



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

jeudi 07 mars

-----2024-----

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET ¹	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
	Stéphane SARDANO	Trésorier	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
	Bastien ORSINI	Trésorier-adjoint	liste FO RATP CSE 5/SEM
Mme	Florence RICHARD	Membre titulaire	liste CFE-CGC CSE 14/BU RSF
MM.	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
	Vincent BRIEUX	-	liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM
Mmes	Cécile AZEVEDO ²	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Mary FORD ³	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Marie-Mathilde GUEROULT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Abdelnour LARDIDI ⁴	Membre suppléant	liste UNSA CSE 3/SUR
	José JONATA ⁵	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Laurent TROILO	-	liste UNSA CSE 14/BU RSF
	Eric TURBAN ⁶	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Sébastien BOURGEOIS ⁷	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Sami TAGANZA ⁸	-	liste CGT CSE10/RDS ATELIERS CHAMP
	Michel MARQUES ⁹	-	liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Karim ROUIJEL	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Karim NEGADI	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Marc BRILLAUD	-	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Elies BEN ROUAG	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Yannick STEC	-	liste CGT CSE 4/RER
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
Mmes	Farida KAIS	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Florence ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12 MTS
	Jessica RICHARDS	-	liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Mohamed CHAGH	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	Aurélien DERACHE	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Nourredine ABOUTAIB	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Stéphane TONDUT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Jean-Marie DUCELIER	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Samy SI-TAYEB	-	liste LA BASE CSE 4/RER

¹ Remplace Franck CLEMENT en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Kamel OUDL AHMED en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Marc BRILLAUD 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 Fabrice DELAGE en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁸ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁹ Remplace Thibaut DASQUET en tant qu' élu titulaire pour les votes

*La séance est ouverte à 8h33 sous la présidence de **Jean AGULHON**, Directeur des Ressources humaines.*

Assistent à la séance :

MM. Yves **HONORE**
Vincent **GAUTHERON**
Cyril **LARDIERE**
Arole **LAMASSE**

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

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Elections au conseil d'administration* 7
- *Bilan fermeture des bâtiments A et B de Lyby pendant congés fin d'année* 7
- *Nouveaux périmètres de responsabilités pour la DGSF et le délégué à l'éthique et conformité du Groupe* 8
- *Résultat index égalité homme-femme à la RATP* 8
- *Exploitation – appel d'offres remporté par RATP Dev* 9

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Vacances familiales* 12
- *Séjours enfance jeunesse* 13
- *Restauration* 13

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 13 DECEMBRE 26

IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. *Information-consultation sur l'arrêté des comptes sociaux au 31-12-2023 de l'EPIC RATP intégrant les comptes du gestionnaire d'infrastructure et de l'opérateur de transport*
 2. *Information sur les résultats des filiales RATP au 31-12-2023*
 3. *Information-consultation sur l'arrêté des comptes consolidé du Groupe RATP au 31-12-2023*
- 29
4. *Information sur le projet de transfert des activités du CSP RH de la DSP vers RATP Evolution Services* 65
 5. *Information sur le projet de protection des personnes par dispositif d'annonce lors d'un chantier sur la plateforme des voies RER* 73

V - QUESTION SOCIALE

1. *Délibération portant sur la vente du centre de vacances "Anglard" situé sur la commune de Sainte-Marie-Lapanouze* 77

VI - QUESTION DIVERSE 79

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour. Je vous propose de prendre place. Bienvenue pour cette séance.

Je propose de faire un point sur les présents. Il nous a été signalé les absences de MM. ROUIJEL, BRILLAUD, CLEMENT, CHAGH, DERACHE, de Mme ESCHMANN, M. NEGADI et Mme KAÏS pour FO, de MM. GUIDEZ, OULD AHMED, MERCIER et ABOUTAÏB pour l'UNSA.

M. JONATA.- Je n'ai pas de nouvelles de M. BEN ROUAG.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la CGT, nous ont été signalées les absences de MM. STEC, QUIQUEMPOIS, DASQUET, DELAGE, MORILLA et TONDUT, et pour la CFE-CGC celles de Mme RICHARDS et de M. DUCELIER.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-

☒ La première information vise à vous informer des **modalités d'élection des représentants des salariés au Conseil d'administration de la RATP.**

Les mandats actuels des représentants du personnel au Conseil d'administration de la RATP expirent le 23 juillet 2024. Les élections vont donc être organisées afin de renouveler le Conseil d'administration. En application de l'article 2 du nouveau décret du 24 février 2022 relatif au statut de la RATP, le nombre de représentants des salariés à élire sera désormais de cinq membres. Sous réserve de la délibération du 8 mars du Conseil d'administration, les élections auront lieu du 27 au 31 mai 2024.

Les organisations syndicales représentatives concernées ont été invitées pour définir les modalités d'organisation et de déroulement de cette élection. Cette réunion aura lieu le 15 mars 2024. À son issue, une communication officielle auprès des salariés aura lieu fin mars début avril.

☒ Nous avons évoqué l'intérêt de faire **un bilan de la fermeture des bâtiments A et B lors des dernières vacances d'hiver.** Dans le cadre du plan de sobriété énergétique de la RATP, une expérimentation de la fermeture partielle du RDC au 9^{ème} étage des bâtiments A et B de la Maison de la RATP a été menée du vendredi 22 décembre 2023 au mardi 2 janvier 2024 inclus.

Les résultats de l'expérimentation montrent un gain énergétique de 25 % sur la période de fermeture par rapport aux normales de saison, cela représente 27 % de baisse de consommation de chauffage et 22 % de baisse de consommation d'électricité. Chaque jour de fermeture a permis de gagner l'équivalent de la consommation quotidienne moyenne de 105 foyers français de quatre personnes chauffés à l'électricité.

Pour entrer dans le détail, seuls 35 % du bâtiment ont fait l'objet de cette expérimentation, à savoir les bâtiments A et B. Le bâtiment C (8 000 m²) resté ouvert sur la période, en raison de contraintes d'un certain nombre de nos filiales, représente quant à lui 11 % de la surface de LYBY et environ 12,5 % de sa consommation d'énergie. Les infrastructures (35 000 m²) ont un poids considérable avec près de 50 % de la consommation d'énergie de LYBY.

Si l'on constate des résultats prometteurs, des pistes d'action sont d'ores et déjà identifiées afin d'améliorer le dispositif et de réaliser davantage d'économies. Parmi ces pistes identifiées :

- l'extinction des prises d'éclairage et des bureaux réglables en hauteur au niveau de postes de travail ;
- la coupure des extracteurs d'air des bulles dans les espaces de travail ;
- la coupure des chambres froides du restaurant d'entreprise ;
- diverses optimisations : dans les locaux techniques d'étage, l'extinction de tous les équipements alimentant les plateaux, des armoires de climatisation servant à refroidir ces équipements et des bornes wifi ;
- la mise en place d'une procédure d'arrêt technique global qui permettrait de couper toute l'électricité hors équipements de sécurité, qui est en cours d'examen.

Ces propositions sont à l'étude en amont avec les Directions concernées, en particulier DEI et SUR notamment pour le PC. Enfin, les modalités d'élargissement du périmètre de l'expérimentation sont à l'étude pour une possible extension à d'autres sites RATP.

☒ Ma troisième information est relative aux **nouveaux périmètres de responsabilités pour les Délégations générales à la sécurité ferroviaire et à l'Éthique et à la Conformité du Groupe**. Depuis le début du mois de février, dans un objectif de rapprochement et de vision plus intégrée, la Délégation générale à la sécurité ferroviaire (DGSF) est devenue la Délégation générale à la sécurité des Transports (DGST), ce qui permet de regrouper au-delà de la sécurité ferroviaire les activités de sécurité incendie et de sécurité routière.

Le Pôle de sécurité incendie et la fonction surveillance de la sécurité routière sont désormais rattachés au Directeur délégué à la sécurité des transports, M. DAGUERREGARAY, qui aura la responsabilité de déterminer le cadre auquel toutes les entités concernées de l'entreprise par la sécurité ferroviaire ou la sécurité routière doivent se conformer. Il peut faire appel à l'expertise disponible dans les entités de l'entreprise directement concernées. Les directeurs des *business units* et filiales mettent en œuvre avec lui, chacun pour ce qui le concerne, dans le cadre de la délégation de pouvoir qu'ils ont reçue, les directives générales émanant de la DGST. Ce DGST dispose aussi d'un pouvoir d'investigation à l'échelle du Groupe et, dans ce cadre, il est destinataire des rapports d'incidents, d'enquêtes et d'études concernant la sécurité ferroviaire, la sécurité incendie et la sécurité routière. Il rend compte régulièrement au Président-Directeur général de l'exécution de sa mission.

À la même date, le Délégué à l'Éthique et à la Conformité du Groupe prend la tête de la Délégation à l'Audit, Risques et Contrôle interne (DGARC) tout en conservant sa fonction de Délégué à l'Éthique. Cela lui permet de prendre le pilotage et la mise en œuvre de l'ensemble de ces actions. Il conserve la responsabilité de Directeur général délégué à l'Éthique et reste placé sous la présidence du Président-Directeur Général du Groupe RATP, ainsi que l'animation du Comité Éthique, du Comité RSE et Conformité, instance de décision et d'orientation mise en place depuis le 1^{er} janvier 2017.

M. JONATA.- Excusez-moi, je vois beaucoup de monde devant moi. Je ne sais pas ce qu'il se passe, ni comment les personnes ont fait pour arriver là. Que va-t-il se passer ? Il y a panique à bord ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je poursuis mes informations.

(M. MORILLA, M. DASQUET et M. DELAGE entrent en séance.)

☒ La quatrième information concerne le **résultat de l'index égalité hommes/femmes de la RATP**. Notre entreprise, comme les deux années précédentes, a obtenu la note de 100/100 points au titre de l'index égalité femmes/hommes pour l'année 2023. Cet index se base sur cinq indicateurs :

- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les mêmes chances d'obtenir une augmentation ;
- les mêmes chances d'obtenir une promotion ;
- le fait que tous les salariés soient augmentés à leur retour de congé maternité ou adoption, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence ;
- le fait qu'au moins quatre femmes soient positionnées dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

En plus de ces indicateurs, la loi Rixain instaure une obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes. À partir du 1^{er} mars 2026, la proportion de membres de chaque sexe ne pourra être inférieure à 30 % parmi les cadres dirigeants, mais aussi au sein des instances dirigeantes. Cette proportion passera à 40 % à partir du 1^{er} mars 2029.

En 2023, pour la seconde année consécutive, la RATP dépasse d'ores et déjà ces deux futurs objectifs puisque le COMEX compte 55 % de femmes et 45 % d'hommes en 2023, et que les cadres dirigeants comptent 35 % de femmes et 65 % d'hommes.

☒ Une dernière information sur l'exploitation. **RATP Dev vient de remporter un appel d'offres important dans le Sud-Ouest.** Le réseau Pays basque Adour a été attribué à RATP Dev pour une durée de huit ans à compter du 1^{er} septembre 2024.

Pour information, cette offre de service va concerner environ 340 000 habitants qui habitent les 161 communes de l'agglomération Pays basque et sud des Landes. L'objectif, au-delà de l'amélioration de l'offre qui va notamment consister à proposer une augmentation de la production kilométrique de 20 %, consiste à transformer la flotte de bus qui passera à 100 % électrique en 2032 alors qu'elle l'est aujourd'hui de 40 %.

Voilà les informations que je souhaitais partager.

Monsieur DELAGE ?

M. DELAGE.- On a un CSE MRF à côté, on souhaite vous interpellier avec la délégation CGT MRF. On vous demande de faire rentrer des élus. On souhaite vous rencontrer parce que la maintenance est venue voir l'entreprise hier et a trouvé porte close. On a même trouvé des CRS avec casques et boucliers.

M. LE PRÉSIDENT.- Oui. Vu les événements du 8 février, cela nous a paru utile, il y a eu quatre blessés hospitalisés.

M. DELAGE.- À chaque fois que la rue de Bercy est ouverte, il ne se passe rien. Cela se serait peut-être mieux passé si elle avait été ouverte le 8 février et si on nous avait laissé nous exprimer dans la rue de Bercy. J'entends ce que vous dites, je n'ai pas toutes les informations.

Hier, il y avait des CRS casqués avec bouclier. On était juste venu exprimer la colère de la maintenance par rapport à nos conditions de travail et surtout à nos salaires. Ce matin, on profite de notre présence dans le *business center* pour une séance CSE MRF. On souhaiterait que la délégation des élus MRF puisse rentrer pour vous interpellier sur ce sujet. Le but du jeu n'est pas de faire ajourner la séance ou de rester 2 heures, mais de passer un message. On souhaite que la délégation de la CGT MRF entre dans cette salle pour échanger avec vous quelques minutes.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est vous le président de séance.

M. LE PRÉSIDENT.- Je saurai m'en souvenir.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vais parler en tant que secrétaire et syndicaliste. Des collègues sont en lutte, je ne rencontre aucune difficulté pour qu'ils s'expriment.

M. LE PRÉSIDENT.- On va interrompre la séance.

M. JONATA.- Cela ne nous dérange pas. À un moment donné, il faut que l'on commence tous à s'entendre ici.

La séance, suspendue à 8 heures 50, est reprise à 9 heures 22.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai une question. La CGT RATP a été interpellée par plusieurs journalistes au sujet d'une expérimentation de vidéosurveillance avec un logiciel algorithme à reconnaissance faciale, qui se serait déroulée dans les enceintes de la RATP au mois de décembre. Il a été avancé la date du 13 au 14 décembre dans une station de métro ou de RER qui se situerait dans le 1^{er} arrondissement. Ces informations nous sont communiquées par deux médias totalement différents.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez dit 13 et 14 décembre ?

M. GAUTHERON.- On m'a donné le nom d'une entreprise que je vous communiquerai plus tard. Je n'ai pas compris si cette entreprise avait embauché des figurants pour contribuer à l'essai ou si c'était celle qui déployait le logiciel.

M. LE PRÉSIDENT.- Je prends note, je reviendrai vers vous. J'avais en tête qu'une telle expérimentation avait eu lieu lors d'un concert de Dépêche Mode à l'Accord Arena. On va regarder ce point avec Anne-Lise.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT, avez-vous des informations ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Une réflexion sur l'intervention de nos collègues de MRF. Je me fais l'écho d'une réflexion de M. SARDANO. On parle de travailleurs qui dorment dans leur voiture, c'est aussi le cas à SEM, à MTS et dans tous les départements. Il serait intéressant d'avoir une véritable étude sur ce type de problème. C'est aussi révélateur d'une situation sociale et économique de nos salariés. Ce type de propos est relayé dans tous les départements. On ne sait pas combien de personnes sont concernées. Une, c'est déjà trop et la volumétrie peut être bien supérieure. Nous n'avons aucun chiffre réel sur la situation.

M. LE PRÉSIDENT.- Même par le Point Habitat, on n'est pas forcément informé de ces situations. Celle de M. HARNAIS a fait couler beaucoup d'encre. Vous êtes informés. Il a été embauché à la RATP en novembre 2023, c'est un ex-Transdev. C'est chez Transdev qu'il a fait face à une situation d'expulsion, cela n'a rien à voir avec sa rémunération. Il dort dans sa voiture parce qu'il est interdit d'accès à des logements car il ne payait pas ses loyers précédemment. Depuis qu'il est embauché à la RATP, il est largement pris en charge. Le Point Habitat l'a hébergé dans un hôtel et est sur le point de lui trouver un logement. Il a l'honnêteté de rappeler qu'il est un ex-salarié de Transdev mais à la une des journaux il est mentionné comme étant salarié RATP. On est réduit à ces situations non pas en raison de sa situation financière, mais de sa situation personnelle qui fait que l'on se retrouve expulsé.

Il faut faire attention à la manière dont on parle de ces sujets. Je prends le point Monsieur SARRASSAT, mais je ne sais pas comment on pourrait obtenir ces informations. Il faut que je creuse cela, je ne suis pas certain que l'on puisse les avoir facilement.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Merci Monsieur le Président. Il faut effectivement être vigilant à chaque situation. Tous les individus ne sont pas identiques face à une problématique. Certains sont capables de parler de leurs problèmes en éludant la partie émotionnelle, ce qui fait qu'ils peuvent s'adresser à n'importe qui pour trouver de l'aide. Pour beaucoup d'autres, c'est plutôt le silence ; ils ont baissé les bras et cela se voit sur leur visage. Pour avoir été un agent de MRF, j'ai connu quelques collègues qui travaillaient et dormaient dans leur voiture et qui en parlaient très peu. Il y a une forme de fierté à ne pas divulguer ses faiblesses. Ces questions ne doivent pas être abordées comme un simple dossier. Il faut prendre des pincettes et en parler avec la prudence nécessaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Je partage, et cela touche toutes les catégories socioprofessionnelles et tous les niveaux de salaire.

M. LE SECRÉTAIRE.- D'où la réflexion parce que c'est visiblement de plus en plus fréquent. En tout cas, cela se dit davantage.

☒ Vacances familiales

Commençons ces quelques informations par ce sujet d'actualité au CE. Les élus de la gestion pluraliste avaient décidé de maintenir pour 2024 une offre équivalente à celle de 2023 et ce malgré le départ des agents du CSE 2. Bien nous en a pris car dès le 1er tour des réservations, nous avons enregistré des niveaux comparables à 2023.

Cette tendance s'est relativement atténuée sur le second tour. Mais sur le nouveau périmètre, hors CSE 2, nous avons d'ores et déjà validé 2 200 réservations, ce qui représente une hausse. Je vous informe qu'il nous reste près de 50 % de disponibilité sur les mois de juillet et août et 70 % sur juin et septembre. Nous pouvons également observer que malgré les JO, le mois d'août n'a pas été délaissé.

Il est également à noter que Noirmoutier arrive en tête des réservations et que le découpage socio-professionnel des agents qui séjourneront sur nos séjours en général est extrêmement homogène et embrasse l'ensemble des catégories.

Un CE pour tous ce n'est pas qu'un slogan, cela devient une réalité.

Nous pouvons nous satisfaire d'un point de vue technique que le logiciel que nous avons mis en place afin de remplacer Résalys, nous a donné satisfaction, tant sur le domaine de la stabilité de ce dernier que sur le suivi comptable des stocks et flux financiers quasi immédiats.

Je tiens également à remercier officiellement et tout particulièrement, au nom du Secrétariat et de l'ensemble des élus de la gestion pluraliste, le travail des équipes du CE qui ont fait preuve d'une grande motivation, d'écoute et disons-le clairement de professionnalisme. Tout le monde était sur le pont et après un PSE ce sont des moments intenses humainement.

Séjour Enfance jeunesse

Aujourd'hui, d'en moins d'une heure, nous procéderons à l'ouverture des réservations de nos colonies de vacances. Nous savons qu'il y a beaucoup d'attente des agents sur cette période estivale 2024 avec l'organisation des JOP. Il y en aura pour tous les goûts, à des tarifs adaptés. Les services de l'enfance jeunesse effectuent un travail admirable pour organiser ces séjours tant en France qu'à l'étranger. Nous espérons que les enfants trouveront leur bonheur dans ce panel de propositions.

Monsieur le Président, je vous interpellerais si nécessaire, dans cette période des JOP, afin de faciliter le détachement des directeurs agents RATP que nous allons solliciter pour encadrer nos centres.

Restauration

Mais le CE c'est aussi une actualité quotidienne avec bien entendu la restauration collective où près de 6 000 agents déjeunent grâce au CE. Malgré des points d'amélioration que nous observons régulièrement par de nombreux tableaux de bord, il semble nécessaire de saluer le travail des salariés d'Elior, anciennement salariés du CE RATP, notamment ceux de l'UPCS qui ont effectué leur mission pendant plusieurs mois dans des conditions plus que tendues ; le matériel (sauteuses, fours) étant constamment en panne.

C'est donc avec plaisir que je vous informe que les 4 fours et 4 sauteuses ont été livrés et installés depuis 10 jours avec, et c'est important, une réfection complète de la câblerie électrique.

Je vous transmets les remerciements des salariés de l'UPCS qui vont pouvoir travailler avec un matériel cohérent et dans de bonnes conditions, nous sommes également satisfaits de la réactivité dont nous avons su faire preuve collectivement ; RATP et élus du CE sur ce sujet urgent.

Toujours sur la restauration, depuis plusieurs semaines, nous observons des coupures sur le réseau RATP bloquant ponctuellement l'accès au paiement de nos distributeurs automatiques. Les services du CE et de la RATP travaillent sur cette problématique mais à date nous n'avons toujours pas trouvé la cause réelle de ces dysfonctionnements.

Enfin pour conclure sur ce secteur, nous sommes stupéfaits que sur le site de Bourdon, les 2 distributeurs automatiques soient régulièrement vandalisés, pour ne pas dire plus. Pour la dernière fois et moyennant la sécurisation du site, nous avons convenu avec l'encadrement local de réparer ces 2 machines afin de pouvoir les alimenter de nouveau. Si malheureusement, le ou les vandales ne comprennent pas l'intérêt collectif et continuent leurs agissements en toute impunité, nous retirerons les appareils au profit d'agents plus respectueux du matériel et de leurs collègues.

Enfin une information de dernière minute et sous le contrôle de notre Trésorier, j'apprends qu'à la suite de la victoire -certains diront historique, d'autres surprenante- du PSG en 8^{ème} de finale, j'ai le plaisir de vous informer que le CE mettra en vente des places pour les quarts de finale de la Champion 's League.

(M. LAMASSE entre en séance.)

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai une interpellation de la CGT RATP auprès du secrétaire. Lors de la séance du 16 novembre dernier, le représentant syndical de FO Groupe RATP nous faisait part de l'émotion suscitée par les tracts de la CGT RATP concernant la situation du CSE 2 RDS. Il expliquait que cela avait conduit de nombreux militants à se réunir dans la rue intérieure de LYBY.

Il se trouve que récemment, une nouvelle publication diffusée sous le logo du syndicat FO Groupe RATP, qui n'a pas été démentie à date par ce dernier, porte des accusations mensongères et injurieuses à l'égard de la CGT RATP et donc de ses militantes et militants dans la mesure où elle ne s'appuie sur aucun fait précis. Je cite : *"D'ailleurs, avoir piqué dans la caisse du Comité d'entreprise pendant des années et faire croire que les voleurs, c'est d'autres, si ce n'est pas de l'art et du professionnalisme !"*

Monsieur le Secrétaire, je me permets d'insister sur le fait que c'est au secrétaire de l'instance que je m'adresse, dans la mesure où vous occupez la première responsabilité du CSEC depuis 2019. Je vous demande officiellement d'informer ce jour les membres de notre instance sur les éventuelles plaintes que vous auriez été amené à devoir déposer ou sur des décisions de justice rendues à la suite d'une action de votre part pour des faits en lien avec les accusations contenues dans ce tract.

En effet, soit :

- Vous avez eu connaissance d'éléments vous conduisant à devoir saisir la justice pour défendre les intérêts du CSEC RATP et donc des salariés de ce dernier et des agents de la RATP, mais nous n'en sommes pas informés.
- Vous avez eu connaissance d'éléments répréhensibles par la loi et avez fait le choix délibéré de ne pas donner une suite juridique. Nous en demandons la raison. Est-ce pour tenter de faire pression sur des personnes qui pourraient être visées en vue d'obtenir une contrepartie ?
- Dernière hypothèse, vous n'avez jamais engagé de contentieux et il n'existe aucune décision de justice rendue ou en passe de l'être et nous sommes en flagrant délit d'injure dans la mesure où, je le rappelle, aucun fait précis n'est relaté pour appuyer ces accusations mensongères. De fait, toute personne contribuant à sa propagation se rend complice de cette bassesse.

Je vous remercie par avance, Monsieur le Secrétaire, des éléments de réponse que vous porterez à notre connaissance et qui permettront par la même occasion d'éclairer les membres de cette instance ainsi que l'ensemble de nos collègues.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est d'autant plus intéressant que durant le mandat 2019-2022, le trésorier était M. NIVERT qui appartenait à votre organisation syndicale. S'il y avait eu un fait délictueux durant cette période, lui aussi aurait informé cette instance. Depuis 2019, date à laquelle j'ai pris mes premières responsabilités au Comité d'entreprise, il n'y a pas eu de plainte ni d'action en justice contre la CGT. Cependant, il y a une nuance. Je ne reviens pas sur les propos d'un tract que je n'ai pas écrit, mais sur ce qui est condamnable et éthiquement discutable. Je ne suis pas garant de ce qui s'est passé avant 2019. Je ne vais pas revenir sur ce qui a été dit par la Cour des comptes et débattu dans la presse, car je ne sais pas. Il est certain qu'aucune action en justice n'a été portée contre la CGT depuis 2019.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'entends ce que dit M. SARRASSAT. Sur la Cour des comptes, la situation a été largement clarifiée, il me semble. Il n'y a aucune...

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est pour cela que je ne refais pas le débat.

M. GAUTHERON.- Il est bien de le rappeler. Sur la décision de la Cour des comptes, sauf erreur de ma part, il n'y a rien. Il n'y a aucune condamnation de prononcée.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous n'avons pas la même appréciation, mais d'un point de vue économique, il n'y a rien.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des déclarations ?

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.es collègues,

Vous ne serez pas surpris que les différentes communications élaborées à la clôture de la séance des NAO pour l'année 2024 suscitent la réaction de la CGT-RATP.

Nul besoin de rappeler le contexte inflationniste, conséquence du réchauffement climatique sur la production agricole, les impacts d'une situation géopolitique internationale marquée par plus de 40 conflits armés, la dérèglementation du secteur de l'énergie, la spéculation financière, etc.

Cependant, il n'est pas inutile de rappeler que sur la période 2021-2022, l'inflation alimentaire a grimpé de plus de 20 %, en aggravant la situation de la précarité alimentaire en France. Dans le même temps, le taux de marge des industries agroalimentaires passait de 28 à 48 %.

Comme il n'est pas inutile de rappeler que le contexte inflationniste que nous traversons depuis plus de 2 ans se fait sans doute plus ressentir en Ile-de-France, où les prix sont plus élevés de 7 %, que sur le reste du territoire métropolitain, hors Corse.

Parmi les éléments contextuels, il y a bien évidemment la conclusion, entre la RATP et IDFM, d'un avenant au contrat liant l'entreprise publique à l'autorité organisatrice. Ce dernier, selon les propos de la Présidente d'IDFM, est un effort de l'autorité organisatrice afin de contribuer à augmenter les salaires des agents de la RATP pour que ces derniers ne se "démotivent" pas. Concrètement, les 285 millions d'euros se décomposent en 125 millions d'euros pour les hausses de 2023, dont 160 millions sont fléchés sur les NAO 2024. C'est là que cela commence à susciter des interrogations restées, à date, sans réponse concrète.

Par sa communication officielle, la Direction de la RATP précise que "L'attribution de 15 points pour tous en année pleine représente un investissement de plus de 90 M€. Avec l'hypothèse d'un intéressement versé en mai 2024, ce sont plus de 140 M€ qui seraient ainsi redistribués aux agents, sans compter les échelons, le déroulement de carrière des opérateurs, la campagne salariale encadrement ou l'accompagnement financier des Jeux de Paris 2024".

Passons sur l'éternel mélange des genres et le recours intempestif à la fameuse "Rémunération Moyenne des Personnels en Place", plus connue sous l'acronyme RMPP, qui permet de noyer les sujétions liées à l'exercice d'une mission spécifique, les mesures relatives aux déroulements de carrière et à la reconnaissance de la montée en compétences et la revalorisation salariale notamment faite pour faire face aux impacts de l'inflation.

Non, ce qui est réellement intéressant, ce sont les 90 millions d'euros que représentent en année pleine les 15 points accordés.

En effet, l'accord signé stipule que les 15 points seront attribués en 2 fois :

- *du 1^{er} janvier 2024 au 31 mai 2024 : 0 € d'augmentation de salaire,*
- *du 1^{er} juin 2024 au 31 décembre 2024, 8 points de salaire : soit 51,24 € bruts/mois, sur 7 mois (13^{ème} mois inclus),*
- *à partir du 1^{er} décembre 2024, 7 points de salaire en plus des 8 points : ce ne sont donc "que" 96,08 € bruts pour le seul mois de décembre en 2024. Enfin, ce n'est pas 1 300 € bruts annuels mais 454,76 € pour 2024 puis 1 249,04 € en 2025.*

Du coup, l'avez-vous cette fameuse question qui brûle toutes les lèvres ? A quoi va servir l'enveloppe dédiée au financement des revalorisations salariales 2024 qui ne sera en fait consommée en année pleine qu'à compter du 1^{er} décembre 2025 ? Plus exactement, à compter du 1^{er} décembre 2024 pour reconnaître que cette disposition impactera les comptes 2024. Pour autant, cela ne répond pas à la question.

Enfin, car il est impossible de faire allusion à cette séquence des NAO sans évoquer les éléments qui ébranlent tant la sincérité que la loyauté dudit "dialogue social". En effet, la Direction Générale semble entretenir une relation très étroite avec une organisation syndicale, permettant à cette dernière, d'avoir la capacité de diffuser de la propagande, pour ne pas dire une pré-communication d'entreprise, avant même que l'ensemble des organisations syndicales représentatives disposent officiellement de ces informations. Situation allant même jusqu'à mettre dans une position indélégante, pour ne pas dire en difficulté, les "négociateurs" de la Direction.

En fait, il y a deux options :

- *soit l'organisation syndicale a, au sein de l'équipe de Direction, un.e syndiqué.e qui lui permet de disposer d'information en amont. Grand bien lui fasse de cette situation,*
- *soit alors, la Direction Générale fait le choix délibéré de favoriser une organisation en particulier et donc de remettre en cause un dialogue social sincère et loyal, mais aussi de contrevenir tout aussi délibérément aux dispositions de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et plus particulièrement des 7 critères cumulatifs de représentativité d'un syndicat de salariés à savoir dans le désordre :*
 - *les effectifs d'adhérents et les cotisations,*
 - *le respect des valeurs républicaines,*
 - *la transparence financière,*
 - *une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. ...*
 - *l'audience,*
 - *l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience,*
 - *l'indépendance. Concernant ce dernier critère, d'aucuns font le choix de focaliser cette indépendance vis-à-vis des seuls partis politiques. Or, il existe de nombreuses pertes de représentativité de syndicat après qu'il a été démontré à la justice la connivence flagrante entre des Directions d'entreprises et des Directions de syndicats ; Connivences qui se concrétisent notamment par des promotions taillées sur mesure.*

Mécontentement sur les mesures annoncées et entérinées par la signature de l'accord.

Mécontentement aussi sur le calendrier et le contenu des différents relevés de décision concernant le volet social de l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 dans de nombreux secteurs de l'entreprise.

Un mécontentement aussi généré à la lecture de la communication de la Direction qui se glorifie, je cite : "Notre entreprise a obtenu la note de 100 points sur 100 au titre de l'index égalité

femmes/hommes pour l'année 2023. L'atteinte de la note maximale pour la troisième année consécutive traduit notre politique volontariste en la matière et l'engagement des managers, des équipes RH et de l'ensemble des salariés".

Rappelons au passage que l'Accord Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes à la RATP de juin 2023 n'a pas abouti à un accord majoritaire, donc non valide. Plutôt que de relancer un cycle de négociation en vue d'améliorer le contenu de son accord et, potentiellement, de susciter les signatures nécessaires à la validation de l'accord, la Direction Générale a opté, à son accoutumée, pour un relevé de décision. Ce relevé de décision est vide de toutes propositions concrètes visant à résorber et lutter contre les inégalités salariales au sein de l'EPIC. Or, sur la base des éléments disponibles à partir de la page 42 du Bilan Social 2022, dernier bilan disponible, il ressort notamment que les femmes gagnent, en moyenne et toutes catégories confondues, 100 € net de moins que les hommes chaque mois, mais cela cache d'autres réalités en détaillant le document. En effet, sur la même base en net/mois et en moyenne :

- pour un.e cadre : 409 €
- pour un.e maîtrise et Tech sup : 303 €
- pour un.e opérateur.trice qualifié.e : 396 €
- pour un.e opérateur.trice non qualifié.e : 507 €

Malheureusement, il n'y a pas que la question de l'inégalité salariale à combattre, il y a aussi les questions de violences sexistes et sexuelles, de déroulements de carrière pour ne citer que ces exemples. Pour autant, il est difficile d'obtenir l'égalité de droit sans égalité de salaire.

Vous ne serez donc pas surpris que nous appelions l'ensemble des agents à participer activement et massivement à l'ensemble des actions organisées dans le cadre de la **Journée internationale de lutte pour les droits des femmes**. A titre d'exemple, il y a bien évidemment la manifestation du vendredi 08 mars à 14h au départ de la Place Gambetta pour rejoindre la Place de la Bastille. Nous invitons aussi l'ensemble des agents à se rendre ce jour, jeudi 07 mars, Place Olympe de Gouges, à proximité de la Place de la République, afin de venir débattre des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de découvrir l'exposition "L'égalité, ça se travaille !" organisée par la CGT-RATP et l'Union Départementale CGT de Paris.

Toujours en lien avec l'attractivité des métiers et la reconnaissance des compétences et des qualifications, il y a les négociations dans le cadre d'un nouveau protocole relatif au déroulement de carrière opérateur.

Il convient de constater que l'accord qui arrive à terme à la fin de l'année n'était pas à la hauteur des revendications mais surtout, n'a pas atteint les ambitions prônées par la Direction lors de son élaboration, à savoir rendre plus attractifs les métiers au sein de la RATP sur le marché de l'emploi. Hélas, force est de constater que cela est un échec au regard, à l'instar du métier de machiniste-receveur notamment, de recruter et de "fidéliser" les agents. Sans aucun doute, cela résulte des dispositions mêmes de l'accord avec notamment la suppression des mesures de fin de carrière qui rattrapaient les inégalités et les discriminations, les 10 points au titre du départ à la retraite, l'instauration d'une inégalité de traitement entre les opérateurs qualifiés et non qualifiés, avec un passage plus long pour les non qualifiés alors qu'ils ont déjà les plus bas salaires.

A date, il n'est malheureusement pas inutile de rappeler qu'avec une entrée de grille à 1 822,58 € bruts mensuels, le salaire d'embauche des opérateurs non qualifiés ne dépasse que de 55,66 € bruts mensuels le montant du SMIC, qui est de 1 766,92 € bruts.

Préciser que les attentes des agents, concernés par ce protocole, sont fortes, relève de l'euphémisme. Vous avez notamment pu le constater au travers des journées de mobilisation à l'appel de la CGT-RATP les 08 février et 06 mars derniers.

Hélas, la méthode engagée par la Direction pour mener la séquence de négociation tend à crispier le climat social, déjà fortement dégradé tant par le contenu des mesures relatives aux NAO que par le contenu des volets sociaux en lien avec l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques.

Parmi les griefs :

- *Un calendrier de négociation non encadré avec une fin pouvant tantôt se dérouler avant les JOP 2024 tantôt après.*
- *L'absence d'indication claire sur les orientations politiques et économiques que la Direction souhaite donner à ce nouveau protocole, si ce n'est l'éventuelle réintégration d'un mécanisme de déroulement de carrière au choix, avec cette question récurrente concernant les critères objectifs expliquant la promotion ou non d'un agent.*
- *L'absence de réponse aux revendications portées notamment par la CGT-RATP à savoir :*
 - . *50 points sur l'ensemble de la grille,*
 - . *retour des mesures d'ancienneté,*
 - . *passage maximum à 3 ans pour tout le monde,*
 - . *le respect des qualifications,*
 - . *une échelle de sortie de nuit.*

Sur ce sujet, le mécontentement est accentué par les derniers épisodes en lien avec le rassemblement d'hier où la Direction a non seulement refusé de recevoir une délégation mais, en plus, trouvé pertinent de décaler la date de l'audience avec la CGT.

Qu'il s'agisse des Négociations Annuelles Obligatoires pour l'année 2024, de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la RATP, des différents protocoles relatifs au déroulement de carrière, comme tout autre sujet en lien avec la désorganisation permanente de l'entreprise, il n'y a pas d'autre alternative que de sortir au plus vite de cette logique de productivité à court terme.

Depuis trop longtemps, les différentes Directions qui se sont succédé ne s'attaquent plus à ce qui était considéré "comme du gras", car pas en lien avec le cœur de métier. NON, c'est bien l'OS qui est au cœur du charcutage concrétisé par les trop nombreuses désorganisations des collectifs de travail qui ne cessent de se succéder, comme le démontre encore l'un des points à l'ordre du jour de notre séance.

Il est vrai qu'avec une feuille de route, élaborée par la branche patronale du transport, afin de transformer progressivement l'EPIC RATP en une énième entreprise à part entière du transport, nous n'avons pas la même lecture concernant la santé de l'entreprise et du collectif de travail.

Cependant, au regard de la perte d'attractivité à l'embauche et la "fidélisation" des effectifs, les montants astronomiques de réfaction pour service non réalisé, les impacts de la maquette financière sur laquelle a été élaboré le contrat liant l'entreprise à l'autorité organisatrice, il est difficile de croire que nous arriverons à éviter le mur que ces décisions ont bâti.

Il en va de la pérennité de l'entreprise et du collectif de travail, de sa capacité à réaliser quotidiennement sa mission d'entreprise publique de Service public et donc, de ne pas affecter l'économie francilienne qui représente, à elle seule, un tiers du PIB national.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- *Merci Monsieur GAUTHERON. Monsieur HONORÉ ?*

M. HONORÉ.-

La Journée internationale des droits des femmes du 8 mars est encore aujourd'hui nécessaire pour maintenir en éveil les consciences sur le parcours accompli et sur ce qu'il faut encore conquérir ! Tant que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de ce jour pour réveiller les sens.

Cette journée est reconnue de façon officielle par les Nations Unies depuis 1977. La France a procédé à sa reconnaissance officielle, cinq ans plus tard, en 1982.

Aujourd'hui, elle est aussi l'occasion de mettre en avant l'action et l'implication de notre organisation syndicale pour l'égalité professionnelle, en rappelant ses positions et revendications. Pour FO Groupe RATP la journée internationale des droits des femmes c'est chaque jour, par des actions concrètes, pour voir supprimer les inégalités, notamment en ce qui concerne le salarial, de déroulement de carrière et de retraite. Notre action pour l'égalité professionnelle se doit d'être ferme. C'est un défi majeur.

D'ailleurs pour une égalité hommes-femmes qui passe par la mixité dans les emplois et dans la conciliation des temps professionnels et privés, il nous reste encore du chemin à parcourir pour des avancées concrètes que ce soit en matière de rémunération, d'articulation des temps de vie ou de violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail.

De fait, les conditions de vie et de travail des femmes restent trop souvent l'impensé des politiques et des stratégies de l'employeur : voir la Ligne 14.

Si les pourcentages ou les camemberts ne font pas tout, sans eux comment serait la situation actuelle ? Si l'égalité reste un combat quotidien pour notre syndicat, le débat qui doit être porté est avant tout, celui de l'exemplarité.

En ce qui concerne les JOP, des négociations sont engagées depuis plusieurs semaines sur la reconnaissance de l'implication des salariés de la RATP pendant cette période. L'enveloppe minimaliste dédiée à cet engagement ces dernières semaines, n'a pas été de nature à nous faire accepter votre méthode à marche forcée, irrespectueuse des attentes d'une négociation loyale et sérieuse.

D'ailleurs, pour FO Groupe RATP, les relevés de décisions imposés dans certains départements sont eux, de nature à démontrer l'échec du dialogue social.

Dans plusieurs courriers adressés à toutes les parties prenantes, FO Groupe RATP sollicite une intervention urgente afin d'envisager, un moyen de sortir du blocage des négociations au sein de la RATP.

Nous nous sommes engagés de manière déterminée dans ces négociations. Notre objectif est bien d'obtenir une rémunération qui réponde aux contraintes spécifiques vie privée, vie au travail pour les agents concernés qu'ils soient opérateurs, encadrants, de l'exploitation, de la maintenance ou du tertiaire pendant cette période.

Or, nous constatons avec regret, et nous l'avons exprimé de manière répétée, que les propositions successives faites par l'entreprise ne sont pas acceptables en l'état car d'une part, elles ne répondent pas aux demandes d'investissement des agents, pas plus qu'elles ne les motivent à accepter une réorganisation de leurs conditions de travail et de leurs congés, et d'autre part, le calendrier d'application est beaucoup trop étalé pour que la mesure même du socle commun ait un sens pour les agents.

Nous demandons aussi un accord de méthode au niveau transversal, il est impératif de :

- *Redéfinir le télétravail durant cet événement.*
- *D'apporter une réponse efficace à l'utilisation des personnes en Affection de Longue Durée sans pour autant être pénalisant professionnellement et socialement.*
- *D'être vigilant sur le volontariat qui pourrait être utilisé dans certains secteurs comme un outil managérial.*
- *Définir l'organisation du dialogue social durant cette période.*

Plus nous avançons vers l'objectif des JOP, plus la négociation sera compliquée, aussi nous exigeons un nouvel arbitrage pour une enveloppe budgétaire revue à la hausse et ce, pour tous les départements de l'entreprise.

Concernant la négociation du protocole maintenance, depuis 6 mois l'entreprise ne cesse de souffler le chaud et le froid sur le dossier de la rémunération des mainteneurs.

Les échanges avec l'entreprise ont confirmé que l'enveloppe budgétaire retenue pour la négociation du protocole maintenance n'est pas à la hauteur : 1 million d'euros pour 2024 équivalent à 2 pts par agents.

Une enveloppe insultante qui surfe sur le professionnalisme des agents de la maintenance et qui par son calendrier s'inscrit dans une basse stratégie de racolage pour les JOP.

Pour notre syndicat, cette négociation n'est pas à la hauteur des ambitions affichées par le PDG. Pire nous dénonçons un discours trompeur de l'entreprise.

Avec une vision court-termisme et uniquement comptable, comment ne pas comprendre que l'entreprise continue à accentuer le délitement de la maintenance et à y conforter la perte d'attractivité ?

Quelle crédibilité peut-on accorder à ce scénario de négociation ?

Pour FO Groupe RATP, il faut engager la négociation sur une autre base, avec une prise en compte de nos propositions, notamment la création d'une nouvelle grille statutaire.

Aussi, nous vous mettons en garde sur les nombreux signes alarmants, sur les choix qui seront faits, sur la méthode et sur les informations qui seront données.

Dans le cas contraire, FO Groupe RATP maintenance assumera ses responsabilités, quitte à perturber le déroulement des Jeux Olympiques et à ce que la flamme des jeux olympiques se transforme en pétard mouillé.

Vous avez la responsabilité pleine et entière de trouver une issue. Nous vous invitons donc à reconsidérer votre stratégie actuelle et à vous inscrire dans une démarche de justice sociale en augmentant l'enveloppe budgétaire.

Sur le sujet de la vie politique en 2024 de l'entreprise, nous espérons la conclusion d'un accord de méthode formalisant l'agenda social pour 2024. Or, la pluri-syndicale qui s'est tenue le 1^{er} mars n'a débouché sur rien de concret, si ce n'est la volonté politique unilatérale de l'entreprise pour 2024.

Contrairement aux positions exposées lors des audiences, l'entreprise n'a rien repris de nos revendications, pire, nous avons eu le désagréable sentiment qu'elle les découvrait.

Apparemment revoir la dette de temps avec une prise en compte des RTT est plus important aux yeux de l'entreprise que la qualité de l'air ou la protection sociale.

D'ailleurs ce qui est ironique, c'est de revoir la dette de temps, l'année où l'entreprise prône le volontariat et le travail sur repos pour les JOP, c'est digne d'un one man show.

FO Groupe RATP ne souhaite donc pas servir d'alibi à un prétendu dialogue social qui n'a pas existé lors de cette réunion.

En effet, lors des bilatérales, nous avons appelé à la transparence sur le dossier de la qualité de l'air et à la construction d'un nouveau contrat social pour les nouveaux embauchés et par l'ouverture immédiate de négociations concernant la protection sociale dans sa globalité.

Pour notre syndicat, il est impératif que nous abordions des aspects cruciaux tels que :

- *L'assurance maladie.*
- *L'invalidité.*
- *La prévoyance.*
- *La retraite et la compensation des pénibilités.*

Nous avons tous en mémoire que par sa réforme des retraites, le gouvernement s'est attaqué à un pilier de notre contrat social. En effet, la protection sociale fait partie intégrante de notre statut d'agent RATP.

Au-delà de ce constat, il apparaît essentiel, aujourd'hui que l'entreprise réponde vite aux attentes non moins légitimes de notre organisation syndicale.

Nous sommes attachés à notre modèle social, nous entendons travailler sur chacun des sujets inscrits dans le cadre d'une vraie négociation et pas seulement au titre d'une concertation à sens unique.

Sur un autre domaine, FO Groupe RATP s'est engagée sur un accord majeur ; la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), marquant ainsi un jalon historique dans l'amélioration des conditions de vie des salariés RATP.

Pour notre syndicat, cet accord, fruit de négociations longues et parfois difficiles, s'est donc étendu sur plusieurs mois de discussions, témoignant de la détermination et de l'engagement collectif à promouvoir un environnement de travail optimal.

Les dispositions de cet accord s'articulent autour de six axes majeurs :

- *La conciliation des temps de vie.*
- *L'organisation et le contenu du travail.*
- *L'environnement physique de travail.*
- *La qualité des relations de travail, du management de proximité et des relations sociales.*
- *La réalisation et le développement professionnel.*
- *La prévention des risques professionnels et la santé au travail.*

Certains points spécifiques ont fait l'objet de discussions tendues et ont finalement abouti à des solutions concrètes :

- *L'augmentation de l'offre de logements pour les agents, visant à pallier les difficultés de logement en Île-de-France et à améliorer la qualité de vie.*
- *L'adoption d'un droit à l'erreur (dans le cadre d'une culture juste et équitable) reflétant une approche bienveillante et constructive face aux erreurs possibles et non délibérées.*
- *La mise en place d'une semaine de travail de quatre jours, expérimentée dans le but de favoriser un équilibre sain entre la sphère professionnelle et privée.*
- *La facilitation de la mobilité interne, avec un seuil abaissé à trois ans, pour encourager l'évolution professionnelle au sein de notre EPIC.*

- *L'amélioration des dispositifs de garde d'enfants, offrant un soutien accru aux parents dans l'exercice de leurs responsabilités familiales et professionnelles.*
- *La nomination d'un responsable dédié à la rénovation des locaux, dans le but de mettre un terme à la multiplication des intervenants et d'assurer une gestion plus efficace et cohérente des projets de rénovation.*

Même si nous sommes aussi conscients du caractère politique derrière cet accord, vu le nombre d'articles parus dans la presse, nous le saluons comme une avancée significative qui nous permettra de surveiller scrupuleusement sa mise en œuvre effective.

Merci.

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

M. LAMASSE.-

"Les femmes jouent un rôle tellement important dans notre vie, dans notre société. Aujourd'hui d'ailleurs, la vie des femmes ressemble à la vie des hommes, les choses ont changé considérablement, considérablement. Toutes les femmes veulent travailler, souhaitent travailler, souhaitent être autonomes.

Mais qui, ici même, pourrait nous dire que pour leur fille, il n'a pas les mêmes aspirations que pour son fils ?".

Journée internationale des droits des femmes ? Les 8 mars de chaque année.

Cette journée n'est pas "l'essentiel" du combat pour la promotion de l'égalité des sexes. "C'est sympathique, il faut le faire, enfin parfois il faudrait qu'on se concentre sur l'essentiel" disait solennellement un ancien Président de la République.

Poursuivant : "L'essentiel, c'est de trouver du travail pour les hommes et les femmes, une possibilité de promotion sociale pour les deux", a-t-il estimé.

Oui, demain, nous célébrerons encore une fois cette journée pour marquer le coup ou en étant habités réellement de cette volonté de tout faire pour atteindre cette égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En tous cas, pour cette année 2024 au niveau des droits, c'est l'inscription d'une forme de liberté inaliénable comme l'IVG dans la Constitution de 1958.

*Soit : **"la liberté garantie à la femme d'avoir recours à l'interruption volontaire de grossesse"***

Sur le fait de permettre aux femmes de disposer librement de leurs corps, mettre fin aux violences, pour que femmes et hommes bénéficient des mêmes opportunités économiques et sociales, nous avons encore du chemin à parcourir sur la route du changement de mentalité.

C'est dans cet esprit que l'UNSA Groupe RATP a porté devant la Direction l'acquisition d'un droit nouveau à la RATP pour les femmes : celui du Congé menstruel.

La proposition de loi sur le congé menstruel en France prévoit que la salariée peut se faire prescrire un arrêt de travail de 13 jours.

Une période pendant laquelle une femme qui souffre peut prendre un ou plusieurs jours de congés.

L'idée était en effet de prendre en compte une spécificité féminine quelquefois contraignante. Cela a été refusé par la Direction d'entreprise, conduisant en même temps à un refus de notre organisation syndicale de signer le protocole d'égalité femmes/hommes.

Il n'était pas question pour UNSA Groupe RATP de cautionner par sa signature ce refus fait aux femmes.

Le combat continue pour accompagner les salariés de la gent féminine à conquérir des droits nouveaux et nous n'abandonnerons pas.

Ainsi, comme chaque année, la journée du 8 mars permet de réaffirmer l'engagement de l'UNSA pour la défense des droits des femmes, pour l'égalité, notamment salariale entre les femmes et les hommes, pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement au travail.

Même si cette date est symbolique, les revendications sont et doivent être portées chaque jour de l'année.

À cette occasion, l'UNSA rappelle ses principaux engagements :

- *Mener des actions pour déconstruire les stéréotypes liés aux représentations "genrées" des métiers.*
- *Agir pour faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociations dans toutes les entreprises et la fonction publique.*
- *Militer pour la ratification par la France de la Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail sur la violence et le harcèlement au travail.*
- *Mettre en place des sessions de formation, pour ses militant.es et adhérent.es, sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le monde du travail.*

L'UNSA continuera sa lutte pour des droits et des salaires égaux pour les femmes, mais aussi son combat contre les violences que celles-ci subissent, au travail comme dans le cadre domestique (Un premier pas a été effectué avec la demande UNSA d'inscrire dans la QVCT la prise en compte des violences intrafamiliales), au niveau national et dans l'ensemble des instances internationales dans lesquelles elle milite, Confédération Européenne des Syndicats et Organisation Internationale du Travail notamment.

Enfin, l'UNSA se réjouit que sur de tels sujets, les organisations syndicales puissent s'exprimer d'une seule voix, dépasser les clivages idéologiques.

Même si elle pourrait regretter fortement que dans bien des situations, la frilosité d'engagement pour transformer les essais demeure encore plus idéologique que réelle.

Les mentalités ont la dent dure !

Obligeons le Gouvernement et le monde du travail à respecter la loi et mettre en œuvre l'égalité réelle.

L'égalité entre les femmes et les hommes, y compris au travail, est un enjeu de justice sociale majeur qu'il faut faire aboutir, ici et maintenant.

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

M. LARDIÈRE.- Je vais laisser la parole à la présidente de la commission égalité hommes/femmes.

Mme GUEROULT.-

"Investir en faveur des femmes : accéléré le rythme !". Thématique de l'ONU pour la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2024

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui doit se concrétiser, mais au rythme où va la France, il faudrait plus de 80 ans pour y arriver... Il est donc urgent d'accélérer !

Egalité professionnelle, de quoi parle-t-on ?

L'égalité professionnelle femmes-hommes s'intéresse à l'ensemble des domaines des conditions de vie et de travail. On y parle rémunération, formations, parcours professionnel : mobilités et promotions à la catégorie supérieure, articulation des temps de vie mais aussi les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail

En France, un arsenal de lois... "Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération" ...mais les inégalités perdurent "Pour les cadres, les inégalités mesurées par l'APEC montrent qu'un homme cadre gagne 15 % de plus qu'une femme cadre, cet écart est stable depuis 10 ans".

Qu'en est-il à la RATP ?

Le taux de féminisation dans l'entreprise continue de progresser et atteint 21,2% en 2022. Le congé parental d'éducation reste majoritairement féminin : 86 % des congés parentaux sont pris par des femmes. A situation égale, un écart salarial de 5% subsiste pour les cadres comme les maîtrises (toutes générations et métiers confondus).

Dans notre entreprise, les inégalités professionnelles sont réelles ! Et pourtant la RATP affiche un score égalité de 100/100... Comment est-ce possible ??

Il faut savoir qu'un écart moyen de rémunération de 5 % permet d'obtenir la note maximale...

Faut-il y comprendre que l'on pourrait réduire les salaires des hommes de 5%, c'est comme si ce n'était rien, puisque l'index le dit !

Ensuite, concernant les augmentations et promotions, il est seulement pris en compte le nombre de femmes comparé au nombre d'hommes ayant reçu une augmentation individuelle ou une promotion, mais pas le montant de ces augmentations.

Et pourtant la loi exige un salaire égal pour un travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale.

La CFE-CGC rappelle sa revendication à aboutir à une obligation de transparence sur les rémunérations et les carrières et de sanctions pour les entreprises qui discriminent.

Nous demandons que soit rendue obligatoire l'ouverture de négociations portant sur les classifications et les grilles indiciaires en vue de reconnaître et valoriser les métiers, les missions, les qualifications et compétences mises en œuvre dans les métiers et corps "à prédominance féminine" et l'application de la loi qui garantit un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Nous demandons aussi de reprendre le mode de calcul de l'index égalité pour qu'il reflète réellement les inégalités persistantes et des sanctions pour les entreprises qui ne s'engagent pas dans une réduction de ces inégalités.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous arrivons au bout des lectures des déclarations. Je propose de reprendre la séance à 10 heures 30 pour traiter les trois points de l'ordre du jour qui vont nous amener à aborder les comptes de l'EPIC et les comptes du Groupe.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous pouvons traiter le point 3.

**III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA
SEANCE DU CSEC DU 26 JANVIER 2024**

Mme FRANCIS.- M. BEN ROUAG n'est pas là. Monsieur JONATA, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. JONATA.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. GUIDEZ n'est pas là. Je n'ai plus d'UNSA pour le CSE 2. Madame AZEVEDO, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. ROUIJEL et M. NEGADI sont absents, il n'y a plus personne du CSE 2 ni de FO. Vous perdez donc deux voix.

M. BRILLAUD n'est pas là. Monsieur LARDIDI, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. LARDIDI.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. STEC n'est pas là. Monsieur TURBAN, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. TURBAN.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. CLEMENT n'est pas là. Je n'ai plus de FO pour le CSE 5. Madame CLEUET, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme CLEUET.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. OULD AHMED n'est pas là. Madame FORD, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme FORD.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. QUIQUEMPOIS n'est pas là. Monsieur TAGANZA, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. TAGANZA.- Oui.

Mme FRANCIS.- Monsieur DASQUET n'est pas là. Monsieur MARQUES, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. MARQUES.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. DELAGE n'est pas là. Monsieur BOURGEOIS, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. BOURGEOIS.- Oui.

Mme FRANCIS.- Cela donne 6 voix pour l'UNSA, 3 voix pour FO, 4 voix pour la CFE-CGC, 7 voix pour la CGT, soit 20 votants.

M. LE PRÉSIDENT. - Nous allons procéder au vote.

Mme FRANCIS.- Qui vote pour l'approbation du PV du 26 janvier ?

(Il est procédé au vote.)

POUR : FO (3) – UNSA (6) – CGT (7) – CFE-CGC (4)

➔ **Le PV du 26 janvier 2024 est approuvé à l'unanimité.**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous reprenons à 10 heures 30.

La séance, suspendue à 10 heures 16, est reprise à 10 heures 30.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES

- 1. Information-consultation sur l'arrêté des comptes sociaux au 31 décembre 2023 de l'EPIC RATP intégrant les comptes du Gestionnaire d'Infrastructure et de l'Opérateur de Transport**
- 2. Information sur les résultats des filiales RATP au 31 décembre 2023**
- 3. Information-consultation sur l'arrêté des comptes consolidés du Groupe RATP au 31 décembre 2023**

Mesdames Bérénice FERRIER et Ludivine EGRETAUD du cabinet SECAFI

Monsieur Jean-Yves LECLERCQ, directeur financier – DPG/DIR

participent à ces points de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous en êtes d'accord, je propose que Mme FERRIER et Mme EGRETAUD enchaînent l'examen des points EPIC, filiales, Groupe, puis que l'on donne la parole à Mme AZEVEDO et à M. LECLERCQ et enfin, que Mme AZEVEDO fasse à l'instance la proposition des deux avis, l'un sur les comptes de l'EPIC, l'autre sur ceux du Groupe.

Mme FERRIER (Secafi).- Bonjour. Un point avant d'aborder la présentation. Vous avez reçu hier un document amendé de deux graphiques en pages 6 et 18 car l'année 2023 n'apparaissait pas.

En point d'introduction, on pourrait qualifier l'année 2023 de bonne en premier lieu, avec des débouclages importants côté EPIC pour rééquilibrer le compte de résultat de l'EPIC RATP pour lequel on avait parlé en fin d'année de prévisions de pertes importantes, et des foyers de pertes persistants sur certaines filiales.

Pourquoi la qualifier de bonne ? D'abord parce que l'avenant 8 qui a été conclu et signé en fin d'année 2023 permet un redressement des résultats et ensuite, en raison du versement de l'aide Covid de 50 M€ par l'État. Un autre point favorable de l'année 2023 concerne RATP Dev. On note la confirmation de la dynamique sur les activités déjà en portefeuille avec l'effet des renégociations de contrat pour prendre en compte le niveau d'inflation, le démarrage de la ligne 2 du métro de Riyad que l'on n'attendait plus, et des gains commerciaux notamment en France et aux États-Unis.

Côté EPIC, on note une amélioration progressive de la couverture des services avec une diminution importante des réfections et sur-pénalités, et la réalisation du plan de recrutement qui était ambitieux et que l'on détaillera plus tard. Au-delà du volume de recrutement, il y a deux enjeux majeurs : d'une part, la conversion des recrutements en embauches et d'autre part, la fidélisation de ces agents. On est dans une période de transformation pour l'EPIC RATP. Un autre enjeu consiste à accroître la mobilité Groupe sur le volet opérateur, qui est toujours trop marginale.

Autre point important, au regard du volume d'investissement qui est au-delà des 2 Md€ pour le Groupe RATP, la dette nette sera stable pour deux raisons. D'une part, en raison des créances que devaient recevoir RATP Dev et qui ont été payées, notamment sur l'Égypte et Riyad. D'autre part, en raison des subventions appelées côté EPIC, qui ont été payées en fin d'année. Des plans d'action ont été mis en place ces dernières années, mais un travail de fond a été réalisé. Le niveau de subventions est conséquent, il faut aller les chercher. Mme EGRETAUD le détaillera pour ce qui concerne RATP Dev, on observe un redressement opérationnel qui était prévu en perte au niveau de l'Ebit et qui se retrouve en bénéfice. On continue néanmoins à enregistrer des pertes conséquentes au niveau du résultat net de RATP Dev.

En contrepartie de cette année qualifiée de "bonne", ce sont des pertes importantes sur les filiales. Il y a le MaaS que l'on retrouve chaque année avec un besoin de financement annuel et structurel de 20 M€ par an, et des négociations attendues pour 24 qui seront structurantes pour le devenir du MaaS au sein du Groupe RATP. Il y a le contrat de Saclay pour lequel il n'y a toujours pas de négociation avec IDFM, la situation s'est nettement dégradée sur 2023. On retrouve des pertes de -72 M€ sur Londres, je ne détaille pas plus car Mme EGRETAUD le fera. Quant à Cityscoot, il était en redressement judiciaire en fin d'année et a été repris par l'opérateur espagnol Cooltra. L'impact est de près de -14 M€ dans les comptes du Groupe RATP au titre de 23.

À l'EPIC, le niveau d'absentéisme est trop élevé. Le budget initial de l'année prévoyait une diminution du nombre de ces jours, mais elle ne s'est pas entièrement concrétisée. Les pertes de l'assureur social sont l'une des conséquences à cela. On n'en est pas aux 50 M€ de pertes de l'année dernière, mais ce redressement est facial puisque le taux de charges sociales a dû être augmenté pour résorber ce niveau de pertes. Depuis 2022, on retrouve un effet prix côté EPIC qui n'a été que partiellement couvert par l'indexation contractuelle, malgré la signature de l'avenant 8 en fin d'année.

Vous avez une vision globale des principaux résultats du Groupe de la RATP et de l'ensemble des filiales. Je ne vais pas m'attarder dessus, on le verra ensuite en détail.

Le résultat net part du Groupe RATP qui s'élève à -109 M€ est impacté par l'insuffisance de couverture contractuelle, puisque le contrat ne fonctionne pas bien notamment sur la couverture de l'énergie, et les pertes de Londres qui pèsent fortement sur le résultat du Groupe.

Côté EPIC, l'exercice 23 peut être qualifié de résilient. On retrouve l'insuffisance de couverture contractuelle en partie compensée par l'avenant 8.

Concernant le volet activité, le trafic voyageurs poursuit sa hausse avec une augmentation de 4,2 % en 2023 et une offre de transport qui croît. On retrouve l'objectif de redressement, notamment pour parvenir à l'offre nominale sur le métro.

Le chiffre d'affaires atteint 5,3 Md€, l'impact de l'avenant 8 augmente la rémunération contractuelle. On note une diminution des réfections de -53 M€. Les recettes voyageurs sont à l'image de la reprise du trafic, elles sont en croissance de 3,4 % et seront supérieures à l'objectif défini au contrat.

Concernant les résultats, l'avenant 8 a couvert la partie effet prix sur les salaires. En revanche, les résultats restent impactés par l'insuffisance contractuelle sur l'énergie. Au global, on note une insuffisance de -136 M€ sur l'ensemble des charges de l'EPIC. La conséquence est la forte dégradation des résultats par rapport à 2022, toutefois bénéficiaires, qui permet de déclencher l'intéressement au titre de l'année 2023. Le niveau de productivité est très élevé au titre de l'année, on le verra en détail. La productivité nette atteint 60 M€. Des économies complémentaires de l'ordre de 18 M€ ont été réalisées à partir de l'été. Les investissements ont quasiment franchi la barre de 2 Md€ aux bornes du contrat, en hausse de plus de 6 % par rapport à 2022.

Comme je l'indiquais en introduction, la dette nette est stable à près de 5,2 Md€. Le niveau de créance de subvention est à son plus bas niveau.

Deux événements majeurs sur le chiffre d'affaires, l'avenant 8 et le versement de l'aide d'État, permettent au chiffre d'affaires d'atteindre 5,3 Md€. L'indexation contractuelle -la rémunération versée par IDFM- augmente de 260 M€ au titre de l'année 2023. L'effet d'actualisation des indices par l'avenant explique 94 % de l'augmentation du chiffre d'affaires. Les réfections diminuent de 53 M€. Par rapport à 2022, l'amélioration de la couverture des services a réduit l'impact sur le chiffre d'affaires de plus de moitié, ce qui est énorme. Les recettes annexes poursuivent leur croissance, notamment sur la publicité. Les recettes directes sont supérieures de 49 M€ par rapport à l'objectif contractuel. À ce titre, vous avez reversé 42 M€ à IDFM et l'EPIC a conservé 5 M€ au titre des règles du partage du risque commercial.

S'agissant des charges d'exploitation, l'effet prix explique 74 % de l'augmentation des charges. Ces dernières sont en hausse de près de 14 % en 2023. L'effet prix pèse lourdement, près de 400 M€ d'effet prix sur les charges d'exploitation.

Au-delà, on a l'impact de l'augmentation du taux de charges sociales pour résorber le déficit des régimes sociaux. Le pendant génère des charges complémentaires à hauteur de 35 M€. Il y a également un impact de la dette de temps pour 18 M€ et 12 M€ fléchés dans le cadre du plan de recrutement qui a généré des coûts supplémentaires. On retrouve des effets techniques par rapport à 2022, notamment des effets de régularisation sur l'aspect de la CRP et sur le volet taxes.

Le redressement du résultat des régimes sociaux n'est que facial puisqu'on a une augmentation du taux de charges sociales par la réévaluation du taux transporteur.

L'effet prix n'a été couvert par l'indexation contractuelle qu'à 65 %. L'énergie n'a pas été entièrement couverte par les indices puisque la non-couverture sur l'énergie atteint -135 M€. Si l'avenant 8 n'avait pas été signé sur la partie salariale, on aurait eu une non-couverture de -114 M€ sur les salaires. L'avenant couvre l'effet prix sur les salaires et couvre intégralement ce volet.

Avant d'aborder le plan de recrutement 2023, une rapide cartographie RH sur la base des indicateurs 2022 qui ont conduit à un plan de recrutement assez massif. Avec la crise sanitaire, il y a eu un arrêt des recrutements qui n'a pas permis d'alimenter le parcours professionnel des salariés qui sont à Bus, qui permettent des mobilités vers MTS et le RER. Par ailleurs, pour de nombreuses personnes, la crise sanitaire a induit un rapport au travail modifié. Il ne faut pas sous-estimer non plus la période de changement pour l'EPIC, avec l'ouverture à la concurrence, mais aussi la mise en place de l'accord CTMR et la nécessité d'embaucher au regard de l'extension du réseau.

Tous ces aspects ont entraîné un effectif tendanciuellement en baisse au sein de l'EPIC depuis la crise sanitaire, puisque l'effectif a diminué de 3,5 % entre 20 et 22. Le nombre des départs (isolés des CDD) et des démissions est supérieur aux embauches CDI depuis la sortie Covid. Les difficultés à réaliser l'offre de transport sont croissantes.

Le plan de recrutement qui était ambitieux a été réalisé, excepté dans les métiers de la maintenance. Il faut noter que ce plan de recrutement permet seulement de remplacer les départs naturels, de revenir à l'offre nominale au métro et d'accroître la couverture des services.

La cible de recrutement est à 4 880 agents, le réalisé s'établissant à 4 990. Les métiers relatifs à la maintenance en particulier à MRF sont en deçà des objectifs. Le déficit de recrutement dans ces métiers est lié à la filière, la RATP n'étant pas seule à faire face à ces problèmes. On le constate également pour d'autres industries.

Il y a deux enjeux : convertir les recrutements en embauches et fidéliser les agents notamment à Bus et à SEM car le nombre de démissions rapides augmente. Il y a trois raisons principales à cela : des personnes qui arrivent dans le processus de recrutement et qui découvrent les contraintes du métier ne souhaitent pas continuer, le taux d'échec en formation est assez élevé car d'après le constat global, le niveau des candidats a baissé dans des matières basiques telles que le français et les mathématiques, et enfin le peu d'appétence des personnes recrutées pour les métiers de l'EPIC.

En 2023, les recrutements réalisés en rattrapage ou en anticipation ont été masqués par le niveau de la productivité. La MSPA qui termine à 4,7 % reste inférieure au niveau de l'inflation constatée qui s'établit à 4,9 %. La RMPP s'établit à 5,7 % et le GVT négatif à 1 %.

Au global, l'effectif est stable avec une variation de 102 agents par rapport à 2022. Cela intègre un niveau de productivité très élevé, celle-ci ayant concerné 936 agents, niveau jamais vu. Si on isole la productivité, l'effectif a augmenté de 1 039 agents au travers de :

- la couverture de l'offre nouvelle pour 174 agents avec le retour progressif à l'offre nominale sur le métro, le renfort de l'offre en vue des JOP et du renforcement de la ligne 12, couverture en partie contrebalancée par la restructuration de l'offre à Bus induite par la mise en service du T10.
- près de 500 agents en plus au titre du rattrapage des recrutements non réalisés les années précédentes,
- des recrutements réalisés pour couvrir les services à Bus et assurer l'offre des futurs prolongements sur les lignes 11 et T3 b.

La productivité nette atteint 1,4 %, soit 60 M€, l'objectif contractuel étant de 1 % par an. Cela représente une variation de 32 M€ par rapport à l'année précédente. En termes de ventilation, 42 % ont été fléchés sur les diverses formes d'optimisation des activités opérationnelles et tertiaires, 8 M€ dans le cadre du plan de sobriété énergétique, 12 M€ dans le cadre de la réduction de l'empreinte tertiaire et 10 M€ dans celui de l'automatisation de la ligne 4.

La productivité brute atteint un niveau inégalé à -78 M€, soit -1,8 %. Cela intègre les économies complémentaires de 18 M€. L'accord CTMR a généré un surcoût de 36 M€ en 2023, compte tenu des compensations salariales payées cette année, sachant que les effets de "productivité" sur l'impact des congés et repos auront un effet en 2024. En termes d'effectifs, l'accord CTMR a généré -668 agents, ce qui explique 71 % de la productivité réalisée en 2023, -120 agents au titre de l'automatisation de la ligne 4 et -88 agents dans le cadre du plan de performance Diapason.

Les résultats sont tout juste à l'équilibre, ils sont fortement pénalisés par l'insuffisance de la couverture contractuelle. Le résultat d'exploitation s'inscrit en baisse de -124 M€ par rapport à 2022. Le premier facteur est une insuffisance de couverture de l'effet prix.

Le résultat net s'inscrit juste à l'équilibre à -9 M€. Au-delà de l'impact du résultat d'exploitation sur ce dernier, on retrouve une dégradation des frais financiers. Le contre-effet de la provision Urssaf passée l'année dernière joue favorablement sur les résultats 2023, ainsi que les opérations de cessions immobilières réalisées (Porte de la Villette et Sceaux) et 10 M€ de pénalités fournisseurs dans le cadre des retards de livraison.

On avait vu en décembre que le résultat net devait atteindre 18 M€. La dégradation de 9 M€ s'explique par celle de la couverture de l'indice électricité.

Dans la ventilation des résultats de l'EPIC par établissement comptable, on ne note pas de nouveauté par rapport à l'an passé. L'opérateur de transport est largement plus impacté que le GI par l'insuffisance de la couverture, le GI y étant moins sensible et ayant une rémunération bien encadrée par le contrat.

Pour la première fois figurent les résultats analytiques des unités d'affaires RSF et RDS. Pour ces deux BU, les résultats sont en perte à hauteur de -141 M€ et -74 M€. Ils retranscrivent le modèle Perform qui a été initié avec les différents flux de refacturation entre les BU, ou entre le siège et les différentes unités du siège.

Les investissements sont en hausse par rapport à 2022 avec une augmentation de 6,2 %, quasi à la barre des 2 Md€. En revanche, le retard est conséquent par rapport au PQI et au budget initial. Il n'y a pas de nouveauté, les deux principales raisons de l'écart au budget et au PQI sont des difficultés de transition énergétique des centres bus et dans l'acquisition des matériels roulants, ainsi que des retards dans les rénovations des MI2N et MI84 et dans la livraison des MP14, malgré la signature des protocoles Alstom.

Par rapport à 2022, le programme matériel roulant est en hausse. On retrouve l'acquisition des MI20 et la livraison des MP14, même si c'est inférieur au budget et au PQI. Le programme infrastructure augmente de 55 M€, il concerne tous les travaux d'entretien des voies sur le réseau et l'aménagement des VMI. Sur le tramway, le programme est en augmentation du fait des projets de prolongement. Quant au programme ACT (accroissement de la capacité de transport), il est en baisse de par la terminaison de certains projets d'extension de ligne, notamment la 4 et la 14 nord.

La dette de l'EPIC atteint un point bas à 5,2 Md€, malgré une insuffisance de financement et un volume élevé sur l'année 2023. L'insuffisance de financement par la capacité d'autofinancement est essentiellement expliquée par la dégradation des résultats. Des investissements ne sont pas couverts par les fonds propres de l'EPIC à hauteur de -56 M€. La stabilité des appels de fonds réalisés et payés par les financeurs au 31 décembre a joué favorablement sur la variation de la dette.

Autre élément, les dotations aux filiales pour un volume de 47 M€ en 2023, en baisse par rapport à 2022, fléchés sur RATP CAP Île-de-France pour 14 M€. On a la nécessité de recapitaliser la filiale de Mantes, de structurer la holding et de financer les appels d'offres. CAP répond aux différents appels d'offres, notamment de Bus Paris, sans avoir de recettes en face.

Il y a 33 M€ auprès de RATP Participations. On retrouve le MaaS pour 28 M€ et 5 M€ dans le cadre du financement des activités de copromotion pour RATP Solutions Ville et le financement des pertes de Cityscoot.

Un autre point qui compense le volume de dotations est à noter : la soulte financière perçue par l'EPIC. Il s'agit de l'émission obligataire réalisée en 2023. Le différentiel de taux a été favorable, ce qui a généré 53 M€ jouant positivement sur le niveau de la dette.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour cette première partie. Mme EGRETAUD va nous parler des filiales du Groupe.

Mme EGRETAUD (Secafi).- Bonjour. J'aimerais vous apporter de bonnes nouvelles concernant les filiales, cela ne sera pas forcément le cas. Je vais commencer par un point positif, l'évolution du chiffre d'affaires de l'ensemble des filiales, avec une belle progression de presque 13 % sur l'année 2023 (+222 M€). L'ensemble des filiales frôle les 2 Md€ de chiffre d'affaires sur l'exercice.

RATP Dev englobe les deux-tiers de cette progression. On aura l'occasion de revenir sur les éléments phares de cette hausse du chiffre d'affaires de RATP Dev, qui est en ligne avec le budget révisé sur son chiffre d'affaires. Les autres filiales composent le dernier tiers de cette hausse du chiffre d'affaires et atteignent le budget 23.

En revanche, le résultat opérationnel de l'ensemble des filiales est resté déficitaire en 2023 et s'est dégradé de 14 M€ à -26 M€ sur l'ensemble de l'année. Cette dégradation est moins importante qu'à l'estimé 23. Cela fait miroir avec l'évolution du résultat opérationnel de RATP Dev, qui est en progression sur l'exercice 2023, qui demeure à l'équilibre et dépasse l'estimé 23 qui intégrait un impact défavorable comptable sur la concession de Parklife. Cet impact a été annulé sur l'exercice 23. RATP Dev dépasse son estimé en termes de résultat opérationnel. Les autres filiales présentent un Ebit en détérioration de -17 M€, avec une perte opérationnelle de -35 M€ qui est supérieure au budget mais en ligne avec l'estimé 23.

En termes d'évolution de la dette, on note une stabilité de la dette de l'ensemble des filiales, qui masque une nette amélioration au sein de RATP Dev qui a réalisé de gros efforts en termes d'encaissements de créances qui se sont matérialisés sur la fin de l'exercice, notamment par des encaissements de l'Arabie saoudite.

Quelques éléments introductifs sur RATP Dev pour comprendre certaines évolutions d'indicateurs au sein de la filiale. On en avait parlé la dernière fois lors de notre intervention sur l'estimé 23 et le budget 24, il y a un enjeu déterminant dans le cadre du contrat Toscane, lié à l'exercice du droit à rééquilibrage du contrat pour les deux premières années. On avait fait mention d'une mission d'expertise en cours. Le collège d'experts a remis son premier rapport pour la première année. Il faut garder à l'esprit que ce rapport n'a aucun caractère exécutoire, il ne fait que fixer des principes particuliers, principes assortis de recommandations juridiques. Il conforte toutefois sur l'exécution du rééquilibrage notamment Covid.

Sur cette base, pour l'exercice 23, RATP Dev a constitué une provision au titre du droit à rééquilibrage qui a été extrapolée sur l'année 2. La totalité de cette provision a un impact négatif de -13,7 M€ sur les comptes de RATP Dev.

Concernant RATP Dev et l'activité à Londres, lors de notre intervention en décembre, on avait mentionné un décalage de la sortie de RATP Dev à Londres en raison d'une situation extrêmement difficile et complexe sur la zone géographique. Ce décalage pèse lourdement sur les résultats de RATP Dev. Le résultat net des filiales est impacté par des pertes de -172 M€ générées sur l'activité londonienne. Une issue est attendue sur l'année 24. L'idée est de céder Londres à un prix acceptable pour RATP Dev. Pour formaliser un prix de rachat acceptable, RATP Dev a procédé à la rupture des contrats à mi-parcours puisque cette clause existe dans le cadre des contrats londoniens. Désormais, RATP Dev est dans l'attente des décisions d'attribution par l'autorité organisatrice londonienne TfL. Ces ruptures de contrat donnent à RATP Dev l'opportunité d'améliorer ses performances sur l'activité londonienne. Certes, cela ne se voit pas en 2023. En revanche, au fur et à mesure des mois, la perte opérationnelle se réduit parce qu'on est dans un contexte de remontée des prix qui seront fiables.

L'idée est d'envisager des pertes moindres au moment de la vente, ce qui n'aurait pas forcément été le cas si on avait cédé en 2023. "*Wait and see*", il faut attendre de voir ce qu'il se passe, attendre les réattributions de routes et voir quelle sera l'issue fin 2024 avec une possible reprise de discussions avec les potentiels repreneurs.

Concernant le panorama des résultats de RATP Dev au 31 décembre 2023, le chiffre d'affaires progresse, le résultat opérationnel s'améliore de nouveau à 9 M€ hors impact de Londres, qui se répercute au niveau du résultat net de RATP Dev qui est en déficit de -89 M€ en 2023, certes en légère amélioration par rapport à la situation de fin 2022, mais les -89 M€ englobent les -72 M€ de pertes sur Londres.

En termes d'évolution du chiffre d'affaires, la progression de +10 % de l'activité de RATP Dev s'explique en grande partie par les ambitions de croissance en France et aux États-Unis qui se confirment sur l'année, tant sur les développements réalisés au cours de l'année 2023 avec l'impact de Toulon et Laval en France, ou de Raleigh et Durham aux États-Unis, que par l'effet en année pleine des gains réalisés en 2022 (+20 M€ aux États-Unis et +12 M€ d'impact en France). En 2023, il faut retenir la confirmation de la reprise sur le *sightseeing* en France, mais également à Londres. Le démarrage des essais commerciaux de la ligne 2 du métro de Riyad joue favorablement dans l'évolution du chiffre d'affaires pour +32 M€. Il y a également l'Égypte pour +14 M€ et la croissance organique des contrats

en portefeuille pour +49 M€ répercutant l'indexation des contrats français, italien et sud-africain.

Toutes ces évolutions positives ont notamment permis d'absorber quelques éléments négatifs dont les sorties de périmètre pour -70 M€ (dont Valenciennes), et un effet devise très défavorable sur 2023 pour RATP Dev pour -48 M€.

Le résultat opérationnel est à nouveau bénéficiaire. Hors Londres, toutes les zones géographiques sont en Ebit positif pour RATP Dev. On note une amélioration des performances de contrat, que ce soit en Égypte, sur le *sightseeing* et à Hong Kong, l'effet des développements 23 concentrés essentiellement en France et aux États-Unis, et l'effet net des gains et des pertes de l'année 2022 qui ont un impact positif sur l'évolution de l'Ebit. Cela a permis d'absorber la progression des coûts de développement et quelques éléments techniques qui ont été défavorables pour RATP Dev en 2023.

Le résultat net part du Groupe termine en perte de -89 M€, avec l'impact des pertes de Londres pour -72 M€. Cette perte est en légère amélioration par rapport à 2022 d'une part, en raison d'une variation positive de l'Ebit opérationnel et d'autre part, en raison d'une diminution de la charge d'imposition. La baisse des pertes de Londres a en partie été absorbée par une augmentation globale des charges financières de RATP Dev qui sont liées au contexte de remontée rapide des taux.

S'agissant du résultat de RATP CAP Île-de-France en 2023, le point significatif sur l'exercice est la progression du chiffre d'affaires de la filiale CAP Île-de-France qui intègre la filialisation des Ateliers de Championnet pour +34 M€ dans la progression de l'activité de RATP CAP Île-de-France, mais aussi l'effet en année pleine des gains 22 de Saclay et de Bièvres. À cela s'ajoute le développement d'Origami qui a permis d'absorber les pertes de contrats historiques pour la filiale.

En revanche, on constate dans les courbes de la diapositive une dégradation du résultat opérationnel et du résultat net part du Groupe de RATP CAP Île-de-France. Cette dégradation répercute les difficultés d'exploitation déjà abordées sur les réseaux de Saclay et de Bièvres, mais essentiellement de Saclay. Des provisions supplémentaires ont dû être passées en plus de ce qui était prévu dans l'estimé 23. Des négociations sont à venir avec IDFM afin d'obtenir un avenant d'offre et un assouplissement du contrat sur les validations et les indicateurs de qualité de service. Pour autant, cela ne donne pas forcément de perspective d'amélioration, et en tout cas pas de retour à un résultat positif sur 2024.

Pour RATP Solutions Ville, la progression du chiffre d'affaires est essentiellement portée par RATP Real Estate, mais également par RATP Connect. Le résultat opérationnel s'est légèrement amélioré de +0,3 M€ à 5,2 M€. En revanche, le résultat net part du Groupe clôture pour la première fois en perte à -0,9 M€, en raison de l'impact significatif des pertes générées sur Cityscoot.

Faisons un focus particulier sur le sujet pour estimer quel a été le coût de cette activité pour le Groupe à date. Pour rappel, il y avait eu une prise de participation minoritaire en 2018, puis le Groupe RATP est devenu l'actionnaire majoritaire en 2022. Pour faire un premier bilan des investissements réalisés sur Cityscoot, ils s'élèvent à plus de 21 M€, dont 15,6 M€ liés à la montée en capital parmi lesquels 7,3 M€ sur l'exercice 2022. Cityscoot est dans une situation très difficile, un plan de redressement a été mis en place mais s'est avéré plus long que prévu en termes de retours positifs, notamment avec d'importants coûts de maintenance liés au vieillissement de la flotte. Vu ces difficultés, la RATP a décidé en 2023 de trouver une solution pour céder l'activité. Le projet de cession n'a malheureusement pas abouti, ce qui a entraîné la décision de cessation de paiement de Cityscoot en novembre 2023, un redressement judiciaire acté en fin d'année, et la décision récente d'accepter

l'offre de reprise par l'espagnol Cooltra, l'ancien fondateur n'ayant pas pu réunir les fonds nécessaires pour pouvoir reprendre l'activité. Cette reprise par Cooltra sauvera peut-être l'activité de Cityscoot. En revanche, elle aura un impact défavorable sur les effectifs puisqu'une grande majorité de suppressions d'emplois est prévue par le repreneur Cooltra. Il faut retenir qu'en tant qu'actionnaire de référence, l'EPIC RATP aura l'obligation de reclasser le personnel non repris par Cooltra.

Pour dresser un premier bilan sur les années 22 et 23, les pertes nettes cumulées sur l'activité de Cityscoot s'élèvent à plus de 20 M€ sur ces deux années.

S'agissant du Pôle Services en 2023, la bonne nouvelle est la progression du chiffre d'affaires de +8 % portée par RATP Smart Systems, mais également par Maintenance services et RATP Travel Retail. En revanche, le résultat opérationnel demeure en zone déficitaire et se dégrade de près de -3 M€ sur 2023, générant une perte de -15 M€, toujours exclusivement portée par RATP Smart Systems en lien avec la hausse des coûts du MaaS et les difficultés rencontrées par Navocap.

Je vais finir par une note positive sur les résultats de Systra avec une très forte croissance du chiffre d'affaires de la filiale de +172 M€. C'est le reflet des acquisitions réalisées par la filiale au cours de 2023, trois nouvelles sociétés en Australie, en Espagne et en Scandinavie. On a également des effets organiques avec un dynamisme de l'activité de la filiale en France, en Arabie saoudite et en Italie, mais aussi le contrat historique HS2 au Royaume-Uni.

En revanche, on note dans la quote-part rétribuée au Groupe RATP que la progression de l'activité ne s'est pas reflétée dans l'évolution du résultat net qui est en légère baisse pour Systra (-3 %). La filiale est essentiellement impactée par l'alourdissement de ses charges financières dans le cadre de la remontée des taux et parce qu'il a fallu financer les acquisitions réalisées par la filiale.

Les perspectives d'activités sont très optimistes avec un carnet de commandes de 1,4 Md€.

Il faut noter une avance d'actionnaire de 25 M€ en 2023 réalisée pour accompagner la croissance de la filiale, qui sera convertie en capital en 24.

Autre élément d'actualité, on a tous eu écho des différents articles parus dans la presse concernant l'évolution capitalistique de Systra qui pose la question de l'impact que cela aura pour Systra et des décisions qui seront prises au niveau du Groupe RATP dans cette évolution capitalistique.

Je vous remercie.

Mme FERRIER (Secafi). - Pour terminer rapidement sur le Groupe, puisqu'on a abordé les volets EPIC et filiales, la combinaison de l'avenant 8 et du dynamisme de l'activité se retrouve au niveau du chiffre d'affaires du Groupe RATP. Ce dernier termine à 6,5 Md€, en hausse de 436 M€ par rapport à 2022. Cette hausse est portée par l'EPIC et les filiales, notamment RATP Dev. En revanche, il y a une dégradation du résultat net part du Groupe de -84 M€ par rapport à l'année 22 pour terminer à -109 M€. La dette nette est stable sous l'effet des créances côté RATP Dev et des appels de fonds réalisés côté EPIC.

Concernant la conclusion et les principaux rendez-vous de l'année 2024, il y a les Jeux Olympiques avec la réalisation du plan de transport, le plan de recrutement au titre de l'année avec l'ambition de recruter 3 413 agents selon la ventilation mentionnée, le contrat de Saclay qui doit être rééquilibré et les négociations attendues avec IDFM à ce titre, le MaaS avec des rendez-vous majeurs attendus en 24. Au regard de l'issue des négociations avec IDFM, des décisions en interne devraient être prises pour le dernier trimestre de l'année.

On rappelle les principaux enjeux. Le Groupe a mis en demeure IDFM sur l'engagement non tenu relatif au commissionnement des ventes de titres du fait de la loi LOM. La DGITM a lancé une étude sur le fonctionnement du MaaS en général, avec l'objectif d'établir des règles de droit souples et des recommandations. Pour terminer, Apple se positionne comme prestataire technique et comme distributeur. Ce dernier volet tuerait tout modèle de MaaS en Île-de-France pour la RATP et pour IDFM qui se positionnent en opérateur de MaaS.

Par ailleurs, la volonté est de boucler ou déboucler la situation londonienne d'ici la fin d'année. TfL aura toutefois un rôle dans le rythme de réattribution des appels d'offres, son objectif étant de se laisser du temps.

Autre point important relatif à l'avenant 8, au-delà du déplafonnement de l'indice des salaires, il y a un enjeu central sur l'avenant Bus Paris qui doit être passé. Une négociation est prévue mi-octobre 2024. Il devra traiter l'échelonnement de l'ouverture à la concurrence des lots et le volet continuité de service. Il pourrait commencer à traiter ce que l'on appelle l'architecture des futurs contrats Bus Paris. Pour en avoir discuté au travers des échanges que l'on a eus, tout en restant au conditionnel, cette architecture des futurs contrats pourrait se rapprocher des contrats actuels sur les DSP Optile. Aujourd'hui, les contrats sont plus risqués que les précédents. Ils font porter le risque financier sur les opérateurs avec une part variable très importante, comme on le voit sur Saclay, couplée à des exigences que l'on considère comme élevées, voire totalement démesurées, sur des objectifs de validation et de qualité de service, qui fondent l'équilibre économique des contrats.

Parmi les rendez-vous de l'année, il y a la négociation du contrat avec l'EPIC puisqu'il n'y aura pas de prolongation du contrat actuel. Plusieurs jalons sont d'ores et déjà envisagés : la négociation du PQI à mi-année, la négociation sur le volet GI pour la mi-année avec l'objectif de saisir l'autorité de régulation des transports fin juin, et un volet important sur le rebasage qui concerne l'opérateur de transports avec la nécessité d'un rebasage entre 220 et 240 M€.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- Ce rapport comprend les trois points.

 **Rapport de la President de la Commission Economique sur l'arrêté des comptes sociaux au 31/12/2023 de l'EPIC RATP et sur l'arrêté des comptes consolidés du Groupe RATP au 31/12/2023 avec les filiales RATP**

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 27 février 2024, étaient les experts du Cabinet SECAFI avec Bérénice FERRIER, Ludivine EGRETAUD ainsi que Azélie QUILLET, Valérie OGIER et Luc PIFFARD pour la Direction. Nous les remercions pour leurs présentations et leurs explications.

2023 a été une année marquée par l'impact de l'inflation et principalement sur l'énergie, un niveau d'absentéisme important malgré une légère amélioration ainsi que l'impact déficitaire des filiales et principalement par les pertes de Londres, CAP Ile-De-France avec le contrat de Saclay et Cytisoot. Pourtant, au regard des résultats, l'entreprise "tire son épingle du jeu" in extrémis grâce à la conclusion d'un avenant au contrat EPIC-IDFM et l'obtention de l'aide COVID de l'Etat avec une évolution du trafic, une meilleure production de transport et des moindres pénalités entre autres.

Comptes Sociaux :

Les investissements 2023 atteignent un niveau record pour un montant de 2,4 Md€ intégrant la ligne 14 Sud pour le compte de la Société du Grand Paris, soit une hausse de 7,3 % par rapport à 2022 et portés par les projets d'acquisition de matériel roulant et d'entretien des infrastructures.

Si le Chiffre d'Affaires de l'EPIC progresse pour atteindre 5,3 Md€ (+7,6 % par rapport à 2022) en raison de l'amélioration de l'offre, de l'aide COVID et de l'indexation des rémunérations IDFM, le résultat net chute drastiquement pour atteindre malgré tout un résultat positif à 9,2 M€ après versement de l'intéressement aux salariés (soit -76 M€ par rapport à 2022) impactés par la baisse du résultat d'exploitation et la dégradation des frais financiers mais contrebalancés entre autres par le contre effet de la provision URSSAF.

La dette nette est stable par rapport à 2022 pour atteindre 5,2 Md€ avec un Cash-Flow libre (flux de trésorerie disponible) de +28 M€ et une CAF (Capacité d'Autofinancement) en dégradation à 773 M€ insuffisante pour couvrir les investissements sur fonds propres mais compensée par un BFR (Besoin en Fond de Roulement) favorable.

Les dotations aux filiales s'élèvent à 47 M€ (soit -21 M€ par rapport à 2022) réparties d'une part vers Ratp Participations pour 33 M€ (28 M€ sur le Maas et 5 M€ sur Solutions Ville pour compenser les pertes de Cityscoot) et d'autre part vers RATP CAP Ile-De-France pour 14 M€.

Les effectifs de l'EPIC sont stables par rapport à 2022 (soit +0,2%) pour atteindre 43 817 agents (soit +102 agents) expliqués par l'évolution de l'offre contractuelle (+174 ETP), la performance nette (-936 ETP) et le rattrapage du retard de recrutement de 2022 (+497 ETP). Même s'ils ne rentrent pas dans les effectifs, la commission demande le nombre des intérimaires sur l'ensemble du réseau car ils participent largement à la production.

Le chiffre d'affaires du Gestionnaire d'Infrastructures (GI) progresse de +63 M€, tiré par l'indexation sur l'inflation de la rémunération d'exploitation versée par IDFM (+22 millions d'euros) et une série d'autres éléments favorables pour +35 millions d'euros (régularisation de la contribution R12 – refacturation d'impôts et taxes, augmentation de la R2 liée à la croissance de la base d'actifs, hausse des recettes annexes), mais également du fait de la montée en puissance des activités du gestionnaire d'infrastructures du Grand Paris Express (+15 millions d'euros).

Le résultat opérationnel de l'Opérateur de Transport (OT) évolue de -105 M€, dont -94 M€ pour l'EPIC et -11 M€ pour les filiales.

Résultat des Filiales :

Si l'EPIC se retrouve tout juste à l'équilibre, le Groupe RATP est en perte pour la 2^{ème} année consécutive. Le RNPG (Résultat Net Part du Groupe) est en chute libre à -109 M€ (contre -26 M€ en 2022) liée aux filiales déficitaires de Londres (-72 M€), de CAP Ile-De-France (-32 M€) et du Maas (-16 M€).

RATP DEV porte la croissance des filiales avec un Chiffre d'Affaires à 1 580 M€ bénéficiant des gains de nouveaux contrats en France, Etats-Unis, Australie et Serbie mais aussi avec le démarrage de la ligne 2 du métro de Riyad et l'encaissement des créances en Egypte et en Algérie (avec des intérêts supplémentaires pour cette dernière). Il est également à souligner la reprise progressive du Sightseeing à Londres et à Paris. Cependant, le RNPG s'inscrit encore à un niveau important de pertes à -88 M€ impacté par les résultats de Londres. Il est à rappeler qu'un processus de désengagement est

lancé avec une formalisation d'un prix de rachat acceptable pour un objectif d'une conclusion avant la fin 2024. Il est à noter également un impact de -13,7 M€ sur les comptes de RATP DEV en 2023 lié au contrat Toscane. Une mission d'expertise avait été lancée pour l'exercice du droit à rééquilibrage du contrat. Le rapport, qui n'a pas de caractère exécutoire, conforte sur l'exécution du rééquilibrage Covid.

Les autres filiales établissent un Chiffre d'Affaires de 362 M€ (soit + 25,3 % par rapport à 2022).

RATP Cap Ile-de-France a un résultat opérationnel en forte dégradation de -16 M€ porté par Saclay avec une offre à réaliser supérieure à la demande, un matériel en mauvais état et un niveau important d'absentéisme. Il est à noter que les éléments relatifs aux Ateliers de Championnet (100 % filiale de CAP depuis avril 2023) et de STL (Services Transport et Logistique) appartenant à la Business Line Origami n'ont pas été communiqués. Pour l'entreprise, leurs résultats seraient "meilleurs" ou "confirmés" malgré les charges additionnelles liées à l'incendie de bus en décembre dans le dépôt d'Aubervilliers.

RATP Solutions Ville voit son Chiffre d'Affaires progresser de 21,6% pour atteindre 111 M€ porté par RATP Real Estate avec la mise en service de LYBY+ et d'Esterel ainsi qu'à la commercialisation de Philidor mais aussi par RATP Connect avec la fin des travaux 3G/4G et l'avancée sur la ligne 14. Il est à constater cependant l'augmentation de la perte de Cityscoot pour -1,7 M€ par rapport à 2022 et l'impact sur l'EBIT est déficitaire de -8,3 M€. La commission apprend que le personnel (environ une centaine de personnes) de Cityscoot devra être réintégré dans l'EPIC. Par ailleurs, Cityscoot continuera sa route avec Cooltra. A titre d'information, si l'on additionne l'ensemble des investissements dans Cityscoot depuis 2018 qui s'élèvent à 21,2 M€ au cumul de l'année 2022-2023 pour -20, 6 M€ se sera des pertes de 41,8 M€ qu'aura subi Cityscoot pour la filiale.

Pôle Services qui comprend RATP Smart Systems, RATP Travel Retail, RATP Maintenance Services enregistre un Chiffre d'Affaires à 89 M€ (soit + 8% par rapport à 2022). Il est à constater que Pôle Services comprend également RATP Evolutions Services et RATP Sûreté Expertises (sans données économiques). Le résultat opérationnel reste cependant déficitaire avec une perte de -15 M€ toujours portée par RATP Smart Systems pour la hausse des coûts du Maas (licences et amortissements) et les difficultés rencontrées par le fabricant de matériel électronique.

Systra dépasse le milliard d'euros de Chiffre d'Affaires (à 1 072 M€) soit une progression de +19% porté par trois acquisitions (Bamser en Australie, Subterra en Espagne et Olympus en Scandinavie) ainsi que les contrats "grande vitesse" du Royaume-Uni, de la France, de l'Arabie Saoudite et de l'Italie. Cependant le résultat net est en légère diminution de -3% dû à l'alourdissement des charges financières. Les perspectives d'activité sont encourageantes, cependant, quelques éléments nouveaux sur Systra comme une annonce officielle publique interroge la Commission. Pourquoi Didier Traube aurait-il annoncé renoncer à la direction de la filiale ?

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Doit faire des propositions de reclassement, pas d'obligation.

Mme AZEVEDO.- (Cf. suite du rapport) "Par ailleurs, Cityscoot continuera sa route avec Cooltra..."

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.-

Arrêté des comptes sociaux de l'EPIC RATP et des comptes consolidés du Groupe RATP au 31/12/2023 : Un cheval cabré ?

L'EPIC, en son temps, fut une entreprise industrielle intégrée jusqu'en 2012, mais qui aujourd'hui est morcelée au gré des transformations et réorganisations menées depuis, la dernière en date est "RATP 2023".

De présidence en présidence, de contrats en contrats, en dépit de l'arrivée d'un ancien 1^{er} Ministre qui se veut porteur d'un discours d'apaisement et d'un dialogue social plus serein, la CGT-RATP fait le constat, en s'appuyant sur les résultats 2023 que vous nous présentez aujourd'hui, que nous sommes toujours dans l'attente de la traduction concrète et opérationnelle des orientations stratégiques et politiques présentées il y a 1 an quasi-jour pour jour.

Ce qui a été présenté hier comme un atout économique s'avère donner raison à la CGT RATP dans ses déclarations passées, plus particulièrement concernant les filiales. Soulignons que les dotations aux filiales atteignent, pour 2023, 47 M€. Rappelons que l'EPIC RATP à reverser en dotation, vis à vis des filiales du Groupe, 766 M€ depuis 2002 dont 532 M€ vers RATP Dev avec un retour quasi nul, au regard du montant affiché de 56 M€.

Le moment n'est-il pas venu de créer les conditions d'un audit complet afin de faire un état des lieux précis notamment au regard des propos de notre PDG qui s'était posé la question de la pertinence à continuer à aller chercher des marchés à perte à l'étranger ou peut-être se recentrer sur notre vrai savoir-faire en IDF ?

Les résultats 2023 se veulent être rassurants en s'appuyant sur l'avenant 8 du contrat passé entre l'entreprise et son Autorité Organisatrice IDFM, qui a reversé à l'EPIC 125 M€ pour l'année 2023, complété de 160 M€ pour 2024. A cela, il faut ajouter 50 M€ d'aide de l'Etat permettant le déblocage de l'intéressement, porté par une communication forte de l'entreprise.

Au-delà des éléments cités, l'avenant 8 intègre la négociation d'un avenant propre à RDS, un point structurant pour les futurs contrats BUS PARIS au travers d'un contrat dédié.

La CGT-RATP vous alerte encore sur les enjeux de l'ouverture à la concurrence dont les contrats font davantage porter la contrainte financière sur l'opérateur. Nous en voulons pour exemple la situation en Grande Couronne du réseau OPTILE où pas un jour ne se passe sans que les salariés ne se mobilisent pour dénoncer leurs conditions de travail et les salaires !

Notre inquiétude est également portée par la situation dénoncée dans les médias sur l'avenir de Systra et l'ouverture de son capital à d'autres actionnaires et des incidences tant sur la définition d'une nouvelle stratégie, du devenir des relations avec la SNCF et des agents encore détachés, des impacts sur les résultats du Groupe au regard de l'apport de Systra dans les résultats financiers, etc.

Le fait que seuls des fonds de pensions soient susceptibles d'intégrer le capital illustre un changement de paradigme. L'Etat français aurait-il donné son aval ? Ce qui relèverait une contradiction au plus haut de l'Etat de réindustrialiser la France et de préserver son ingénierie, secteur déjà en crise.

La CGT-RATP s'interroge également sur le devenir de RATP Dev. Cette filiale, tant plébiscitée par la Direction de l'entreprise, suivrait-elle le même chemin que Systra ? Ouverture du capital ou revente ? Lors de la séance du 28 juillet dernier, il a été évoqué une éventuelle revente de RATP Dev, inscrit sur le PV de cette séance.

Autre exemple, l'arrêt de Cityscoot, mise en redressement judiciaire qui, au bas mot, aura coûté 21 M€ au Groupe RATP. La reprise par une entreprise espagnole impose à l'EPIC, en tant qu'actionnaire de référence, le reclassement de 2/3 du personnel. Avez-vous d'ores et déjà pris contact avec les salariés concernés et travaillé sur leur intégration dans les différents départements ? Le SDRH devra mettre en évidence cet aspect.

Votre dossier nous apprend une chose sur la productivité, c'est la constance de mener une politique soumise aux seules injonctions financières et qui est catastrophique pour l'entreprise.

Cette dernière est supérieure de 32 M€ par rapport à 2022, la propulsant à un niveau jamais atteint de 60 M€, se traduisant par -936 emplois. Là où notre inquiétude est d'autant plus grande, c'est que les effectifs sont affichés stables à +102 sur le global. Vitesse et précipitation n'ont jamais fait bon ménage !

Le nombre de départs, tant au cours de la période d'essai qu'après embauche, questionne sur la mise en œuvre de réelles mesures visant à améliorer l'attractivité de l'entreprise, que cela soit en matière de qualité de vie au travail, d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, la rémunération, etc. A cela s'ajoute que, dorénavant, les agents n'osent même plus évoquer le fait qu'ils sont agents RATP, alors même que cela a toujours été une fierté revendiquée. Pire encore, ils vont même, pour certains, déconseiller à leurs proches ou aux personnes qui les sollicitent de postuler.

Entrer aujourd'hui à RDS, au contrôle ou encore à la maintenance pour une garantie de l'emploi, ne peut être vendeur. Pour les machinistes, c'est une différence de salaire à l'embauche de 292 € depuis le 1^{er} janvier 2023 (quid de la différence entre avant CTMR et après ?), c'est également pour tous les agents entrés après le 1^{er} septembre, de cette même année, un passage au régime général pour le calcul des pensions.

Le secteur de l'encadrement n'est pas non plus épargné, car nous faisons le constat de départs de plus en plus nombreux d'agents de maîtrise et de cadres qui ne trouvent plus de sens dans leur travail. Des départs qui sont très peu remplacés par manque de candidatures. Cette situation conduit à la fois à une perte de connaissance ainsi qu'à un accroissement de la charge de travail pour celles et ceux qui restent dans l'entreprise.

"(La fidélisation des nouveaux entrants doit devenir un impératif pour l'entreprise au regard de l'intervention de la délégation CGT des élus de MRF à la suite de la suspension de début de séance et aux interpellations portées par la CGT et FO lors de leur déclaration respective en ouverture de séance.)"

IDFM a, certes, sa part de responsabilité, mais l'entreprise s'est bien gardée de recruter, préférant se cacher derrière la demande de Valérie Pécresse de diminuer l'offre de transport de 30 % durant la COVID, ce qui lui a permis d'augmenter la productivité de croissance adroitement dissimulée.

Cette présentation pointe une nouvelle fois la question de l'absentéisme de plus en plus important. Sérieusement, cette question ne peut et ne doit pas être abordée que sous le prisme de l'arrêt de complaisance. En effet, il est tout de même difficile de balayer, d'un revers de la main, les impacts des réorganisations permanentes qui déstabilisent les collectifs de travail. Il est tout autant difficile de balayer les incidences directes de cette politique de réduction permanente des coûts, qui se traduit par une dégradation des conditions de travail, de vie au travail et de perte de sens du travail. Tout cela conduit, à un moment ou un autre, à un mal-être des agents voire, de la souffrance physique ou psychologique et donc, possiblement, à des arrêts de travail.

Il est évident que le prochain SDRH devra tenir compte de ces évolutions qui pénalisent fortement l'entreprise qui, visiblement, n'ambitionne plus d'être un employeur qui pèse dans le bassin de l'emploi en île de France.

Nous souhaitons aussi vous signaler qu'en comparant vos éléments présentés et ceux portés à la connaissance des élus de RDS, dans le tableau de bord de décembre 2023 sur les résultats, une ambition plus que mitigée en ressort, car il en résulte un niveau d'embauches bien inférieur à ce qui nous est présenté, c'est à dire un effectif de 129 vs 2 400.

La CGT-RATP s'interroge sur la communication de l'entreprise, en trompe l'œil, qui se veut sans doute rassurante, mais envers qui ?

Dans le cadre des Jeux Olympique de Paris, des évolutions techniques sont à venir concernant la billettique en lien avec la politique tarifaire. Ces développements induisent un coût, sont-ils financés par IDFM ?

Concernant les investissements, la CGT n'a jamais émis d'avis négatif sur ce sujet, nous avons juste été parfois critiques sur la façon dont ils étaient affectés. Pour l'année 2023, le niveau atteint près de 2 Md€, en hausse de +6,2 % par rapport à l'année précédente ; toutefois, loin des ambitions du budget initial de 2,3 Md€, dont le retard reste largement attribuable aux industriels et notamment ALSTOM.

La CGT-RATP retient également autre chose sur le contrat qui la lie à son AO, un contrat devenu moins protecteur et qui pénalise fortement les résultats de l'ÉPIC, au point de faire peser un risque énorme sur l'avenir et le prochain contrat à renégocier. Ce dernier devra impérativement prendre en compte le coût de certaines MACE. Gageons que l'épreuve de l'an dernier, sur l'intéressement et l'inquiétude soulevée, conduit les négociateurs de l'entreprise à faire preuve de plus de perspicacité et de ténacité, voire de résilience...

Enfin, ce n'est pas en arborant un cheval cabré comme totem, symbole de véhicules réputés dans le domaine de la course automobile, devenu le chantre de la politique de l'entreprise, que cela fait de nous un champion dans la compétition acharnée et totalement faussée que nous subissons. En effet, bien souvent et comme dit le proverbe, "Qui veut voyager loin ménage sa monture". En outre, toute monture qui se cabre finit par désarçonner son cavalier... La ligne d'arrivée est visiblement bien loin et les chasseurs de talent sont nombreux à notre porte...

Je vous remercie de votre attention.

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

M. HONORÉ.-

Il s'en est fallu de peu, la marge, 9 millions d'euros est infime en comparaison du Chiffre d'Affaires de l'entreprise (5,3 milliards d'euros), pour que la RATP, n'enregistre en 2023 un résultat historique, en perte. L'EPIC RATP, subissant de plein fouet l'inflation, les surcoûts de l'énergie et des salaires, conjoncture venant s'ajouter à un contrat RATP-IDFM déjà structurellement déséquilibré par l'insuffisance de financement de l'Opérateur de Transport.

Ce n'est pas faute d'avoir alerté, et d'être intervenu auprès d'IDFM, ce que FO Groupe RATP n'a pas manqué de faire à plusieurs reprises, mais le politique prend son temps, surtout lorsqu'il doit régulariser un défaut de financement de nos charges d'exploitations.

Un peu comme si vous faisiez un trajet en taxi mais que vous demandiez au chauffeur de payer la course !

L'entreprise limite malgré tout la casse à l'arrêté des comptes sous les effets combinés, de l'avenant n°8 (qui laisse un trou de 136 millions d'euros sur l'énergie), de la subvention COVID versée par l'état, d'une meilleure couverture de service et une reprise du trafic voyageurs sans oublier une productivité brute inégalée à hauteur de 78 millions d'euros, dont 936 emplois détruits.

En trompe l'œil, l'effectif de l'entreprise apparaît en légère hausse (+ 102 sur un an, mais également -1 185 sur quatre ans) sous l'effet de l'offre nouvelle, des renforts pour les JOP, du rattrapage des recrutements faisant défaut les années précédentes et de l'anticipation des prolongements de la ligne 11 et du T3B. Pour FO Groupe RATP, cette orientation synonyme d'intensification du travail et de dégradation des conditions de travail des salariés éclaire la forte hausse des démissions constatée dans l'entreprise.

La dette de l'entreprise est stable, à 5,2 milliards d'euros, malgré une CAF en recul de 227 millions depuis 2021 et un niveau historique d'investissements qui flirte avec les 2 milliards. L'écart au budget et au Plan Quinquennal d'investissements ne pourra être rattrapé, en raison du retard pris dans la transformation des Centres Bus et sur la fourniture de matériels roulants.

Du côté des filiales, le bilan de l'exercice 2023 est contrasté. La croissance est au niveau attendu mais la rentabilité pêche toujours.

Sur le pôle transport,

RATP Dev conforte son positionnement en France et aux Etats-Unis. Bénéficie d'apurements de créances en Algérie et en Egypte, d'une situation qui tend à se "normaliser" en Toscane sous réserve de la prise en compte par l'Autorité Organisatrice des coûts COVID et de l'inflation (une provision de 13,7 millions d'euros a été passée sur les comptes 2023), et d'un démarrage du contrat de Riyad.

Londres avec 72 millions de pertes pèse négativement sur le Résultat Net Part du Groupe qui s'établit à -89 millions d'euros.

Pour FO Groupe RATP, il est plus que temps de mettre un terme à l'hémorragie de l'unité d'affaires du Royaume Uni, dans un pays officiellement entré en récession depuis le Brexit.

De plus, les récentes réponses de l'entreprise, n'excluant pas de s'engager à nouveau sur des contrats avec l'Autorité Organisatrice de Londres, TFL, nous semblent en fort décalage avec les orientations exprimées en séance plénière par le PDG lors de sa prise de fonction.

CAP Ile de France poursuit sa structuration et son développement, toutefois, l'exercice est caractérisé par des sorties de périmètres, des pertes, un résultat opérationnel et un RNPG dégradés par les résultats de Saclay et de Bièvres. Là encore IDFM se fait attendre et tarde à régulariser la situation que subit la filiale de l'EPIC.

Sur le pôle ville,

RATP Solutions Villes poursuit sa progression, tiré par les bons résultats de RATP Real Estate et RATP Connect. Ces résultats sont contrebalancés par les coûts de la holding et les pertes de Cityscoot. Le RNPG de la filiale est pour la première fois en perte à -0,9 millions d'euros.

Le fiasco Cityscoot mérite que l'on s'y attarde quelque peu...

Après une prise de participation en 2018, puis une montée majoritaire au capital en 2022, l'aventure RATPiennne dans cette start-up, structurellement déficitaire depuis sa création, se solde par un redressement judiciaire en 2023.

Le cumul des investissements et des pertes se chiffrent pour la RATP à la modique somme de 42 millions d'euros !

A titre de comparaison, le coût pour l'entreprise de la mesure "points" de la NAO 2024 représente pour l'année en cours, 33,8 millions d'euros, pente d'échelons et charges comprises. Au besoin, nous pouvons détailler le calcul de ce coût...

- *8 points x 6,40554 (valeur du point) + 4,8% de majoration retraite + 11% de moyenne de la pente d'échelons + 45% de charges x 44 145 ETP projetés x 8 mois (yc 13^{ème} mois)*
= 30 525 972 €
- *7 points x 6,40554 + 4,8% de majoration retraite + 11% de moyenne de la pente d'échelons + 45% de charges x 44145 ETP projetés x 1 mois*
= 3 338 778 €

Le tribunal de commerce de Paris a retenu l'offre de reprise de Cooltra pour 400 000 €.

Seuls 30 emplois sur 150 seront conservés par celui-ci, la RATP (majoritaire au capital avant la cessation) devant fournir un job aux 120 salariés laissés sur le carreau !

FO Groupe RATP s'interroge sur le processus de formation qui sera proposé aux ex-salariés de Cityscoot et rappelle que les métiers de la maintenance doivent s'exercer après l'obtention de diplômes ou le suivi de formations qualifiantes, gages de sécurité des matériels et installations.

Sur le pôle services, nous retrouvons l'effet mécanique décrit précédemment. Une croissance du Chiffre d'Affaires, portée par RATP Smart Systems, RATP Maintenance Services et RATP Travel Retail pour un résultat opérationnel qui demeure déficitaire du fait des pertes enregistrées sur le MaaS.

Cette situation qui se répète depuis plusieurs années pourrait voir une embellie si la négociation avec IDFM sur le commissionnement des ventes de titres de transport trouvait, comme annoncé, une issue favorable d'ici l'été.

Passons à Systra.

Cette filiale française d'ingénierie, co-construction RATP-SNCF, dépasse le milliard d'euros de Chiffre d'Affaires et possède un carnet de commande record de 1,4 milliard.

La RATP (comme la SNCF) ont procédé en 2023 à une avance d'actionnaire à hauteur de 25 millions d'euros chacun pour accompagner sa croissance.

Même pénalisée par l'alourdissement des charges financières et du niveau d'imposition, le RNPG reste fortement contributif à hauteur de 5,8 millions d'euros. Après une période critique durant la pandémie, cette filiale respire la santé !

Toutefois, FO Groupe RATP estime qu'une mise au point s'impose.

En effet nous apprenons par voie de presse que le directeur France de Systra démissionne, que la raison de ce départ soudain n'est autre que le projet de la RATP et la SNCF de passer minoritaire au capital de ce fleuron de l'ingénierie, dans le but de faire entrer un ou des actionnaire(s) permettant à la filiale de doubler de taille à moyen terme et que des fonds français, PAI Partners et Latour Capital ainsi que le fond américain Carlyle et la holding Française Fimalac sont sur les rangs.

Rien de très rassurant pour l'avenir de cette filiale et de ses salariés si l'on considère la possibilité d'une vision "court-termiste" d'un éventuel nouvel actionnaire majoritaire.

Tout cela sans que la direction n'ait envisagé de nous informer de son projet, puisqu'il aura fallu la questionner en commission pour en obtenir la confirmation !

Enfin et pour finir, les résultats du Groupe sont à l'image de ceux de ses composantes.

Un Chiffre d'Affaires en croissance principalement porté par l'EPIC et RATP Dev, mais un résultat opérationnel en recul de -87 millions d'euros et un RNPG en perte pour la seconde année consécutive à -109 millions d'euros, sous l'effet de la dégradation du RNPG de l'EPIC (pour insuffisance de couverture contractuelle des prix de l'énergie) et des pertes enregistrées sur Londres, CAP Ile-de-France et Cityscoot. La dette nette est stable à 5,5 millions d'euros.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je reprécise : une offre d'emploi.

M. HONORÉ.- Ce n'est pas ainsi que cela a été présenté en commission.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai bien compris, c'est la raison pour laquelle je le précise.

M. LAMASSE.- On a compris à travers votre intervention sur les propos de Mme AZEVEDO qu'elle avait mal traduit...

M. LE PRÉSIDENT.- Non.

Mme AZEVEDO.- J'ai rapporté.

M. HONORÉ.- (Cf. suite de la déclaration) "FO Groupe RATP s'interroge sur le processus de formation qui sera proposé aux ex-salariés de Cityscoot et rappelle..."

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.-

Les représentants de l'UNSA Groupe RATP remercient tout d'abord les intervenantes et l'intervenant qui sont venus présenter un dossier qualitatif de synthèse des comptes 2023 et qui ont répondu tout aussi qualitativement à nos questions. Mais rentrons dans le vif du sujet.

Grâce à la renégociation de dernière minute de l'article 8 du contrat IDFM, l'octroi d'une aide COVID de 50 millions d'euros et une gestion plus fine des activités en fin d'année, l'EPIC RATP a évité de justesse une plongée dans le rouge historique de ses comptes en raison d'une inflation mal prise en compte. Cela a permis à chacune et chacun d'entre nous de maintenir un intéressement équivalent à celui de l'année précédente, récompense plus que méritée en raison de la productivité exceptionnelle de 1,5% réalisée.

Cependant, cette crise n'est pas uniquement liée à des problèmes d'inflation. Elle est également influencée par des phénomènes sociétaux tels que l'absentéisme, dont la hausse de 60% au niveau national depuis la période COVID ne montre aucun signe de diminution et se stabilise

durablement à ce niveau élevé, devenant une nouvelle norme d'absentéisme. Les élus UNSA Groupe RATP expriment leur préoccupation quant aux objectifs ambitieux de réduction de 33% de l'absentéisme en 2024, équivalent à un retour en activité de 1 000 ETP environ. Dans les faits le taux d'absentéisme à la RATP n'est supérieur que d'environ 2% à la nouvelle norme nationale. Face à l'écart entre l'ambition et la norme, nous refusons toute pression sur les employés pour atteindre des objectifs jugés irréalistes. Bien que les initiatives axées sur le logement et la qualité de vie au travail puissent certainement contribuer à dépasser la norme nationale, nous nous inquiétons également du volet coercitif mis en place en parallèle.

Concernant le recrutement nous ne partageons pas l'enthousiasme de la direction puisqu'au global nous réussissons tout juste à revenir à un effectif équivalent à celui de l'an dernier pour un périmètre d'activité en hausse. À la lumière de la nouvelle norme d'absentéisme et pour étendre davantage la couverture de service, il serait nécessaire d'ajouter 1 000 à 2 000 ETP. Ces effectifs supplémentaires sont finançables durablement grâce aux quelques 100 millions d'euros de réfaction et autres surpénalités payées à IDFM cette année. Tout cela profiterait aux clients voyageurs, ainsi qu'à leurs représentants régionaux. Concernant l'offre, nous élus UNSA Groupe RATP, nous inquiétons de constater en tant qu'utilisateurs au quotidien une surpopulation des trains y compris parfois hors des périodes dites "de pointe". Et ceci malgré le retour à l'offre nominale sur le RER et le métro et un écart de fréquentation de 14% en dessous de la période de référence de 2019. La demande n'aurait-elle pas durablement changé depuis la période COVID ? N'est-il pas temps de réviser l'offre qualitativement et pas seulement quantitativement afin d'avoir le bon nombre de trains aux heures où les voyageurs sont présents. En résumé, réaligner l'offre sur la demande, et accessoirement, réduire les inconforts source de malaise pour les voyageurs.

En ce qui concerne les investissements, nous nous réjouissons du bon déroulement des investissements réalisés en fonds propres. Cependant, en ce qui concerne les investissements bruts, nous exprimons notre inquiétude quant à la capacité à faire de notre unique fournisseur de matériel roulant, ALSTOM, qui, malgré d'importants efforts, doit s'acquitter de 10 millions d'euros de pénalités en raison de retards de livraison à la RATP. Cette interrogation est en lien avec les impacts potentiels de ces retards sur les calendriers stratégiques pour l'avenir de la RATP, tels que les extensions de la ligne 11 ou la mise en service de la ligne 15 Sud en 2025.

Pour terminer et malheureusement comme chaque année nous observons le flux persistant de recapitalisation des filiales à hauteur de 47 M€. Par comparaison, c'est plus que la productivité de 1% demandée par le contrat IDFM à l'EPIC pour 2023.

Impossible donc pour nous Elus UNSA Groupe RATP de cautionner ce bilan, même si les investissements récoltent notre assentiment.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO.

Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.-

Sur un an, le déficit net du groupe s'accroît de 325% essentiellement en raison de la diminution du résultat de l'EPIC. Cependant, il est important de noter que cela n'affecte pas la dette du groupe, grâce aux remboursements des créances émanant de Riyad, du Qatar et de l'Égypte. Certes le périmètre de l'activité augmente avec des succès sur des appels d'offres offensifs en France et dans le monde, mais la rentabilité de ces nouvelles activités est très insuffisante pour compenser les gros points noirs qui pénalisent le groupe RATP.

Les pertes considérables de 72 millions d'euros enregistrées par les filiales de Londres en 2023 annulent à nouveau financièrement les efforts déployés par les autres filiales de RATP Dev. Les filiales de Saclay et Bièvres avec leurs pertes de plus de 14 M€ plombent les résultats 2023 de CAP Ile-de-France.

La liquidation de CITYSCOOT, entraînant un coût de 13,9 millions d'euros pour le Groupe, occulte le potentiel de RATP Solutions Ville.

Et enfin Le MaaS, affichant des pertes approchant les 15 millions d'euros, maintient le pôle service dans une situation déficitaire depuis plusieurs années. Le MaaS, nous l'avons compris, pour la RATP c'est surtout une question d'image. Il faut avoir un MaaS quoiqu'il en coûte, et les danseuses ça coûte cher. Mais c'est peut-être le début de la fin. L'entrée d'Apple ou de Google sur le marché des titres de transport pourrait marquer le début d'une période critique. Il existe un risque significatif de remise en cause de notre modèle de financement du MaaS, ainsi que celui d'IDFM, qui repose sur le commissionnement de la vente de ces titres de transport et cette menace semble difficilement contournable.

A Londres, l'étau semble plus difficile à desserrer, tant qu'un repreneur n'aura pas été trouvé. Pour nous, le Groupe RATP finance indirectement le financement du transport à Londres via ses dettes, en lieu et place de l'autorité organisatrice, Transport For London (TFL). On ne voit pas trop pourquoi TFL voudrait que cela cesse. IDFM, à une moindre échelle, ne fait pas beaucoup mieux en région parisienne en retardant la prise en compte des avenants de l'offre réelle sur Saclay et Bièvres.

SYSTRA, quant à elle, se positionne depuis quelques années comme une filiale exemplaire, cumulant une croissance d'activité, un carnet de commandes bien garni et une rentabilité. Alors, pourquoi s'engager dans un projet commun avec la SNCF visant à ouvrir son capital à des investisseurs privés, provoquant ainsi le départ médiatisé de son responsable pour la France ? La logique économique de rentabilité du groupe aurait plutôt suggéré d'accentuer dès cette année les investissements dans le capital de cette filiale rentable pour en tirer des dividendes, au lieu de lui accorder cette année une avance de 25 millions sous forme d'avance aux actionnaires. La seule explication semble être d'ordre politique. On applique le dogme ultra-libéral qui stipule que les activités bénéficiant de financements publics ne devraient pas être rentables, avec comme conséquence la privatisation systématique de toute activité publique dès qu'elle devient lucrative.

La mise en place du reporting "taxonomie" est en cours dans le groupe RATP. Ces indicateurs normalisés sont conçus pour évaluer le degré d'alignement des activités du Groupe RATP sur les objectifs d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques. Ils offrent la possibilité de mettre en valeur les activités et les investissements du groupe afin de bénéficier des financements "verts" actuels et futurs. L'UNSA Groupe RATP espère qu'à terme, cette valorisation de la compétitivité sous l'angle de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) pourra englober non seulement l'aspect environnemental, mais également l'aspect social de la démarche RSE afin de contrer le dumping dans ce domaine.

Cependant, nous sommes encore loin d'atteindre cet objectif, et vous comprendrez bien que dans l'ensemble, les représentants élus de l'UNSA Groupe RATP ne peuvent pas approuver ce bilan consolidé.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BERGEAUD.

Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE. - Nous avons deux déclarations.

Les comptes 2023 de l'EPIC RATP : une situation préoccupante

Une fin d'année 2023 pleine de suspense pour les comptes de l'EPIC RATP ! D'un résultat attendu en déficit de -99 M€ courant novembre 2023, nous passons à un résultat positif de 74 M€. La dette de l'entreprise reste stable malgré un niveau record d'investissement à 2,4 Md€ et de performance inégalée à 1,4%.

Des résultats qui vont donc permettre le versement d'un intéressement à l'ensemble des agents de l'entreprise pour l'année 2023, avec une enveloppe de 54 M€ redistribuée.

La CFE-CGC Groupe RATP salue l'implication constante des salariés et plus particulièrement de l'encadrement qui accompagne le développement de l'EPIC RATP.

Cependant nous devons revenir sur la fin de l'année 2023 afin de comprendre le retournement de cette situation.

L'avenant 8 du contrat, signé en décembre, couvre les mesures salariales 2023, mais l'inflation maintient un impact majeur sur les charges opérationnelles. L'effet prix non couvert par l'indexation contractuelle s'est accru et s'établit à -135 M€ en 2023 dont seulement 36 % sont compensés du fait de la décorrélation entre l'évolution de l'indice INSEE des prix de l'électricité des entreprises et celle de nos prix d'achat.

C'est pour ces raisons que le Gestionnaire d'infrastructure ressort avec un résultat positif quand l'Opérateur de Transport sort, lui avec un résultat négatif, en très nette dégradation par rapport à 2022.

A ce coût, il serait économiquement plus soutenable de stopper purement et simplement l'exploitation de certaines lignes ! Comme le ferait n'importe quelle entreprise œuvrant dans un secteur d'activité privé. Mais nous sommes une entreprise publique de service public et IDFM le sait bien et en profite. Ile-de-France Mobilité ne tient pas ses responsabilités économiques avec une présidente hors sol sur les questions de gestion des transports en Ile-de-France.

Un état obligé de venir au secours des transports publics dans notre région afin de suppléer la gestion d'IDFM.

Les Jeux Olympiques et Paralympique approchent, la CFE-CGC Groupe RATP est inquiète de la gestion de cet événement par l'autorité organisatrice des transports en Ile-de-France. La région a-t-elle les moyens de ses ambitions et nous permettra-t-elle d'honorer nos engagements ?

Les comptes 2023 du Groupe RATP : une situation très préoccupante

La situation des résultats financiers du groupe est préoccupante. Les filiales sont le maillon faible et l'EPIC reste la locomotive du Groupe RATP.

Un chiffre d'affaires en augmentation et des résultats toujours négatifs. Comme le dit notre PDG, le chiffre d'affaires n'est pas le résultat de l'entreprise !

CAP Ile-de-France, le CA est en hausse et un résultat net en dégringolade.

Londres, toujours en cours avec des pertes économiques importantes tous les mois.

La Toscane, enfin sortie des affaires judiciaires, va peut-être pouvoir commencer à être rentable pour le Groupe.

SYSTRA, qui a un carnet de commande plein pour la décennie à venir, est en vente.

CITYSCOOT est un fiasco économique pour le Groupe.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, les filiales apportent des clients mais ne sont pas rentables. Une situation qui sera difficilement tenable dans le temps, d'autant plus avec la multiplication de filialisation des activités de l'EPIC.

La CFE CGC est très inquiète concernant les résultats économiques du Groupe RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LARDIÈRE. Un certain nombre de points qui ont relevés dans les déclarations ou le rapport sont communs. Je propose de donner la parole à M. LECLERCQ.

M. LECLERCQ.- Merci pour vos déclarations et vos interpellations. Je vais essayer de répondre de manière structurée car il y a beaucoup de sujets communs.

S'agissant de l'EPIC, on a atterri pas loin de zéro sur le résultat net. On revient néanmoins de très loin, comme on l'avait indiqué en décembre, puisque sans l'avenant 8 et l'aide Covid apportée par l'État, on serait probablement à -100 M€ et on n'aurait pas eu la capacité de distribuer l'intéressement qui va coûter environ 70 M€ charges sociales comprises. On revient donc de très loin. C'est l'effet de ces avenants dont on peut se féliciter. Même s'ils ne résolvent pas l'intégralité du problème que l'on a avec IDFM sur l'équilibre du contrat, ils ont permis de franchir un grand pas et de couvrir *a minima* la politique salariale de l'entreprise sur 2023 et 2024. C'est un bon point, même s'il reste déséquilibre qui est à la fois lié à l'augmentation de la facture d'électricité et à l'inadaptation de l'indice devant couvrir l'inflation des coûts de l'énergie, de sorte que l'on se retrouve avec un effet de ciseau de l'ordre de 135 M€ sur 2023.

Il y a d'autres sources d'écart comme le fait que la politique salariale n'ait pas été couverte par l'indice sur 2021 et 2022, ce qui laisse un écart d'une cinquantaine de millions d'euros, et l'absentéisme qui nous coûte au moins 50 M€ sur le déficit de la CCAS. Tout cela n'est pas tenable durablement. "La bonne nouvelle" tient au fait que l'on va négocier un nouveau contrat à compter de 2025, les négociations démarrent, on discute déjà du PQI. Ce nouveau contrat ne pourra pas ne pas "remettre les pendules à l'heure". Nous ne pouvons pas signer un nouveau contrat qui n'équilibre pas *a minima* les comptes de l'opérateur de transport, et donc qui n'opère pas le rebasage évoqué par Mme FERRIER tout à l'heure, qui couvre la réalité des charges opérationnelles de l'opérateur de transport. Ce nouveau contrat devra également assurer la couverture des charges du GI et la rémunération des investissements à travers les capitaux engagés. 2024 sera encore une année complexe à gérer, mais les cartes seront nécessairement rebattues en 2025.

Le résultat de cette année 2023 est l'effet de ces avenants et celui du travail effectué sur la productivité sans lequel on ne serait pas à zéro mais en négatif, ce qui signifie que l'on n'aurait pas pu distribuer l'intéressement.

L'effort de productivité mené cette année est de plusieurs ordres. Il y a des mesures structurelles sur lesquelles je vais revenir, et des mesures ponctuelles car on a fait des plans d'économie au second semestre pour réussir à atterrir sur le trait, ce qui ne génère pas des économies sur le long terme. L'un des efforts structurels est bien connu autour de cette table est l'accord CTMR. Au total, il n'a pas détruit des emplois, comme je l'ai entendu, mais a permis de réaliser une production plus élevée avec le même niveau d'emplois. L'accord trouvé sur le temps de travail, en particulier sur

le nombre de repos, a permis de dégager l'équivalent de plus de 600 postes de travail pour réaliser la production. Cela ne veut pas dire que l'on a supprimé des emplois à Bus, c'est même plutôt l'inverse puisque, comme vous le savez, ils ont progressé. Cet effort a été plus que compensé sur le plan salarial puisque 100 % de la productivité à terme de cet accord sont distribués et 100 % dès la première année, alors que la mise en œuvre de l'effort de productivité, c'est-à-dire la réduction du nombre de repos, se fait en deux temps : trois jours en 2023 et trois jours en 2024. Entre le gain de productivité et la compensation salariale, l'accord CTMR coûte au total 36 M€ à l'entreprise en 2023. Il me semble important de le rappeler.

L'effort de productivité devra se poursuivre dans le futur contrat. On est en train de travailler pour trouver des leviers intelligents pour le faire. L'autorité organisatrice a des contraintes budgétaires fortes, mais on ne peut pas imaginer que le nouveau contrat ne prévoie pas un effort de productivité au moins équivalent à celui du contrat actuel. On sent d'ores et déjà les contraintes budgétaires à travers nos discussions sur les investissements, puisque la négociation du PQI a démarré. On a soumis une proposition qui est en débat aujourd'hui. Malgré l'accord trouvé avec l'État sur l'apport de nouvelles ressources à IDFM, il n'y a pas suffisamment de ressources aujourd'hui pour financer un plan d'investissement en croissance. Tant sur l'exploitation que sur les investissements, il y aura des choix à faire et des décisions à prendre.

M. BAZIN a dit que l'on se serait bien gardé de recruter, et que le nombre d'embauches était inférieur à celui présenté au CSE de RDS. En 2023, nous avons fait un plan de recrutement historique, la totalité des recrutements prévus a été réalisée sur RDS. C'est d'ailleurs un point pour lequel on "a eu chaud" au moment de la clôture, car RDS est allé au-delà du plan de recrutement qui a été validé à travers les embauches effectuées en fin d'année. J'aimerais comprendre ce que vous indiquez quand vous dites que le niveau d'embauches serait différent de celui qui a été présenté à RDS. Au global, on est au-dessus de ce qui était prévu.

On a recruté, les candidatures ont afflué. Le plan a été réalisé au total conformément aux objectifs fixés.

Mme AZEVEDO.- Excusez-moi, vous n'avez pas répondu sur la demande de la Commission économique sur les intérêts.

M. LE PRÉSIDENT.- Je l'ai notée, je vous la fournirai.

M. LECLERCQ.- Je n'ai pas les chiffres.

Mme AZEVEDO.- Je suis contente que vous disiez qu'il y en a eu plus, parce que Mme OGIER a dit en commission qu'il y en avait eu autant et pas plus.

M. LECLERCQ.- Je vais regarder les chiffres.

S'agissant des filiales, on a la même discussion deux ou trois fois par an autour de cette table. Les résultats des filiales ne sont pas excellents, ce n'est pas une nouveauté. On travaille sur chacun des foyers de pertes que vous avez mentionnés. Qu'il s'agisse de Londres, du MaaS, de Saclay, de Cityscoot qui est une affaire maintenant terminée, l'objectif est de s'attaquer à tous les foyers de perte.

Concernant les tendances qui ressortent sur les résultats 2023, en dehors de Londres, la contribution de toutes les activités dans tous les pays est positive sur les résultats de RATP Dev et va en s'améliorant. La tendance de fond est globalement positive.

La situation de Londres dégage toujours des pertes élevées. On aurait aimé vendre cette activité en 2023, on se fixe l'objectif d'y parvenir en 2024. On aurait pu le faire en 2023 mais on aurait dû payer très cher aux candidats pour sortir cette filiale de l'activité puisqu'elle dégageait encore des pertes élevées et que les effets du plan de redressement mené par le management de RATP Dev à Londres ne se voyaient pas encore dans les comptes. On voit néanmoins que sur le second semestre, les pertes mensuelles ont décliné de manière spectaculaire entre le début et la fin de l'année. Il y a toujours des pertes mensuelles mais elles déclinent, tous les indicateurs de qualité de service sont en amélioration assez nette. Par rapport à l'ensemble des opérateurs à Londres, aussi bien sur les indicateurs de ponctualité que de régularité, RATP Dev est tout en haut du classement, parmi les meilleurs opérateurs et en tout cas au-dessus de la moyenne.

RATP Dev a été le premier opérateur à dénoncer des contrats à mi-parcours. C'est une faculté offerte aux opérateurs à laquelle personne n'a osé recourir jusqu'à présent. Si le contrat est en perte et que RATP Dev arrive à trois ans, il le dénonce et rend les clés. Le contrat est alors remis en appel d'offres. Dans ce cas, soit on le perd mais ce n'est pas grave parce qu'on élimine un contrat en déficit, soit on gagne avec un prix de marché car tous les opérateurs qui ont une difficulté à Londres ont revu leurs prix à la hausse, ce qui améliore les résultats. Dans les deux cas, les résultats s'améliorent. Cela nous rend confiant sur la capacité de solder cette activité à Londres d'ici fin 2024.

C'est M. HONORÉ, me semble-t-il, qui demandait si on ne voulait pas rester. Je ne crois pas que ce soit une bonne solution. En revanche, dans une activité où tous les contrats sont régulièrement renouvelés, on est obligé de répondre aux appels d'offres. Ne pas le faire, c'est se condamner à s'effondrer parce que l'on porterait tous les coûts fixes des garages et des personnels, sans activité pour les couvrir. La seule manière de sortir de cette activité est de la vendre en bloc, c'est-à-dire vendre les dépôts avec les lignes et les contrats.

M. HONORÉ. - On ne se comprend pas sur les effectifs, car vous ne raisonnez pas à périmètre constant. On remet du monde sur le développement, sur le rattrapage des recrutements et sur l'anticipation des prolongements. À périmètre équivalent, on est en effectifs négatifs. Pour répondre à la question précise, cela nous a interpellés lors de la commission, les personnes qui représentaient la Direction nous ont dit qu'il n'était pas impossible de se réengager sur le même type de contrat avec TfL. Cela nous pose question.

M. LECLERCQ. - Je pense qu'il a pu y avoir un problème de compréhension. Les contrats d'exploitation des lignes se renouvellent par dizaines chaque année, au fur et à mesure. Si on veut avoir une chance de vendre, on ne peut pas présenter une entreprise sans activité avec des dépôts n'exploitant aucune ligne. On répond aux appels d'offres au fur et à mesure.

M. BAZIN. - C'est cela la concurrence.

M. LECLERCQ. - Non, ce n'est pas d'opérer des dépôts vides, mais des dépôts avec des bus qui roulent.

M. BAZIN. - Elle est donc libre et totalement faussée. On a créé et les autres vont venir se servir.

M. LECLERCQ. - Non. Pour qu'une activité soit vendue, elle doit être viable. Si ce n'est pas le cas, on va payer des centaines de millions d'euros pour en sortir, ce qui n'a aucun sens. L'objectif

est de faire tous les efforts de performance et d'amélioration des résultats, comme si on avait l'intention de rester. La meilleure façon de vendre à un prix acceptable est de s'assurer que les résultats s'améliorent progressivement. Le management est concentré là-dessus tout en menant les discussions avec les possibles repreneurs. L'intention n'est pas de rester à Londres.

M. JONATA.- Cela n'a pas été exprimé comme cela.

M. LECLERCQ.- Je suis administrateur de RATP Dev, je vous explique l'objectif poursuivi sans ambiguïté. Si Londres devenait une activité extrêmement profitable avec un résultat de 10 % d'Ebit chaque année, je vous répondrais autre chose mais je n'y crois pas. Même si les résultats s'améliorent, cela restera fragile. Ce n'est pas notre intention de rester.

M. HONORÉ.- J'ai un problème de compréhension. Va-t-on se réengager sur certaines lignes à Londres ?

M. LECLERCQ.- Il y a une centaine de lignes exploitées. Chaque fois que le contrat d'une ligne arrive à son terme, au bout de cinq ou six ans, il est remis en jeu. On répond systématiquement aux appels d'offres, sachant qu'il y en a quasiment tous les mois. On répond aux appels d'offres pour reprendre les contrats avec un prix plus élevé qui nous assure l'équilibre des charges. On gagne ou on perd mais si on gagne, le prix nous assure un profit et la couverture des charges. Ne pas répondre, c'est se condamner à ne jamais pouvoir sortir de l'activité puisqu'il y aurait des dépôts, des bus, des conducteurs mais pas de recettes en face. Le modèle est très différent de celui que l'on va avoir avec RATP Cap Île-de-France. En Île-de-France, vous répondez pour exploiter un dépôt avec toutes les lignes, après quoi vous avez un monopole de fait pendant quatre ou cinq ans sur l'exploitation du dépôt, sans être propriétaire du dépôt ni des bus puisque c'est IDFM qui l'est. En l'occurrence, à Londres vous êtes le propriétaire du dépôt, vous embauchez des conducteurs, les bus sont à vous. Ce n'est pas l'autorité qui les détient. La seule manière de survivre est de faire rentrer du *business*, donc de faire rouler les bus.

Vous m'aviez déjà posé la question, peut-on en sortir en croisant les bras et en attendant que cela s'arrête tout seul ? On se retrouverait avec des pertes abyssales puisqu'il y aurait toutes les charges mais zéro recette. Pour sortir, il faut une activité maintenue à flot, viable, que l'on essaie de vendre en bloc. C'est ce que l'on essaie de faire.

M. HONORÉ.- D'accord, mais les pertes sont abyssales.

M. LECLERCQ.- Elles pourraient l'être davantage.

M. SARDANO.- Excusez-moi, si on devait vendre aujourd'hui, quel serait le prix de vente ? Dans la balance, qu'est-ce que cela nous coûte en fin de compte de maintenir l'activité en espérant vendre plus cher si l'activité se redresse dans un an ou deux, avec éventuellement des contrats revus à la hausse ? Je pense que la balance est négative dans tous les cas. Ne faut-il mieux pas couper la branche pourrie pour que cela n'atteigne pas le tronc ? Quand on regarde les résultats des filiales, il n'y a pas grand-chose qui nous pourrit la vie. Il y a Londres, le MaaS, Saclay depuis quelque temps, Cityscoot pour lequel on a pris des risques en rachetant quelque chose sans vérifier l'outil de production, l'état des scooters, et en mettant de l'argent dedans. Maintenant, c'est en fin de gestion. Il y aura la difficulté sociale qui consistera à proposer des reclassements dignes de ce nom.

Il y a deux ou trois cas critiques, alors que vous avez fait d'autres annonces sur le réseau du sud-ouest et d'autres réseaux français qui sont plutôt intéressants, qui sont dans des pays matures, pas comme Londres. Quand j'entends vos explications sur l'exploitation de Londres, je me demande pourquoi on est allé là-bas. D'une certaine façon, on se retrouve attaché puisqu'on est propriétaire des dépôts, des personnes, etc., et que l'on est obligé de continuer l'activité, sinon on n'a plus de recettes mais seulement des dépenses. Aujourd'hui, on a quelques recettes pour compenser. Si on vend ces activités en l'état, on a la capacité de récupérer tant, puis cela s'arrête. Y a-t-il des repreneurs potentiels ?

M. LECLERCQ. - À Saclay, quand on arrive au bout du contrat, on rend l'ensemble, cela a une fin. En l'occurrence, à Londres c'est différent, c'est comme si on avait acheté une usine qui rapportait de l'argent par le passé. On en a hérité de Transdev. On a acquis cette activité à Londres qui gagnait de l'argent jusqu'au jour où le marché s'est retourné. La seule manière d'en sortir est de vendre l'usine de production de transport. On fait en permanence le calcul que vous décrivez. Il y a eu des marques d'intérêt pour reprendre l'activité en 2023, mais cela nous demandait de payer l'équivalent de deux années de pertes, en supposant par ailleurs qu'elles ne décroissent pas. Cela n'avait aucun sens pour nous, d'abord parce qu'on travaillait pour les faire décroître et par ailleurs, parce que cette sortie aurait été totalement indigne et n'aurait eu aucun sens sur le plan économique pour le Groupe RATP.

La stratégie est bien de sortir. On fera toujours le calcul tel que vous le décrivez : a-t-on intérêt à accepter une offre mauvaise ou raisonnablement mauvaise, ou à continuer un an de plus en faisant diminuer les pertes ? Ce serait "moins pire" que de payer quelqu'un pour des pertes théoriques que nous travaillons à réduire.

Les pertes sont en train de décroître en rythme mensuel de manière visible et spectaculaire. On aborde donc 2024 dans de meilleures conditions. Personne n'a de certitude. Je n'en ai pas moi-même. En gros, les étoiles sont en train de s'aligner dans un meilleur sens pour permettre cette sortie. On ne veut pas couper la branche morte, sinon on l'aurait fait depuis longtemps. C'est la première question que j'ai posée quand cela a commencé à aller mal.

S'agissant de Saclay, les discussions avec IDFM ont commencé timidement. Les équipes de M. LETY ont tenu une première réunion et sont autour de la table pour discuter du principe d'un avenant d'offre puisque l'offre est plus importante que ce qui avait été prévu dans le contrat. Ils discutent de la neutralisation des pénalités sur la qualité de service et les validations.

On espère que cela va atterrir correctement. On a pris une provision prudente dans les comptes 2023. Une pression forte est exercée pas seulement par RATP Cap Île-de-France mais par tous les opérateurs Optile, parce que ce que l'on vit sur Saclay, d'autres comme Keolis ou Transdev le vivent sur des DSP reprises. Cela ne se passe bien pour personne, au point que Transdev a menacé IDFM de ne plus répondre aux appels d'offres, y compris sur Bus Paris. Les discussions se déroulent, on vous tiendra informés de l'état d'avancement de chacune. L'objectif est de résorber les pertes de Saclay qui ont atteint un niveau insupportable pour nous.

La deuxième vigilance est de s'assurer que les futurs DCE pour les futurs contrats Bus Paris ne sont pas conçus de la même façon, sinon on aura un sérieux problème. On aurait alors le choix entre répondre en ayant la certitude d'être à perte, ou ne pas répondre, ce qui serait difficilement envisageable pour la RATP. *Work in progress.*

Sur Cityscoot, je voudrais préciser les chiffres qui ont été cités par Mme FERRIER. On a perdu 21 M€ au total et pas 42 M€. Je ne sais pas d'où sort ce dernier chiffre. Je vous accorde qu'avec le recul on a trop investi, mais le chiffre n'est pas de 42 M€.

Pourquoi a-t-on réinvesti dans Cityscoot ? On a investi un peu au début et beaucoup à la fin. Beaucoup d'investisseurs étaient présents dans Cityscoot, tels que la Caisse des Dépôts. Quand on a envisagé de réinvestir, à l'automne 2022, l'entreprise était au bord du dépôt de bilan. En pratique, les financeurs, les banques et l'entreprise de *leasing* qui louait les scooters, avaient accepté de réduire leurs créances de 90 %. L'entreprise que l'on s'apprêtait à reprendre avec la Caisse des Dépôts était saine de notre point de vue puisqu'elle n'avait plus de dette. La dette principale à l'époque était le poste de charges, la charge d'intérêts et la charge de *leasing* étaient énormes.

On a malheureusement sous-estimé deux problèmes. Le management n'était pas suffisamment compétant pour redresser l'activité. Nous l'avons constaté plus tard quand on a mis en place un management de transition après la démission des dirigeants en place. Par ailleurs, nous n'avons pas suffisamment anticipé la dégradation de l'état du parc de scooters. On nous avait assuré à travers les audits qu'il pouvait continuer à fonctionner, mais il a vieilli. Étant donné la baisse de sa disponibilité et les coûts de maintenance nécessaires pour le maintenir en exploitation, on n'avait plus suffisamment de scooters disponibles et donc louables début 2023, car nombre d'entre eux étaient en panne. Ensuite, les coûts de maintenance étaient prohibitifs et en forte croissance. On a espéré, avec les équipes de M. PELLETIER, réussir à vendre Cityscoot à un autre opérateur. Les discussions ont été intenses à l'été 2023 pour essayer de le vendre et de sortir au mieux de cette opération. On n'a pas réussi à trouver un accord acceptable. On avait le choix entre continuer à investir ou arrêter. On a considéré avoir mis suffisamment d'argent dans cette entreprise dans l'espoir de la redresser, même si on était persuadé qu'elle avait de la valeur. C'est la première marque de location de scooters à Paris. On a considéré avoir mis suffisamment d'argent, la Caisse des Dépôts également. L'aventure est terminée pour 21 M€, c'est dommageable mais on en tirera toutes les conséquences pour l'avenir.

Systra va bien, elle a dépassé le milliard d'euros de chiffre d'affaires. Elle a des bons résultats. Il y a eu quelques étapes dont vous vous souvenez peut-être. En 2018, elle allait assez mal. Elle avait subi un certain nombre de chocs, la fin des chantiers LGV en France, des difficultés sur un contrat important en Corée, etc. En 2019, conjointement avec la SNCF, on a décidé d'apporter une augmentation de capital à Systra pour rétablir ses grands équilibres. Ensemble, on a injecté 70 M€ dans Systra. Fin 2019 début 2020, on a validé un plan de développement visant à favoriser un rebondissement et un redémarrage pour en faire un vrai *leader* de l'ingénierie sur le marché international, comme son concurrent Egis.

L'objectif était de repositionner Systra sur un certain nombre de pays clés, sains, qui paient correctement, avec des perspectives de développement importantes, que sont l'Angleterre, l'Amérique du Nord, États-Unis et Canada, l'Australie, les pays nordiques et l'Arabie saoudite. L'objectif acté dès 2020 était de réaliser des acquisitions, comme le font toutes les grandes entreprises d'ingénierie, pour se positionner sur ces marchés où les gouvernements ont d'énormes plans de développement des infrastructures, comme *leader* du marché ou en tout cas ingénieur avec lequel les gouvernements contractent directement plutôt que comme sous-traitant d'un autre ingénieur. Des acquisitions ont été faites. On a accepté de les soutenir à hauteur de 50 M€ avec la SNCF, soit une deuxième augmentation de capital (25 M€ chacun). Nous avons débloqué ces fonds en 2023. Cela a permis de financer l'acquisition des activités d'Atkins dans les pays nordiques et de franchir une grande marche en termes de positionnement dans ces pays et quelques acquisitions en Australie et en Espagne.

On avait dit au Conseil d'administration dès 2019 que l'on ne pourrait pas soutenir Systra à l'infini dans ce développement, même si l'on soutenait ses perspectives de développement, et que Systra devrait trouver de nouveaux partenaires financiers pour financer ce développement qui est nécessaire pour éviter que Systra devienne une proie. Cela pourrait arriver, sachant que les grands ingénieristes américains pèsent cinq ou dix fois plus que Systra. Si Systra est trop isolé, le risque est de ne plus avoir d'autres choix que de devoir le vendre. Ce n'est pas ce que l'on souhaite. L'intention de faire entrer un nouvel investisseur dans le tour de table existe depuis 2020. On n'en a pas eu besoin jusqu'à 2023 puisque le Covid a ralenti le rythme d'acquisition, mais c'est le moment.

On a lancé un processus pour faire entrer un nouvel investisseur. On est au milieu de ce processus. On constate qu'un certain nombre de fonds se positionnent, de même que pour Egis puisqu'un fonds est entré au capital d'Egis il y a deux ans aux côtés de la Caisse des Dépôts. Ces fonds ne peuvent envisager un investissement significatif dans une entreprise comme Systra qu'à condition d'être majoritaires. Notre intention est potentiellement une ouverture majoritaire du capital de Systra, qui aboutira ou pas. Cela permettra à Systra de garantir son avenir et de financer son développement.

On pourrait s'arrêter et décider de ne rien injecter comme capitaux supplémentaires, mais on ferait le constat dans cinq ans que Systra s'est marginalisé par rapport à Egis et aux ingénieristes étrangers. On n'aura pas rendu service à l'entreprise et à son personnel.

Quel sera l'impact pour Systra si cette opération arrive à son terme ? Il y aura un investisseur privé au capital, mais la SNCF et la RATP resteront un actionnaire significatif à hauteur de 40 % du capital. Par ailleurs, la mise à disposition des personnels auprès de Systra pourra continuer à fonctionner comme aujourd'hui puisque nous resterons des actionnaires significatifs de l'entité.

Il faut retenir que c'est un processus qui n'est pas abouti, que l'on ne sait pas s'il aboutira, et que cela ne changera pas grand-chose au quotidien pour l'entreprise et ses personnels, sinon qu'elle aura les moyens de se développer, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. On parlait de 47 M€ de dotations en capital en 2023 pour nos filiales. On aura besoin d'en faire au moins autant sur 2024, et on aura des sujets divers et variés à financer. Systra ne peut pas aspirer toute notre capacité financière.

Dernier point sur le MaaS, plusieurs d'entre vous l'ont cité, on y travaille. Je suis d'accord avec vous, on ne peut pas rester à l'infini avec 15 à 20 M€ de pertes par an sur le MaaS pour une simple raison d'image. Ce n'est pas une question d'image. L'objectif était d'en faire une activité potentiellement rentable qui finance notre propre dispositif d'information voyageurs et de billettique, puisque le contrat IDFM ne le finance plus. Si nous voulons rester un acteur digital, continuer à avoir une application pour renseigner les voyageurs sur leurs trajets, il faut pouvoir financer ce dispositif d'information voyageurs. Seules des commissions de distribution dans un modèle équilibré peuvent permettre de le faire. L'enjeu est de finaliser cette négociation en mettant la pression sur IDFM d'ici l'automne. Si on n'y arrive pas, il faudra "fermer boutique" parce qu'à raison de 15 M€ par an, cela finit par faire beaucoup.

M. LAMASSE.- On vendrait Mappy ?

M. LECLERCQ.- Il faudra établir un scénario. On ne pourrait pas financer les activités de Mappy et de Bonjour RATP tout seuls.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Quelques remarques.

Sur Systra, il y a une question par rapport au personnel : quid de la volonté de la Direction de continuer à détacher des agents de la RATP au sein de Systra ? Le passage de coopération à concurrence entre la SNCF et la RATP avait déjà réduit la voilure en termes de mises à disposition. L'arrivée d'un nouvel actionnaire risque de changer la logique de l'entreprise. Quelle est la position de la Direction sur la continuité de la mise à disposition des agents RATP ?

J'entends la négociation sur Saclay et celle sur le contrat par rapport à la situation très particulière de mise en œuvre de Saclay. Quand j'entends ce que vous dites sur Cityscoot, on n'a pas de chance avec le matériel. Soit on a un problème avec nos équipes qui sont censées établir les diagnostics, soit on en a un dans la loyauté et la sincérité des échanges. Je pense qu'il y a un retour d'expérience à faire si on veut continuer à se lancer dans une croissance externe "pertinente".

Cela ne règle pas la remarque faite par Secafi et que l'on fait tous sur la soutenabilité de la maquette financière des contrats et la logique de mise en concurrence. J'entends que le Groupe RATP ne voudra pas signer des contrats qui ne prennent pas en charge la totalité des coûts. On sait ce que cela veut dire derrière, afin de dégager la marge espérée pour ne pas dire fixée, on va accentuer la productivité sur les agents dans un secteur d'activité où les conditions sociales et de rémunération sont loin d'être parmi les meilleures.

Vous avez fait l'éloge de la productivité en expliquant que c'est grâce à elle que l'entreprise pourrait verser l'intéressement. C'est un choix. La Direction de l'entreprise a préféré assurer l'intéressement plutôt qu'une grande enveloppe de NAO sur la totalité de l'année 2024. J'entends "valoriser", "mettre en avant la productivité". On peut aussi parler des effets de la productivité, des réfections à hauteur de 110 M€ qu'il a fallu reverser à l'autorité organisatrice, me semble-t-il. On est au-delà de ce qu'a pu récupérer l'entreprise en termes de productivité, je crois que c'est autour de 60 M€. On peut aussi parler de l'impact de la productivité sur la Caisse de Sécurité sociale, les arrêts de travail, les accidents du travail sans oublier le manque de cotisation en lien avec la perte d'activité. On pourrait revoir toute l'enveloppe des incidences de la productivité. Les résultats de l'entreprise auraient peut-être été meilleurs et auraient moins dégradé les conditions de travail et de rémunération des salariés.

Sur Londres, j'ai un problème. À chaque séance, on a une joute sur le sujet. Vous avez toujours objecté à mes remarques sur l'absence de valeur des filiales, non pas le résultat mais le chiffre d'affaires. Vous avez toujours dit que ce qui faisait la valeur d'une entreprise était son chiffre d'affaires. Or vous expliquez aujourd'hui que c'est le résultat qui va permettre de déterminer un prix important. Je suis perdu sur la stratégie du Groupe RATP en termes de croissance et de *Monopoly* financier.

Enfin, sur les effectifs de RDS, les éléments sont en page 19 du tableau de bord du CSE RDS de 2023. Il y est fait état qu'en 2021, il y avait 16 129 machinistes-receveurs.

M. LE PRÉSIDENT.- Y compris le Tram. Les chiffres de 22 et 23 sont détournés du Tram.

M. LAMASSE.- On a vu les chiffres dans la presse.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas parce qu'ils sont dans la presse qu'ils sont...

M. GAUTHERON.- Je prends note de la remarque. La difficulté est que cette spécificité n'est pas notifiée dans les éléments communiqués aux élus du CSE, ce qui porte question sur la pertinence et la compréhension des chiffres communiqués aux instances.

En 2021, il y avait 16 129 opérateurs. En 2022, ils étaient 14 551, soit 1 578 de moins. Entre 2022 et 2023, ils passent à 14 680, soit +129. 2 400 recrutements de machinistes-receveurs sont annoncés pour Paris petite couronne, pourtant l'effectif ne bondit que de 129 agents. J'entends que nos propos pourraient être faux. Cela voudrait dire que les éléments communiqués par la Direction aux instances représentatives du personnel sont faux. Cela pose question.

M. LE PRÉSIDENT.- L'instance a été détournée elle-même, puisqu'on a créé un CSE Tram et des effectifs Tram.

M. GAUTHERON.- Il n'est pas précisé dans le document qu'en 2021, les effectifs comportaient l'ensemble des opérateurs RDS Tram. Cela ne règle pas le problème entre 2022 et 2023. 2 400 embauches annoncées, +129 dans les effectifs...

M. LE PRÉSIDENT.- On reviendra sur les différents points.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Après la démonstration qui répondait en partie à l'interpellation de M. LECLERCQ sur la déclaration de la CGT, le même constat est visiblement fait partout. Il est d'ailleurs dommage que vous n'ayez pas été présent à l'ouverture de la séance, Monsieur LECLERCQ, il y a eu une suspension pour une intervention de la délégation CGT.

Ce qui figure dans les tableaux de bord présentés à RDS est faux ou partiellement mal interprété, or ces éléments sont rediffusés. Nous vous faisons part de la compréhension que nous en avons, mais vous avez une autre lecture et une appréciation différente. Il va falloir trouver le moyen de "régler le papier à musique" entre vous Direction générale et les directions dans les attachements et les centres. On va avoir du mal, si elles ne sont pas capables de dire en CSE ce qui ressort de chez vous. Ce matin, la délégation CGT vous a expliqué le problème de recrutement qui concerne aussi la maintenance. On entend que dans l'industrie, c'est compliqué et que l'on est tous soumis à la même enseigne, mais on fait tous le même constat, il y a des manques et les chiffres annoncés ne correspondent pas à ce que vous nous dites en séance de CSEC, alors que c'est la plus haute instance de l'entreprise. Il faudra peut-être que la Direction revoie sa copie.

Si je reprends vos propos, on a un souci avec TfL et Londres. À force de trop regarder des dessins animés, on a l'impression que c'est Buzz l'Éclair, "vers au-delà ou l'infini" ou l'inverse. Le problème est qu'il y a des piles dans le jouet Buzz l'Éclair et qu'à un moment, il n'y a plus d'énergie. À un moment, il faudra peut-être couper court avec TfL. Le jouet est cassé, il ne fonctionne plus et on n'a pas l'argent pour remplacer les piles.

Effectivement, il y a un vrai souci avec Cityscoot qui n'est pas dans notre giron depuis hier, ni depuis début 2023. Les élus CGT vous ont fait part du problème depuis la mandature précédente, notamment par le biais du RS de l'époque, mais il y a visiblement un problème de surdité de la Direction qui rend les choses compliquées. Vous êtes informés, vous n'écoutez pas, cela a tendance à nous "emmener dans le mur". C'est dommage car vous avez l'analyse, puisque des experts vous informent sur un certain nombre de sujets. Des personnes sont dimensionnées pour réfléchir, mais n'étant pas sur le terrain elles ne constatent pas la réalité des situations. Il faudrait parfois avoir un peu d'humilité, se dire que les personnes de terrain ne racontent pas que des âneries, et savoir que vous feriez mieux d'entendre ce qu'elles disent.

M. LAMASSE.- Je voudrais faire deux remarques et poser une question. Je n'ai pas entendu le ratio d'endettement de l'entreprise. Pourrait-on en avoir connaissance ? Cela permettrait de voir la solvabilité et la dépendance financière de l'entreprise.

Concernant l'intérêt d'investir, on court un risque majeur. IDFM pourrait nous reprocher d'utiliser son argent pour investir à l'étranger. On est en négociation. L'intérêt des salariés est que notre entreprise puisse rester sur les rails de la confiance avec l'autorité organisatrice. Faisons attention de ne pas tomber là-dedans afin de ne pas corser les conditions avec cet argument qui pour moi est fallacieux mais qui pourrait être utilisé pour nous empêcher d'avoir ce qui nous revient.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Pour finir la mise au clair, les chiffres annoncés sur Cityscoot correspondent à l'investissement fait dans la montée au capital et aux pertes enregistrées sur les exercices.

Sur Saclay, vous nous dites que des discussions sont en cours. Le coût de la remise en état du parc est-il intégré dans ces discussions, puisque c'est nous qui avons supporté cette remise en état, y compris la mise en place de véhicules pour l'opérateur quand ils n'ont pas de matériel ? Dans les discussions avec l'autorité organisatrice, est-ce l'ensemble et pas uniquement le fait que l'on a eu des pénalités parce qu'on n'était pas à l'offre qui devait être mise en place ?

S'agissant de la clarification sur Systra, on peut être en désaccord sur le modèle ou sur celui qui est projeté demain dans Systra. Ce qui nous gêne le plus, c'est l'absence d'informations de la part de l'entreprise. On estime que pour une telle opération, l'entreprise doit nous dire ce qui se passe. L'apprendre dans la presse est gênant.

Merci.

M. LAMASSE.- Une dernière boutade : il faut informer l' élu de la Ville de Paris que les chiffres sur les effectifs qu'il a cités sont faux.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne commente pas les déclarations des élus de la Ville de Paris.

M. LAMASSE.- Je crois l' élu.

M. LE PRÉSIDENT.- Très bien !

Monsieur KHELLAF ?

M. KHELLAF.- J'ai bien compris que l'on pouvait prendre la parole sans lever la main, on le saura pour la prochaine fois.

Des questions posées dans la déclaration de la CGT sont restées sans réponse, Monsieur LECLERCQ. Au vu des pertes des filiales, on a évoqué l'idée de faire un audit, si ce n'est pas déjà l'idée de notre P.-D.G., pour dresser un constat de toutes les pertes qui ont été engendrées depuis des années. On a demandé si RATP Dev pouvait suivre le chemin de Systra avec l'ouverture du capital ou une revente. La revente a été évoquée lors de la séance du 28 juillet 2023, c'est inscrit au PV. On a également posé la question de la reprogrammation de la billettique lors des Jeux Olympiques. Il y aurait un coût financier, qui le supportera ?

M. LE PRÉSIDENT.- Sur les mises à disposition, la position de la Direction est de répondre aux éventuelles sollicitations de la Direction de Systra. La Direction de Systra lance un appel et on répond. Jusqu'à présent, on a répondu aux sollicitations dont on a fait l'objet. En sens inverse, quand la Direction de Systra souhaite mettre fin à des mises à disposition, on s'occupe de la reconversion des personnels. Que deviendra la position d'une Direction avec un éventuel changement de propriétaire ? Je ne le sais pas, mais on s'adaptera.

M. LECLERCQ.- Il n'y a pas de raison qu'elle change fondamentalement puisque ces détachements font une partie de la richesse et de la valeur de Systra. Ces liens importants avec les actionnaires historiques, qui ont contribué à créer l'entreprise, font partie de sa valeur, de son expertise. Cela fonctionne dans les deux sens, puisque l'on voit des personnes de Systra formées à d'autres méthodes de travail revenir dans nos métiers d'ingénierie. Il n'y a pas de raison fondamentale que cela change, ni pour l'un ni pour l'autre. En revanche, le flux des détachements a baissé au cours des dernières années, peut-être moins pour nous que la SNCF. C'est surtout parce qu'on a des besoins d'ingénierie colossaux, vu l'explosion de notre programme d'investissement.

Il y a beaucoup de questions.

Le contrat de Saclay a un vrai problème de soutenabilité, vous l'avez évoqué. C'est la raison pour laquelle on se demande ce que seront les nouveaux contrats mis en appel d'offres par IDFM, et que l'on renforce notre capacité à analyser les risques. Dans certains domaines, on peut qualifier ces contrats de léonins. Si on n'a pas une autorité compréhensive en face, cela peut générer des pertes importantes. L'idée est de ne pas se laisser prendre une deuxième fois sur le sujet.

Sur Saclay, M. HONORÉ s'interrogeait sur la renégociation. Il y a déjà un *claim* vis-à-vis de Transdev qui nous a laissé un matériel en piteux état. C'était aussi une question de M. GAUTHERON, pourquoi avons-nous récupéré ce matériel en piteux état ? Ce n'est pas de notre fait, mais surtout de celui de l'autorité organisatrice qui n'a pas assuré son rôle sur la transition des biens entre un opérateur et l'autre. RATP CAP Ile-de-France n'avait pas eu accès à beaucoup de matériels avant la reprise. Ils avaient pu réaliser des tests aléatoires sur un petit nombre de matériels, mais n'avaient pas la vision globale. C'était le rôle de l'autorité organisatrice de s'assurer que le passage des clés se passe dans de bonnes conditions ; Elle devra tirer des enseignements du REX. Nous lui avons indiqué que cela ne pouvait pas continuer ainsi.

Pour la remise en état du parc, le *claim* concerne Transdev. On demande à Transdev de nous compenser pour le préjudice créé par l'état lamentable du parc. Cela fait partie des négociations globales tripartites. Ce n'est pas IDFM qui peut nous compenser.

Sur les filiales en général, je ne vois pas l'utilité et on ne commandera pas un audit général. On mène des audits sur toutes les filiales de manière régulière quand elles posent des situations problématiques ou posent question, ou quand les transitions sont compliquées. La DGARC en a fait sur la Toscane, sur l'Arabie saoudite. Un audit général n'a pas sa place. La question est de savoir comment traiter les différents sujets les uns après les autres. La question que vous posez ne relève pas d'un audit, mais d'une réflexion stratégique et d'une évaluation de ce que nous rapportent les injections de fonds faits dans les filiales. On a investi plusieurs centaines de millions d'euros dans les filiales. On n'a pas récupéré beaucoup de dividendes, mais on a créé des filiales qui sont des actifs qui ont de la valeur. Je pense que l'on ne s'est peut-être pas suffisamment posé la question de la rentabilité des investissements et des risques pris, le MaaS étant un exemple. Il faut renforcer cette analyse sur la valeur.

Vous parliez d'une revente de RATP Dev, je ne sais pas à quoi vous faites allusion. Il est vrai que les concurrents de RATP Dev, Transdev ou Keolis ont dans leur tour de table des investisseurs extérieurs minoritaires, généralement à hauteur d'un peu plus d'un tiers du capital. La Caisse des dépôts du Québec est chez Keolis, un industriel allemand est au capital de Transdev. Excluons nous d'ouvrir un jour le capital de RATP Dev ? La réponse est non mais on n'a jamais parlé de vendre de RATP Dev, cela n'aurait pas de sens pour nous. Quoi qu'il en soit, les conditions ne sont pas réunies pour le faire aujourd'hui, à supposer qu'on souhaite le faire. Les résultats de RATP Dev sont ce qu'ils sont, vous les connaissez. Il n'est pas envisageable d'entamer ce genre de réflexion pour RATP Dev avec une activité à Londres qui perd de l'argent, avec une activité Toscane qui n'est pas stabilisée, etc. Peut-on l'imaginer un jour où la situation sera stabilisée, satisfaisante, rentable, si on veut accélérer la croissance de RATP Dev et trouver un partenaire pour injecter du capital ? Peut-être. En tout cas, ce n'est pas une question que l'on est en mesure de se poser aujourd'hui.

M. BERGEAUD.- On a l'impression que le scénario est identique à celui de Systra. On met les choses en état, ensuite on veut ouvrir le capital mais ceux qui veulent entrer au capital veulent être majoritaires.

M. LECLERCQ.- Pas dans tous les cas. Une boîte d'ingénierie qui renouvelle son carnet de commandes, c'est du consulting. On n'a pas trouvé d'investisseurs de type fonds d'infrastructures qui acceptent de s'engager sur une participation minoritaire dans ce secteur. Ces fonds qui sont chez Keolis, à la Caisse des Dépôts du Québec, acceptent une position minoritaire parce qu'ils considèrent qu'ils sont dans une activité qui dégagne des revenus récurrents et des dividendes qui peuvent servir à verser des pensions, s'agissant par exemple d'un fonds de retraite ou d'un fonds d'infrastructures. Ce n'est pas le même modèle qu'une activité d'ingénierie, qui est potentiellement plus fluctuante.

Il y a des actionnaires minoritaires chez Keolis et chez Transdev. Encore une fois, je vous parle de manière théorique parce que ce n'est pas notre intention aujourd'hui et ce n'est pas à l'ordre du jour s'agissant de RATP Dev.

Dans tous les cas, vendre RATP Dev n'aurait aucun sens pour nous. Nous sommes le Groupe RATP, soit on décide de rester cantonné sur notre Île-de-France avec un périmètre qui va progressivement se comprimer -ce n'est pas la position de la Direction-, soit on décide de se développer auquel cas il faut une filiale que l'on contrôle. L'idée de vendre la majorité du capital de RATP Dev n'est pas un scénario, il n'a aucun sens pour nous.

M. BERGEAUD.- S'agissant de Systra, c'est un enjeu de garder son ingénierie, surtout en France où on a un savoir-faire sur la sécurité ferroviaire qui justifierait qu'on le garde, ne serait-ce que pour des raisons stratégiques. Vous dites que l'on ne peut pas investir de grosses sommes sur ce secteur, mais on aurait peut-être mieux fait d'investir et de faire grossir des filiales, comme Systra, qui ont un bel avenir, même si cela a baissé à un moment. Dans le monde, les potentiels de développement sont énormes. C'est une façon de récupérer des bénéfices sur ces secteurs qui fonctionnent bien.

Vous avez indiqué que 50 M€ avaient été investis par Systra en disant que cela allait augmenter le capital. Ce n'est pas ce qui nous a été dit lors de la Commission économique. On nous a dit que c'était de l'apport aux actionnaires. Ce n'est pas pareil.

M. LECLERCQ.- Je suis allé trop vite. On s'est engagé à apporter 50 M€ en capital. On les a déboursés à hauteur de 25 M€ chacun sous forme d'un compte courant d'actionnaires qui sera converti en capital.

M. BERGEAUD.- Pourquoi pas tout de suite en actions ?

M. LECLERCQ.- C'est technique, mais l'argent est chez Systra aujourd'hui. Il peut devenir un apport en capital, c'est pareil.

M. BERGEAUD.- Le fait de se soumettre sous la pression de fonds de pension pose question. L'État à défaut de la RATP ne pourra-t-il pas investir pour garder ce secteur ?

M. LECLERCQ.- En 2011, la décision a été prise par l'État, la SNCF et la RATP de placer dans Systra plusieurs activités d'ingénierie dans le domaine concurrentiel. On a apporté Xelis, SNCF a apporté Inexia. L'ensemble a été consolidé avec Systra. On a mis en place une entreprise qui, même si la RATP et la SNCF en sont les actionnaires majoritaires, n'est contrôlée ni par l'une ni par l'autre ni par les deux. Cette réforme a été mise en place en 2011 par M. MONGIN et M. PEPY. On avait déjà accepté il y a plus de 10 ans le fait de ne plus avoir de contrôle sur cette activité. Il y a trois administrateurs de la SNCF, trois administrateurs de la RATP au Conseil de Systra, mais ensemble on n'a pas la majorité des voix au Conseil. Nous avons nos propres ingénieries, MOP pour la RATP, la SNCF a son ingénierie. On est actionnaire minoritaire, on a 43 % aujourd'hui, la SNCF aussi. L'idée était que l'activité avait vocation à se développer surtout hors de France. Ce choix a été fait il y a longtemps.

La billettique pour les Jeux Olympiques a un coût financier qui sera financé par IDFM dans un avenant, comme toutes les dépenses engagées pour les Jeux Olympiques.

M. KHELLAF.- Sur RATP Dev, je me réfère au compte rendu de la séance du 28 juillet 2023. Quand je parle de reverser de l'argent à RATP Dev, pour vous c'est de l'investissement. M. AGULHON a dit : "investir sur RATP Dev, c'est augmenter sa valeur pour la revendre".

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KHELLAF, si vous reprenez l'historique de tous les PV, j'ai déjà évoqué cela du temps de M. LE DUC -ce n'était ni un scoop ni une nouvelle- pour justifier toutes les aides apportées à RATP Dev. J'ai régulièrement expliqué que cela augmentait la valeur patrimoniale de RATP Dev et que le jour où on la vendrait, ce serait à une somme plus importante que sa valeur d'avant nos aides. N'en tirez pas comme conclusion que j'ai annoncé un scoop avec la vente de RATP Dev.

Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.-

 **Proposition d'avis des élus du CSE C RATP sur l'arrêté des comptes sociaux au 31 décembre 2023 de l'EPIC RATP**

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 7 mars 2024 doivent émettre un avis sur l'arrêté des comptes sociaux 2023 de l'EPIC RATP.

Les élus constatent, qu'au terme de l'année 2023, les comptes sociaux de l'Epic RATP terminent tout juste à l'équilibre à 9 M€. Un atterrissage qui était loin d'être atteint lors de la re-prévision de novembre 2023. L'avenant 8 avec IDFM et l'aide d'Etat COVID obtenus en fin d'année 2023 ont permis un rééquilibrage partiel des équilibres économiques de l'Epic même s'il demeure encore une disparité croissante entre les résultats de l'OT et du GI. La productivité brute étant de 78 M€ soit -936 emplois.

Parmi les principaux éléments à retenir : un effet prix d'ampleur sur l'électricité que le contrat ne couvre que partiellement au travers des indices ; un niveau d'absentéisme toujours élevé dont les objectifs de réduction affichés dans le budget 2023 n'ont pas été atteints ; la réalisation du plan de recrutements d'ampleur avec 4 990 recrutements réalisés permettant seulement de remplacer les départs et de couvrir l'offre de transport. Ce volume de recrutement devra être converti en embauches ; un niveau de productivité nette inégalé pour l'Epic atteignant les 1,4 % soit 60 M€ couplés à 18 M€ d'économies supplémentaires ; un niveau toujours élevé de dotations aux filiales chiffré à 47 M€.

En conclusion, les élus considèrent que malgré les impacts positifs de l'avenant contractuel sur les résultats de l'Epic, l'entreprise s'inscrit toujours dans un modèle productiviste et de dotations aux filiales dans un contexte de difficultés de recrutement et de fidélisation des agents.

C'est pourquoi, les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur l'arrêté des comptes sociaux 2023.

Mme FRANCIS.- Il y a une modification, M. TURBAN est parti. Il y a 6 voix pour la CGT.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (3) – UNSA (6) – CGT (6)

Contre : CFE-CGC (4)

→ L'avis négatif est adopté à la majorité.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO, seconde sollicitation. Quel est l'avis sur l'arrêté des comptes consolidés du Groupe ?

Mme AZEVEDO.-

🗞 Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur l'arrêté des comptes consolidés du Groupe RATP au 31 décembre 2023

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 7 mars 2024 doivent émettre un avis sur l'arrêté des comptes consolidés 2023 du Groupe RATP.

Bien que les résultats de l'EPIC RATP aient terminé bénéficiaires, le Groupe RATP enregistre de nouveau un exercice en perte pour la 2^{ème} année consécutive qui résulte de plusieurs éléments souvent récurrents.

D'une part, l'EPIC reste durablement impacté par l'insuffisance de la couverture contractuelle face à la flambée des prix, en particulier ceux de l'énergie.

D'autre part, des foyers importants de pertes grandissent et sont insoutenables pour les filiales.

En effet, le Maas est une histoire sans fin où le besoin de financement structurel est juste de l'ordre de 20 M€ par an.

Que dire également des pertes abyssales pour RATP Dev (-89 M€ en 2023) ? Suspendu à son contrat londonien qui explique à lui seul 81 % des pertes de l'année !

Cityscoot n'est pas un scoop. Sa mise en redressement judiciaire a un impact de -13,9 M€ pour 2023 et le détail a été précédemment évoqué sur son coût global.

Pour finir, CAP IDF n'est pas en reste. Elle enregistre une perte nette de -30 M€ en 2023 dans l'attente de négociations et de conclusions d'avenants avec IDFM.

*Au regard de ces éléments, les élus du CSE Central ne **peuvent émettre qu'un avis négatif** sur l'arrêté des comptes consolidés 2023.*

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (3) – UNSA (6) – CGT (6)

Abstention : CFE-CGC (4)

→ L'avis négatif est adopté à la majorité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de remercier Mme FERRIER, Mme EGRETAUD et M. LECLERCQ. Il est 13 heures 22, on reprend à 14 heures 30.

M. BAZIN.- J'ai une question sur le Grand Paris et ce que cela peut engendrer comme frais. Pourquoi cela n'apparaît-il pas dans les comptes présentés ? Est-ce tellement soumis au GI que cela n'a pas d'intérêt à notre niveau ici ? Peut-on avoir un zoom sur le sujet ?

M. LECLERCQ.- Pour l'instant, le Grand Paris, ce n'est pas grand-chose. C'est une activité de préfiguration qui est portée par le gestionnaire d'infrastructures, ses investissements subventionnés par IDFM. Du côté de RATP Dev, le contrat sur la ligne 15 n'a pas démarré. L'essentiel est au GI, il s'agit de petits montants qui sont par ailleurs financés. Il n'y a pas d'impact significatif sur les comptes. Cela va monter, puisqu'on va prendre un réseau qui a quasiment la taille du réseau historique. Quand toutes les lignes seront en place, il y aura plusieurs centaines de personnes au GI et un niveau de charges dont on est en train de discuter avec IDFM sur le contrat de long terme et la façon de l'opérer. Ces discussions sont en cours avec IDFM et la SGP.

La séance, suspendue à 13 heures 24, est reprise à 14 heures 30.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

4. Information sur le projet de transfert des activités du CSP RH de la DSP vers RATP Evolution Services

Madame Maud GILIBERTI, responsable gestion RH – RES/POLE RH

Monsieur Gilles BERROUET, Directeur filiale – RES/POLE RH

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.– Nous accueillons Mme GILIBERTI qui est la DRH de RES et la DSP, et M. BERROUET qui est le patron de RES et de la DSP. Le dossier a été examiné de façon commune par la CSSCT et la Commission économique. Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.–

✕ **Rapport Commun de la Commission Economique et de la Commission SSCT sur le projet de transfert des activités du CSP RH de la DSP vers Ratp Evolution Services**

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Commune Economique et SSCT du 23 février 2024, étaient Madame Adeline BELLALOUM et Madame Maud GILIBERTI et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Il est à noter que ce projet est la continuité des grands dossiers de transformation abordés dans "RATP 2023". Le périmètre du transfert des activités du CSP RH concerne le Service Social, le Point Habitat et Pimprenelle.

Pour rappel, la filiale RATP Evolution Services, créée le 1^{er} juillet 2022, est un centre de services partagés qui réalise la comptabilité, les déclarations fiscales, les règlements, la paie et la gestion administrative des personnels pour le compte de l'EPIC et de certaines de ses filiales françaises, dont le périmètre est appelé à s'élargir avec la création des nouvelles filiales issues de la mise en concurrence de l'activité bus de l'EPIC.

Il est dommage et regrettable, d'un point de vue économique, qu'il n'y ait pas vraiment d'éléments communiqués dans ce dossier à part un tableau au budget 2024 avec les MACE (168), les frais de personnel (3 628) et les ETP (36). En effet, il n'apparaît aucune perspective de scénarii ni de plan de charge à court, moyen ou long terme. Lors de la commission, l'intervenante précise que l'entreprise ne peut pas donner, aujourd'hui, le volume de charge d'activité, par exemple, sans connaître le nombre de lots de RDS qu'obtiendra la filiale CAP Ile-de-France qui veut avoir recours aux services partagés. Cependant, elle souligne que le CSP travaille avec Ratp Solutions Ville et le réseau Optile que CAP vient de gagner et que pour 2024 rien ne changera en termes de charge. Elle souligne également au niveau des prestations, son engagement à se transformer pour être en mesure d'assurer le meilleur service (qualité, coût, délais) sans privilégier les clients (EPIC ou non).

La composition de l'effectif au budget 2024 est de 16 ETP au Point Habitat (+3 par rapport au réalisé de juillet 2023 en rapport avec l'engagement de Monsieur CASTEX sur le nombre de 1 200 agents logés en 2025), 16 ETP au Service Social (dont 2 en CDD), 3 ETP à Pimprenelle et 1 ETP à la Direction. Lors du transfert, les personnels concernés et volontaires sont mis à disposition (article 33) à RES à isopérimètre d'activités.

Pour la partie SSCT

Concernant les conditions de travail, il n'est pas prévu de modification de lieu de travail pour les personnels concernés.

Le projet de changement s'accompagne d'une démarche d'information régulière des salariés, pour favoriser la compréhension des enjeux, l'implication et la motivation des acteurs.

Au sujet de l'évaluation des risques, ce projet n'est pas identifié comme porteur de modification sur le champ d'activité et les compétences des agents.

Si les évolutions envisagées des SI doivent évidemment suivre les changements techniques, la commission fait remarquer que leurs ergonomies devront permettre aux utilisateurs d'éviter autant que possible les irritants au quotidien.

Cette refonte des SI ne doit pas entraîner de pertes d'autonomie et d'efficience dans le travail, qui engendrerait une perte de sens.

La commission met en avant le fait que Pimprenelle, comme le Point Habitat, définissent et sont responsables des politiques que ces services portent, et s'interroge sur le fait qu'ils puissent continuer à le faire. Il est répondu que oui, dans la mesure où ils sont rattachés à la DSP en tant qu'opérationnels, avec délégation de la DRH.

La commission s'interroge sur la compatibilité des futurs espaces de travail dans le cadre du projet Lachambeaudie +, dans lesquels devront évoluer les services avec le besoin de confidentialité nécessaire dans l'exercice de leurs fonctions.

Cependant, l'évolution future de la charge de travail nécessitera le bon dimensionnement des effectifs, au regard du nombre de filiales pour lesquelles les services devront prester.

Sur ce point, il est précisé à la commission que le dimensionnement des effectifs sera ajusté. Trois postes sont d'ailleurs d'ores et déjà prévus au Point Habitat pour absorber l'augmentation de la charge de travail en lien avec l'ambition affichée de la présidence sur sa politique logement.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Je voudrais rappeler la dimension politique RH qu'il y a derrière cette modalité de mise en œuvre. On vous informe avant de vous consulter une prochaine fois sur une modalité.

J'aimerais dire quelques mots pour expliquer à quoi cela sert. On est en train, à travers ces dispositifs, de donner de la consistance à des éléments d'un contrat social Groupe. Avec vous, le Point Habitat a signé un accord qui permet de proposer ses prestations et la possibilité de se loger aux salariés des filiales en Île-de-France. Il en va de même de Pimprenelle. On a aussi conventionné avec CAP Île-de-France et RATP Solutions Ville pour amener le savoir-faire des assistantes sociales de l'équipe de M. ROGER à ces salariés. On parle souvent du cadre social Groupe et de ce que pourrait devenir une politique RH Groupe. On en a des illustrations. Un moyen de se donner la possibilité d'amener ces services à des filiales qui n'y avaient pas accès parce qu'elles n'étaient pas dans le giron l'EPIC, et demain à des filiales qui résulteraient de la mise en concurrence de Bus, c'est la vocation de cette opération.

Y a-t-il des demandes de prise de parole ou des déclarations ?

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.es collègues,

L'année 2022 avait été notamment marquée par la présentation régulière des différents projets de réorganisation dans le cadre du dossier "RATP 2023" qui consiste à adapter l'organisation des Fonctions Support et de pilotage du Groupe pour accompagner son développement et son ouverture à la concurrence en Île-de-France.

A chaque présentation, la délégation CGT insistait sur le contexte anxiogène et donc générateur de risques psycho-sociaux provoqué par ces réorganisations successives qui ne permettent pas de stabiliser les organisations et les collectifs de travail.

A chaque présentation, la délégation CGT mettait en avant le refus des différents pilotes des projets d'annoncer la couleur notamment en ce qui concerne les calendriers de filialisation des différentes structures créées alors même que personne n'ignore que la fameuse montée en charge des filiales dans le Groupe RATP repose principalement, pour ne pas dire quasi exclusivement, par la filialisation des départements de l'EPIC.

21 ! 21, c'est le nombre de mois qui sépare notre séance du CSEC-RATP de ce jour, dont l'ordre du jour appelé "Information sur le projet de transfert des activités du CSP RH de la DSP vers RATP Evolution Services", et la séance du 08 juin 2022 durant laquelle les membres de notre instance se sont vu présenter le point d'information sur le projet d'organisation de la Direction des Ressources Humaines du Groupe RATP dans le cadre du programme "RATP 2023".

21 mois durant lesquels la Direction de l'entreprise a omis volontairement de préciser aux agents du Service Social, du Point Habitat et de l'Espace Pimprenelle que leur regroupement, au sein du CSP EPIC, n'était "qu'une petite étape" pour l'externalisation, à court terme, de leurs activités.

D'ailleurs, en relisant attentivement le dossier relatif à la consultation du CSEC sur le projet de création d'une DRH Groupe RATP 2023, il n'est fait aucunement allusion à un élargissement à court terme du périmètre d'intervention du CSP EPIC aux filiales et donc, encore moins à sa filialisation.

En effet, l'article 3.7.2, en page 52 du dossier évoqué, précise, en ces termes, la situation cible au 1^{er} janvier 2023, ainsi que les missions cibles :

"Au-delà de la paye et de la gestion administrative regroupées au sein du CSP Finances-RH, d'autres activités RH, à caractère transactionnel tels que les services aux collaborateurs (Espace Pimprenelle et Point Habitat) et le Service Social, seront mutualisées au sein d'un centre de services partagés EPIC. Ces prestations seront dédiées à des clients de l'EPIC".

Certes, le relevé de décisions portant sur les dispositions d'ordre social applicables aux personnels concernés, dans le cadre de l'accompagnement de la mise en œuvre du projet de transfert des activités du CSP RH de la DSP vers RATP Evolution Services, se veut rassurant à l'égard des agents RATP détachés, dans le cadre d'une mise à disposition, par le biais d'une convention conformément aux articles 33 et suivants du statut du personnel de la RATP mais là encore, il ne s'agit que d'un leurre.

D'une part, le dossier d'information sur le projet précise bien que les emplois concernés par le projet de transfert des activités sont supprimés dans l'EPIC pour être recréés dans la filiale (4.3 Focus détaillé sur l'organisation, page 10/22). En cas de refus de transfert ou de fin de détachement pour réintégrer l'EPIC, il faudra s'engager dans un changement d'emploi. Cette question se posera aussi lors de la fin du principe de mise à disposition. Cette heure où vous avez le choix entre vous faire embaucher par la filiale sur la base de la convention collective qui s'applique, en l'occurrence, celle des prestataires de services secteur tertiaire, de tenter de réintégrer l'EPIC ou encore de devoir trouver un autre employeur. Au passage, il semble que de nombreux salariés de RATP Évolution Services semblent opter pour ce dernier choix au regard du nombre important de démissions.

D'autre part, c'est le sens même du travail qui est amené à changer. Il n'est pas toujours facile de mener de concert une politique sociale de haut niveau, notamment au regard des situations individuelles dont une partie peut être liée aux incidences de la politique de productivité menée par la Direction de l'entreprise, et de répondre aux injonctions financières demandées, notamment à la filiale RATP Évolution Services, afin de pérenniser son activité. Cela dans un contexte où le démantèlement de l'EPIC, en un Groupe composé d'une myriade de filiales, ne s'accompagne pas d'une réelle culture de Groupe dans le sens où chaque Business Unit est autonome et donc, a le choix de recourir, ou non, aux services d'une filiale du Groupe à laquelle elle appartient.

En conclusion, ce projet s'inscrit pleinement dans cette course sans fin de la réduction des coûts dont nous subissons quotidiennement, comme les voyageurs, les méfaits. En effet, ce n'est certainement pas le contenu de l'accord QVCT qui va convaincre les agents que la Direction de la RATP se préoccupe réellement du bien-être au travail. Cela est d'autant plus concret que le transfert de ces éléments de politique sociale, dans une structure autonome soumise aux injonctions financières gravées dans le contrat d'objectif du dirigeant ou de la dirigeante, ne peut que nous inquiéter quant à la pérennité de ces éléments de politique sociale qui contribue à l'attractivité de l'entreprise.

Bref, au regard des précédents démantèlements d'entreprises publiques ou d'administrations pour en faire des acteurs à part entière et des incidences sur le service rendu et les conditions de travail et de vie au travail des agents, il est incontestable que nos collègues seront confrontés à des lendemains qui déchantent.

Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

En anticipation de la mise en concurrence et du basculement en filiales d'activités historiques de l'EPIC RATP, le modèle initié avec "RATP 2023" poursuit sa montée en charge.

Après les activités "RH et Finances" filialisées à l'été 2022, l'entreprise présente aujourd'hui son projet de transfert des activités du CSP RH de l'EPIC RATP vers la filiale RES, RATP Evolution Services.

Ainsi, après la comptabilité, les déclarations fiscales, les règlements, la paie et la gestion administrative transférés en filiale en 2022, c'est maintenant au tour de l'habitat, des prêts, de l'aide à la parentalité, de l'aide et du soutien aux salariés et aux familles en difficulté, de suivre le même chemin.

Pour FO Groupe RATP, il s'agit là plus, d'un choix politique de l'entreprise et non d'une obligation ou d'une contrainte réglementaire.

Les objectifs affichés par l'entreprise sont de pérenniser les activités, d'étendre des services initialement pensés pour les salariés de l'EPIC RATP aux filiales, d'en faire baisser le coût tout en maintenant la qualité.

Pour FO Groupe RATP, certains points de vigilances paraissent nécessaires.

Malgré le discours volontariste et rassurant de l'entreprise, un constat demeure. Le transfert des activités de gestion et de paie a parfois créé des difficultés (payes incomplètes etc.) et a allongé les délais de régularisation de ces situations (notamment, sur le paiement des primes à l'acte, les remboursements, l'alimentation PEE/PERCO etc.).

Sans minimiser ou méconnaître les difficultés rencontrées lors de la mise en place de la filiale RES (mobilité géographique, nécessité de recrutements, tuilage et montées en compétence etc.) certaines de ces situations perdurent, de notre point de vue anormalement. Dès lors il nous paraît important que ces situations se normalisent.

Compte tenu de la nature des activités à transférer dans le projet présenté ce jour, et de leur impact notamment en matière de QVCT, pour les salariés et leur famille, notre organisation syndicale attend, à minima, un maintien de la qualité des prestations, gage de respect des engagements du PDG et de l'accord signé le 21 février dernier.

A ce titre, FO Groupe RATP prend bonne note des engagements de l'entreprise sur, le maintien de l'ensemble des postes, l'absence d'impacts négatifs en matière de rémunération, de conditions et d'organisation de travail, l'absence de déplacements géographiques des agents.

Une évolution des SI est envisagée, malgré cela aucun impact sur l'exercice du métier ou les compétences pour les salariés concernées voire le rôle politique des acteurs, nous dit-on. Le suivi du projet ne manquera pas de nous éclairer.

FO Groupe RATP sera vigilant sur l'engagement de moyens (effectifs, matériel, évolution des systèmes, formation et accompagnement) tout comme sur l'engagement de la direction à réévaluer ceux-ci à la hausse en cas d'augmentation de la charge d'activité.

Aucun plan de charge n'étant disponible à date, le volume d'activité paraît difficile à appréhender finement, particulièrement dans le cadre de la mise en concurrence du réseau de surface. Tout au plus pouvons-nous intégrer que l'activité semble se structurer avec les filiales RATP Solutions Ville et CAP Ile de France.

Par ailleurs, FO Groupe RATP, estime que l'effectif actuel de Pimprenelle, du Service Social et du Point Habitat est sous-dimensionné pour répondre aux demandes des salariés et que la qualité du service rendu repose pour beaucoup sur la bonne volonté et l'investissement des salariés de ces 3 entités.

L'entreprise semble très confiante sur la volonté des salariés de suivre leur activité en filiale, en étant détachés en article 33. Sans positionnement exprimé ils seraient tous volontaires.

En cas contraire, FO Groupe RATP demande à l'entreprise de veiller à un traitement humain des salariés ne souhaitant pas suivre leur activité. Si ceux qui choisissent d'aller en filiale ne peuvent avoir que mieux ou pour le moins un traitement identique à celui d'aujourd'hui, la réciproque doit exister lorsque le choix de carrière est différent.

Enfin, dernier point de vigilance, le programme "Lachambeaudie+", s'il reprenait à l'identique les standards des Lyby+ et VB+, pourrait altérer les conditions de travail des salariés et dégrader les prestations attendues par les agents.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur TROILO ?

M. TROILO.-

Depuis plusieurs années maintenant, l'entreprise a consolidé sa volonté de passer un nombre important d'activités en filiales. Sont concernées, entre autres, certaines activités du périmètre de Direction Des services Centraux.

Que restera-t-il de l'EPIC dans quelques années ?

A ce jour, seules les activités du Gestionnaire d'Infrastructures, de la Sûreté et du pilotage stratégique ne semblent pas être sur la sellette, sous réserve d'autres projets à venir.

Pour le reste :

- *Les activités d'exploitation et de maintenance du Réseau de Surface basculeront en filiales là où le groupe aura remporté des appels d'offres.*
- *Les activités d'exploitation de maintenance du réseau ferré suivront le même sort au plus tard en 2040.*
- *Les appels d'offres du Grand Paris font désormais l'objet de réponses sous forme de filiales de droit privé.*

De nombreuses fonctions supports de l'EPIC sont tour à tour basculées en Centres de Services Partagés, sous forme de filiales.

Sur ce sujet, les collègues concernés sont détachés vers ces filiales ou nouvelles filiales, en conservant, pour la plupart, à titre individuel, leur rattachement à l'EPIC et à son contrat social.

A terme, les nouveaux entrants seront recrutés directement par ces filiales, donc sous contrat de droit privé.

En son époque, la Présidente, Catherine Guillouard, avait déclaré "qu'il n'était pas nécessaire de remettre en cause le statut de l'entreprise ni celui du personnel". On comprend mieux désormais !!!... Ces derniers sont voués à disparaître plus discrètement !!! Et la machine est en marche ! : les premières réorganisations engendrant des transferts vers des filiales ont été lancées avec

la création de "Solutions Ville", du 1^{er} Centre de Services Partagés "RATP Evolution Services" ou encore la transformation des Ateliers de Championnet...

Selon la direction, l'objectif était d'améliorer la lisibilité et de s'adapter à l'environnement concurrentiel. Pour l'UNSA Groupe RATP, il est également probable qu'elle y gagne en optimisation de sa fiscalité.

Enfin, le transfert des activités vers ces filiales pourrait permettre, selon la direction, de mettre les fonctions supports au service de l'ensemble des filiales du groupe.

Sur ce point, l'UNSA Groupe RATP a toujours sollicité un engagement ferme de l'entreprise : celui d'imposer à ces futures filiales de recourir à son personnel pour les fonctions supports, telles que par exemple la paie, la formation, les services informatiques et techniques ou encore la régulation...

A ce jour, nous sommes toujours dans l'attente de ces engagements ce qui a pour conséquence de laisser peser de lourdes incertitudes sur l'avenir des salariés concernés.

Force est de constater qu'à plus ou moins courts termes, nous y perdrons notre entreprise de service public !

Ce démantèlement non avoué de l'EPIC se confirme chaque jour un peu plus et ce transfert des activités du CSP RH de la DSP vers la filiale RATP Evolution Services en est un nouvel exemple.

Désormais, c'est au Service social, au Point Habitat, à Pimprenelle et à la DIR RH de subir les effets d'une filialisation forcée.

Nombre de salariés témoignent d'un besoin de départ de l'entreprise et en même temps, les recrutements se font plus que timides.

A vouloir faire de la RATP une entreprise comme toutes les entreprises privées, c'est de sa singularité reconnue partout dans le monde qu'on l'a dépouillée.

Ce qui était vu comme une référence auprès de tous, tend à devenir une défiance pour certains.

Triste bilan....

M. LE PRÉSIDENT.- Deux ou trois points. Après la première étape de filialisation, on observe que les équipes Paie et CSRH ont plutôt étendu que restreint leur périmètre, puisque les équipes Paie assurent la paie de filiales et qu'un gros projet informatique est lancé pour changer de système d'information afin d'avoir la capacité d'assurer la paie des filiales que CAP va gagner. Je ne sais pas quel sera le plan d'affaires à venir de RES. En revanche, si cela n'avait pas été fait, les personnes qui s'occupent de la paie et de la gestion administrative n'auraient plus eu à s'occuper des personnes qui seront reprises par CAP.

Je confirme que ce projet a pour vocation de maintenir, voire de développer les activités de ce périmètre. J'ai plusieurs fois rencontré personnellement les équipes Pimprenelle, Habitat, Service social ; elles ne découvrent pas le sujet. Dès 2023, c'est-à-dire dès les premiers contacts positifs que ces équipes ont noués avec les filiales pour conventionner pour ce nouveau périmètre, on a été très clair -elles y ont contribué activement- sur le fait que leur possibilité d'intervenir vers ces filiales était conditionnée au fait que l'activité devait être exercée dans le cadre d'une filiale. Personnellement et à plusieurs reprises, j'ai eu une discussion très claire avec les personnes pour dire que ce serait dans le cadre de l'activité de la filiale.

On a entendu la question du maintien voire de l'amélioration du niveau de qualité de prestations. C'est évidemment un enjeu auquel nous sommes nous-mêmes, en tant que responsables de la politique, extrêmement attachés.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai deux questions. Dans le dossier, il est évoqué le transfert de l'entité DIR RH et d'un responsable d'excellence opérationnelle et innovation, mais il n'y a rien en termes de contenu dans le dossier. Quel est le contenu, quelles sont les missions et quel est le rôle ?

En cherchant un peu dans le dernier organigramme du CSP disponible sur Urban qui date de novembre 2023, ce poste est indiqué comme étant vacant. Le poste a-t-il été pourvu depuis ? Est-ce le poste transféré et y aura-t-il un recrutement externe ?

Sur l'organisation du travail et la protection des salariés, l'article 2.8.3 de l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, attaché à la convention collective nationale du personnel et des prestataires de services dans le secteur tertiaire, n'est pas de nature à garantir aux salariés en forfait jour que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables, et à assurer une bonne répartition du temps de travail aux intéressés. Cela fait partie des nombreux accords de branche qui ont été contestés en justice. Quelles sont les mesures prises au niveau de la filiale pour contrecarrer cette situation ?

M. BERROUET.- Le périmètre intègre ce poste de responsable de l'excellence opérationnelle et innovation et responsable de projet de digitalisation non pourvu aujourd'hui. C'est un poste important parce que derrière l'excellence opérationnelle, il y a tout le travail autour des processus, de la relation avec les clients. L'innovation attire aussi toute la gestion des outils. On a parlé de l'environnement de l'IT, cela tire les différents projets pour ces services. Cela montre aussi notre ambition sur ce que l'on veut faire pour nos activités. Cela tire le projet de la digitalisation au sens des projets informatiques.

Mme GILIBERTI.- La seconde question porte sur l'accord temps de travail Syntec. On n'a pas fait une application immédiate de cet accord au niveau de la filiale RATP Évolution Services. On est en cours de négociation d'un accord spécifique à la filiale sur le temps de travail. Les négociations ont bien avancé. Un second rendez-vous de négociation a été fixé la semaine prochaine pour qu'il précise le suivi et ce qui tourne autour de la charge de travail dans le contexte du forfait jour.

M. BERROUET.- Pour compléter et répondre de manière générale à ce que vous avez évoqué, derrière RES il y a les activités finances RH. RES est un outil au service du Groupe et porte l'ambition du Groupe. On travaille avec les filières RH pour les activités dont on parle aujourd'hui. C'est un vrai plus parce que cela permet de valoriser les fonctions support. Dans les entreprises, il y a souvent un rapport entre le monde opérationnel et celui des fonctions support. Dans RATP 2023, il y a un travail autour des fonctions support mais celles de CSP ont besoin d'être valorisées. Notre travail consistera, en les mettant ensemble, à travailler par client, on travaillera aussi pour les autres clients. Cela permettra de clarifier les relations avec chaque client, de travailler sur la qualité de service, sur les moyens et sur le développement à travers les outils et l'excellence opérationnelle. C'est un vrai outil pour nos collaborateurs et pour les clients, pour maintenir une qualité de service. L'externalisation n'est pas l'objectif, l'idée est d'avoir un CSP RATP pour la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous reviendrons sur le sujet pour une consultation lors de la prochaine séance, le 30 avril. S'il n'y a pas d'autres questions, je propose de remercier les intervenants.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

5. Information sur le projet de protection des personnes par dispositif d'annonce lors d'un chantier sur la plateforme des voies RER

Monsieur Jacques GRATUZE, Responsable prévent° santé sécurité – GDI/CSC/PRPS

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sujet a été présenté lors de la CSSCT Centrale du 23 février. Monsieur DOMINÉ, vous avez la parole pour la lecture du rapport.

M. DOMINÉ.-

Information sur le projet de Protection des personnes par dispositif d'annonce lors d'un chantier sur la plateforme des voies RER

Le dossier a été présenté en CSSCT-C le 23 février 2024 par Madame Aurélie COTTE et nous l'en remercions.

La sécurisation contre le risque de heurt ferroviaire se traduit en 2 modes :

- La couverture, qui est un ensemble de mesures prises pour arrêter les trains qui se dirigent vers un obstacle ou vers un emplacement délimité dans lequel sont effectués des travaux.
- La protection qui rassemble les mesures à appliquer alors que la circulation des trains est maintenue, afin d'informer les personnes de l'arrivée d'un train.

Actuellement, il n'y a pas de texte réglementaire applicable à l'ensemble des salariés RATP travaillant sur les plateformes des voies du RER. Les entreprises extérieures, s'appuient sur l'ID 53-2-2 qui décrit superficiellement la protection à mettre en place.

L'ensemble des GI ferroviaires français sera couvert par le décret SECUFER qui doit garantir une homogénéité des règles de sécurisation ferroviaire, avec 2 enjeux majeurs que sont l'harmonisation réglementaire et la maîtrise des fondamentaux en matière de sécurité au travail.

Les changements sont attendus :

1. sur le plan réglementaire, car il y aura harmonisation des règles pour n'en créer qu'une. La protection devient dispositif d'annonce. Pour les salariés RATP, Il y a création d'une consigne de sécurité du personnel (CSP) qui va décrire le principe de dispositif d'annonce sur le RER et le rôle et les responsabilités des acteurs de la mise en œuvre de ce dispositif. Pour les entreprises extérieures le contenu de la CSP sera intégré dans l'ID53-2.
2. sur les aspects opérationnels, la sécurité des chantiers sera renforcée, avec l'obligation de traçabilité du résultat de la préparation du dispositif d'annonce pour tous les chantiers, qu'il s'agisse de ceux de la RATP comme ceux des entreprises extérieures.

Il n'est pas prévu de faire évoluer les fondamentaux techniques (définition du signal sonore, délai d'annonce et distance d'annonce).

Tous les salariés RATP qui travaillent sur la plateforme des voies du RER sont amenés à appliquer la Consigne de Sécurité du Personnel "Dispositif d'annonce RER".

Il n'y aurait pas d'impact sur l'évaluation des risques professionnels.

L'accompagnement des salariés est prévu sur 2 dispositifs :

1. Pour les agents déjà formés à la protection, présentation du contenu de la CSP, par le manager, accompagné d'un préventeur à l'ensemble des agents concernés. La présentation par le réseau des responsables de mission PRPS garantira l'homogénéité du déploiement.
2. Pour les agents non formés à la protection, le CSP a été présenté aux formateurs du Campus qui déclinent actuellement les formations initiales et de recyclage à la sécurité ferroviaire.

Le déploiement opérationnel ne pourra se faire qu'à la rentrée 2024, après la mise à jour des modules de formation par le CAMPUS.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des prises de parole ou des demandes de complément ?

M. JONATA.- J'ai une question d'ordre technique. Je n'ai pas validé. L'intégration de cet élément rentre dans une ID ou dans l'ISF ? Il me semble que c'était intégré. Il y avait l'ISF 225 et la CU 70 qui se rejoignaient avec la validation dans l'ISF.

M. GRATUZE.- Non, ce n'est pas tout à fait cela. À l'origine, un seul texte réglementaire était propre à l'unité Voie du Département GDI, aujourd'hui RATP Infra, et portait ces prescriptions : la CU 70 (Consigne d'unité 70). Il a été décidé que cette réglementation serait portée par une consigne de sécurité du personnel (la CSP 01) qui sera transverse à toute l'entreprise pour tous les agents de la RATP.

L'ISF 225 ne concerne que la circulation à pied sur les voies du RER, alors qu'il s'agit en l'occurrence de dispositifs de sécurisation pour un chantier sur les voies du RER. Dès lors que l'on n'est pas en circulation, on est en travail. Le mode travail nécessite un mode de sécurisation.

L'autre mode de sécurisation est la couverture de chantier, qui est portée par l'ISF 48.

M. JONATA.- On a peut-être eu un problème de compréhension lors de la séance. Il me semblait que l'on parlait d'intégrer dans une ISF plutôt que dans une ID.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des déclarations ?

Qui veut la parole ?

M. GAUTHERON.- Vous voudrez bien m'excuser, je vais intervenir en lieu et place de Monsieur TURBAN qui est appelé par une contrainte. Ce qui nous est présenté rappelle l'existant et le complète en élargissant les responsabilités entre l'exploitant et l'infrastructure. Dans l'intention, cela ne peut que nous rassurer.

Cependant, nous ne pouvons que rester dubitatifs sur la réelle mise en œuvre de ces nouvelles dispositions dans la mesure où l'existant n'est pas appliqué. Comment ne pas aussi évoquer le cas des entreprises sous-traitantes qui recourent à du personnel ne maîtrisant pas le français et ne maîtrisant pas les consignes de sécurité. Il y a un véritable souci car chaque fois que l'on interpelle les Directions, elles se renvoient la responsabilité. Nous ne disposons pas d'un espace autre que le CSEC pour aborder ces questions.

Si nous accueillons positivement ce qui est écrit, il n'en demeure pas moins que nous restons vigilants quant à la traduction et la mise en œuvre sur le terrain. Quel suivi pertinent pourrions-nous avoir ? On reste très interrogatif sur la mise en œuvre et l'application réelle, sachant que l'existant n'est pas mis en place.

M. GRATUZE.- Je vais en profiter pour vous expliquer un nouveau processus que l'on vient de mettre en place. Vous avez parlé des prestataires extérieurs qui travaillent sur les voies de notre réseau. Il existait un dispositif sur le réseau métro pour autoriser tous les salariés qui sont amenés à faire de la consignation du rail de traction. Comme tous les salariés des entreprises extérieures, les salariés sont formés par des organismes de formation extérieurs. Avant de pouvoir pratiquer sur le réseau RATP, ils passent entre les mains de mon équipe pour effectuer des tests de connaissance qui donnent lieu à l'obtention d'un numéro d'autorisation qui leur permet de pratiquer. Ce processus existe depuis un certain nombre d'années sur le métro et porte ses fruits.

Depuis le début de l'année, le même processus a été mis en place pour le RER. Les chefs de chantiers du RER, dès lors qu'ils sont formés par un organisme, arrivent entre nos mains pour passer des tests de connaissance afin de nous assurer qu'ils ont le niveau de connaissance nécessaire pour travailler sur les voies du RER.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Je vais revenir sur un élément important que l'on commence à oublier. SECUFER est une loi. Ce sont des règles mises en place en 2017 à la SNCF. La RATP ne fait que se mettre aux normes de la réglementation qui existe déjà. On a eu des discussions sur le sujet. La RATP a obtenu une dérogation pour ne pas mettre en place SECUFER à la même période que la SNCF, peut-être parce que la complexité en Île-de-France est supérieure à celle de la SNCF. C'est le point important de cette mise aux normes et du respect des règles nationales.

Un autre point est important, la phraséologie. Cette règle n'est que cela. Cela devient compliqué parce que les personnes qui les ont apprises ne sont pas celles qui les utilisent. La phraséologie sera mise en place dans le PCC, dans le CCU. Même si l'information est portée par les chefs de régulation, ce sont les aiguilleurs qui les utilisent. On n'a pas les tendances, mais c'est la réalité du terrain. C'est pour cela que lorsqu'on parle de bulletin d'information, la formation qui doit être dispensée aux chefs de régulation doit-elle aussi l'être aux aiguilleurs ?

S'agissant des chefs d'atelier ou de chantier sur le terrain et des autres personnes habilitées à travailler sur les voies, tout le monde n'a pas la connaissance de la phraséologie utilisée dans les PCC.

M. GRATUZE.- Pour être plus précis sur le rôle des personnes qui sont censées autoriser les chantiers, les aiguilleurs n'autorisent jamais un chantier. Ce n'est pas dans leur rôle. Pour la plupart des chantiers, quand ils sont établis sur la plateforme des voies, les aiguilleurs ne sont plus en poste. Ce sont des chefs de régulation qui restent. Dans la réglementation, on dit que le personnel d'une entreprise extérieure ou de la RATP demande au chef de régulation l'autorisation d'accéder à la plateforme des voies. On ne communique pas avec l'aiguilleur pour ce type d'autorisation.

Le module de formation pour sécuriser un chantier, qui est dispensé aux agents RATP, est le même.

M. JONATA.- L'idée est de pouvoir définir le périmètre d'intervention de chacun.

M. GRATUZE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Il était temps ! Cela a du sens en tout cas. On aurait aimé que cela arrive plus tôt. Le mois dernier, une intervention de M. TURBAN évoquait un presque accident plutôt sérieux. On se demandait quand on aurait quelque chose de normalisé pour pouvoir travailler. Si je fais écho aux propos de M. JONATA, la problématique reste entière en termes de phraséologie entre ceux qui auront appris quelque chose et ceux qui seront amenés à utiliser et à communiquer, à échanger. Il y a souvent un delta de compréhension entre celui qui est loin, qui consigne un certain nombre d'installations ou valide des choses, et celui qui est sur le terrain, qui a les yeux rivés sur ce qui se passe. Quand ce dernier fait une annonce, ce qu'il dit est souvent mis en doute. À Infra, on vit cela plus souvent que rarement.

Il faut se souvenir qu'il y a eu quelques accidents pendant les années du RVB. Sur quelques chantiers, des trains ont percuté des travailleurs. Il était temps, il faut peut-être enfin se mettre sérieusement au travail pour faire en sorte d'éviter cela. Cela rentre dans le chantier SCORE que vous voulez étendre à toute l'entreprise. Il serait bon d'arrêter les accidents de travail stupides. Tant mieux si cela arrive, il faut maintenant que cela se déploie le plus rapidement possible car ce type de situation n'est plus tenable.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Nous aurons une consultation sur ce sujet le 30 avril prochain également.

V – QUESTION SOCIALE

- 1. Délibération portant sur la vente du centre de vacances "Anglard" situé sur la commune de Sainte-Marie-Lapanouze (19160)**

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est un bien mis en vente depuis longtemps. On a trouvé preneur dernièrement. Il s'agit d'une famille qui veut ouvrir un gîte. Le projet lui tient à cœur. Ils sont motivés parce qu'il y a quand même quelques travaux. J'informe les élus que l'intégralité des fruits de cette vente sera remise dans le compte investissement patrimonial. Cette vente sera fléchée pour le patrimoine. Je vais procéder à la lecture de la délibération.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 7 mars 2024 décident de procéder à la vente de la propriété "Anglard", située sur la commune de Sainte-Marie Lapanouze (19160), d'une superficie de 512 200 m² pour un montant de 505 000 €.

Les élus 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.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (3) – UNSA (6) – CFE-CGC (4)

Contre : CGT (6)

➔ La délibération est adoptée à la majorité.

VI – QUESTIONS DIVERSES

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons épuisé l'ordre du jour.

M. LE SECRÉTAIRE.- Pas tout à fait.

Ce matin, il y a eu une **intrusion dans les locaux RATP de La Villette au niveau du GMT MRF**, par un individu qui aurait été armé d'une machette. Quelles suites ont été données ? La personne a-t-elle été interpellée ? La RATP va-t-elle enfin sécuriser le site et mettre des forces de l'ordre ? Quand ce n'est pas au GMT, c'est dans les stations de La Villette. Bref, cela se produit tous les jours.

J'aurais aimé avoir des informations.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais vous lire ce que j'ai sous les yeux. Il est toujours intéressant de voir le décalage entre les informations des uns et des autres.

L'information dont je dispose à ce stade est la suivante : ce matin, sur le site de Villette, un personnel de l'entreprise de Challancin a vu un individu armé d'une lame dans l'enceinte de l'atelier au niveau des trémies, dans une zone située à proximité des voies et du périphérique. Le salarié de Challancin a immédiatement prévenu les agents de RATP Infra, dont une personne qui est citée dans le mail, qui se sont rendus sur place, ont vu au loin l'individu et lui ont hurlé dessus. L'individu a alors pris la fuite en traversant les voies pour regagner le périphérique.

Visiblement, le site est "sécurisé" puisqu'il y avait un agent cynophile. Il faut savoir qu'un maître-chien dresse son chien qui n'agit que quand son maître le lui demande. Quand le maître ne déclenche pas l'action, il ne se passe rien. Visiblement, le maître-chien s'était assoupi. On vérifie ce point. Si tel est le cas, on va reprendre contact avec la société pour faire en sorte que ce soit corrigé.

M. MARQUES.- L'accès est-il sécurisé ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas s'il y a des grillages à cet endroit.

M. BAZIN.- L'accès au centre est problématique. À un moment, les personnes droguées ont été dispersées et se sont retrouvées devant l'entrée du centre. Il a fallu demander une intervention de la police ou des CRS pour sécuriser l'endroit. Cela a duré un temps, mais ce coin est malfamé. Les agents vont travailler "la boule au ventre" sans savoir qui ils vont croiser. Quand on se retrouve face à une personne qui porte une grande lame, on ne sait pas ce que cela va donner. Si le personnel de la RATP doit s'occuper de sa sécurité, il y a un souci. Les agents demandent la présence de la police afin de sécuriser correctement le site, et de trouver une solution avec les autorités compétentes pour faire en sorte que l'entreprise n'ait pas à subir ce genre d'intervention.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai été informé par M. HOUPERT, qui s'est beaucoup investi dans la phase de sécurisation. Dès que nous aurons plus d'informations sur le plan d'action, je les transmettrai à M. SARRASSAT pour diffusion.

La prochaine séance se tiendra le 30 avril. Bonne fin de journée.

La séance est levée à 15 heures 30.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP



