, le développement d'une offre sur le SERM.

Dans le cadre de cette expertise, il a été demandé de réaliser des focus sur plusieurs points dépendant du périmètre de RATP Dev, le plan d'affaires 2025-2029, la Toscane, et pour conclure le *sightseeing*.

✉ **Compte rendu de la commission économique du 5 février 2025, portant sur le retour d'expertise sur le plan d'entreprise "Ambition 2023" et le Schéma Directeur des Ressources Humaines**

Présentation réalisée par le Cabinet Secafi que nous remercions pour la qualité de l'expertise.

Le Plan d'entreprise Ambition 2030 et le SDRH ont fait l'objet d'une présentation en séance plénière et afin d'éclairer les élus sur ces sujets éminemment complexes, une expertise a eu lieu. Certains items ont fait l'objet d'analyses plus poussées comme le baromètre collaborateurs, le plan d'actions contre l'absentéisme, la préparation de la BU Tram à l'ouverture à la concurrence et le développement d'une offre sur le SERM (Services Express Régionaux Métropolitain)

Dans le cadre de cette expertise, il a aussi été demandé de réaliser des focus sur plusieurs points dépendant du périmètre de RATP DEV : le plan d'affaires 2025-2029, la Toscane, Londres et pour conclure le Sightseeing.

Le plan d'entreprise 2025-2030, intitulé Ambition 2030, vient s'inscrire dans la continuité du plan précédent, Défis 2025. Il est toujours surprenant de basculer d'un plan à un autre sans bilan surtout lorsque de nombreux chantiers viennent s'inscrire dans la continuité.

Le plan précédent comprenait des priorités avec des projets mais aussi des leviers comprenant aussi des projets. Dit comme cela, ce n'est pas facile à lire et comprendre par les agents RATP. Le point positif de Défis 2025 venait de sa construction dite participative.

Ambition 2030 marque une véritable rupture sur cet aspect car aucune participation des salariés ni des organisations syndicales n'a eu lieu. Seul un aéroport de Top Manager a participé à sa construction.

Ce plan comporte 5 priorités composées de 19 chantiers. Certains sont considérés comme prioritaires et suivis tous les deux mois par le COMEX. Cette implication au plus haut de notre direction semble indiquer une volonté d'aboutir intéressante.

Ces 5 chantiers concernent les points suivants :

- 1. Les voyageurs*
- 2. La transition écologique*
- 3. Les collaborateurs*
- 4. La performance*
- 5. Le développement.*

Le suivi de réalisation du plan se fera au travers d'indicateurs qui pour la plupart existent déjà. A noter, le Taux de Rentabilité Interne (TRI) sur les services urbains qui apparait et que la commission souhaiterait voir inclus dans les futures communications économiques.

LES VOYAGEURS :

6 chantiers composent cette priorité. Certains sont pour nous du domaine du quotidien (Run en anglais) et ne présentent pas de nouveauté. En effet la modernisation des espaces, le renforcement de l'information voyageurs font déjà partie des préoccupations des différents services. Et pour ce qui est de la relation voyageurs le projet BRICC devait apporter des améliorations. Qu'en est-il ? difficile de le savoir sans bilan.

D'autres chantiers sont carrément hors de nos périmètres décisionnels. L'accessibilité et l'inclusion du réseau ferré dépendent d'IDFM et de sa capacité à y investir plusieurs centaines de millions d'euros. Les besoins de financement identifiés d'IDFM étant supérieurs à 20 milliards d'euros à moyen terme, le financement de travaux supplémentaires sera problématique pour notre autorité organisatrice.

Réhabiliter la place du BUS met face à face les politiques de la Ville de Paris et les choix d'IDFM. Nous souhaitons bon courage à la commission tripartite récemment créée pour valider des solutions partagées.

Parmi les projets réellement à la main de la RATP citons la réussite de la mise en service du MF19, sujet qui est régulièrement évoqué et ce depuis 2019. Malheureusement le calendrier de livraison reste incertain au regard des capacités du fabricant de respecter ses engagements.

TRANSITION ECOLOGIQUE :

Ce point n'a pas été développé lors de la commission. Les objectifs sont ceux que l'on peut retrouver dans les communications et textes réglementaires. L'entreprise va devoir publier des informations non économiques. De nouveaux indicateurs européens vont voir le jour et il ne faudrait pas qu'ils se substituent à des indicateurs sociaux.

LES COLLABORATEURS :

Sur cet item, deux projets transverses seront pilotés par le Comex : la mise en place d'un plan d'actions sur l'absentéisme en se focalisant sur l'accidentologie ; la mise en place d'un baromètre d'engagement du Groupe.

Alors que les politiques RH n'étaient qu'un levier au service de la performance dans Défis 2025, elles deviennent des priorités dans Ambition 2030.

La direction constate la forte hausse de l'absentéisme. Petite nouveauté au passage, le terme absentéisme vient remplacer présentéisme.

Ce qui préoccupe la commission c'est l'absence de définition de l'absentéisme. En fonction des secteurs d'activité, le spectre peut être différent. Il n'y a pas non plus d'étude de causalité et donc comment mettre en place des plans d'actions sans connaître les causes à l'origine du problème ?

Malgré tout, la direction différencie l'accidentologie et les arrêts frauduleux.

Pour l'accidentologie, la commission approuve le volontarisme et l'envie de développer une culture de la sécurité au sein du Groupe tout en rappelant que la maîtrise des risques est de la responsabilité de l'employeur. Les échanges ont permis de mettre en évidence de réelles disparités sur le terrain. Si certains secteurs disposent d'un véritable DUER et sont capables d'associer des actions de préventions, d'autres vivent ça comme une contrainte.

La commission s'inquiète des conditions de mise en œuvre de ce plan car il s'appuie sur les managers de proximité. Cette charge de travail supplémentaire sera-t-elle acceptable ? Ne va-t-elle pas contrarier la réalisation d'autres missions des managers ? quelle sera la pression subie par ces managers si les résultats ne suivent pas ? quels seront les moyens d'accompagnement et de formation ?

Il ne faudrait pas oublier que la sécurité c'est l'affaire de tous et ne pas faire peser sur les managers tout le poids de la réussite. La formation et le coaching de plus de deux mille managers sont prévus et l'objectif est ambitieux. Ce chantier a du sens mais il ne faudrait pas oublier qu'un très grand nombre d'arrêts sont liés à des agressions de plus en plus nombreuses. Jusqu'à aujourd'hui, l'entreprise se contentait de compter les blessés et en observant la courbe de Bradley fournie par les experts, force est de constater que l'EPIC se situe au premier niveau, celui de la réactivité. Le chantier est donc indispensable. Mais attention à l'impatience, le cabinet DSS+ qui accompagne le projet rappelle qu'il ne faut pas attendre d'impact significatif immédiatement mais douze mois seulement après la fin du déploiement.

Côté arrêts frauduleux, comme cité plus haut il reste à définir les notions, les causes et un partage transversal. La crainte d'une chasse aux sorcières est réelle. On ne connaît pas les causes mais on sanctionne ! L'intensification des contrôles durant les arrêts inquiètent car nous avons déjà le cas de dérives où des personnes hospitalisées doivent fournir moult informations sur le diagnostic, les détails de l'intervention, etc.

En lien direct avec l'état de santé des agents RATP, il y a bien évidemment la question de la charge et des conditions de travail. Les experts citent un ouvrage sur les conducteurs de bus qui invite à sortir du déni de la composante conditions de travail dans l'absence. La mise en place de primes au présentisme étant présentée comme facteur de comportement managériaux contre productifs. Pousser les agents à être présents même malade peut in fine développer des clusters comme ceux que nous connaissons en période de grippe ou gastro.

Toujours pour les collaborateurs, les élus ont appris, au travers d'une information du président, la mise en place du baromètre engagement. Ce baromètre unique valable pour l'ensemble des salariés du Groupe se substitue à ceux existants et qui n'étaient pas transverses. Cet aspect nous semble positif. Mais l'absence de concertations ou de participations des représentants du personnel est dommageable. Espérons que si nous avons été exclus de sa conception nous serons impliqués dans les retours. De plus si questionner les salariés est une bonne chose ce ne doit pas être une fin.

Les experts soulignent de nombreux points de vigilance : cet outil va-t-il servir et produire du concret ? les conditions de travail sont-elles réellement questionnées ? la confidentialité est-elle garantie ? etc.

Le rôle central du manager dans le dispositif est là aussi une bonne chose mais il faudra veiller à leur charge de travail et vérifier si cette mission supplémentaire sera réalisable sans dégrader pour autant leurs activités par ailleurs.

PERFORMANCE :

En 2023, notre président s'interrogeait sur la rentabilité des filiales. Au sein de la commission économique la question était récurrente vu les niveaux d'investissements et l'absence d'amélioration des résultats nets. Les CA augmentaient et augmentent toujours mais le déficit du résultat net est alarmant.

L'amélioration de la performance passe avant tout par l'amélioration des résultats des filiales mais aussi par un futur contrat avec IDFM qui permette à l'opérateur de transport de retrouver un équilibre financier indépendamment du GI. Notre président a dit devant cette instance qu'il ne souhaitait pas s'engager dans un contrat déficitaire. Les négociations s'annoncent ardues avec IDFM.

Du côté de RATP Dev, un mouvement semble s'amorcer avec trois points noirs à traiter. Les résultats en France (hors Ile-de-France) et aux USA mais aussi à Ryad sont au rendez-vous. Il faut donc s'occuper de Londres (ce qui est en cours) et qui depuis 2018 est dans le rouge, la faute à des coûts d'exploitation en hausse, un management défaillant puis aux années COVID et à l'inflation non couverte par le contrat. La décision de vendre a été prise en 2022 et devrait se conclure dans les semaines à venir. L'aventure londonienne aura coûté environ cent millions d'euros car si le prix de vente devrait se situer aux alentours de 90 millions d'euros, les dettes et les pertes cumulées sont bien au-delà de ce montant.

Toujours chez RATP Dev, le redressement passera aussi par des décisions concernant le sightseeing. Dans sa volonté de se diversifier, RATP Dev a acquis ces activités à un prix trop élevé. La revente de New York en 2017 s'est traduit par une perte d'environ 3 millions d'euros. Londres est soumis à une très forte concurrence et une sortie est déjà envisagée. À Paris, la mise en place d'une taxe par la mairie vient bouleverser le modèle économique et la question devra se poser s'il faut arrêter ou pas.

Autre dossier brûlant, la Toscane. Après 5 ans de péripéties juridiques, la mise en route du contrat a débuté en novembre 2021. Le modèle économique de départ prévoyait un investissement important, renouvellement du parc, qui devait être largement amorti par les revenus. Dans les faits Dev a dû s'endetter à hauteur de 211 millions d'euros. Le contrat est en cours de renégociation pour générer des revenus complémentaires sur les 11 années. RATP Dev a suspendu le renouvellement des bus pour faire pression dans cette négociation. En cas d'échec une clause de sortie pourrait être activée mais un délai de deux ans serait nécessaire.

Si les choses évoluent, le plan Ambition 2030 ne présente pas de stratégie globale des filiales. Le cas du MAAS sera à traiter avec sûrement des conséquences sociales non négligeables. L'absence de stratégie laisse aussi la place aux suppositions. Alors que l'on constate un retrait des fonds publics de certains transporteurs, l'EPIC sera-t-il toujours en capacité de soutenir ses filiales ? Certaines vont-elles faire appel à des investisseurs privés et en particulier RATP DEV ?

Dernier point concernant la performance : la réussite du futur contrat avec IDFM. Pour la commission cette réussite ne doit pas concerner uniquement le contrat EPIC IDFM mais bien tous les contrats du Groupe avec l'autorité organisatrice car si hors Ile-de-France les différentes formes de contrat permettent une exploitation de qualité sans mettre en péril l'exploitant, il n'en n'est rien en Ile-de-France. Bien au contraire. L'exemple de Saclay, pour Cap Ile-de-France, mais aussi de l'ensemble des contrats ex Optile pour les autres opérateurs montre combien l'équilibre économique est précaire et ne

permet pas de performer au détriment des délégataires des DSP mais aussi des voyageurs. On parle d'ailleurs de contrat punitif.

DEVELOPPEMENT :

Sur ce point, un focus a été réalisé sur l'ouverture à la concurrence du TRAM. Il est clair que l'EPIC est prêt mais qu'IDFM n'est pas au rendez-vous : Il n'y a pas de gouvernance sur ce projet, de nombreux postes sont vacants et la phase législative n'est pas enclenchée alors qu'une LOM Tram s'impose.

Et pour ce qui est des infrastructures aucune convention n'est établie sur les biens de reprise ou de retour. La conséquence serait potentiellement un décalage de l'ouverture à la concurrence ce qui ne serait pas forcément une mauvaise nouvelle pour nos collègues. Sur un effectif de 1 500 agents une centaine ne serait pas transférable.

La problématique des SI embarqués nous inquiète aussi car sur les trois scénarii proposés, deux sont impactant sur l'exploitation avec un retrait de 10 rames ne permettant pas d'assurer un service classique. La dégradation de l'offre de transport se ferait fortement ressentir par les usagers. La gestion de l'électricité, aujourd'hui centralisée, devrait être détournée au périmètre du tram. Est-ce réalisable avec en plus une exploitation multi-opérateurs ? Rien n'est moins sûr.

La préparation de l'ouverture à la concurrence du Tram sera suivie par la RATP au travers de six chantiers thématiques mais ce suivi reste interne à l'Epic et rien n'est prévu avec IDFM. Il serait intéressant qu'une présentation annuelle de ces 6 chantiers ait lieu devant cette instance.

Pour terminer cette commission, les experts nous ont présenté les SERM (Services Express Régionaux Métropolitains). Créés en 2023 via une loi Adhoc ce sont des projets d'amélioration de dessertes ferroviaires. Le sujet est complexe car nécessitant des financements évalués entre 15 à 20 milliards d'euros avec une participation de l'état limitée à 800 millions d'euro. Sont concernés l'État, les régions, les métropoles, la SNCF etc. La multiplicité des décideurs va complexifier les prises de décision. Pour la RATP ce ne sera pas un relais de croissance et ce d'autant plus que sur les modernisations de ligne c'est SNCF réseau qui interviendra et sur la construction des nouvelles lignes ce sera la Société des Grands Projets (SGP).

La commission s'est conclue avec le retour sur le SDRH sans nous enthousiasmer. Si cet exercice n'a pas vocation à faire le bilan du précédent il est quand même regrettable de pas avoir un état des lieux. Pour exemple : quelle est la situation de SUR avec ses difficultés de recrutement ? Pour la cybersécurité le SDRH reste dans la continuité du précédent. Sur la sécurité ferroviaire ce sont des plans d'actions identiques au précédent. Où en sont les viviers identifiés ? Les objectifs ont-ils été atteints ? Nous ne le savons pas.

Le SDRH devrait être en adéquation avec le plan d'entreprise et il nous est difficile d'en voir les liens.

Merci pour votre écoute.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup Monsieur SARDANO pour la concision et la clarté du rapport.

Je vous propose de recueillir les déclarations. Nous aurons peut-être deux ou trois éléments complémentaires à apporter avant de vous redonner la parole pour la consultation.

MM. BERGEAUD, ORSINI, DELAGE et LARDIÈRE.

M. BERGEAUD.-

Le plan Ambition 2030 est lancé dans un contexte de croissance économique modérée en Europe (stagnation en 2023-2024), de désinflation, de baisse des taux d'intérêt et de rigueur budgétaire. Le rapport qui a été présenté à la commission économique met en lumière les contraintes financières de l'État et des collectivités, l'augmentation des obligations environnementales et la volonté de mettre fin au monopole de la RATP (notamment par la présidente d'IDFM). Les besoins de financement s'élèvent à 21 milliards d'euros en Île-de-France d'ici 2030/2034, exacerbés par des mesures de simplification tarifaire populaires mais coûteuses pour la collectivité.

La privatisation de Systra illustre le désengagement des institutions publiques du secteur des transports pour récupérer des moyens. Contrairement au plan "Défis 2025" perçu comme un plan de transformation, "Ambition 2030" introduit une priorisation annuelle des chantiers et une implication plus forte du COMEX, justifiée par la nécessité d'adapter rapidement les décisions stratégiques dans un contexte mouvant. Ce pilotage étroit se traduit par un suivi au plus haut niveau des indicateurs de performance techniques, en lien avec les cinq chantiers axés respectivement sur les voyageurs, la transition écologique, les collaborateurs, le développement et la performance.

Quatre priorités se dégagent :

- 1. **Suivi de l'engagement des collaborateurs** via un Baromètre d'engagement pour mieux appréhender les conditions de travail et l'implication du personnel.*
- 2. **Lutte contre l'absentéisme**, avec l'objectif ambitieux de diviser par six le taux de fréquence d'ici 2030.*
- 3. **Lutte contre l'accidentologie** grâce à une acculturation du management.*
- 4. **Développement du Groupe**, notamment via le TRAM et d'autres modes de transport, avec une analyse des opportunités en province et aux USA.*

L'UNSA Groupe RATP souligne que ce plan est construit sans concertation avec les organisations syndicales, et s'interroge sur la sincérité du Baromètre d'engagement, se demandant s'il s'agit d'une réelle démarche de prévention ou d'un outil cosmétique. Concernant la lutte contre l'absentéisme, l'UNSA Groupe RATP considère que le mal-être au travail doit être traité en priorité et que les mesures d'incitation ou de sanction financière ne font que retarder l'apparition du problème dans le chiffre des arrêts maladie.

Pour la lutte contre l'accidentologie par l'acculturation des managers, l'UNSA Groupe RATP ne peut qu'être favorable à ce rattrapage du retard pris par la RATP sur d'autres entreprises. Cependant l'UNSA Groupe RATP s'inquiète d'un risque d'injonction contradictoire entre besoin de performance et de sécurité qui mettra les managers opérationnels sous pression en l'absence de moyens supplémentaires pour gérer les risques. Cette charge se rajoute à toutes les responsabilités que l'entreprise impose au management de proximité au nom du principe de subsidiarité. Il ne faudra pas oublier de traiter à sa juste valeur le risque que fait porter cette accumulation de rôles pour la santé de cette catégorie de salariés.

En ce qui concerne le développement, l'UNSA s'inquiète de l'absence de gouvernance IDFM dédiée à la mise en concurrence du TRAM, craignant un manque d'anticipation des impacts organisationnels comme pour le BUS.

Toujours dans le domaine du développement, la sortie de Londres, qui semble imminente, entraînera une perte totale de 200 millions d'euros sur toute sa durée. Le gain espéré de la vente à First Group ne couvrira pas, même de loin, cette perte, bien qu'il embellisse les comptes de 2025. Pour retrouver des marges, le groupe doit encore s'occuper des gros points noirs, à savoir le

sightseeing (le BUS touristique), la TOSCANE, BIEVRES et SACLAY. Vu les conditions économiques dégradées, la question n'est plus de savoir s'il faut s'en séparer, mais quand et à quel coût. Concernant la TOSCANE, la RATP peut théoriquement partir quand elle le souhaite, mais il est prévu que plusieurs années seront nécessaires pour solder l'opération, avec une perte finale encore augmentée. Pour BIEVRES et SACLAY, comme sur OPTILE en général d'ailleurs, l'attentisme d'IDFM laisse planer un doute sur l'avenir des lignes remportées lors de l'ouverture à la concurrence du réseau BUS et sur leur rentabilité. Sachant que la partie OT du contrat IDFM est déjà déficitaire, et que la mise en concurrence vise à encore baisser les coûts. Le rapport montre que l'entreprise tient compte des échecs passés ou en cours et recherche des opportunités de croissance dans le transport lourd, notamment en province et aux USA pour le mode BUS. Les modes BUS sans CAPEX (ou INVESTISSEMENTS) seront évités à la suite des déboires de la TOSCANE. L'UNSA Groupe RATP se réjouit de cette adaptation de la posture, qui augmente les chances de voir la filiale atteindre l'équilibre tout en poursuivant une croissance rapide de ses activités.

Concernant le SDRH, les enjeux d'attractivité et de rétention demeurent cruciaux pour le groupe, particulièrement dans les métiers de la sûreté (SUR) et de la maintenance, avec des plans de recrutement et des actions en cours. Cependant, les indicateurs formels sur l'attrition sont insuffisamment détaillés dans le SDRH, bien que les données existent grâce à la démarche SWP (Strategic Workforce Planning) d'anticipation des besoins, associant quantification et qualification. Pour l'UNSA Groupe RATP, il serait pertinent d'alimenter le SDRH avec des données emblématiques sur les métiers les plus exposés aux difficultés d'attractivité et de rétention.

Concernant les conditions de travail, plusieurs initiatives visent à améliorer les conditions de travail, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, l'accès au lieu de travail, et la politique sociale (ex : expérimentation de la semaine de 4 jours). Toutefois, rien de fondamentalement nouveau par rapport à l'existant.

Les élus UNSA Groupe RATP voteront pour un avis négatif concernant ce plan.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BERGEAUD. Monsieur DELAGE ?

M. DELAGE.-

Après quelques séances de présentation du nouveau plan d'entreprise "Ambition 2023" une chose est sûre, c'est que la pédagogie de répétition est efficace. Avec le rapport qu'a produit le cabinet SECAFI, il éclaire encore un peu plus. Nous saisissons l'occasion pour saluer le travail pour ce décriptage.

Nous profitons donc de l'occasion qui nous est donnée de siéger à cette séance du CSEC pour porter une nouvelle fois notre analyse, notre vision sur ce qui structure la politique engagée au travers du plan d'entreprise "Défi 2025" et la continuité de cette dernière au travers "Ambition 2030".

Alors, prendre le plan par tous les côtés, nous revenons toujours à la même conclusion : Faire groupe, c'est casser l'EPIC ; parce que la réalité c'est que l'EPIC, c'est le Groupe ! La Direction pousse à l'extrême à la filialisation des activités de l'EPIC.

Sur la forme, un bilan du plan précédent est indispensable afin d'évaluer l'efficacité de la politique menée... nous nous contenterons de quelques bribes comparatives page 12.

La CGT-RATP, qui quand elle en a l'occasion produit des cahiers d'acteurs, fait des propositions pour rappeler les finalités de l'entreprise, les règles sociales, la qualité de la négociation collective, nos missions de service public....

Rares sont celles retenues et c'est dommage mais on comprend mieux la brutalité avec laquelle la Direction traite de l'absentéisme.

Le rapport le pointe page 29. "l'absence de référence aux causes racines de l'absentéisme dans le plan d'entreprise 2025-2030 est peut-être le signe d'une absence de définition commune de l'absentéisme par tous les acteurs du Groupe RATP (direction, préventeurs, managers, collaborateurs). Or, la vision partagée de l'absentéisme est un préalable indispensable à l'appréhension de ses contours, l'analyse de ses causes et la recherche de leviers d'action adéquats".

D'ailleurs l'initiative du Directeur d'infra pour lutter contre les accidents de travail et les arrêts de travail qui pourraient s'en suivre, ne nous a pas seulement surpris. Nous avons même pensé à un poison d'avril. Mais elle était bien datée du 5 février.

*Le titre de la note en dit déjà long : **Stop aux accidents de travail / Prime exceptionnelle.***

J'avance dans le texte : "Une prime exceptionnelle sera accordée à l'ensemble des agents de RATP Infras si nous réussissons collectivement à relever ce défi de sécurité, valeur socle de notre organisation". Le défi ressemble plutôt à un challenge.

Mais là où le plan se dévoile, se trouve quelques lignes plus bas :

"Afin de tenir compte le plus équitablement de la contribution de chacun à l'atteinte de cet objectif prioritaire, il sera tenu compte :

- du présentéisme 2025 de chacun : ne seront éligibles au versement de la prime que les agents dont le nombre de jours d'absences non assimilées à du temps de travail effectif est inférieur à 15 jours".

Si nous avons tous le souci de la préservation de notre santé et de celle de nos collègues, en aucun cas nous devons la perdre -ou la vie- au travail. Nous considérons que l'objectif de diminuer le nombre d'accident de travail avec arrêt ne doit pas faire l'objet d'une course à l'échalotte mais bien d'une amélioration des conditions de travail.

Cette mesure -qui existe dans d'autres entreprises- fait courir le risque de non-déclaration d'accident de travail. Ce risque est doublé avec une prime au présentéisme. C'est le retour de la prime de la honte !

Elle est la caricature d'un management désincarné. Celui qui tourne le dos à la sécurité comme priorité dans le travail, pour ne pas tourner le dos à la performance de l'entreprise.

Enfin, avec une caleulette en main, le versement de 500€ bruts à près de 3 000 agents représente plus d'un million et demi d'euros qui doivent être provisionnés.

Nous le disons au Directeur d'Infra, mettez cette somme dans les effectifs, la formation, la prévention... tout cela aura du sens et sera plus utile, au moins pour être en cohérence avec le chantier intitulé "renforcer la culture sécurité".

Peut-être est-ce la volonté de maintenir coûte que coûte la RATP dans le "top 5" des groupes de transports qui conduit à gérer l'entreprise sur le modèle des entreprises privées avec leurs lots de dérives sur le plan de l'Humain.

Fixer des objectifs d'équilibre financier de rentabilité propre à chaque activité a conduit à faire oublier les finalités de notre entreprise publique de service public et a acculé les agents à des reculs sociaux, des contraintes accrues amplifiées par le dogme de la productivité. Chaque campagne interne n'a d'autre ambition que de nous faire accepter cela.

Autrement dit, le modèle n'est pas celui de la gestion publique efficace et efficiente, mais celui des ratios financiers du secteur privé.

"Ambition 2030" s'inscrit dans la continuité d'"Ambition 2012", de "Vision 2020" et de "Défi 2025" alors que le type de développement engagé depuis plus de 20 ans est manifestement grippé.

Grippé parce que les sources de financement du groupe sont toutes remises en cause : avec le prochain contrat IDFM et ses exigences accrues, plus de rebasage ; les gisements de productivité qui ont tous été largement explorés sont en voie d'épuisement ; la baisse générale de rentabilité du secteur fait que l'autofinancement programmé de RATP Dev n'est déjà plus au rendez-vous. Du coup, la filiale crée de la dette qui est à la charge de l'EPIC, en totale contradiction avec l'objectif de stabilisation puis de baisse de l'endettement pourtant présenté comme le point nodal de la gestion de l'entreprise. D'autant plus que, contrairement à la dette de l'EPIC, parfaitement fléchée et correspondant à des investissements identifiés que l'État propriétaire a délégué à la RATP, il s'agit dans le cas de RATP Dev d'une dette relevant de choix de gestion interne et qui est à la charge de la maison mère.

Que valent les ambitions de croissance si elles sont réalisées à ce prix ? On a vu dans d'autres entreprises, anciennement publiques, ce qu'a coûté en gâchis d'emplois et de ressources une telle fuite en avant. Comment redresser la barre pour ne pas emprunter le même chemin ? Pas avec ce plan assurément.

Au-delà de ce plan et plus largement, nous ne partageons pas les éléments de contexte qui placent la question de la concurrence comme inéluctable et tente de faire apparaître l'entreprise comme victime des décisions politiques au niveau européen et national, oubliant largement le rôle proactif qu'a aujourd'hui la direction de la RATP, comme hier elle l'avait à Bruxelles.

Que nous ne partageons pas aussi la stratégie de l'entreprise, son développement à travers, principalement, les filiales au détriment de l'EPIC.

Que nous ne partageons pas le modèle économique du groupe qui vise à faire de la RATP un acteur mondial du transport dont les critères de rentabilité prévaudraient sur la réalisation de missions de service public et le besoin de transport exprimé, tant par les usagers que par les collectivités. La concurrence plutôt que la coopération nous emmène dans le mur.

Au contraire nous portons l'exigence d'une nouvelle réorientation par les pouvoirs de tutelle sur ce que devrait être une vision différente de la politique de notre entreprise publique de service public en matière de développement.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur ORSINI, puis Monsieur LARDIÈRE.

M. ORSINI.-

Dans un contexte de désinflation des coûts, le plan d'entreprise "Ambition 2030" s'inscrit dans la continuité du précédent plan "Défi 2025".

Il se décline en 5 priorités, découle des orientations de mars 2023 de notre PDG et dans sa temporalité finalisera l'ouverture à la concurrence de notre cher réseau historique BUS.

Pas d'inflexion majeure, pas de rupture totale avec le dernier plan d'entreprise hormis une rupture méthodologique via une implication plus forte du COMEX et une responsabilité managériale toujours plus accrue.

En ligne de mire la réduction de l'absentéisme, objectif dans lequel les managers de proximité seront directement impliqués.

Pour FO Groupe RATP, l'accroissement de la responsabilité managériale et l'ajout constant de nouvelles responsabilités à un collectif de managers déjà submergé va à contre sens de la réalité actuelle du terrain, car c'est bien sur cet item que les priorités du plan d'entreprise s'éloignent de la réalité du terrain.

En effet, se sont bien trop souvent les conditions de travail qui créent les conditions de l'absentéisme de vos agents.

La fonction des managers de proximité issus de l'exploitation a connu de nettes évolutions ces dernières années, beaucoup plus centrée sur la notion pédagogique. Ils sont désormais des acteurs clés dans la prévention du risque de rupture de compétences des opérateurs qu'ils encadrent.

Au lieu de reconnaître la surcharge de travail existante et d'apporter des solutions adaptées, cette approche mettra en péril les conditions de travail des managers et dégradera de facto la qualité du travail à fournir au quotidien.

Objectiver le travail des managers sur cette thématique reviendrait à leur faire peser le poids d'un objectif difficilement maîtrisable. Il est fondamental que soit opérée une meilleure répartition des responsabilités, des ressources supplémentaires en effectif en soutien des équipes actuelles.

Concernant le volet communication, il est regrettable qu'en amont d'un plan si ambitieux aucune démarche participative n'a été proposée aux salariés. "DÉFI 2025" quant à lui avait fait l'objet en préalable d'une vaste campagne afin de porter à la connaissance des agents les ambitions du groupe. Une gouvernance plus démocratique est la clé d'une transformation réussie et socialement responsable de l'entreprise ; l'absence de concertation préalable entraînent bien souvent des décisions inadaptées.

FO Groupe RATP regrette que la direction impose de nouvelles orientations stratégiques sans associer en amont les salariés, principaux acteurs de l'entreprise. Ces derniers possédant une expertise précieuse sur les différents métiers du groupe qui aurait pu être prise en compte.

Dans le même esprit, quid des relations sociales ? Nous n'avons pas su trouver la place du dialogue social avec les organisations syndicales dans votre réflexion.

FO Groupe RATP regrette le peu d'association aux discussions relatives aux orientations stratégiques décidées par la direction ni même sur la mise en place via le questionnaire de votre barème engagement. Une concertation préalable aurait permis d'y intégrer les réelles préoccupations des agents et d'assurer une approche plus équilibrée et constructive dans la démarche.

Sur la partie économique, l'objectif est principalement donné sur l'amélioration de la performance économique du groupe. Si le périmètre de l'EPIC reste porteur, la résorption des pertes sur les filiales reste un enjeu majeur.

La négociation par le COMEX du contrat d'exploitation IDFM-RATP couvrant la période 2025-2029 sera également un défi de taille pour la stabilité du groupe.

Pour FO Groupe RATP, la négociation paraît très mal engagée tant les divergences de perception sont importantes et le timing inadapté. Alors que les besoins en financement seront colossaux sur la période, IDFM, sous pression budgétaire, cherchera indéniablement à optimiser les coûts d'exploitation, orientées sur la rentabilité au détriment de notre cœur de métier, celui de fournir à nos usagers un service public de qualité.

Concernant la filiale "RATP-DEV", malgré une hausse continue de son chiffre d'affaires, elle connaîtra un tournant décisif en termes de gestion afin d'enrayer les pertes nettes cumulées depuis 2018 notamment sur Londres, en Toscane et sur le Sightseeing.

L'opportunité d'un point de sortie à Londres au profit de FirstGroup se situe dans un contexte plutôt favorable et permettrait de dégager une plus-value d'environ 45 millions d'euros.

Pour la TOSCANE, projet initialement structurant pour RATP DEV, il participe activement à l'augmentation significative de l'endettement de la filiale. Après 5 années de recours juridique il est bien loin le temps où La Toscane devait être la poule aux œufs d'or du Groupe-RATP. Le résultat net 2024 dresse un bilan alarmiste et donc un delta important entre les perspectives d'origine et la réalité actuelle. Les négociations en cours avec la région Toscane seront cruciales afin d'espérer un retour à l'équilibre avant la fin du contrat.

Pour le "sightseeing", l'ensemble des réseaux opérés sont eux aussi en perte d'exploitation. L'année 2025 sera décisive pour statuer sur une possible décision de sortie.

RATP Cap Île-de-France structurellement déficitaire, affiche des pertes qui pourraient atteindre 98 Millions d'euros sur la durée des contrats.

RATP Cap Saclay victime d'un contrat structurellement déséquilibré n'échappe pas à la tendance, avec un objectif à 100%, la mécanique d'atteinte de la rémunération IDFM demeure impossible à réaliser. Il est inquiétant d'observer une baisse structurelle de + de 8 Millions d'euros dès la 2^{ème} année d'exploitation !

Pour FO Groupe RATP, la multiplication des filiales au sein du Groupe RATP apparaît comme un choix stratégique contestable. Loin d'être une source de dynamisme et de croissance, ces entités peinent à atteindre la rentabilité escomptée et deviennent rapidement déficitaires. Cette situation engendre un poids financier important qui compromet la bonne santé économique du groupe dans son ensemble. Concernant la priorité "développement" du plan d'entreprise, la réussite de l'ouverture à la concurrence du réseau BUS et TRAM est un point central.

Si déjà 3 lots BUS Paris ont été attribués, la partie TRAM pose questions notamment sur l'absence de gouvernance côté IDFM dédié à sa mise en concurrence. Entre les échanges préalables aux phases législatives, la loi LOM TRAM à construire et ses décrets afférents, la temporalité à venir nous semble totalement embouteillée au vu du nombre de sujets à traiter.

Pour FO Groupe RATP, il est fondamental que pour les salariés transférés, une étude approfondie soit réalisée concernant la partie sociale et non pas dans l'urgence d'un calendrier contraint !

Le SDRH 2024 présente des orientations globales et générales, mais il reste à être traduit en un véritable plan d'actions détaillé, structurant les dispositifs qui le soutiennent ainsi que les métiers ciblés. Nous constatons qu'il préfigure le plan stratégique 2030, mais ce dernier ne présente aujourd'hui que des intentions, sans mesures concrètes ni engagements précis.

Cela étant quelques axes structurants majeurs méritent d'être soulignés, notamment le déploiement des GPEC transversales, l'attractivité et la rétention des compétences s'élargissent désormais à l'ensemble des filières métiers, l'ambition affichée d'améliorer les conditions de travail des agents et un renforcement des dispositifs de mobilité et de parcours professionnels.

Pour FO Groupe RATP, si ces orientations vont dans le bon sens, elles ne pourront aboutir sans moyens à la hauteur des ambitions affichées. Il est impératif que les investissements nécessaires soient garantis pour assurer un déploiement effectif de ces dispositifs et ainsi les adapter aux réalités du terrain.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI. Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.-

Le Plan ambitions 2030 avec ses 5 priorités constitue les futures Orientations Stratégiques du Groupe RATP.

Ces priorités sont dans la continuité de la politique de l'entreprise engagée maintenant depuis plusieurs années.

La CFE CGC Groupe RATP souhaite s'attarder sur le chantier "collaborateurs". Dans ce chantier, il y a un projet visant à réduire l'absentéisme.

Depuis plusieurs années, l'absentéisme des salariés est en constante augmentation, tout comme les agressions commises à l'encontre du personnel de l'entreprise. Les conditions de travail difficiles de l'ensemble des salariés y contribuent peut-être pour beaucoup.

La CFE CGC Groupe RATP, signataire de l'accord QVCT tient à insister sur l'amélioration du cadre de travail et du temps de vie de chaque salarié.

Concernant le manager de proximité, il ne peut porter à lui seul toute la politique d'entreprise. La CFE CGC Groupe RATP alerte sur l'état du management dans l'entreprise, notamment des managers de proximité.

Pour rappel, l'encadrement joue un rôle essentiel en portant et accompagnant les transformations majeures de l'entreprise.

La CFE CGC Groupe RATP rappelle que depuis plusieurs années les résultats du groupe RATP sont tirés vers le haut grâce à la performance et la résilience de L'EPIC, de nombreuses filiales nécessitant de régulières recapitalisations par l'EPIC.

La CFE CGC Groupe RATP souhaite une culture d'investissement pragmatique et maîtrisée pour un développement du Groupe RATP sans en exclure les salariés.

La direction peut compter sur l'engagement de la CFE CGC Groupe RATP pour que le plan d'entreprise 2025-2030, "ambition 2030" soit un succès tant pour l'entreprise que pour les salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vais apporter quelques précisions sur des points qui ont été abordés.

En vous écoutant, à un moment j'ai cru comprendre qu'il y avait deux objectifs RH dans le plan, l'absentéisme et le baromètre engagement. Ce n'est pas notre intention, on s'est mal exprimé. On a un sujet absentéisme et un sujet attractivité et de rétention. Le baromètre n'est qu'un outil de diagnostic et un outil de mesure, ce n'est pas une finalité en tant que telle.

Sur l'absentéisme, si je parle de cette partie pour ne pas parler de l'attractivité et de la rétention pour lesquelles un certain nombre d'actions n'ont pas été mentionnées dans le plan (la mobilité, les parcours de carrière, l'amélioration de la qualité du management, etc.), on est d'accord sur le fait que le plan d'action ne se limite pas à la lutte contre la fraude, qui est néanmoins réelle et fait l'objet d'actions concrètes. C'est bien sur la base d'analyses data qu'il faudra que l'on partage plus concrètement avec les élus et Secafi dans les jours ou les mois qui viennent. Les analyses data faites par département ont vocation à identifier l'exhaustivité d'un diagnostic.

La page 36 de votre rapport mentionne un certain nombre d'actions prises pour réduire l'absentéisme, qui ont à voir avec la politique logement, la politique d'équilibre vie professionnelle vie personnelle, l'expérimentation puis l'accord sur la semaine de quatre jours, avec la rénovation des locaux, les expérimentations sur les roulements à plat qui sont en train d'être travaillés à SEM, à MTS et à RDS. Loin de nous l'idée de dire que l'absentéisme ne sera réglé que par la lutte contre la fraude ou contre les déclarations abusives de maladie. On est conscient que c'est multifactoriel et que ce n'est pas uniquement en stigmatisant les fraudeurs que l'on arrivera à traiter le sujet.

Sur les accidents du travail, vous mentionnez la situation d'Infra dont le taux de fréquence était à 40 il y a trois ou quatre ans. L'année suivante, ce taux était à 24, puis à 12 en 2024, sans avoir parlé de prime. Je voudrais que l'on rende hommage à cette BU et à tout son personnel pour avoir réussi à diviser par quatre les taux de fréquence et la gravité des accidents du travail, avant de parler d'argent. On vise un taux de fréquence à 5, c'est-à-dire 24 accidents déclarés avec arrêt dans l'année.

On en est à ce niveau de finesse à Infra. C'est parce qu'on a observé l'expérience d'Infra sur ce sujet depuis trois ans et les conditions dans lesquelles ils ont réussi à tenir cet objectif que l'on essaie de le généraliser avec la démarche DSS dans les autres départements, avec des succès. SUR, qui s'est inscrit dans cette démarche juste après Infra, a considérablement diminué ses accidents du travail...

M. BRILLAUD.- Les chiffres sont globaux, mais c'est différent par BU. Vous nous donnez l'exemple d'Infra. Pour la BU sûreté, il y a eu 40 jours/agent en 2021, 27 jours/agent en 2023, 19 jours/agent en 2024. Cela a bien baissé, mais il faut en expliquer les raisons.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est plurifactoriel, cela dépend des métiers et des plans d'action. Ce n'est qu'en contextualisant les plans d'action que l'on y arrive.

Une démarche profonde s'appuie sur la culture de la santé, de la sécurité de tous, et les managers de proximité. C'est pour cela que cela fonctionne.

Concernant les agressions, je ne remets pas en cause le diagnostic de DSS qui dit que la RATP est dans la réactivité. On est tous d'accord là-dessus. L'objectif est de passer à d'autres étapes de maturité. Pour les agressions, je pense qu'il serait utile de faire un point dans une future séance pour vous montrer le plan d'action agressions qui est structuré sur la prévention, l'accompagnement après agression, l'assistance des agents et le travail sur la répression des agressions. Il y a les trois dimensions. Je pense qu'il serait utile d'en parler.

Je voudrais donner la parole à Mme COLONNA qui avait des précisions à apporter, avant de revenir vers vous.

M. JONATA.- Il manque "prévention" dans le plan.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai dit prévention. Il y a bien les trois dimensions.

Mme COLONNA.- J'ai quelques précisions à apporter, notamment sur la méthodologie. Je voudrais revenir aussi sur les points importants dont vous avez parlé, et notamment sur les filiales.

Sur la méthodologie, on n'aurait pas lancé un nouveau plan stratégique sans faire un REX. On a effectué un REX qui a été diffusé au Conseil d'administration en novembre 2023. Je comprends que vous ne l'avez pas eu. Si le président en est d'accord, je vous le partagerai avec plaisir.

La méthodologie du plan d'entreprise diffère un peu de celle de Défis 2025. En réalité, si on met les choses un peu plus en perspective, c'est plutôt celle de 2025 qui diffère d'un plan d'entreprise habituel. Pour Défis 2025, on s'était lancé dans une démarche particulièrement collaborative. Cela répondait à la nécessité de préparer les esprits et de parler du sujet de l'ouverture à la concurrence du bus qui est une onde de choc phénoménale dans une entreprise. Pour moi, la méthodologie de Défis 2025 était différente d'une méthodologie classique de plan d'entreprise.

Pour autant, on n'a pas abandonné notre volonté d'écouter les salariés. Il y a eu le baromètre de la communication qui, au moment du lancement du plan d'entreprise, avait commencé à recueillir auprès des salariés qui répondaient, donc l'ensemble des salariés potentiellement, des positionnements par rapport aux orientations stratégiques du P.-D.G.. C'est le premier point. Ensuite, dans la phase d'appropriation, on continue à associer l'ensemble des salariés.

J'entends ce que vous dites sur le fait qu'il n'y a pas de rupture. Il me semble qu'il y en a à plusieurs égards. Ce plan affiche des partis pris forts. Il est vrai qu'il faut rester attentif à ce que l'on dira dans les plans d'action et à ce qui sera fait, ce sera suivi chaque année. Dans ce plan, il y a des partis pris forts sur les collaborateurs, sur la transition écologique. Effectivement, quand on lit "s'adapter et se préparer au risque d'une hausse des températures de 4°", cela ne coupe le souffle de personne. Néanmoins, en interne, cela demandera des changements de méthodologie de travail, des études particulièrement poussées. Ce n'est pas la conduite de notre activité habituelle.

De la même façon, sur l'accueil des nouveaux matériels roulants -vous l'avez dit en parlant des conditions de travail dégradées-, on renouvelle celui de 50 % de lignes. C'est effectivement la vie classique d'un opérateur de transport que d'accueillir du nouveau matériel roulant, mais les proportions sont telles que cela nous oblige à travailler différemment.

Réhabiliter la place du bus est aussi un parti pris fort, un affichage politique. Cela nécessitera beaucoup d'actions qui ont d'ores et déjà commencé de la part du président, de M. LOVISA et de l'ensemble des personnes qui travaillent à Bus, pour promouvoir la place du bus dans la ville. On avait besoin de le réaffirmer à un moment où la vitesse commerciale du bus et le trafic baissent.

J'entends la critique sur le fait que cela ressemble à un plan de *run*. Toutefois, il y a des actions concrètes qui nécessitent des changements dans les manières de travailler.

Sur le développement, il y a une volonté de se développer plus spécifiquement sur le rail urbain, les services et les concessions urbaines pour des questions de rentabilité. Vous l'avez dit vous-mêmes, j'y reviendrai juste après. On voit bien la difficulté aujourd'hui de notre métier d'opérateur de transport qui est un métier difficile sur lequel les autorités organisatrices ont leurs propres contraintes financières qu'elles nous répercutent. En cela, nous sommes sur un métier avec des marges relativement faibles. Dans cet environnement contraint, on essaie néanmoins de dégager des marges de financement.

J'entends aussi votre frustration sur les indicateurs qui n'ont rien de novateur. J'ai deux éléments de réponse sûrs. Notre cœur de métier, c'est notre cœur de métier. On serait irresponsable de ne pas s'intéresser à la production de l'offre, à notre rentabilité, à nos indicateurs financiers, comme

le font toutes les entreprises. On a essayé d'être novateur en introduisant des indicateurs nouveaux, même par rapport au marché. Je pense particulièrement à la marge décarbonée, ce n'est pas une pratique de marché de communiquer sur sa marge décarbonée. C'est aussi une volonté de l'entreprise de se mettre en ordre de marche pour communiquer sur la marge décarbonée du Groupe.

Des chantiers visent à valoriser les compétences que l'on a développées en interne, la question de la gestion d'actifs industriels intégrée.

Ce que je vais vous dire sur la diversification fera le lien avec les filiales.

Avec ce plan d'entreprise, on a été confronté à une difficulté car on ne sait pas quand sera signé le contrat IDFM. On avait deux choix. Le premier consistait à attendre la signature du contrat pour remettre le sujet du plan d'entreprise à l'ouvrage. Le second choix, que l'on a embrassé, consistait à travailler et à faire porter un plan d'entreprise par le Conseil d'administration, avant de revenir vers lui avec une vision priorisée de nos actions, une fois qu'une trajectoire financière sous-jacente aura été fixée. Cette trajectoire financière dépend du contrat IDFM, mais également de la rentabilité des filiales.

Sur la rentabilité des filiales, on partage tous le constat que certaines ont des foyers de perte à éteindre. On peut objectivement saluer le travail des patrons des filiales qui est en cours. À RATP Dev, Mme FARÈS prend le sujet à bras-le-corps et fait le nécessaire pour éteindre ces foyers de perte. Je pense que M. LETY fait de même sur Saclay. Je comprends la frustration que l'on peut avoir quand des contrats restent déficitaires malgré les avenants qui ont été signés. Néanmoins, ces avenants existent, c'est bien, et le combat n'est pas terminé. Xavier LETY se fait fort de poursuivre les négociations pour rétablir la rentabilité des contrats à Saclay.

Sur RSS, il y a eu un changement managérial récent. Il était nécessaire de redonner un second souffle et de changer la vision stratégique de la filiale. C'est aussi une façon de réinterroger la stratégie qui a été conduite. Frédéric TROJANI a pris la suite d'Éric ALIX.

Sur le tramway, le travail de qualification des biens a été réalisé, je vous rassure. J'ai eu des regards déçus. En revanche, ce qui n'a pas été encore fait, c'est l'établissement d'un cadre législatif qui permette le futur transfert de ces biens. La qualification des biens entre les biens de reprise et les biens de retour a été faite. Je partage le constat qui a été fait, on est plus en avance que notre principale partie prenante qui est IDFM.

M. HONORÉ.- Cela a été fait pour l'ensemble ?

Mme COLONNA.- Cela a été fait en 2012. D'autres réunions sont en cours. Il y a deux sujets, celui du stock et celui du flux. Sur le stock tel qu'il avait été évalué à l'époque, le travail a été fait. En revanche, il manque le cadre législatif. Je voulais insister sur cet aspect.

M. LE SECRÉTAIRE.- En 2012, un inventaire globalisé a été fait, mais rien d'autre depuis.

Mme COLONNA.- D'après mes informations, les inventaires sont en cours. Le T7 a été fait en 2024, c'est en train de se lancer sur le T3 et le T3B.

On vous partage le REX. En méthodologie, le plan reflète notre cœur de métier, il n'invente rien. En revanche, l'idée est d'apporter un saut qualitatif ou quantitatif dans le traitement des sujets et les actions à conduire.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Monsieur BAZIN.

M. BAZIN. - Comment exprimer quelque chose qui malheureusement me chagrine ? Je suis un ancien élu. Il y a quelques années, j'ai vu apparaître dans des débats une histoire de gastéropode. Je dirai, à l'issue de tout ce que l'on a pu entendre aujourd'hui sur le SDRH et les orientations que prend l'entreprise, qu'il faut peut-être sortir couvert. On en a tellement reçu que l'on a envie de dire "Stop, n'en rajoutez pas !".

Beaucoup ici découvrent, ils seront un peu surpris et dubitatifs par les propos que je vais tenir. On nous a tellement vendu du cauchemar que cela en est devenu une réalité. On est surpris car des agents ont visiblement quelques difficultés à s'y retrouver, et on cherche à construire un baromètre pour mesurer leur engagement et leur intérêt vis-à-vis de l'entreprise. En réalité, l'entreprise ne montre même pas d'intérêt à ses agents.

Si la crainte de la réponse est que cela ne va pas et que l'on a de graves problèmes, parce que finalement, il n'y a pas de reconnaissance...

Je vous en prie, Monsieur le président, ...

M. LE PRÉSIDENT. - Je suis d'astreinte.

M. BAZIN. - Il n'y a pas de souci.

L'entreprise devrait avoir de la reconnaissance vis-à-vis de son personnel. Vous semblez surpris que certains soient déclarés malades et qu'il y ait des AT, vous courez après l'idée qu'il y a des fainéants à qui il faudrait faire la chasse, mais d'autres en profitent pour dilapider l'argent de l'EPIC dans des choses qui n'ont pas lieu d'être.

Je suis élu depuis 2014. Depuis, on n'a eu de cesse de dire que l'on est en train de jeter de l'argent par les fenêtres. On nous a répondu : "Ne vous inquiétez pas, tout va bien". S'il existe un livre sur les manières de négocier les contrats, j'aimerais qu'on me l'offre pour comprendre les stratégies qui ont été développées jusqu'à présent. Il faut mesurer ce que la perte nous fait à nous, agents. Quand on reçoit dans les NAO, que ce sont des bulles qui ne servent à rien, même pas à défendre le bien familial, cela devient compliqué. Pour nous, c'est zéro et pour d'autres, c'est de l'argent qui est jeté par les fenêtres sans qu'il y ait de conséquence. Pour nous, la conséquence sera notre difficulté à retrouver des repères dans l'entreprise qui lutte, ce sera la sanction définitive et le renvoi, alors que les autres continueront d'évoluer sans souci.

J'entends ce qui est fait à Infra pour abaisser les taux d'accidentologie et ainsi de suite, mais à quel prix ? Ce n'est pas dit. C'est ce qu'évoque Secafi dans ses propos en indiquant qu'il serait bien de connaître les causes, mais cela n'intéresse visiblement pas.

On ressent la perte de sens depuis longtemps. On a encore été sollicité récemment pour répondre à l'enquête d'engagement. Je pensais qu'elle se faisait à titre privé et qu'une relance était superflue, ne sachant pas si j'y ai déjà répondu. En recevant cette relance, j'ai eu le sentiment qu'il y avait une forme de flicage et que je pourrais être sanctionné si ma réponse ne satisfaisait pas. Si beaucoup de mes collègues répondent au questionnaire, c'est peut-être simplement pour éviter les sanctions.

Comprenez bien que le cœur n'y est plus. Vous avez bien compris que depuis le Covid, le taux de satisfaction vis-à-vis de l'entreprise tombe bien bas. Malheureusement, on n'y trouve pas notre compte. Il y a du télétravail à outrance et toute sorte de choses, mais en réalité la direction devrait se questionner elle-même au lieu de poser ces questions aux agents. Merci.

M. LE PRÉSIDENT. - Merci. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- J'ai entendu vos réponses, Madame. Vous avez fait un choix de construire un plan en attendant, sans avoir la vision du contrat. C'est peut-être la raison pour laquelle on ressent ce plan comme une simple continuité sur beaucoup d'aspects. Comme vous n'aviez pas les éléments pour construire au-delà de ce que vous aviez déjà dans votre viseur, il était peut-être compliqué de faire plus. C'est peut-être la raison pour laquelle on a cette vision. On va attendre.

Si ce plan devait évoluer après la signature du contrat, s'il devait y avoir des évolutions significatives par rapport à ce qui est présenté aujourd'hui, il serait intéressant que l'on ait connaissance des éléments de différenciation.

On parlait des causes d'absentéisme. Aujourd'hui, la liste des causes peut être très fine. Un agent qui devait faire le déménagement de sa mère en EHPAD en louant une camionnette et en mettant tout dans un dépôt-vente m'a appelé. Le déménagement doit durer deux jours. Ce salarié est rentré dans le dispositif proche aidant, mais quel est le justificatif à fournir pour disposer de ces deux jours ? Comme c'est en province, il prévoit de le faire un jeudi et un vendredi. On lui a demandé s'il voulait avoir un week-end à rallonge. Voilà le genre de réflexion... Je ne sais pas ce qu'il a fait. Peut-être s'est-il déclaré en maladie, peut-être a-t-il posé des congés. L'UNSA le dit souvent, les justificatifs à fournir sont hors sol par rapport au quotidien des proches aidants.

Étant moi-même dans ce cas, je me vois mal demander au banquier de signer un papier pour certifier qu'on a eu un rendez-vous. C'est compliqué.

Sur l'écologie, vous avez parlé du fait de devoir réduire... Ce n'est que l'application des lois. On le voit au Comité d'entreprise, on va devoir s'occuper de la loi tertiaire, de la production d'énergie renouvelable, de la ventilation et des flux d'air, sans consommer de l'électricité de façon excessive avec la climatisation ou autres. Il va falloir se mettre aux normes. On a déjà fait un diagnostic énergétique. Le fait d'annoncer ces consommations était déjà prévu depuis deux ans, d'une façon non obligatoire. Cela devient obligatoire. Il va falloir produire ces données. Le plan s'installe dans cette maîtrise, mais il ne fait que répondre à l'application de la loi.

Sur le matériel roulant, vous nous dites que tout va arriver et que cela va faire beaucoup. J'ai 35 ans de Régie, j'ai vu des gros volumes arriver. Je suis à Bus, à un moment on a eu le millième bus électrique, les bus à gaz et toutes les infrastructures qui vont avec, le RER MI2N sur ma ligne avec des infrastructures, le prolongement de la ligne 14. Notre entreprise a tellement de projets, ce dont on ne peut que se féliciter, que la gestion des gros projets fait partie du quotidien. Les équipes en place maîtrisent cela parce qu'au final, on se "plante" rarement. On gère bien les projets. Même s'il y a des aléas, on arrive à les porter. L'ensemble des équipes, du plus bas de l'échelle jusqu'à la direction, peut se féliciter de cette capacité qui n'est malheureusement peut-être pas assez reconnue par IDFM qui préfère nous éclater en mille morceaux. Je pense que des regrets s'exprimeront quand cela fonctionnera moins bien ou coûtera plus cher.

Sur les bus, pourquoi dit-on que ce n'est pas notre domaine ? Il y a une commission tripartite. On va dire qu'il y a des points de congestion là et là. Il suffit de regarder Sytadin ou d'autres applications pour s'en rendre compte. Le CRIV a mis en place un suivi de data qui proviennent de différentes sources pour montrer l'adaptabilité des TM à la circulation ou pas. J'ai vécu les axes rouges pour permettre de rouler. Ensuite, les couloirs de bus ont été partagés avec les deux-roues. Maintenant, on fait des pistes cyclables séparées, quitte à supprimer les couloirs de bus comme boulevard Magenta ou boulevard Voltaire. Le bus se retrouve en pleine circulation, bloqué au milieu de celle-ci. On sort le marteau-piqueur, on retire tout, on refait les couloirs. Les municipalités ne sont pas toutes d'accord entre elles. Certaines veulent le couloir au milieu de la route et d'autres le veulent sur les côtés, je l'ai vécu. Vous avez des croisements entre les véhicules, les bus et les cyclistes. Je ne

crois pas une seconde dans ce genre de plan. Je pense que c'est pour "faire joli" mais que malheureusement, il ne se passera pas grand-chose.

Sur RATP Dev, on est heureux d'entendre que la parole des élus a enfin été entendue. J'étais président de la Commission économique lors de mon précédent mandat. À chaque présentation des comptes, on a dit : "Arrêtez, vous mettez de l'argent...". On nous avait dit que des filiales de premier niveau seraient créées et que l'argent arrêterait de remonter à l'EPIC. On n'a rien arrêté puisque de toute façon, il n'y a rien à remonter. En revanche, on a continué à alimenter dans l'autre sens. Systématiquement, à chaque commission, on disait : "Arrêtez, des pays ne sont pas matures". Avec THATCHER, l'Angleterre n'était pas un pays mature au niveau des transports, la dérèglementation était trop importante. Lors d'une des dernières commissions économiques que j'ai présidées, j'ai entendu que l'on allait peut-être étudier l'Argentine. Heureusement, il y a eu un coup de frein et on n'y est pas allé.

Sur l'aventure londonienne, entre la dette et ce que l'on va récupérer, plus de 100 M€ seront partis dans la nature. Cela correspond à peu près à deux ans d'intéressement pour les salariés de l'EPIC. C'est précisément ce que regardent les salariés de l'EPIC. L'argent gagné par leur sueur est utilisé dans le cadre du développement d'une façon un peu incontrôlée dans certains domaines. Vous allez me dire que ce ne sont pas les mêmes flux financiers ni les mêmes comptes, etc.

Que s'est-il passé dans le dernier contrat ? IDFM s'est dit qu'il donnait à l'EPIC un contrat qui lui permet de faire de la marge qui est envoyée à l'autre bout du monde. Du coup, IDFM veut un contrat non margé. On va suivre les investissements et voilà.

C'est pour cela que l'on reste sur notre faim. Il y a des points positifs, on l'a dit. On va les exprimer dans l'avis, mais il y a aussi des points négatifs.

Les élus réunis en séance plénière le mercredi 12 février 2025 doivent émettre un avis sur le plan d'entreprise Ambition 2030 et le Schéma Directeur des Ressources Humaines.

Les documents remis par l'entreprise aux élus ont été complétés par une expertise et c'est avec l'ensemble de ces informations que les élus peuvent aujourd'hui se prononcer.

L'analyse des élus fait ressortir un ensemble de points positifs mais aussi de nombreux points négatifs que nous allons détailler.

Points Positifs :

- *Suivi par le COMEX de 14 chantiers sur les 19 présentés.*
- *Déploiement d'une culture de sécurité.*
- *Implication forte des managers sur le domaine de la santé au travail et de la prévention des risques.*
- *Formation et coaching des managers opérationnels sur les rituels managériaux SST.*
- *Mise en place d'un baromètre engagement avec une périodicité de 18 à 24 mois. Ce baromètre orienté principalement sur les questions de fidélisation des salariés comporte également un volet sur les risques qui se retrouvent dans les activités au travail.*
- *Développer les parcours au sein du groupe.*
- *En termes de performance économique, la direction semble s'orienter vers un rééquilibrage avec une résorption des pertes sur les filiales et en particulier sur RATP DEV et RATP Smart Systems.*

Points négatifs :

- *La conception du plan d'entreprise a abandonné la notion participative du précédent plan. Les élus demandent que le suivi du plan Ambition 2030 soit partagé avec l'instance CSEC.*
- *L'absence de bilan du plan Défis 2025 ne permet pas d'apprécier la justesse et la validité de nombreux chantiers et projets déjà opérants tel que la mise en service du MF 19, le renforcement de la qualité de service et de l'information voyageurs versus projet BRICC. Les élus demandent que le bilan des actions définies dans le plan Défis 2025 leur soit fourni.*
- *Les élus s'interrogent sur la pertinence de certains chantiers qui ne sont pas du périmètre décisionnel de la RATP. La politique tarifaire est du seul ressort de l'autorité organisatrice IDFM. Accroître l'accessibilité et l'inclusion sur le réseau ferré dépend là aussi de notre autorité organisatrice et de sa capacité à financer un tel projet. La réhabilitation de la place du Bus ne peut qu'obtenir nos suffrages mais de nouveau cela dépend avant tout de la bonne volonté des municipalités concernées en collaboration avec IDFM et la région.*
- *La lutte contre l'absentéisme est difficilement acceptable telle que présentée faute de définition de l'absentéisme. Que met on derrière ce vocable ? Est-elle la même dans l'ensemble des BU ? Sans définition précise et transverse le risque de chasse aux sorcières est réelle.*
- *L'absentéisme n'ayant pas été défini, deux pistes sont évoquées : la baisse des accidents du travail au travers de l'accompagnement des managers de proximité et la lutte contre les arrêts frauduleux. Si le premier point est indispensable, il fait supporter une charge supplémentaire aux managers. Pourront-ils assumer cette charge ? Rien n'est moins sûr. Ne risque-t-on pas de voir apparaître des injonctions contradictoires entre objectifs économiques et objectifs RH ? Quant au deuxième axe, il laisse supposer que le nombre de fraudeurs est très important et que cette lutte suffirait à elle seule à faire baisser de façon substantielle l'absentéisme. Les élus demandent à la direction une étude précise et documentée sur les causes de l'absentéisme et n'oubliant pas les conditions de travail et de vie au travail.*
- *Plus de 2 000 managers doivent être formés et coachés sur 2 ans. Aucune information complémentaire n'est fournie. Ces formations vont-elles venir impacter le PDC actuel ? Vont-elles se substituer aux formations déjà prévues ou bien venir en supplément ? Les élus demandent que cette formation soit présentée à la commission formation de notre instance et que son contenu et son calendrier de déploiement soient partagés. Ce partage devra aussi avoir lieu dans les CSE concernés.*
- *La mise en place du baromètre engagement n'a pas fait l'objet de concertations, ni d'informations ni de présentation devant cette instance en dehors d'une information du président. Les élus demandent que les résultats soient partagés en séance et fassent l'objet d'un suivi régulier devant l'instance.*
- *La mobilité au sein du groupe nécessiterait la mise en place d'indicateurs de suivi afin de s'assurer de la bonne réalisation de cet objectif.*

Concernant le SDRH, celui-ci, bien que s'inscrivant dans la continuité du SDRH précédent, marque une rupture dans sa présentation. Comme le plan d'entreprise, aucun bilan n'est réalisé même si ce n'est pas la vocation première de cet exercice. Pourtant de nombreux plans d'actions sont reconduits à l'identique.

*Au regard du nombre élevé de points négatifs, les élus émettent **un avis négatif** sur le plan d'entreprise Ambition 2030 et son SDRH.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. LE SECRÉTAIRE.- Dans l'avis, il y a beaucoup de questionnements et des rendez-vous demandés par les élus dans le cadre de cette instance. Cet avis particulier demande des réponses écrites et formalisées de votre part, dans le sens où nous allons nous orienter sur une vision à long terme sur le plan d'entreprise et pas sur une vision à court terme.

M. LE PRÉSIDENT.- L'avis serait-il susceptible d'être modifié en fonction des réponses apportées ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Il sera toujours négatif, je le crains, c'est notre travail.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – UNSA (5) – CGT (7) – CFE-CGC (4)

➔ **L'avis négatif est adopté à l'unanimité.**

M. LE PRÉSIDENT.- L'avis négatif est adopté.

Merci beaucoup pour cette séquence. On remercie toutes les personnes qui nous ont rejoints. Il nous reste trois délibérations qui, sous le contrôle du secrétaire de séance, devraient aller assez vite.

V – QUESTIONS SOCIALES

- 1. Délibération portant sur un don aux orphelins du Groupe Mutualiste RATP**
- 2. Vente de la propriété "La Porte Romaine" située à Mont-de-Lans (38)**
- 3. Vente d'une parcelle de la propriété "La Porte Romaine" située à Mont de Lans (38)**

V – 1. Délibération portant sur le don aux orphelins du Groupe Mutualiste

V – 2. Délibération portant sur la vente de la propriété "La Porte Romaine" à Bons-Mont-de-Lans (38)

V – 3. Délibération portant sur la vente d'une parcelle de la propriété "La Porte Romaine" à Bons-Mont-de-Lans (38)

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous allons procéder à trois votes.

La première délibération concerne le don annuel que nous envoyons tous les ans à l'orphelinat du Groupe Mutualiste RATP. Je vous donne lecture de la délibération.

Les élus(es) du Comité Social Economique Central RATP, réunis(es) en séance plénière, le 12 février 2025, proposent de faire le don suivant au Groupe Mutualiste RATP dans le cadre de leur gala annuel :

- 20 000 € (vingt mille euros) au profit des Orphelins.

M. LE PRÉSIDENT.- M. BAZIN s'étant absenté quelques instants, pouvez-vous nous donner lecture des deux autres délibérations ? Nous serons certains d'avoir tous les votants.

M. LE SECRÉTAIRE.- La deuxième délibération porte sur un terrain qui se situe à Mont-de-Lans. Il s'agit de la propriété La Porte Romaine. Elle est en vente, nous avons trouvé un acheteur potentiel.

Je précise, avant de passer au vote, que l'intégralité de ces fonds ira dans le compte investissement du CE, dans le cadre du plan de renouveau de Chamonix, La Bernerie. Des travaux auront lieu fin 2025 et en 2026. Ils feront l'objet d'une présentation en séance.

Les élus(es) du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis(es) en séance plénière le 12 février 2025, décident de procéder à la vente de la propriété dénommée "La Porte Romaine" (parcelles cadastrées AD116 – AD131 et AD285), pour une superficie totale de 3 814 m², située sur la commune de Bons Mont de Lans dans l'Isère, pour un montant total de 2,6 M€.

Les élus(es) du Comité Social et Economique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Monsieur Frédéric SARRASSAT, Secrétaire et Monsieur Stéphane SARDANO, trésorier, avec faculté de subdéléguer, pour procéder à ces signatures et accomplir toutes les formalités qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité.

La troisième délibération concerne la parcelle qui jouxte la propriété de Mont-de-Lans.

Les élus(es) du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis(es) en séance plénière le 12 février 2025, décident de procéder à la vente de la parcelle 253AD3 d'une superficie de 1 219 m², située sur la commune de Bons Mont de Lans dans l'Isère, pour un montant total de 2 072,72 €.

Les élus(es) du Comité Social et Economique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Monsieur Frédéric SARRASSAT, Secrétaire et Monsieur Stéphane SARDANO, trésorier, avec faculté de subdéléguer, pour procéder à ces signatures et accomplir toutes les formalités qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité.

V – 1. Délibération portant sur le don aux orphelins du Groupe Mutualiste

V – 2. Délibération portant sur la vente de la propriété "La Porte Romaine" à Bons-Mont-de-Lans (38)

V – 3. Délibération portant sur la vente d'une parcelle de la propriété "La Porte Romaine" à Bons-Mont-de-Lans (38)

M. LE PRÉSIDENT.- Nous attendons le retour de M. BAZIN.

Nous allons procéder au vote sur la première délibération portant sur un don de 20 000 € du CSE aux orphelins du Groupe.

Mme PASQUIER.- Qui vote pour l'adoption de la première délibération ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : Pour : FO (5) – UNSA (5) – CGT (7) – CFE-CGC (4)

➔ **La délibération est adoptée à l'unanimité**

Je sou mets au vote la deuxième délibération qui porte sur la vente de la propriété de La Porte Romaine.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – UNSA (5) – CFE-CGC (4)

Contre : CGT (7)

➔ **La délibération est adoptée à la majorité.**

Je sou mets aux voix la troisième délibération.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – UNSA (5) – CFE-CGC (4)

Contre : CGT (7)

➔ **La délibération est adoptée à la majorité.**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Nous avons mené cette séance jusqu'au terme de l'ordre du jour prévu. Je vous remercie pour la qualité des débats.

Avant de la clore, je vous propose de nous donner rendez-vous le 5 mars pour la prochaine séance. Bonne fin de journée !

La séance est levée à 13 h 30.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP



