Comité Social Économique Central
(CSEC)

PROCES-VERBAL

------- séance -------

du

mercredi 11 décembre

----------2024----------

La séance est ouverte à 8h38 par M. Jean **AGULHON,** directeur des ressources humaines

Sont présents (es) **:**

MM.	Frédéric **SARRASSAT**	Secrétaire	liste FO RATP *CSE 12/MTS*
	Laurent **DOMINÉ**	1er secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE *6/DSC*
	Stéphane **SARDANO**	Trésorier	liste UNSA *CSE 1/RDS CENTRAL*
	Bastien **ORSINI**	Trésorier-adjoint	liste FO RATP *CSE 5/SEM*
Mmes	Elodie **BERTHIER**	Membre titulaire	liste FO RATP *CSE5/SEM*
	Florence **RICHARD**	-	liste CFE-CGC *CSE 14/BU RSF*
MM.	Marc **BRILLAUD**	-	liste FO RATP *CSE 3/SUR*
	Elies **BEN ROUAG**	-	liste UNSA *CSE 2/RDS CENTRES BUS*
	Kamel **OULD AHMED**	-	liste UNSA *CSE 6/DSC*
	Nicolas **BERGEAUD**	-	liste UNSA CSE *8/SIT*
	Yannick **STEC**	-	liste CGT *CSE 4/RER*
	Abdelhakim **KHELLAF**	-	liste CGT *CSE 7/RATP INFRA*
	André **BAZIN**	-	liste CGT *CSE 7/RATP INFRA*
	Pascal **KERLEU**	-	liste CGT *CSE 9 M2E*
	Patrice **MAUGERI**	-	liste CGT *CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP*
	Thibaut **DASQUET**	-	liste CGT *CSE 11/MRF*
	Fabrice **DELAGE**	-	liste CGT *CSE 11/MRF*
	Karl **BENOIST**	-	liste CFE-CGC *CSE 12 /MTS*
	Vincent **BRIEUX**	-	liste CFE-CG *CSE 13/BU TRAM*
Mmes	Cécile **AZEVEDO**[1]	Membre suppléante	liste FO RATP *CSE 2/RDS CENTRES BUS*
	Farida **KAIS**[2]	-	liste FO RATP *CSE 2/RDS CENTRES BUS*
	Florence **ESCHMANN**	-	liste FO RATP *CSE 12 MTS*
	Magaly **CLEUET**[3]	Membre suppléante	liste UNSA *CSE 5/SEM*
	Mary **FORD**[4]	-	liste UNSA *CSE 6/DSC*
	Marie-Mathilde **GUEROULT**	-	liste CFE-CGC *CSE 6/DSC*
	Jessica **RICHARDS**	-	liste CFE-CGC *CSE 13/BU TRAM*
MM.	Mohamed **CHAGH**	Membre suppléant	liste FO RATP *CSE 1/RDS CENTRAL*
	Abdelnour **LARDIDI**[5]	-	liste UNSA *CSE 3/SUR*
	José **JONATA**	-	liste UNSA *CSE 5/SEM*
	Olivier **MERCIER**	-	liste UNSA CSE *8/SIT*
	Laurent **TROILO**	-	liste UNSA *CSE 14/BU RSF*
	Eric **TURBAN**	-	liste CGT *CSE 7/RATP INFRA*
	Sébastien **BOURGEOIS**	-	liste CGT *CSE 9/M2E*
	Sami **TAGANZA**	-	liste CGT *CSE10/RDS ATELIERS CHAMP*
	Michel **MARQUES**[6]	-	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*
	Gregory **GUIDEZ**	-	liste UNSA *CSE 2/RDS CENTRES BUS*
MM.	Aurélien **DERACHE**	Membre suppléant	liste FO RATP *CSE 12/MTS*
	Nourredine **ABOUTAIB**	-	liste UNSA CSE *2/RDS CENTRES BUS*
	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 Karim ROUIJEL en tant qu'élu titulaire pour les votes

[2] Remplace Karim NEGADI en tant qu'élu titulaire pour les votes

[3] *Remplace Eliés BEN ROUAG en tant qu'élu titulaire pour les votes à partir du point XII.5*

[4] *Remplace Kamel OULD AHMED en tant qu'élu titulaire pour les votes à partir du point XII.5*

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

[6] *Remplace Fabrice DELAGE en tant qu'élu titulaire pour les votes à partir du point XII.5*

Assistent à la séance :

MM.	Laurent **DJEBALI**	Représentant du syndicat FO RATP
	Arole **LAMASSE**	Représentant du syndicat UNSA
	Yannick **NOBLAYE**	Représentant du syndicat CGT
	Cyril **LARDIERE**	Représentant du syndicat CFE-CGC

Invité :

M.	Olivier **GALLE**	Conseil de Prévoyance

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Réseaux bus de Londres* 8
- *Baromètre engagement Groupe* 8
- *Evolution au sein de l'espace santé* 10
- *Comportements frauduleux* 11
- *Impact reforme tarifaire* 11
- *Recettes et trafic* 12

II - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Point sur le secteur ASC* 14
- *Point sur la restauration* 15

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 11 SEPTEMBRE 2024 23

IV - DESIGNATION DU 2ème SECRETAIRE-ADJOINT AU CSEC 25

V et VI - DELIBERATIONS POUR LES DESIGNATIONS SUIVANTES

- *Président de la commission logement* **27**
- *Président de la commission formation* **27**

VII à XI -DELIBERATIONS POUR LES DESIGNATIONS SUIVANTES :

- *Un membre de la commission formation* **29**
- *Trois membres de la commission SSCT-C* **29**
- *Un membre de la commission économique* **30**
- *Un membre de la commission égalité professionnelle* **31**
- *Un membre de la commission des marchés* **31**

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

XII - QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. *Présentation de l'atterrissage 2024 des résultats du Groupe RATP en exploitation et investissements & Perspectives budgétaires 2025 du Groupe RATP en exploitation et investissements* **33**
2. *Consultation sur le cadrage de la trajectoire des charges d'exploitation 2025*
3. *Désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'EPIC et du Groupe portant sur les comptes annuels 2024, semestriels 2025 et le budget 2026 prévue à l'article L.2312-17 du code du travail* **66**
4. *Information sur l'organisation d'une séance extraordinaire de l'instance le 17 décembre 2024 et désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L.2312-17 du code du travail*
5. *Information et consultation sur le projet de Politique Habitat pour 2025 et bilan à 9 mois de la politique 2024* **70**
6. *Information et consultation sur le projet de plan de développement des compétences RATP pour l'année 2025* **83**
7. *Consultation sur la création de la Direction Sûreté Groupe* **95**
8. *Présentation du bilan des actions de prévention de la lutte contre les agissements sexistes et violences sexuelles* **97**

V - QUESTIONS SOCIALES

1. *Présentation du budget prévisionnel du CSEC pour 2025* **116**
2. *Délibération relative à la vente de la propriété "Toul", située sur la commune de Berrias-Casteljau (07)* **126**
3. *Délibération relative à la vente de la propriété "Le Roubreau", située sur la commune de Largentière (07)* **127**
4. *Délibération relative à la vente de la propriété au lieu-dit "Champs du Travers", située sur la commune de Les Cammazes (81)* **127**

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Mesdames, Messieurs, je vous propose de démarrer cette séance dont l'ordre du jour est solide.

Je vous souhaite la bienvenue dans cette dernière séance ordinaire, mais pas nécessairement la dernière de l'année, puisque vous avez vu dans l'ordre du jour que l'on aborderait le point de l'organisation d'une séance d'ici la fin de l'année, consacrée aux orientations stratégiques.

Je vous propose d'accueillir Mme BERTHIER, nouvellement désignée élue titulaire par le CSE SEM, en remplacement de M. CLÉMENT, ainsi que Mme CLEUET et M. JONATA, à l'occasion de cette même séance, qui ont été redésignés élus suppléants par le même CSE de SEM.

Nous accueillons M. NOBLAYE en remplacement de M. GAUTHERON comme représentant syndical CGT pour cette séance.

Avant d'approuver le procès-verbal de la séance du 16 octobre, à l'issue des informations que l'on partagera et des déclarations, je vous propose de faire un point sur les élus présents, afin de permettre à Déborah d'appliquer les règles de suppléance.

Pour la délégation FO, nous ont été signalées les absences de MM. GUIDEZ et NEGADI pour les élus titulaires, ainsi que de M. DERACHE pour les élus suppléants.

Y en a-t-il d'autres ?

M. HONORÉ.- Ce n'est pas conforme. M. GUIDEZ n'est pas dans la délégation FO.

Les absents excusés sont MM. ROUIJEL, NEGADI, DERACHE. M. CHAGH est en retard.

M. LE PRÉSIDENT.- M. GUIDEZ se retrouve aussi dans la liste des personnes qui pourraient être absentes dans la délégation UNSA, ainsi que M. ABOUTAIB.

M. JONATA.- Pour l'instant, il n'y en a pas d'autres.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la CGT, nous ont été communiquées les absences de MM. TONDUT et MORILLA. Y a-t-il d'autres absents ?

Pour la délégation CFE-CGC, M. DUCELIER est absent.

M. LARDIÈRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- On note toujours l'absence de M. SI TAYEB.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je commence par vous partager les informations du Président.

☒ **Réseaux bus Londres**

Vous avez peut-être suivi l'actualité hier. Elle a permis de constater l'entrée en négociation exclusive avec **l'entreprise FirstGroup** afin de lui vendre les trois réseaux de bus londoniens que RATP Dev exploite pour l'instant, pour un montant de 90 M€.

Vous savez, à travers les discussions que l'on pouvait avoir à l'occasion de l'examen des comptes, que l'on cherchait à vendre les opérations de Londres depuis 2022. Le réseau que l'on exploitait est constitué de 89 lignes principalement situées dans l'ouest et le centre de Londres.

Le transporteur FirstGroup est un *leader* britannique du rail et deuxième dans les lignes de bus. Il a l'intention de s'installer dans la région de Londres qui jusqu'à présent manquait à son portefeuille d'affaires. Cela va permettre à RATP Dev de se recentrer sur ses activités dans le rail et le métro automatique à travers le monde.

Cela clôt l'exploitation des lignes par RATP Dev Transit London, exploitation qui avait commencé en 2011 avec le transfert des lignes exploitées à l'époque par Transdev. Comme je le disais, ce sont 89 lignes exploitées autour de dix dépôts, pour le compte de l'autorité organisatrice, Transport for London. L'entreprise RATP Dev Transit London regroupe trois sociétés : London United Busways, London Sovereign Limited et London Transit Limited. Cette société emploie 3 700 personnes et assure 180 millions de voyages chaque année, avec une flotte de 982 bus.

La transaction qui pourrait être signée à l'issue des négociations exclusives est soumise à des procédures réglementaires qui pourraient prendre plusieurs mois.

Voilà ce que je voulais vous dire sur le sujet de la vente de la filiale de Londres par RATP Dev. Hier matin, les deux parties, FirstGroup et RATP ont communiqué *via* communiqué de presse.

☒ **Baromètre engagement Groupe**

Le deuxième point que je voulais partager avec vous ce matin concerne l'enquête engagement. Depuis quelques semaines, l'entreprise a décidé de lancer une enquête dite "engagement" à l'échelle du Groupe afin de mieux connaître le ressenti des salariés dans leur vie quotidienne et dans ces moments de changement que nous connaissons depuis un certain nombre d'années et pour quelques années encore.

On a trois grands objectifs :

- comprendre l'expérience que vivent les collaborateurs et le niveau d'engagement des salariés au sein du Groupe.

- donner au manager un levier à la lecture et à l'étude des résultats pour animer encore mieux son équipe sur des sujets que l'on aura ainsi pu objectiver.

- alimenter les politiques RH et RSE, ainsi que les plans d'action opérationnels à l'examen des résultats de l'enquête.

On vise un taux de participation entre 60 et 70 %. C'est un objectif ambitieux. En même temps, si on veut que l'expression soit représentative, il faut viser ces niveaux de participation, même si on sait que c'est très ambitieux. Le taux de participation est en lui-même un indicateur à observer, indépendamment du résultat sur chacune des questions.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

On a l'intention de lancer régulièrement cette enquête. Pour l'instant, on pense le faire tous les 18 mois, on adaptera. L'objectif est à la fois de réaliser ces enquêtes et de prendre le temps d'installer les plans d'action mis en place à l'issue de chacune des enquêtes. Si la fréquence est trop importante, sans laisser assez de temps entre deux enquêtes, cela ne donne pas la possibilité de mettre en place les plans d'actions. Pour l'instant, on vise 18 mois.

On a l'intention de donner la possibilité aux salariés de s'exprimer *via* une plateforme digitale opérée par la société Opensquare que l'on a choisie à l'issue d'une démarche respectant le Code des marchés publics et d'un appel d'offres.

Le socle commun de l'enquête est constitué de 35 questions et de trois supplémentaires pour la catégorie des managers. Ces questions relèvent de quatre thèmes : la motivation et l'engagement, la qualité de vie au travail, le lien avec le manager et l'équipe, et le lien avec l'entreprise. On les retrouve dans les enquêtes que beaucoup d'entreprises comme les nôtres ont pu lancer depuis un certain nombre d'années. Cela permettra de nous comparer.

En plus des 35 ou 38 questions qui constituent le socle commun, on donnera la possibilité aux BU, aux directions ou aux filiales, de rajouter huit questions complémentaires pour tenir compte des spécificités du secteur. On rajoutera deux questions ouvertes pour laisser aux personnes la possibilité de s'exprimer librement.

Pour avoir testé l'enquête, la réponse à ces questions prend environ dix minutes. Il y a un certain nombre de champs d'identification car, même si cela garantit l'anonymat, on a besoin de savoir raccrocher une personne à une filiale, à un pays, à une entité. L'anonymat et la confidentialité sont garantis par l'application. Évidemment, l'application répond à tous les critères de cybersécurité et de RGPD qui lui ont été imposés.

Il sera possible d'y répondre par l'intermédiaire d'un PC, d'une tablette, d'un smartphone ou d'une borne.

S'agissant du calendrier, la première enquête se déroulera entre le 20 janvier et le 14 février pour l'EPIC et les filiales hors RATP Dev. Il est prévu que l'enquête RATP Dev se déroule sur les trois premières semaines d'avril 2025.

Les deux démarches ont été engagées depuis plusieurs mois, et se déroulent pour l'instant dans les calendriers prévus. Pour RATP Dev, il y a des enjeux de traduction, de gestion dans les langues locales, ce qui nécessite un travail de préparation plus important.

Il est prévu que la deuxième enquête, qui aura lieu 18 mois plus tard, soit complètement unifiée, RATP Dev inclus.

Pour obtenir le taux de participation que je vous ai indiqué, il est essentiel d'assurer la mobilisation et l'engagement de toute la ligne managériale. C'est le travail que l'on a devant nous. Il est essentiel de s'engager à restituer les résultats à tous les répondants. C'est un engagement fort que l'on prend. On ne peut pas demander aux personnes de répondre à des enquêtes si on ne s'engage pas à communiquer les résultats. Ils seront donc accessibles de façon simple. Il faut également que l'on s'engage sur la mise en place d'actions correctives quand ce sera nécessaire.

Je vous ai dit, l'enquête se déroulera du 20 janvier au 14 février. Les premiers résultats pourraient être restitués à partir de mi-mars ou fin mars, à commencer par le Comex, puis au niveau des Codir des BU, directions et filiales, puis de l'ensemble des personnes qui auront répondu.

Il y a un sujet spécifique sur RDS, puisque dans le cadre de l'ouverture à la concurrence, la BU RDS a signé un accord de méthode et de dialogue social avec ses organisations syndicales dans le cadre du projet de transition bus, avec l'engagement de prolonger un dispositif d'écoute du personnel qui avait été engagé depuis deux ans. Le questionnaire se fait par l'intermédiaire d'un baromètre dit social. Il a été fait le choix d'avoir un temps unique d'enquête auprès des salariés de RDS -et pas deux enquêtes en parallèle- sur un même outil, pour que ce soit le plus simple possible pour les personnes.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

La plateforme Opensquare a été choisie. Pour les collègues de RDS, le questionnaire sera composé des questions socle au nombre de 35 ou 38. Ces questions ne sont pas redondantes ni concurrentes avec le baromètre qui existe à RDS depuis deux ans. On y rajoutera pour les personnels de RDS, les questions du baromètre social, de sorte à avoir un continuum dans les enquêtes menées sur le périmètre de RDS depuis deux ans.

À l'issue de cette enquête, on pourra mesurer le niveau d'engagement. Vous verrez lors de la séance de la semaine prochaine consacrée au futur plan stratégique que c'est l'un des indicateurs que l'on retiendra pour s'assurer que le plan se déroule comme prévu. L'engagement serait retenu comme un des indicateur-clés. Il est la concaténation de quatre questions parmi les 35 ou 38, les questions : "je suis fier de travailler au sein de mon entreprise", "je recommande mon entreprise comme un bon employeur", "mon entreprise me donne envie de me dépasser", et "je compte rester longtemps au sein de mon entreprise", cette dernière n'étant pas retenue pour RDS pour des raisons évidentes. Elle est trop ambiguë, on l'écartera pour RDS.

La concaténation de ces quatre questions fabrique le taux d'engagement que l'on sera capable à ce moment de mesurer avec d'autres entreprises.

Pour RDS, le baromètre social était conduit par l'IAPR qui continuera à traiter et à restituer les résultats de l'enquête propre à RDS pour respecter l'accord de méthode.

Voilà ce que je voulais vous dire au sujet du baromètre.

☒ **Evolution au sein de l'espace santé**

La troisième information concerne l'évolution d'une prestation au sein de l'espace santé et plus particulièrement le secteur de la radiologie. Dans ce secteur, les évolutions technologiques s'enchaînent les unes derrière les autres. La course technologique à laquelle nous sommes confrontés coûte de plus en plus d'argent. On observe d'ailleurs que les cabinets de radiologie se regroupent les uns avec les autres pour massifier les investissements nécessaires.

Au sein de l'ESE, on était confronté à la nécessité de mettre au niveau nos propres installations. Compte tenu du niveau d'investissement requis, qui se chiffre en millions d'euros, on considère que l'on n'a plus les moyens de suivre cette "course à l'armement". On va plutôt nouer des partenariats avec des centres de radiologie capables d'investir dans l'IRM, les scanners et les échographies à un rythme bien plus important que nous, pour pouvoir proposer le meilleur niveau de prestation aux personnels qui peuvent accéder à l'ESE, sans que l'on ait à investir.

J'apporterai deux précisions. Dans les discussions que l'on a eues avec les organisations syndicales, une solution évoquée pour amortir l'investissement sur la radiologie était d'ouvrir le bénéfice de ces niveaux de prestations à d'autres salariés ou bénéficiaires que ceux de la RATP. Je tiens à souligner tout de suite que ce n'est pas possible, puisque cela supposerait d'avoir un agrément spécifique de l'Autorité régionale de santé. Compte tenu du niveau d'investissement, l'Autorité régionale de santé ne commence à homologuer ces centres que s'ils s'engagent à avoir des heures d'ouverture… Quand vous voulez prendre un rendez-vous pour un scanner ou un IRM aujourd'hui en région parisienne, vous pouvez le prendre à 2 heures du matin, le samedi, le dimanche. C'est ainsi parce que les centres de radiologie sont obligés d'ouvrir sur ces plages pour amortir les frais correspondants aux nouvelles technologies. Ce n'est pas notre intention.

Par ailleurs, vous savez qu'IDFM finance en grande partie ces ESE. Or, sa vocation n'est pas de permettre à d'autres personnels que ceux des transports urbains de bénéficier des ESE. Voilà pourquoi on va se diriger vers cette solution.

Un dialogue social est à entamer. Un certain nombre d'instances, la CCAS, le Conseil de prévoyance, sont à informer et à consulter. On respectera évidemment le dialogue social propre à ce projet que l'on pense conduire dans le courant de l'année 2025. Je pense qu'on sera en mesure de le finaliser mi-2025.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

C'est un moyen de garantir la poursuite de l'accès à ce type de soins par les salariés de la RATP ou du Groupe RATP ou par les agents qui pourraient avoir à quitter le Groupe RATP tout en restant dans le transport urbain, puisque l'accès aux ESE fait partie de la portabilité des droits.

☒ **Comportements frauduleux**

La quatrième information est un peu plus solennelle, elle concerne les comportements frauduleux que l'on observe en nombre croissant dans de nombreux domaines. En fonction de leur situation, les salariés de la RATP peuvent bénéficier d'un certain nombre de services ou de prestations. Ces services, je parle du logement, des berceaux, de Pimprenelle, du SFT, offrent un cadre social protecteur qui constitue, de notre point de vue en tout cas, une véritable valeur ajoutée en matière d'attractivité et de fidélisation.

Depuis quelque temps, je vous partage que l'on observe un accroissement significatif de comportements frauduleux, notamment sous la forme de présentation de faux justificatifs pour obtenir indûment le bénéfice de certains services ou le paiement de prestation. La fraude a toujours existé. Si je vous en parle, c'est que l'on observe une recrudescence très importante de ces comportements. Tous les services dépendants de la fonction RH constatent ces agissements. Nous en avons longuement parlé sur la question des arrêts maladie, mais si j'évoque ces comportements, c'est parce qu'ils sont constatés sur beaucoup plus de prestations de service. Évidemment, cela reste des comportements liés à une minorité d'individus, qui sont évidemment mal intentionnés.

(M. LAMASSE entre en séance.)

Ces comportements portent une atteinte intolérable à l'équité de traitement entre les salariés, au principe de loyauté et à la confiance légitime que l'entreprise doit avoir envers ses salariés.

Je vous informe qu'en cas de fraude avérée, le salarié mis en cause sera informé par les services ayant détecté la fraude, de la non-recevabilité de sa demande. Toutes les démarches seront ensuite enclenchées par l'entreprise pour tirer toutes les conséquences de ce comportement fautif. Dans cette optique, le responsable RH du salarié sera informé de la démarche frauduleuse. En fonction de la gravité des faits, une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation ou le licenciement pourra être prononcée, ainsi que la demande de remboursement des sommes indûment obtenues le cas échéant. Évidemment, le Groupe RATP se réserve également le droit de porter plainte, si ses intérêts l'y obligent.

On pourra aussi être amené à informer les institutions qui auront été trompées par la manœuvre frauduleuse, de la fraude ainsi identifiée.

☒ **Impact réforme tarifaire**

J'ai oublié une information sur l'impact de la réforme tarifaire du 1er janvier 2025 sur les tarifs ayant droit de la RATP. Dans la perspective de la réforme tarifaire qui sera mise en œuvre au 1er janvier 2025, les modalités de vente des titres à l'usage pour les ayants droit seront impactées. Sont ici principalement visés les billets banlieue dits "Origine-Destination", qui sont supprimés au profit d'un ticket à tarif unique incluant le ticket de métro, le train, RER, pour le tarif fixé à 2,50 €.

Du fait de ce tarif unique, il ne sera plus possible de décomposer le prix du titre entre la part du titre afférente au réseau RATP, comme c'était fait jusqu'à présent, et celle afférente au réseau SNCF. Il ne sera plus possible d'appliquer la réduction sur la part RATP.

Au 1er janvier, l'ayant droit, qui est le conjoint et un enfant mineur, pourra acquérir les tickets métro train RER ou bus tram sur support télébillettique, donc le Pass Navigo Easy au prix de 2 € valable pendant dix ans, ou sur le support Canal mobile qui ne nécessite pas d'avoir le support spécifique Navigo Easy.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Les titres magnétiques (T+ ou Origine-Destination) qui permettent de s'exonérer de l'achat d'un support seront encore vendus au prix unique de 2,50 € jusqu'à l'arrêt de la vente du support magnétique qui devrait intervenir progressivement dans le courant de l'année 2025. Ils garderont leur périmètre géographique d'usage identique à celui d'aujourd'hui. C'est un peu compliqué mais ceux qui connaissent bien la tarification et la billettique m'auront compris.

☒ **Trafics et recettes**

S'agissant du trafic, les résultats de l'EPIC suivent une tendance à la hausse que l'on observe depuis quelques mois. C'est une hausse que l'on observe par rapport à la même période de 2023, avec une augmentation du trafic de 5 %. Le métro est le principal moteur de cette augmentation puisqu'il apporte maintenant presque 10 millions de voyages supplémentaires depuis le début de l'année par rapport à la même période de 2023, soit une hausse de 8 % du trafic sur ce réseau.

Cela s'explique par le rattrapage des travaux qui avaient interrompu le trafic sur la ligne 14 pendant 12 jours en octobre 2023 -quand on compare la période, ces 12 jours viennent en plus-, ainsi que par l'apport en trafic nouveau des prolongements des lignes 11 et 14.

Le RER progresse de 3,6 % par rapport à 2023 sur le mois d'octobre, soutenu par l'augmentation du trafic sur le RER A qui apporte 1,8 million de voyages supplémentaires. L'écart du trafic RER par rapport à l'année dernière est en baisse de 3,1 %.

Le réseau de bus progresse de 4,4 % par rapport à octobre 2023, tout en restant très en deçà de son niveau de référence. On est toujours à environ 20 % par rapport à la référence d'avant Covid. C'est le bus de Paris qui porte principalement cette augmentation avec +1,3 million de voyages supplémentaires. C'est en lien direct avec une meilleure réalisation de l'offre sur le réseau parisien, notamment due à la fin des déviations qui étaient liées aux Jeux Olympiques.

Enfin, en ce qui concerne le tramway, les travaux qui impactent la ligne T1, qui organisent son prolongement vers Val-de-Fontenay, occasionnent une perte de trafic de l'ordre de 1,56 million de voyages par rapport à 2023, même s'il y a un effet report vers les lignes de substitution de bus à hauteur de 620 000 voyages. Le réseau de tramway s'établit ainsi à -4,1 %, en octobre 2024, et reste à -8,8 %, par rapport à la référence d'avant Covid.

Conséquence sur les recettes, par rapport à l'année dernière, on observe une quasi-stagnation des recettes directes de la RATP en octobre. Si on exclut les titres Améthyste, les recettes directes des titres annuels progressent de 6,3 %, et au global les ventes de la gamme des forfaits mois et semaines sont aussi en hausse, portées par le Navigo mois qui est toujours en progression en octobre 2024 par rapport à octobre 2023.

Les recettes de billetterie sont quasi stables par rapport à 2023, même si les recettes directes des forfaits courts sont en légère progression.

Voilà les informations que je voulais partager avec vous.

Monsieur SARRASAT, je vous cède la parole pour les informations que vous souhaiteriez partager à votre tour.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Certains aspects de vos informations m'interpellent, notamment sur les ayants droit. C'est déjà compliqué pour les experts que certains sont dans cette instance. Quel mode de communication allez-vous utiliser vis-à-vis des agents et des retraités qui ont aussi leur épouse ou leurs enfants ? Quelle communication est prévue pour leur expliquer comment cela va se passer ?

M. LE PRÉSIDENT.- Vis-à-vis des ayants droit, il faut que je voie avec SEM si quelque chose de spécifique est prévu. Vis-à-vis des retraités, je ne sais pas vous répondre.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il n'y a pas que SEM, il y a des ayants droit dans tous les secteurs.

M. LE PRÉSIDENT.- Je voulais dire que c'est SEM qui bat la cadence en matière d'information.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est déjà compliqué. S'il n'y a pas d'explication, cela va l'être encore plus. Je sais que cette carte demi-tarif, comme on l'appelait à une époque, est plus ou moins utilisée avec les nouveaux abonnements. Ce n'est pas évident qu'elle soit utilisée, mais elle l'est encore par nos plus anciens. Sans m'avancer, je pense que tous les élus sont d'accord avec le fait que nos amis les retraités doivent être informés correctement pour cette modification.

Vous avez peut-être vu qu'une boîte de chocolats se trouvait devant chaque place. Je vous rassure, il ne s'agit pas de corruption mais simplement de savoir vivre à la veille des fêtes de fin d'année. C'est une décision du secrétariat qui a considéré qu'un peu de bienveillance ne serait pas de trop dans un monde de bruts. C'est juste pour cela. Cela nous a fait plaisir.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci !

M. LE SECRÉTAIRE.-

☒ **<u>Secteur des ASC</u>**

Commençons ces informations par l'Arbre de Noël 2024, il s'est tenu, comme vous le savez au Parc Floral ; nous y attendions plus de 31 000 salariés et leurs familles, et à voir les sourires des enfants, petits et grands, cet évènement fut une réussite.

Je tenais à remercier l'ensemble des élu(e)s ayant participé à ces journées, ainsi que les salariés volontaires et bénévoles, qui nous ont aidé à distribuer des milliers de goûters.

De plus, nous avons accueilli le personnel de l'ESAT qui a confectionné ces goûters afin qu'ils participent également à cette fête.

Les festivités de fin d'année se poursuivront également avec une soirée au Grand Rex, où nous attendons plus de 2 500 personnes, le 21 décembre prochain, à l'occasion du spectacle de la Féérie des eaux avec un dessin animé "Vaiana 2".

Dans un autre secteur, celui des vacances hivernales, nous avons enregistré une fréquentation de plus de 10 % cette année par rapport à 2023. Cette tendance est liée principalement à la formule pension-complète, de plus en plus plébiscitée par les agents.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Pour le printemps 2025, nous avons ouvert les ventes il y a plus d'une semaine maintenant et les premiers chiffres s'annoncent prometteurs, notamment pour les coffrets courts-séjours.

Nous conclurons avec la culture. Il reste quelques places pour la pièce de théâtre "Dans les yeux de Monet" avec Clovis Cornillac qui aura lieu le 20 décembre, ainsi que pour "La Machine de Turing" une pièce de théâtre de Benoît Solès qui se jouera le 4 janvier 2025. Et enfin, la magie de Noël continue, avec tout début 2025, le 3 janvier, "CirkAfrika", nouveau spectacle du Cirque Phénix.

☒ **Secteur restauration**

Enfin, la restauration n'est pas oubliée avec l'organisation, demain 12 décembre, du repas de Noël, qui suscite, je le dis sans aucune flagornerie, un vif émoi chez nos amis les retraités. Toujours dans ce domaine, les échanges avec l'entreprise concernant les investissements 2024-2026, sur le matériel à remplacer, devront se solder par un accord, notons que les arbitrages sont en cours.

Quant à l'évolution de la restauration notamment liée aux mobilités du personnel de la RATP, nous avons sollicité cette dernière afin de construire un projet sur le secteur Saint-Ouen du type "Quai des Saveurs".

J'en ai fini pour mes dernières informations de l'année.

M. LE PRÉSIDENT.- Mis à part les questions sociales de la fin d'après-midi.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce ne sont plus les informations du secrétaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je cède la parole aux organisations syndicales qui souhaitent prendre la parole pour leur déclaration.

M. NOBLAYE.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Le 05 décembre dernier, Amnesty International a rendu public, au travers d'un document de 300 pages, le fruit de 9 mois d'enquête auprès de la population gazaoui. Dans la cadre de la couverture médiatique de ce rapport, Agnès Callamard, Secrétaire générale d'Amnesty International, s'exprimait ainsi, je cite : "Nos conclusions accablantes doivent sonner comme un signal d'alarme pour la communauté internationale : il s'agit d'un génocide, qui doit cesser immédiatement".

Bombardements incessants de zones densément peuplées, destruction de structures hospitalières, coupure permanente d'eau et d'électricité, entrave à la délivrance d'aide humanitaire, multiples déplacements forcés de la population...

Les autorités israéliennes ont commis et commettent toujours des actes interdits par la Convention de 1948 pour la prévention et la répression du crime de génocide, dans l'intention spécifique de détruire physiquement la population palestinienne de Gaza.

Plus personne ne remet en cause le caractère terroriste des attaques meurtrières et des prises d'otages de ce 07 octobre 2023 par le Hamas dans le sud du territoire Israélien. Est-ce que ces évènements peuvent, à eux seuls, malgré toute l'atrocité déployée par leurs commanditaires, justifier que depuis plus d'un an, la population palestinienne de Gaza a été déshumanisée et traitée comme un groupe de sous-humains qui ne mériterait pas le respect de ses droits fondamentaux, ni de sa dignité.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Nous devons tous espérer que ce rapport d'Amnesty international mette un terme à la souffrance du peuple palestinien pour qu'il trouve la Paix rapidement. Il nous semble nécessaire de rappeler que le 18 septembre dernier, l'ONU adoptait, par 124 votes pour, dont la France, 43 abstentions et 14 voix contre, dont celles des États-Unis et d'Israël, une résolution exigeant qu'Israël mette fin à sa présence illégale dans les territoires palestiniens occupés dans un délai de 12 mois. Cette résolution adoptée indique clairement que l'occupation des territoires palestiniens par Israël, depuis 57 ans, en violation flagrante du droit international, ne peut plus continuer. Plus récemment, au cours de sa session du 03 décembre dernier, l'ONU a décidé par 157 voix pour, 8 contre et 7 abstentions, de convoquer une conférence internationale visant à faire avancer la solution à 2 États pour juin 2025. Cette démarche s'inscrit dans le respect des droits inaliénables du peuple palestinien, au premier rang desquels viennent le droit à l'autodétermination et le droit de créer un État indépendant.

Assurément, notre propos ne nous fait pas oublier qu'à travers le monde plusieurs millions de civils sont les victimes collatérales de conflits liés aux volontés expansionnistes reposant sur des aspirations politiques, culturelles ou religieuses, sans oublier les guerres par procuration que se mènent les principales puissances économiques. Dans le contexte politique que nous traversons, profondément marqué par le retour des idées conservatrices tant au niveau européen que dans de nombreux pays, il est nécessaire de se rappeler que les guerres et le fascisme sont les deux jokers du capitalisme.

Sans transition, l'actualité au niveau national est bien évidemment marquée par l'adoption de la motion de censure qui a conduit à la démission du gouvernement Barnier. Si cette dernière précipite la France, certes, dans une plus grande incertitude institutionnelle, elle ne compromet pas sa situation budgétaire. Les pronostics alarmistes –de Patrick Martin, le patron du Medef, à Michel Barnier et quelques autres– nous promettant notamment des lendemains apocalyptiques au niveau financier sur la dette publique française en cas de censure, ne se sont pas réalisés. Pour garder le pouvoir, ils ne voulaient surtout pas dire que cela retarderait simplement la définition d'un budget pour 2025. Notre Constitution prévoit des solutions à ce type de situation et les créanciers de la dette publique le savent très bien, pas de panique sur les taux d'emprunts de la France à 10 ans et sur le prix à payer pour s'assurer contre un possible défaut de remboursement de la dette française.

La censure montre juste que les compromissions de Michel Barnier pour tenter de rallier le vote du Rassemblement national ne sont toujours pas acceptables dans la recherche d'un consensus politique. Après la honte, Barnier et son gouvernement ont donc essuyé une censure !

En monopolisant le débat public sur l'émergence de l'homme ou la femme providentiel.le pour occuper la fonction de Chef.fe du Gouvernement, les thuriféraires de la financiarisation souhaitent empêcher l'émergence d'un débat portant une autre utilisation de l'argent public au service du progrès économique, social et environnemental. Nous le voyons au travers du refus d'évoquer la moindre instauration d'un conditionnement des différents dispositifs contenus dans les politiques publiques en faveur des entreprises.

Dans ce contexte où les entreprises s'enrichissent toujours plus, les vagues de suppressions d'emplois notamment dans l'industrie se multiplient et impactent durement la France. Mercredi 27 novembre dernier, la CGT a présenté à la presse ses propositions pour répondre à l'urgence sociale. C'est dans cet esprit que la CGT, la FSU et Solidaires appellent d'ailleurs à des actions sur l'ensemble du territoire, pour l'emploi et l'industrie le jeudi 12 décembre prochain.

Déjà, en mai dernier, la CGT a présenté une liste de 130 plans de suppressions d'emplois afin de dénoncer ce processus de désindustrialisation. En octobre, lorsqu'elle est présentée au Premier Ministre par la CGT, celle-ci atteint les 180 plans de licenciements, et moins de 6 mois après notre première liste, nous recensons aujourd'hui 286 plans de suppressions d'emplois depuis septembre 2023.

En juillet 2023, la Cour des comptes estime à 260,4 milliards d'euros le soutien financier total aux entreprises. Aucun contrôle ni mécanisme coercitif n'empêche ces pratiques qui détruisent

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

le travail et donc affaiblissent notre tissu industriel, nos emplois et notre modèle social. Avant de lancer en urgence des assises pour l'industrie, afin de relancer notre outil productif et agir pour les emplois en France, la CGT demande à l'État de prendre ses responsabilités en imposant un moratoire sur tous les plans sociaux.

La CGT reste lucide et refuse de s'inscrire dans cette posture qui feint d'ignorer que la propagande gouvernementale, qui dresse une situation catastrophique des comptes de la Nation en cette période de préparation de budget, vise à préparer les travailleuses et les travailleurs à éloigner leurs espoirs de voir changer leurs conditions de progrès et de justice sociale.

Comme tout·e·s les travailleuses et travailleurs, celles et ceux de la RATP ont le droit de se nourrir avec de bons produits, de se soigner, de se loger, de s'habiller… mais aussi le droit de partir pendant les congés payés, d'aller au cinéma, au théâtre, en concert, au musée, de se procurer des livres, de pratiquer du sport… Ils et elles refusent d'être la variable d'ajustement dans un arbitrage budgétaire de l'État ou ceux de la Région, qui a annoncé des coupes sombres pour 2025 dans le contrat liant la RATP et IDFM. Ce n'est pas dans les dépenses qu'il faut trouver des ressources, la vraie question est bien celle des recettes. L'argent existe mais, derrière les chiffres, il y a des choix politiques : augmenter les salaires ou financer la politique de croissance externe et donc alimenter sans limites la dotation en capital de filiales qui contribuent à la mise en concurrence des salarié.e.s et accroissent l'endettement du Groupe.

D'ailleurs, le traitement du point relatif à la présentation de l'atterrissage 2024, des résultats du Groupe RATP en exploitation et investissements / perspectives budgétaires 2025 du Groupe RATP en exploitation et investissements, va nous confirmer que les ressources existent au sein de la RATP pour mettre en œuvre une véritable politique salariale ambitieuse visant à reconnaitre les qualifications et les compétences des agents ainsi que leur travail, qui a largement permis la création de richesses notamment par le service rendu tout au long de l'année 2024, marquée principalement par la séquence des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris. Il s'agit aussi de résorber les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans une entreprise qui, tout en affichant une note de 100 sur 100 dans le cadre de l'index "Egalité Femme / Homme", car aussi surprenant que cela paraisse, la Direction de l'entreprise se retrouve pour la 2ème année consécutive dans l'incapacité de proposer un projet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes qui permette d'engager la signature de l'ensemble des organisations syndicales. Il est vrai qu'en précisant aux organisations syndicales, que l'audience multilatérale de négociation du 22 novembre dernier n'était pas un lieu de négociation, la Direction de l'entreprise ne crée pas les conditions d'un dialogue social constructif sur un sujet primordial.

La CGT-RATP se refuse de cautionner cette posture de feindre d'ignorer que l'Accord relatif aux NAO 2024, avec une augmentation scindée en deux par l'attribution de points au 1er juillet et au 1er décembre 2024, signifiait une année blanche pour 2025.

Or, malgré les prévisions de l'INSEE, qui anticipe une baisse provisoire de l'inflation pour la fin de l'année, il est fort à parier que nous n'en verrons aucune différence, car les produits alimentaires et de première nécessité sont ceux qui ont connu la plus forte augmentation ces derniers temps. Le constat est simple : de 2020 à 2023, l'inflation a été de 12,8 %, inflation qui, évidemment, s'est cumulée à celle des précédentes années et continue de grimper.

De plus, nous le savons tous, en Île-de-France, les inégalités sociales et environnementales explosent : les disparités d'accès aux Services publics et à la santé aggravent le fossé et les clivages entre les populations les plus riches et les plus modestes.

Pour garantir notre niveau de vie, vis-à-vis de cette inflation sur ces 4 années, et continuer de garantir notre modèle social (assurance santé, retraite, etc.), nous aurions tous dû avoir une augmentation de la valeur du point et/ou des grilles de rémunération de 12,8 % entre décembre 2019 et janvier 2024. A titre d'exemple, entre janvier 2008 et janvier 2022 (date de la dernière augmentation de la valeur du point), l'inflation cumulée est de +17,9 % alors que la valeur du point n'a augmenté que de +9 %.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

C'est pourquoi, la CGT-RATP demande l'ouverture urgente des NAO pour l'année 2025 avec la double ambition de solder ces dernières années de déflation salariale et de rendre un minimum d'attractivité à la RATP !

Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur NOBLAYE.

Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

Notre pays traverse une situation inédite.

Deux motions de censure, déposées par le Nouveau Front Populaire et le Rassemblement National, ont fait la chute du Gouvernement BARNIER.

Aujourd'hui, nous sommes confrontés à un authentique déséquilibre de la démocratie sociale en France qui a pour conséquence l'absence du budget 2025 avec tous les conséquences économiques et sociales.

Dès lors, cette instabilité économique actuelle aura sûrement un impact social majeur sur notre entreprise et ce contexte politique instable va inexorablement aggraver une situation sociale déjà difficile. Elle nous plonge dans la grande inconnue d'une instabilité politique mais aussi financière et économique, garderons-nous le même cap, garderons-nous le PDG dont les rumeurs les plus folles font écho dans la presse. Quid de la négociation du contrat avec l'Autorité Organisatrice ?

Partant de ce constat, il aurait été fondamental que lors de sa prise de parole, le Président de la République reconnaisse ses erreurs commises et redonne à la démocratie la place, la confiance que nous avons tous besoin.

Nous voyons tous que l'économie française va mal, tous les indicateurs sont au rouge, d'ailleurs la France est le plus mauvais élève de la classe de l'Union Européenne. L'urgence est de répondre à des exigences sociales, aussi nous appelons de nos vœux que la démocratie sociale et la démocratie parlementaire puissent retrouver rapidement et pleinement son rôle.

Dès lors, notre problématique monsieur le Président consiste à vous faire comprendre qu'au-delà de la dimension comptable et économique, il convient que vous preniez en considération la dimension sociale. En premier lieu, nous avons un intérêt commun dans la création ou le renforcement de notre système de protection sociale, sur la base de principes majeurs qui devraient être partagés par tous. A partir de ce constat, une question se pose : Quelle protection sociale et quelle couverture voulons-nous offrir !

Pour FO Groupe RATP, la protection sociale est un pilier de l'attractivité d'une entreprise. À l'heure où la concurrence s'intensifie, un contrat mutualiste d'excellence deviendrait un atout stratégique pour la RATP. Aussi, avec l'impact de l'ouverture à la concurrence à RDS et le départ de 20 000 salariés qui fragilise l'équilibre financier du système actuel, vous avez décidé de mettre un terme à la solidarité intergénérationnelle.

Pour notre syndicat, une telle décision ne peut être prise à la légère, car elle pose des questions éthiques et sociales d'une gravité exceptionnelle.

Comment justifier que, pendant 20 ans, des milliers de salariés ont été contraints de surcotiser pour financer un système dont ils ne bénéficieront jamais ?

Comment garantir que les salariés qui quitteront notre entreprise auront accès à une mutuelle avec des garanties équivalentes ?

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Quelle solution est envisagée pour les agents partant dans des filiales de droit privé, qui n'auront plus accès à ce régime de qualité.

Comment garantir une transition juste pour les retraités, actuels et futurs, avec des garanties solides ?

Pour notre syndicat, il est indispensable que le socle de notre protection sociale soit défini pour plusieurs raisons telles que :

1. *La fidélisation des talents : Une couverture santé de qualité renforce le lien des salariés avec leur employeur. Ceux qui se sentent protégés et respectés sont plus enclins à rester dans l'entreprise.*
2. *L'attractivité pour les nouvelles recrues : Une mutuelle qui prend en charge les salariés et leurs enfants envoie un signal fort aux talents que nous souhaitons recruter*
3. *La cohésion interne : Un contrat qui maintient une solidarité et une couverture exemplaire contribue à préserver un sentiment de justice sociale et d'équité parmi les salariés.*

Sur ce dossier, les attentes de notre syndicat sont fortes. En effet, avec la suppression du dispositif intergénérationnelle, nous exigeons un mécanisme alternatif de solidarité avec un engagement fort de la direction. Nous souhaitons que la participation de l'employeur soit renforcée pour rendre le système pérenne et attractif. Nous souhaitons une meilleure couverture sociale avec la prise en compte des liens de filiation.

En conclusion, vous l'avez compris, pour Force Ouvrière Groupe RATP, la mutuelle n'est pas un simple outil financier. C'est un pilier de notre histoire et de la protection sociale spécifique des agents de la RATP, un modèle fondé sur des valeurs de solidarité et de justice. Y renoncer ou l'affaiblir reviendrait à tourner le dos à des décennies d'efforts partagés et à sacrifier l'attractivité et la cohésion de notre entreprise. Ce que nous n'accepterons pas.

Sur un autre sujet, le 9 décembre 2024 s'est tenue la pluri-syndicale sur la négociation de la revalorisation des primes de nuits. Ce jour-là, notre syndicat a refusé d'être la caution morale d'une autopsie d'un fiasco voulu.

Comment comprendre qu'il y a eu 3 bilatérales et une pluri-syndicale pour une augmentation de 2€ brut/par nuit au 1er janvier 2027 ? Est-ce l'état d'esprit dans lequel l'entreprise place le curseur social.

En excluant les salariés de la ligne 14 et de la BU de SUR du protocole, nous avons senti de votre part une vraie volonté délibérée de ne pas aboutir. Nous avons été confrontés à une avalanche d'éléments de langage pour nous faire comprendre qu'à l'évidence, il n'y avait pas grand-chose à négocier.

Pourtant Monsieur le Président, cette prime vise logiquement à dédommager les désagréments causés par le travail de nuit, tels que la fatigue et les troubles du sommeil. Est-ce la juste reconnaissance de l'implication de ces agents qui sont exposés aux facteurs de pénibilité ?

Aussi, les mots nous manquent pour exprimer notre dépit devant le projet que vous nous avez proposé. Cela montre sans aucun doute que nous sommes passés dans une ère post-JO et les premiers signes d'un climat social qui va se dégrader.

Sur un autre sujet, tout comme la QVCT, qui nous tient à cœur, le protocole "Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 2024-2028" est pour notre organisation syndicale une des priorités de notre combat social.

Négociation qui a abouti à un chaos.

Si nous reconnaissons allègrement que des progrès ont été faits ces dernières années, il nous reste encore beaucoup de chemin car nous jugeons l'entreprise sur ce sujet fébrile et non novatrice.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

En effet, notre belle et grande entreprise est souvent comparée à une grand-mère tellement elle a de retard sur les sujets qui touchent la société. L'égalité professionnelle ne peut être possible que si l'on prend réellement les différences de chacun. Ces différences ne sont pas des handicaps, loin de là. Si celles-ci sont comprises et prises en compte pour les mettre en valeur, elles deviennent une force pour les salariés et pour l'entreprise.

Force Ouvrière Groupe RATP formule plusieurs recommandations pour donner à cet accord une portée véritablement transformative comme :

- *La mise en place d'un mécanisme de suivi régulier des salaires avec des objectifs précis et mesurables L'adoption d'une certification d'égalité salariale, à l'image de celle en vigueur en Islande, pour garantir une rémunération équitable pour des emplois de valeur égale.*
- *La création de programmes de mentorat et de sponsoring pour accompagner les carrières féminines.*
- *La mise en œuvre d'objectifs chiffrés pour augmenter la proportion de femmes dans les postes à responsabilités et les secteurs traditionnellement masculins.*

Nous vous demandons une réflexion sur l'instauration d'un congé parental égalitaire pour promouvoir une répartition équitable des responsabilités familiales.

De plus, la dysménorrhée, la ménopause, l'andropause et parfois les pathologies plus importantes qui y sont liées font que ces différences sont urgentes à inclure dans nos fonctionnements.

C'est pourquoi il est important de :

- *Pratiquer une tolérance zéro à l'égard de l'intimidation, du harcèlement, de la victimisation ou de la dévalorisation des personnes présentant des symptômes liés à la menstruation, à la ménopause ou à l'andropause.*
- *Former les cadres et les RH à communiquer sur les sujets.*
- *Libérer la parole au sujet des symptômes, tout en respectant le choix des personnes d'en parler ou pas.*
- *Engager un lien entre ressources humaines et professionnels de la santé au travail pour traiter des cas difficiles.*
- *Proposer des services d'orientation et de conseils confidentiels afin d'adapter quand cela est possible un cadre de travail. Et de surcroit Monsieur le Président, FO Groupe RATP attend des actes encore plus forts et pour certains points, étudiés avec la médecine.*
- *Enclencher une étude urgente afin de pouvoir accorder une absence sans discrimination sur ces faits physiologiques comme le congé menstruel ou les arrêts maladies pris en charge à 100%.*
- *Évaluer l'impact des modes de travail (en équipe, debout, température …) sur les symptômes physiologiques et permettre une certaine flexibilité.*
- *Donner la possibilité d'aménager ses horaires et son temps de travail, en exemple donner la possibilité de gérer ses repos. Ouvrir un accès aux soins sur le lieu de travail, exemple la téléconsultation.*
- *Permettre une certaine souplesse des codes vestimentaires et des uniformes en utilisant des tissus adaptés et confortables.*
- *Contrôler la température et la ventilation du lieu de travail, fournir un accès à l'eau potable froide et des boissons chaudes, des ventilateurs mécaniques ou manuels et des chaufferettes selon les symptômes et le poste de travail, et donner un accès facile à des protections hygiéniques.*
- *Garantir l'accès à des vestiaires et des lavabos propres et privés ainsi qu'à des toilettes.*

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

- *Prévoir des mesures qui permettent de faire face aux bouffées de chaleur sévères ou aux douleurs menstruelles sur les postes en contact direct avec le client ou le public, en multipliant par exemple les relèves ou les temps de pause.*

C'est sur ces bases que nous pourrions construire un accord et pour notre syndicat nous engager.

Enfin, en ce qui concerne le dossier de la gestion des repos flottants, personne n'est dupe. Cet acte déraisonnable est une mesure de dérèglementation du temps de travail avec une remise en cause à peine déguisée des 35 h, un moyen pour faire baisser le coût du travail, la dette de temps.

Monsieur le Président, FO Groupe RATP vous demande une prise de conscience et des actes concrets à l'égard de vos salariés.

Ne serait-il pas le moment d'infléchir cette politique antisociale et d'adapter une politique vertueuse ?

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur HONORÉ.

Je vous propose de passer maintenant à une série de votes sur lesquels nous allons vous solliciter en commençant par l'approbation du procès-verbal de la séance du 16 octobre 2024. Je demande à Déborah de nous faire le point sur les votants.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 16 OCTOBRE 2024

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

M. LARDIDI.- Oui.

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

Mme AZEVEDO.- Oui.

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

Mme KAIS.- Oui.

Mme PASQUIER.- Ce qui nous fait un total de 22 votants : 5 pour l'UNSA, 6 pour FO, 7 pour la CGT et 4 pour la CFE-CGC.

Qui vote pour l'approbation du PV de la séance du 16 octobre 2024 ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) – CGT (7) – CFE-CGC (4)

Le PV du 16 octobre 2024 est approuvé à l'unanimité.

➔ ***Le PV du 16 octobre 2024 est adopté à l'unanimité.***

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Déborah.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

IV – DESIGNATION DU 2ème SECRETAIRE-ADJOINT DU CSEC

M. LE PRÉSIDENT.- Nous abordons maintenant une série de délibérations qui sont liées aux démissions de MM. CLÉMENT et JONATA et de Mme CLEUET.

M. NOBLAYE.- La délégation CGT ne prendra pas part au vote pour les points 4 à 11.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est noté, merci beaucoup.

On doit procéder à huit votes successifs en commençant par la désignation du deuxième secrétaire adjoint.

M. LAMASSE.- Bonjour Monsieur le président. Pour l'UNSA, on a un candidat. J'en profite pour remercier Mme CLEUET pour le poste qu'elle a occupé en tant que deuxième secrétaire adjoint et pour la qualité féminine qu'elle a apportée au secrétariat. Nous sommes un peu tristes de voir que cela va disparaître. On a des efforts à faire par rapport à cela.

Nous présentons la candidature de M. LARDIDI.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres candidats ? Je vous propose de mettre cette proposition aux voix.

Mme PASQUIER.- Qui vote pour la candidature de M. LARDIDI comme deuxième secrétaire adjoint ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) – CFE-CGC (4)

Ne participe pas au vote : CGT (7)

➔ ***M. LARDIDI est élu au poste de deuxième secrétaire adjoint.***

V – DELIBERATION POUR LA DESIGNATION DU PRESIDENT DE LA COMMISSION LOGEMENT

&

VI – DELIBERATION POUR LA DESIGNATION DU PRESIDENT DE LA COMMISSION FORMATION

V. Délibération pour la désignation du Président de la commission logement

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose de passer à la deuxième délibération qui va nous amener à désigner le président de la commission logement.

Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- À la présidence de la commission logement, en remplacement de M. CLÉMENT, FO Groupe RATP propose Mme BERTHIER.

Mme PASQUIER.- Qui vote pour la désignation de Mme BERTHIER au poste de présidente de la commission logement ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) –CFE-CGC (4)

Ne participe pas au vote : CGT (7)

➔ ***Mme BERTHIER est élue au poste de présidente de la commission logement***.

M. LE SECRÉTAIRE.- En tout premier lieu, je voudrais souhaiter la bienvenue dans cette instance à Élodie. C'est une première pour elle. Au vu du nombre des commissions, elle va avoir beaucoup de travail. Je voulais faire un peu un contrepoint à ce que vient de dire mon ami Arole. On essaie de féminiser notre délégation. Je suis très content de voir qu'Élodie nous rejoint aujourd'hui !

VI. Délibération pour la désignation du Président de la commission formation

M. LE PRÉSIDENT.- La troisième délibération nous amène à désigner le président de la commission formation.

M. LAMASSE.- L'UNSA Groupe RATP propose la candidature de M. JONATA à la présidence de la commission formation.

Mme PASQUIER.- Qui vote pour la désignation de M. JONATA à la présidence de la commission formation ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) –CFE-CGC (4)

Ne participe pas au vote : CGT (7)

➔ ***M. JONATA est élu à la présidence de la Commission formation***.

VII – **DELIBERATION POUR LA DESIGNATION D'UN MEMBRE DE LA COMMISSION FORMATION**

VIII – **DELIBERATION POUR LA DESIGNATION DE 3 MEMBRES DE LA COMMISSION CSSCT-C**

IX – **DELIBERATION POUR LA DESIGNATION D'UN MEMBRE DE LA COMMISSION ECONOMIQUE**

X – **DELIBERATION POUR LA DESIGNATION D'UN MEMBRE DE LA COMMISSION EGALITE-PROFESSIONNELLE**

XI – **DELIBERATION POUR LA DESIGNATION D'UN MEMBRE DE LA COMMISSION DES MARCHES**

VII – Délibération pour la désignation d'un membre de la commission formation
VIII – Délibération pour la désignation de 3 membres de la commission CSSCT-C
IX – Délibération pour la désignation d'un membre de la commission économique
X – Délibération pour la désignation d'un membre de la commission égalité professionnelle
XI – Délibération pour la désignation d'un membre de la commission des marchés

VII. Délibération pour la désignation d'un membre de la commission formation

M. LE PRÉSIDENT.- La quatrième délibération porte sur la désignation d'un membre de la commission formation.

M. HONORÉ.- Comme membre de la commission formation, FO Groupe RATP propose Mme BERTHIER.

Mme PASQUIER.- Qui vote pour la désignation de Mme BERTHIER comme membre de la commission formation ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) –CFE-CGC (4)

Ne participe pas au vote : CGT (7)

➔ ***Mme BERTHIER est élue membre de la commission formation***.

VIII. Délibération pour la désignation des trois membres de la commission SSCT-C

M. LE PRÉSIDENT.- Nous procédons pour la cinquième délibération à la désignation de trois membres de la commission SSCT. Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- L'UNSA Groupe RATP propose M. LARDIDI à la commission SSCT, en remplacement de Mme CLEUET.

M. LE PRÉSIDENT.- Faut-il procéder à un seul vote ou aux désignations une par une ?

M. LAMASSE.- Une par une.

Mme PASQUIER.- Qui vote pour la désignation de M. LARDIDI comme membre de la CSSCT-C?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) –CFE-CGC (4)

Ne participe pas au vote : CGT (7)

➔ ***M. LARDIDI est élu membre de la commission SSCT-C.***

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ, j'imagine que vous nous proposez le nom d'un deuxième membre de la commission ?

M. HONORÉ.- FO Groupe RATP propose la candidature de Mme BERTHIER.

Mme PASQUIER.- Qui vote pour la désignation de Mme BERTHIER ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) –CFE-CGC (4)

Ne participe pas au vote : CGT (7)

➔ ***Mme BERTHIER est élue membre de la commission SSCT-C.***

M. LE PRÉSIDENT.- Troisième membre de la commission ?

M. LAMASSE.- L'UNSA Groupe RATP propose à la commission SSCT la candidature de M. JONATA.

Mme PASQUIER.- Qui est pour la désignation de M. JONATA ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) –CFE-CGC (4)

Ne participe pas au vote : CGT (7)

➔ ***M. JONATA est élu membre de la commission SSCT-C.***

IX. Délibération pour la désignation d'un membre de la commission économique

M. LE PRÉSIDENT.- Cette délibération nous amène à désigner un membre de la Commission économique. Monsieur LAMASSSE ?

M. LAMASSE.- L'UNSA Groupe RATP propose la candidature de M. JONATA à la Commission économique.

Mme PASQUIER.- Qui est pour la candidature de M. JONATA comme membre de la Commission économique ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) –CFE-CGC (4)

Ne participe pas au vote : CGT (7)

➔ ***M. JONATA est élu membre de la Commission économique.***

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

X. Délibération pour la désignation d'un membre de la commission égalité professionnelle

M. LE PRÉSIDENT.- Avant-dernière délibération pour désigner un membre de la commission égalité professionnelle. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Pour la commission égalité professionnelle, FO Groupe RATP propose la candidature de Mme BERTHIER.

Mme PASQUIER.- Qui est pour la désignation de Mme BERTHIER comme membre de la commission égalité professionnelle ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) –CFE-CGC (4)

Ne participe pas au vote : CGT (7)

➔ ***Mme BERTHIER est élue membre de la commission égalité professionnelle.***

XI. Délibération pour la désignation d'un membre de la commission des marchés

M. LE PRÉSIDENT.- Dernière délibération pour la désignation d'un membre de la commission des marchés. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Pour la commission des marchés, FO Groupe RATP propose la candidature de M. BRILLAUD.

Mme PASQUIER.- Qui est pour la désignation de M. BRILLAUD comme membre de la commission des marchés ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) –CFE-CGC (4)

Ne participe pas au vote : CGT (7)

➔ ***M. BRILLAUD est élu membre de la commission des marchés.***

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à toutes les personnes qui ont été ainsi élues pour les responsabilités qui vont leur incomber à partir de maintenant.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

XII – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. **Présentation de l'atterrissage 2024 des résultats du Groupe RATP en exploitation et investissements.**

   Perspectives budgétaires 2025 du Groupe RATP en exploitation et investissements

2. **Consultation sur le cadrage de la trajectoire des charges d'exploitation 2025**

Mesdames Bérénice FERRIER et Ludivine ERGETEAUD du Cabinet SECAFI

Monsieur Jean-Yves LECLERCQ – directeur financier – SFD/DIR

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- L'examen de la première question économique et professionnelle de l'ordre du jour nous amène à accueillir M. LECLERCQ, ainsi que Mmes FERRIER et EGRETAUD du cabinet Secafi afin d'examiner la présentation de l'atterrissage 2024 des résultats du Groupe RATP en exploitation, ainsi que les perspectives budgétaires 2025 du Groupe, en exploitation et investissement cette fois-ci.

Il s'agit donc des résultats d'exploitation pour les résultats 2024, de l'exploitation et des investissements pour les perspectives budgétaires 2025.

Je vous demande du calme et du silence car je vais donner la parole à Mme AZEVEDO pour nous rendre compte des travaux de la Commission. Je vous remercie par avance de l'écouter attentivement.

Les dossiers qui viennent d'être mentionnés ont été examinés par la Commission économique. Je vais demander à Mme AZEVEDO, après avoir entendu Bérénice, de nous faire le compte rendu de la Commission. Bérénice, on va écouter le rapport que vous soumettez à l'instance.

À la suite du point d'information que je viens de vous rappeler, on enchaînera avec un point de consultation sur le cadrage. C'est un intitulé auquel on n'est pas habitué, sauf les années de renouvellement du contrat IDFM. N'ayant pas le cadrage de la négociation, on ne peut pas réellement proposer un budget puisqu'on n'a pas de visibilité sur les recettes. C'est la raison pour laquelle vous êtes consultés uniquement sur les perspectives et la trajectoire des charges d'exploitation 2025, et pas sur le budget à proprement parler.

Mme FERRIER.- Bonjour à toutes et tous.

La première partie que l'on va vous présenter avec Ludivine concerne l'atterrissage de l'année 2024. La seconde partie portera sur la trajectoire budgétaire de l'année 2025 pour l'EPIC RATP et les filiales, sachant qu'il n'y a pas de budget au niveau de l'EPIC et du Groupe puisque le contrat n'est pas conclu à ce stade.

Un point d'introduction sur le Groupe RATP et l'EPIC évidemment. L'année 2024 portait de forts enjeux sur le plan industriel et opérationnel avec la mise en service de nombreuses extensions de ligne, et les JOP qui ont été réalisés avec succès et sans incident, avec un plan de transport inédit. Dans ce cadre, trois avenants ont été dédiés aux JOP pour un montant de 105 M€ en euros courants.

D'un point de vue économique, on a vu en septembre dernier que les prévisions prévoyaient un redressement des résultats sur l'EPIC et sur les filiales. L'atterrissage de fin d'année est conforme aux dernières prévisions réalisées.

Le chiffre d'affaires du Groupe RATP devrait dépasser la barre des 7 Md€. En revanche, malgré une amélioration de la performance opérationnelle, il y a toujours des foyers de pertes concentrés sur les trois filiales que l'on avait vues. À l'EPIC, le contrat OT reste déficitaire, malgré l'impact de l'avenant 8.

Le résultat opérationnel est attendu en amélioration de 2 M€, à près de 160 M€, tiré par l'EPIC, et de moindres pertes des filiales.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

En revanche, la plus-value issue de la dilution du capital de Systra masque des décisions comptables extrêmement importantes au niveau des filiales. Ludivine vous l'expliquera de façon détaillée. Cette plus-value comptable de 73 M€ est venue masquer des pertes à terminaison qui ont été réalisées dernièrement sur l'ensemble des contrats Optile et sur la filiale NAVOCAP.

Le RNPG du Groupe n'était pas disponible au moment où nous avons eu différents rendez-vous. En revanche, on sait qu'il intégrera l'apport partiel d'actif de l'EPIC vers RATP Habitat à hauteur de 229 M€. Peut-être pourrez-vous indiquer le montant du RNPG Groupe parce que nous ne l'avions pas eu à ce stade.

Il faudra avoir un point d'attention à la clôture des comptes en raison d'un risque de dépréciation des titres sur RATP CAP Île-de-France.

Les filiales réalisent de moindres pertes puisqu'on a une amélioration du résultat opérationnel de 21 M€. En revanche, il reste déficitaire à hauteur de -16 M€. Les équilibres économiques de RATP Dev, RATP CAP Île-de-France et RATP Smart Systems restent très fragiles et ont un besoin de financement à moyen terme, sachant que l'EPIC lui-même a un besoin de financement, ce qui n'était pas le cas dans les années précédentes.

S'agissant des filiales, pour RATP Dev, l'activité londonienne est en cours de cession. Vous avez pu le voir, cela a été rendu public hier. On a désormais une offre réputée acceptable par la RATP, qui concerne l'opérateur FirstGroup qui est un opérateur londonien sur le ferroviaire, le n° 2 sur le bus en Angleterre. Le prix de cession est estimé à zéro sans reprise de dette. Toutefois, il va falloir absorber les pertes qui ont été cumulées durant les années du contrat à Londres. Ces pertes sont estimées à 150 M€, ce qui nécessitera une dotation en capital du même montant à moyen terme. Cette dotation ne pourra pas intervenir à court terme puisque la structuration financière de RATP Dev nécessitera de régler la situation londonienne et celle du contrat Toscane.

Sur la Toscane, les négociations du rééquilibrage du contrat sont toujours en cours. Toutefois, les résultats sont loin d'être au rendez-vous. Les pertes pour 2024 sont estimées à -18 M€, avec un risque pendant de -24 M€ au titre des autres recettes. On aurait une année 2024 fortement déficitaire.

Le choix fait par la RATP pour peser dans les négociations de rééquilibrage, c'est de ne pas renouveler les bus. Pour 2024-2025, le volume serait de 733 bus. La Région rentrant dans une période électorale, la RATP a fait le choix de faire peser politiquement ce choix sur la Région. Plus largement, la question de la sortie du contrat reste ouverte. RATP Dev ne se positionne plus sur des contrats uniquement bus, et privilégie les contrats ferrés lourds ou en mode léger. La sortie du contrat peut être à la main de la RATP et ne nécessite pas une autorisation de la Région.

Le troisième sujet sur RATP Dev est celui du *sightseeing* qui est également en difficulté. À Paris, il l'a été en raison des Jeux Olympiques et Paralympiques et de la redevance instaurée par la Ville de Paris, qui pèse énormément sur l'équilibre économique de l'activité parisienne. Par ailleurs, il y a l'énorme pression concurrentielle sur Londres puisque cinq opérateurs y opèrent aujourd'hui. L'activité avait déjà été dépréciée en 2020 à hauteur de 45 M€, et devrait faire l'objet d'une nouvelle dépréciation (entre 20 et 30 M€) en 2024.

Sur CAP Île-de-France, les contrats sont structurellement déficitaires. CAP Île-de-France a réussi à réaliser un avenant avec IDFM sur les trois contrats à hauteur de 15 M€, ce qui n'absorbe pas les pertes passées ni à venir, puisque les pertes opérationnelles atteindraient 98 M€ sur la durée des trois contrats Optile.

Dans cette optique, la RATP a fait le choix de passer des pertes à terminaison à hauteur de 50 M€. La question de la sortie avant la terminaison des contrats reste pour autant ouverte, elle est en tout cas en discussion au sein de la RATP, sachant que la sortie des contrats Optile nécessite l'accord de l'autorité organisatrice.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Le dernier sujet sur les filiales porte sur Smart Systems. Sur le MaaS, il n'y a pas d'avancée, on en reste à une situation de statu quo. L'ART a été saisie dans le cadre du rétro commissionnement sur la vente de titres. L'avis de l'ART n'est pas attendu avant septembre 2025. En attendant, le modèle économique est structurellement déficitaire. Les pertes opérationnelles sont attendues à -17 M€ pour l'année 2024, malgré des plans d'économie mis en œuvre au sein de cette division.

Autre sujet qui s'est cristallisé depuis que l'on s'est vu en septembre 2024, NAVOCAP, la filiale billettique au sein de Smart Systems. NAVOCAP a trois contrats majeurs à Nantes, Clermont-Ferrand et Bayonne. La situation s'est cristallisée depuis puisque NAVOCAP n'est pas capable de délivrer des solutions sur le SAE de Nantes. C'est un SAE "amélioré" du bus en intégrant la partie tram, avec des process qui sont excessivement complexes. À ce stade, des demandes de résiliation à l'amiable sont en cours sur les contrats de Bayonne et de Clermont-Ferrand. Une perte à terminaison a été passée pour 9 M€ à ce titre.

Plus globalement, la question du positionnement de NAVOCAP se pose sur ce type de solution, en se demandant s'il ne faut pas se recentrer sur du SAE bus.

Sur les résultats du Groupe RATP à l'estimé 2024, nous ne vous présentons ici que la vision chiffre d'affaires et résultat opérationnel, puisque le RNPG et la dette nette ne sont pas disponibles à ce stade au sein de DPG.

Le chiffre d'affaires serait en croissance de 2,6 % par rapport à la dernière prévision, qui atteindrait 7,1 Md€. Cette croissance repose à près de 90 % sur la dynamique de l'EPIC.

Sur l'EPIC, trois éléments principaux que l'on avait pu voir au moment du semestriel et de la reprévision : une offre nouvelle conséquente pour un peu plus de 100 M€, portée par les extensions de lignes et par le financement des JOP, une meilleure indexation que prévu, et une amélioration sensible de la couverture des services en raison de moindres pénalités.

Sur RATP Dev, l'atterrissage en termes de chiffre d'affaires est conforme aux dernières prévisions. Le chiffre d'affaires devrait atteindre 1,8 Md€, porté par les gains réalisés, notamment en France et aux États-Unis.

Sur RATP CAP Île-de-France, la hausse du chiffre d'affaires est modérée (+5 M€) pour atteindre 116 M€. C'est essentiellement la branche Origami qui explique cette augmentation. Cette entité a été fortement mobilisée durant les JOP.

Sur NAVOCAP, le chiffre d'affaires a diminué. Comme indiqué en introduction, cette activité est impactée par les sujets du SAE tram, notamment sur Nantes.

Le résultat opérationnel Groupe est en amélioration de 2 M€, à 159 M€. L'Ebit des filiales est en amélioration. En revanche, ce niveau masque les pertes à terminaison qui sont compensées par la plus-value comptable réalisée à la suite de la dilution dans Systra.

Sur l'EPIC RATP, le résultat opérationnel est en légère dégradation de 5 M€. C'est essentiellement lié à des surcoûts en lien à la transition de bus, qui sont non financés par l'autorité organisatrice à ce stade.

Sur les filiales, 73 M€ de plus-values comptables masquent les 50 M€ de pertes à terminaison sur CAP et les 9 M€ de pertes à terminaison sur NAVOCAP. Si on isole cette plus-value comptable, le résultat opérationnel de RATP CAP Île-de-France atteindrait -86 M€, en raison des contrats structurellement déficitaires.

Sur le Pôle Services, on note une dégradation qui intègre la perte sur le MaaS et les difficultés sur NAVOCAP.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

La performance sur RATP Dev est conforme au budget initial, à 11 M€. On aura des variations extrêmement importantes avec des contrats qui fonctionnent très bien, tels Riyad, l'Égypte et les USA, qui masquent les dégradations, notamment sur la Toscane et le *sightseeing*.

Sur l'EPIC RATP, je balaierai rapidement les *slides* suivantes. On a un retour à l'offre nominale de transport sur le réseau sur l'ensemble des modes. Le chiffre d'affaires devrait atteindre 5,6 Md€, en croissance de 3 %. Comme je vous l'ai dit en introduction, il y a trois phénomènes : l'offre nouvelle a été conséquente en raison des extensions de lignes et des Jeux Olympiques, la rémunération contractuelle d'IDFM est en hausse de 41 M€ par rapport à la reprévision, et l'amélioration de la rémunération variable qui couvre les bonus-malus et la qualité de service est sensible puisqu'elle augmente de 9 M€.

Le résultat opérationnel se dégrade légèrement par rapport à la reprévision. C'est uniquement lié aux coûts de transition à Bus qui ne sont pas couverts par votre autorité organisatrice à ce stade.

Le résultat net devrait atteindre 14 M€. La dégradation du résultat opérationnel est compensée par des pénalités exceptionnelles relatives au MF01 qui vous seront versées.

L'effectif est en hausse de 1,1 % par rapport au budget initial sous l'effet du renfort d'offre et de l'offre nouvelle.

Les investissements sont en recul par rapport à la dernière reprévision (-2,5 %). En revanche, les volumes sont extrêmement importants, quasiment à la barre des 2 Md€ aux bornes du contrat des volumes qui ont été engagés. Par rapport au budget, il y a un écart assez conséquent (-166 M€) qui intègre les différents retards accumulés depuis le début du PQI du contrat.

La dette nette est à 5,5 Md€, en hausse par rapport à l'année 2023. Ce sont essentiellement des effets de besoins en fonds de roulement qui jouent sur la variation. Elle intègre des dotations aux filiales pour 65 M€.

Je vous propose de passer quelques *slides* sur le chiffre d'affaires sans s'attarder car j'ai dit l'essentiel. Il y a toutefois un point important sur les pénalités. Le graphique du bas montre l'amélioration de la couverture des services, et donc des pénalités afférentes depuis 2022. En 2022, on avait 162 M€ de pénalités, on arriverait à 34 M€ de pénalités en projeté 2024. La baisse de l'absentéisme y est pour quelque chose, même si la cible d'absentéisme budgétée en 2024 à -2,3 JA n'a pas été atteinte. On arrivait à -1,8 JA en projeté 2024. On a quand même franchi une marche importante. Par ailleurs, les recrutements réalisés dans le cadre du plan de recrutement 2024 jouent aussi dans la réduction des pénalités.

Sur les charges d'exploitation, un point sur l'assureur social peut être important. En 2023, les pertes étaient assez conséquentes. Un retour quasi à l'équilibre de l'assureur social est prévu en 2024, ce qui jouerait pour 28 M€ sur l'évolution des résultats de l'EPIC.

Sur la couverture contractuelle, sur l'année 2024, on aurait une couverture de l'effet prix par l'indexation contractuelle qui est positive, à hauteur de 43 M€. Seule la partie énergie n'a pas été intégralement couverte. Sur la durée du contrat 2021-2024, un effet prix n'est pas couvert à hauteur de -70 M€, ce qui va justifier la demande de rebasage auprès d'IDFM dans le cadre du futur contrat.

Les investissements vont atteindre près de 1,9 Md€. La maquette contractuelle 2021-2024 serait atteinte à hauteur de 91 %. Le volume engagé sur les quatre ans du contrat serait de près de 7,8 Md€. Si on intègre les investissements auprès de la SGP, la maquette aura été intégralement réalisée, même au-delà, puisqu'elle dépasserait la maquette contractuelle de près de 916 M€.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Sur la dette, les dotations aux filiales s'élèveront à 65 M€. Elles sont en hausse de 18 M€ par rapport à 2023 et en léger recul par rapport au budget initial. Elles seront fléchées vers RATP CAP Île-de-France puisqu'au regard des pertes assez conséquentes sur les contrats, il y a un besoin de recapitalisation de ces filiales. Il y a un besoin de financement du coût des appels d'offres et 28 M€ d'augmentation auprès de RATP Participations, essentiellement fléchés vers le MaaS et NAVOCAP.

Mme EGRETAUD.- Bonjour à tous. Je vais essayer d'aller assez vite sur les filiales car Bérénice a dit l'essentiel de ce qu'il faut retenir.

Sur l'estimé 2024, le chiffre d'affaires des filiales devrait s'établir à quasi 2 Md€, au-dessus du budget initial, grâce à RATP Dec qui n'avait pas inclus dans son budget initial des gains que la filiale a réalisés, notamment en France et aux États-Unis.

Les autres filières sont légèrement en dessous de ce qui était budgété, avec un chiffre d'affaires qui serait de -7 M€ par rapport au budget, baisse concentrée essentiellement sur RATP Solutions Ville et le Pôle Services. Comme le disait Bérénice, en revanche RATP CAP Île-de-France est légèrement au-dessus du budget, avec un impact de l'avenant, des 15 M€ qui seront réintégrés dans le chiffre d'affaires, ce qui permettra de couvrir une partie des pertes sur les contrats Optile.

Le résultat opérationnel des filiales, l'Ebit, serait finalement moins dégradé qu'anticipé au budget. On serait à -16 M€. On reste quand même en zone déficitaire, mais moins que ce qui était prévu au budget révisé et au budget initial. Il faut toutefois retenir que cette "amélioration" de la perte est à mettre en miroir avec différents aléas qui vont avoir lieu d'ici la fin de l'année 2024, qui auront un impact sur les résultats des filiales sur cet exercice. Il y a la dégradation des résultats de RATP CAP Île-de-France à mettre en lien avec les pertes à terminaison qui ont dû être passées sur les contrats Optile, ce qui a un effet très défavorable sur l'évolution de l'Ebit de RATP CAP Île-de-France qui devrait terminer à -86 M€ en fin d'année, contre -31 M€ prévus au budget initial.

RATP Dev serait en ligne avec son budget initial, avec un Ebit en zone bénéficiaire à 11 M€, mais des effets toutefois contrastés. Parmi eux, l'impact des contrats Toscane et du *sightseeing* est plus élevé, en termes de dégradation des résultats, qu'anticipé dans le budget initial. Les pertes sur le contrat Toscane et sur le *sightseeing* ont été beaucoup plus importantes. Cela a un effet défavorable. En revanche, il y a une surperformance sur les contrats existants de RATP Dev, notamment le métro de Sydney, le métro de Riyad, qui ont permis de compenser et de masquer ces deux effets défavorables sur Toscane et sur le *sightseeing*.

Sur RATP Solutions Ville, l'Ebit devrait être supérieur à ce qui était anticipé. C'est à mettre en lien directement avec des économies de coûts réalisées au cours de l'exercice.

Pour RATP Smart Systems, l'Ebit devrait être à -31 M€, beaucoup plus dégradé qu'anticipé. Cela reflète directement ce dont vous parliez tout à l'heure Bérénice, la dégradation des résultats sur NAVOCAP, notamment avec l'intégration d'une perte à terminaison pour -9 M€.

En revanche, on arrive finalement à un EBIT des filiales qui est légèrement moins dégradé qu'anticipé. On a un impact très favorable de la plus-value de cession de Systra pour +71 M€. S'il n'y avait pas eu cette plus-value de Systra, la perte opérationnelle des autres filiales hors RATP Dev aurait atteint presque -100 M€, avec l'effet des pertes à terminaison sur RATP CAP Île-de-France et sur RATP Smart Systems.

Je vais passer sur les sujets qui concernent RATP Dev, pour Toscane et Londres, car je pense que l'essentiel a été dit. Le seul sujet sur Londres, en complément, c'est le financement des pertes qui devra intervenir. Elles se cumulent à -150 M€. Il va y avoir une restructuration financière de RATP Dev.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Ce qu'il faut retenir sur la Toscane, ce sont les -24 M€ qui ne sont pas intégrés dans l'atterrissage 2024, qui sont liés aux négociations en cours sur le sujet spécifique des recettes annexes et qui pourraient faire basculer l'Ebit de RATP Dev en zone déficitaire, contrairement à ce qui est estimé à ce stade pour l'atterrissage 2024.

Le RNPG de RATP Dev, sur la ligne du bas du compte de résultat, serait beaucoup plus dégradé que prévu. La variation de l'Ebit a un effet très faible puisque le résultat opérationnel serait en ligne par rapport au budget initial. En revanche, d'autres éléments pèsent. Il y a un accroissement du niveau d'imposition, une augmentation des charges financières qui inclut un reclassement d'un peu plus de 7 M€ des intérêts liés à l'activité londonienne. Les pertes de Londres sur l'exercice 2024 seront beaucoup moins importantes que pour l'année 2023. Elles sont à mettre en lien avec l'amélioration et l'augmentation des prix, donc une amélioration de la performance de Londres. En revanche, était prévue au budget la cession d'un dépôt à Londres qui est finalement réintégré dans le cadre de la future cession de l'activité qui se ferait *a priori* avec FirstGroup. Il n'y a donc pas eu cette cession en début d'année.

Sur les autres filiales, j'ai dit l'essentiel.

M. LAMASSE.- Les Anglais payent en euros ?

Mme EGRETAUD.- Pour l'instant, c'est une estimation en livres *! (Rires)*

Sur RATP CAP Île-de-France, il faut garder à l'esprit que la perte à terminaison va entraîner une très forte dégradation du résultat opérationnel à - 86 M€ sur l'exercice 2024. Maintenant que cette provision pour perte à terminaison est passée, on va la consommer au fur et à mesure des années, ce qui veut dire que dans les années à venir, l'impact sur les contrats Optile sera neutre au niveau du résultat opérationnel. C'est comme si je déclarais mes pertes *one shot* sur l'ensemble des contrats Optile. Je vais évidemment constater des pertes à venir et consommer cette provision. Après, cela peut jouer. Est-ce que je vais faire mieux ou moins bien que ce qui a été provisionné pour les pertes à terminaison ?

Le seul point à retenir sur RATP Solutions Ville est que l'on fait des économies sur l'année 2024, mais qu'il y aura un contre-effet sur l'année 2025. Le budget 2025 ne sera pas tout à fait dans la même configuration en termes de résultat pour le pôle Solutions Ville.

Pour les autres filiales, on voit l'impact de la plus-value de Systra qui permet au résultat net du Pôle Services et autres filiales d'atteindre 50 M€ à l'atterrissage 2024, mais qui masque la dégradation de la perte sur RATP Smart Systems, à mettre en lien avec les problématiques rencontrées sur le SAE tram de NAVOCAP.

À retenir sur ce SAE tram qui est actuellement en négociation, la possible résiliation à l'amiable des deux autres contrats à Bayonne et à Clermont, pour essayer de limiter les pertes à venir.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Avant de passer à 2025, je crois que M. NOBLAYE…

M. NOBLAYE.- Je prendrai la parole après.

M. BRILLAUD.- Sur la vente des trois réseaux de bus de Londres, vous avez parlé de 90 M£ ? C'est ce qui est indiqué dans la presse.

Mme FERRIER.- On laisse à la presse les chiffres qui y sont parus. D'après les entretiens que l'on a eus, en avance de phase puisque c'était fin novembre, avant que RATP Dev rentre en négociation exclusive, on a compris que le prix de cession serait à zéro puisque le futur opérateur reprendrait la dette qui est au sein de RATP Dev Londres. Je préfère laisser M. LECLERCQ répondre, il sera plus à l'aise que moi sur le chiffre.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LECLERCQ.- Je peux vous répondre. Le chiffre qui est mentionné par l'acquéreur dans son communiqué concerne la valeur d'entreprise, dont il faut retrancher un certain nombre d'éléments de dettes. Le solde au total représente pour nous une cinquantaine de millions d'euros positifs, contre le zéro que Bérénice mentionnait, qui était notre plancher pour vendre la société. C'est une issue positive. Ce chiffre est totalement confidentiel. Je rappelle que First est une entreprise cotée. Le bilan au total représente cet ordre de grandeur.

M. LE PRÉSIDENT.- Bérénice, on aborde 2025 ?

Mme FERRIER.- Le document qui vous est présenté et qui l'est aussi au Conseil d'administration n'intègre pas de budget en soi puisqu'à ce stade, le contrat n'est pas signé. L'objectif est de le signer au premier semestre, IDFM l'a inscrit pour le passer à son Conseil d'administration de mai 2025. Cela semble ambitieux car à date, les négociations semblent nettement moins avancées qu'elles ne l'étaient pour le précédent contrat 2021-2024. La RATP a fait une première proposition en octobre 2024, mais n'a pas eu de retour ni d'échanges à ce stade.

Toutefois, la maquette proposée par la RATP à IDFM repose sur plusieurs points durs de négociation. D'une part, ne plus avoir de contrat OT déficitaire, ce qui passe par un rebasage contractuel de l'engagement de charge. D'autre part, un impératif d'accroître le taux de rémunération de la base d'actif du GI, qui était un élément essentiel du précédent contrat qui avait été bien négocié. Aujourd'hui, compte tenu d'une conjoncture économique dégradée et d'une remontée des taux, il y a un impératif d'accroître ce taux de rémunération.

Sur le PQI, il y a plutôt eu un consensus pour l'année 2025 sur le volume à engager. En revanche, aujourd'hui les positions sont divergentes sur le financement. La position de la RATP est d'avoir un volume de subventions qui n'est pas en hausse de façon significative pour deux raisons fondamentales. Si le volume de subventions s'inscrivait en forte hausse, cela pourrait toucher les investissements patrimoniaux de l'EPIC RATP, ce qui est impensable d'un point de vue de l'EPIC RATP. Ensuite, si on avait une hausse substantielle des subventions, on aurait une part mécanique en fonds propres qui serait beaucoup plus faible, et donc un moindre besoin de refinancement sur les marchés financiers de l'EPIC. Il y aurait alors un risque probable pour l'EPIC RATP "de disparaître des marchés financiers", ce qui est également impensable pour l'EPIC RATP. C'est le troisième point dur de négociation avec l'autorité organisatrice. Il y a un quatrième point, l'EPIC a proposé un objectif de productivité à 0,5 %. On rappelle qu'il était de 1 % en moyenne sur le précédent contrat. Pourquoi cette variation ? Aujourd'hui, l'EPIC considère qu'il n'y a pas de plan de transformation majeur à venir qui permettrait de justifier ce taux de 1 %.

Vous avez sur la droite, l'ingénierie du futur contrat. Ce contrat sera complexe puisqu'il intègre le détourage du bus, qui est un gros volet à prendre en compte. Par ailleurs, on aura deux contrats. Le GI et l'OT seraient toujours ensemble, comme dans le dernier contrat, mais il y aurait les opérations de détourage de l'OT Bus à opérer, avec des estimations et des prévisions de coûts dont une partie diminuerait alors qu'une autre pourrait perdurer. C'est une ingénierie financière complexe.

Il y a une nouveauté, SUR aurait son propre contrat avec une temporalité différente. Le contrat global s'inscrit sur 2025-2029, alors que celui de SUR s'inscrirait dans une temporalité beaucoup plus courte, à savoir 2025-2027. Pour le GIGP qui faisait l'objet d'une convention *ad hoc*, cela ne change pas, on serait toujours sur la même mouture.

Si on regarde les quatre points durs de négociation de façon un peu plus fine, le critère essentiel c'est l'impératif à restaurer les équilibres économiques de l'OT, tout en augmentant la rémunération des capitaux engagés côté GI. Sur la maquette financière de l'OT, la RATP a proposé un rebasage de 177 M€, sachant que le besoin réel de rebasage est plutôt à estimer à 215 M€. L'écart de 38 M€ vient d'une productivité nette qui n'a pas été réalisée sur le précédent contrat. Le précédent

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

contrat avait un objectif de 1 % en moyenne. Sur la durée, on se situerait plutôt à 0,7. Le rebasage proposé par l'EPIC intègre les effets prix qui n'ont pas été couverts sur le précédent contrat, le financement de l'absentéisme à hauteur de 59 M€, puisqu'on s'inscrit dans un niveau d'absentéisme à la hausse mais qui est plutôt structurel, et 42 M€ de demande de rebasage au titre de la performance, mais qui n'est pas du fait de la RATP.

Sur le PQI de l'année 2025, je vous indiquais qu'il y avait consensus sur le volume à engager. En année 2025, le volume d'investissement atteindrait 2,1 Md€, soit une hausse assez sensible. Les positions sont divergentes. La position d'IDFM est de dire qu'elle finance ce PQI au travers de subventions à hauteur de 500 M€. Vous connaissez tous l'état financier d'IDFM. Aller chercher 500 M€ supplémentaires de subventions dans un PQI… Je laisse à voir. Je questionne. Je n'en dis pas plus. Cela me paraît ambitieux. Sur l'année 2025, cela représenterait 76 % du volume à engager. La RATP est dans une autre position puisqu'elle propose, non pas un financement de 500 M€, mais 100 M€ d'augmentation de financement et un refinancement intégral du MF01 pour lequel il y avait une convention de financement duale de 50 % pour IDFM et 50 % pour la RATP.

Sur la rémunération des investissements, on rappelle que l'enjeu du précédent contrat était de sécuriser le modèle économique du GI au travers de la rentabilité des capitaux engagés. Compte tenu du contexte économique, la RATP a proposé une hausse de la rentabilité des capitaux engagés de 0,7 % et une hausse du coût de la dette de 0,3 %. À ce stade, IDFM souhaiterait une rentabilité des capitaux engagés constante. L'année dernière, il y a eu un rapport de l'Inspection générale des finances sur les modalités de financement d'IDFM. IDFM justifie son choix en disant que le rapport de l'IGF cape le niveau de R2 d'IDFM, et par conséquent viendrait caper le niveau de la rémunération des investissements de la RATP.

En même temps, IDFM instaure une nouvelle grille tarifaire. Sur le fond, la simplification de la grille tarifaire est plutôt une bonne idée. En revanche, compte tenu d'un contrat complexe et ambitieux à signer, on se dit que l'on va financer 30 M€ de plus dans le cadre de cette simplification tarifaire. C'est ambitieux puisque dans ce cadre, elle estime que l'on va avoir un report modal de 15 % à horizon 2030. Nous n'avons pas accès aux statistiques. J'attends de voir ce qu'il advient dans la réalité.

Selon nous, le problème de fond serait davantage de se rapprocher d'un coût du transport réel, qui permettrait "un juste financement des investissements" dans un contexte où le PQI va augmenter de façon assez significative.

On a posé le décor sur ce que proposait la RATP dans le cadre de la maquette. Vous avez la traduction économique de la trajectoire budgétaire 2025. Cette trajectoire 2025 repose sur la validation du rebasage de 177 M€, et une trajectoire de charges qui est issue du process interne de l'EPIC RATP, mais qui intègre évidemment ce rebasage économique.

On aurait des équilibres qui seraient évidemment restaurés. Vous voyez les courbes, notamment des résultats opérationnels et des résultats nets, qui repartent à la hausse et qui retrouvent leur niveau nominal d'avant distorsion de la rémunération contractuelle.

Pendant ce temps et jusqu'à la signature du contrat, vous allez fonctionner classiquement au 1/12^{e}. Chaque mois, on vous versera une rémunération contractuelle basée sur la rémunération contractuelle de l'année 2024. Seront isolées dans cette rémunération les rémunérations variables et la prise en compte de la croissance de la base d'actif.

Il y a un point de vigilance. Au moment de la signature du contrat, il devrait y avoir rétroactivité à partir du 1er janvier. On rappelle que pour le précédent contrat, la rétroactivité n'avait été appliquée qu'à partir d'avril. L'ensemble des mois n'avait pas été intégré.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Le chiffre d'affaires serait en croissance de 230 M€ par rapport à l'estimé 2024, à près de 5,9 Md€. Il intègre -c'est l'effet majeur de la croissance du chiffre d'affaires- le rebasage proposé par la RATP. Il intègre le contre-effet de l'offre nouvelle puisque l'offre nouvelle diminuera par rapport à l'estimé 2024. C'est essentiellement lié au contre-effet des JOP.

Autre point important, dans le chiffre d'affaires 2025 est intégré le financement par IDFM de 27 M€ de coûts de transitions liés à l'ouverture à la concurrence de bus.

Étant donné la maquette proposée par la RATP, on aurait des résultats en sensible augmentation par rapport à l'estimé 2024. Ils résulteraient du rebasage qui a été proposé, de l'acceptation par IDFM de la hausse du taux de rémunération des capitaux engagés, du contre-effet des éléments techniques et comptables que l'on va voir en 2024, qui jouent favorablement en 2025, et d'une productivité qui serait déjà supérieure à ce que propose le contrat puisque la productivité atteindrait 0,7 %, contre 0,5 % contractuellement.

Par établissement comptable, on voit bien l'effet mécanique du rebasage. L'OT serait bénéficiaire à hauteur de 65 M€. Cela laisse peu de place pour les aléas "de la vie courante".

Les effectifs sont en recul en raison du transfert des agents de l'EPIC concernés par les transferts pour les lots 9, 42 et la productivité nette qui serait supérieure. L'effectif projeté en 2025 serait de 44 060 agents, en baisse de 587 par rapport à l'estimé 2024. 412 agents seraient concernés par les transferts. Quant à la productivité, elle concernerait 339 agents avec une poursuite de la baisse de l'absentéisme, 77 agents dans les fonctions support et du siège, moins 57 agents à SEM et moins 28 agents dans le cadre de l'optimisation de la maintenance patrimoniale.

Toutefois, ces éléments sont compensés par de l'offre nouvelle pour 108 agents, avec l'effet en année pleine de l'extension des lignes 14 et de la ligne 11, et des recrutements qui n'avaient pas été intégrés en 2024, qui le sont en 2025.

Sur les investissements, un volume de 2,1 Md€ à engager sur l'année 2025, ce qui représente une croissance de plus de 8 % par rapport à l'estimé 2024. On est sur un modèle de financement qui n'est pas validé à ce stade. Ce sont les programmes ferrés qui sont en augmentation, avec la poursuite de l'acquisition des MF19 et MI01, et la rénovation des MI0N pour lesquels on monte en régime car il y avait eu du retard sur le précédent PQI. Il y a également les programmes systèmes et les programmes atelier qui sont liés à l'acquisition des matériels ferrés.

S'agissant de la dette nette, le niveau de la dette sera conditionné au schéma de financement des investissements. Si on a une part importante de subventions, on a un enjeu d'appel de fonds. Plus le volume de subventions est important, plus on est sujet à une volatilité de la dette, entre l'appel de fonds et le paiement effectif. Cela peut jouer de façon assez sensible sur le volume de la dette.

Toutes choses égales par ailleurs, la dette est projetée à 5 Md€. Elle baisserait de façon assez significative de près de 428 M€. Cela résulte de la hausse de la capacité d'autofinancement qui est conditionnée au rebasage contractuel qui est proposé par la RATP, et également conditionnée au schéma de financement des investissements.

Autre point qui est intégré dans la dette, un niveau de dotation aux filiales qui s'élèverait à 87 M€, en hausse de 21 M€ par rapport à l'estimé 2024. Il n'y a pas de grande nouveauté. On a toujours 59 M€ à destination de CAP Île-de-France, la recapitalisation des filiales, le financement des coûts des appels d'offres et la nécessité de capitaliser les nouveaux lots qui ont été gagnés par CAP (lots 42 et 45). 15 M€ sont fléchés vers le MaaS, toutes choses égales par ailleurs, le rendu d'avis de l'ART et des arbitrages que pourrait faire le Groupe sur cette activité, et 10 M€ vers NAVOCAP.

Point important, vous le voyez sur le graphique, le montant budgété pour 2025 n'intègre pas la restructuration financière dont aurait besoin RATP Dev. Cette restructuration financière estimée entre 150 et 200 M€, est conditionnée d'une part à la vente de Londres et d'autre

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

part, au rééquilibrage global du contrat Toscane. On l'a quand même inscrit. Si cette restructuration financière avait lieu en 2025, on aurait un montant de dotations significatif qui pourrait atteindre entre 237 et 287 M€ de l'EPIC RATP.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup Bérénice. Maintenant les filiales.

Mme EGRETAUD.- Je vais être rapide.

Sur les filiales, les courbes présentées montrent que l'on caracole sur le budget 2025 en termes de développement, d'évolution du chiffre d'affaires, avec une très forte progression du chiffre d'affaires qui est attendue. Elle est essentiellement portée par RATP Dev dont le développement sur ses deux zones géographiques privilégiées que sont la France et les États-Unis, permet d'engranger du chiffre d'affaires pour RATP Dev, mais pas seulement puisque le contrat de Riyad apporte aussi sa part dans le chiffre d'affaires.

Les autres filiales auraient également une progression de leur chiffre d'affaires de +53 M€, assez majoritairement concentrée au sein de RATP CAP Île-de-France qui a gagné les lots 42 et 45 de bus de Paris Petite Couronne, ce qui aura un effet dès la fin de l'année 2025. Une très belle progression du chiffre d'affaires.

En termes de résultat opérationnel, on reste en zone déficitaire. On note toutefois une amélioration de la perte opérationnelle de l'ensemble des filiales qui passerait de -16 M€ pour l'estimé 2024 à un budget 2025 à -8 M€, avec des effets très contrastés selon les filiales. On prévoit une très belle croissance au niveau de RATP Dev qui porte exclusivement la progression attendue du résultat opérationnel pour l'ensemble des filiales. C'est RATP Dev qui porte cette croissance, notamment tirée par le rebond de l'activité sur le *sightseeing*, mais également par la performance de ses contrats, que ce soient les contrats déjà existants ou les développements réalisés qui vont impacter tout de suite l'année 2025.

En revanche, pour les autres filiales, on est sur une stabilité du résultat opérationnel en une perte de -27 M€ sur le budget 2025, avec des contre-effets de l'année 2024.

Si vous regardez le résultat net, on est un peu dans la même courbe que l'EPIC. A *priori*, on a atteint le creux en 2023-2024. En 2025, on aura une progression du résultat net mais qui reste en zone déficitaire puisqu'une perte nette est attendue de -74 M€, concentrée sur trois filiales : RATP Dev, RATP CAP Île-de-France et RATP Smart Systems.

Sur RATP Dev, quand on regarde l'évolution de chacun des indicateurs présentés, on assiste dans les faits à une amélioration des performances globales de RATP DEV, une progression du chiffre d'affaires, une augmentation de l'Ebit, une amélioration de la perte nette à -48 M€. On nuance quand même cette amélioration des performances, d'une part parce que le contrat Toscane est toujours déficitaire et qu'il pèse sur le résultat opérationnel et sur les résultats nets de RATP Dev et d'autre part, parce que RATP Dev est très impactée par le poids de ses charges financières. Si vous regardez le résultat net qui est en amélioration à -48 M€, c'est l'effet direct de la sortie de Londres. On n'engrange plus de pertes sur Londres, cela a un effet d'amélioration immédiat sur le résultat net. Pour autant, hors Londres, RATP Dev reste en perte nette. On peut s'interroger sur le moment où RATP Dev pourra retrouver un équilibre au sein de ses résultats.

Selon nous, cet équilibre tient à deux aspects. Le premier est la restructuration financière dont parlait Bérénice, qui devra être exécutée. Le deuxième est de retrouver un contrat Toscane performant. Si les négociations en cours ne permettent pas d'arriver à un équilibre acceptable sur le contrat, RATP Dev se réserve la possibilité d'actionner la clause de sortie du contrat Toscane.

Je passe sur les diapositives sur RATP Dev.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Sur RATP CAP Île-de-France, on voit une progression du chiffre d'affaires qui répercute le démarrage des lots bus Paris Petite Couronne. Sur le résultat opérationnel et le résultat net, on voit le creux atteint en 2024, qui va enregistrer les pertes à terminaison sur les contrats Optile pour -50 M€. En budget 2025, j'ai le contre-effet de ces pertes à terminaison et donc une amélioration faciale du résultat opérationnel et du résultat net de RATP CAP Île-de-France.

Mme FERRIER.- On vous a fait un point sur l'architecture des contrats bus Paris, je ne sais plus quand. On supputait que l'architecture économique des contrats bus Paris allait peu ou prou ressembler aux contrats Optile. On avait globalement vu juste. On est dans un contrat classique de délégation de service public, à la nuance près que le risque aujourd'hui porté par l'opérateur, est maximal. Par rapport au précédent contrat que l'on a vu sur Optile, l'opérateur porte un risque maximal.

IDFM a été assez visionnaire. Il y a deux blocs de rémunération représentés par les carrés rouge et jaune, liés à la qualité de service et à la fréquentation. Ce sont des rémunérations variables. Si l'opérateur n'atteint pas ses objectifs sur ces deux volets, ces deux blocs de rémunération diminueront et la rémunération fixe diminuera mécaniquement. En soi, ce n'est pas une rémunération fixe. Quand on regarde les équilibres économiques de tous les contrats Optile, les pertes sont abyssales dès la première année d'exploitation, avec des objectifs portés par les opérateurs en termes de fréquentation et de qualité de service, qui sont maximaux et qui ne sont pas atteignables concrètement.

On verra quand les contrats seront opérants mais pour ces contrats, le titre est évocateur.

Mme EGRETAUD.- Sur RATP Solutions Ville, le chiffre d'affaires de la BU bénéficiera de la mise en service de trois nouveaux sites par RATP Real Estate. En revanche, il y aura en 2025 le contre-effet des économies de coûts qui ont pu être réalisées sur 2024. En effet, en 2025, il y aura plutôt une tendance à la hausse des charges, que ce soit côté RATP Real Estate, du fait du lancement de sa filiale RATP Solutions Industrielles qui gère les centres opérationnels bus de Paris Petite couronne pour RATP CAP Île-de-France, ou côté RATP Connect qui enregistrera une progression de ses coûts. Au final, en termes de résultat net part du groupe, RATP Solutions Ville serait tout juste à l'équilibre sur l'année 2025, soit peu ou prou aux niveaux atteints dans les années 2022 et 2023.

Pour terminer sur le Pôle Services et autres filiales, on aura le contre-effet de la plus-value de Systra enregistrée sur 2024, qui n'aura plus d'effet sur 2025. Cela induira une baisse des résultats du Pôle Services et autres filiales, avec notamment une détérioration du résultat opérationnel en déficit de près de -20 M€, dont RATP Smart Systems qui englobe la majorité à quasi -25 M€ de pertes opérationnelles prévues sur le budget 2025. Cette perte de RATP Smart Systems serait toutefois en amélioration par rapport à 2024, avec le contre-effet des pertes à terminaison enregistrées sur le SAE NAVOCAP. En revanche, il y a un creusement de la perte sur le MaaS.

Cette trajectoire, telle que présentée sur RATP Smart Systems, pourra bouger en début d'année en fonction du reste à faire actuel et de la révision du plan d'affaires réalisée à ce stade sur NAVOCAP.

Sur les autres filiales, on a le contre-effet de la cession de Systra. Les parts dans Systra ayant diminué du fait de cette dilution du capital, on aura une diminution de la quote-part du résultat de Systra qui est intégré au niveau du résultat opérationnel des autres filiales pour -4 M€. C'est un manque à gagner du fait de cette dilution du capital.

Merci beaucoup pour votre attention.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup à toutes les deux. Pour avoir un peu de force pour écouter le rapport de Mme AZEVEDO, et surtout avoir l'attention nécessaire pour entamer les discussions avec Jean-Yves LECLERCQ, je vous propose 15 minutes de pause. Il est 10 heures 55, on reprend à 11 heures 10.

La séance, suspendue à 10 heures 57, est reprise à 11 heures 16.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose que nous entendions Mme AZEVEDO, qui va avoir besoin de notre silence pour être entendue. Madame AZEVEDO, je vous donne la parole pour la lecture du rapport de la Commission économique.

Mme AZEVEDO.-

⌦ **Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur l'atterrissage 2024 des résultats du Groupe RATP en exploitation et investissements / Perspectives budgétaires 2025 du Groupe RATP en exploitation et investissements**

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 3 décembre 2024, étaient les experts du Cabinet SECAFI avec Bérénice FERRIER et Ludivine EGRETAUD ainsi que Azélie QUILLET, Valérie OGIER et Luc PIFFARD pour la Direction. Nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

L'année 2024 a été marquée par des extensions du réseau parisien, la mobilisation du Groupe pour les Jeux Olympiques et Paralympiques, la transition de l'activité Bus, la montée en puissance du métro de Riyad, le redressement de la performance opérationnelle de Londres, des succès commerciaux majeurs et l'ouverture du capital de Systra.

***Concernant l'EPIC** :*

*Pour **l'atterrissage 2024**, le Chiffre d'affaires serait de 5,6 Md€ en progression de +3,1% par rapport à l'objectif budgétaire du fait des extensions de lignes, de la remontée de la production BUS, de l'indexation de la rémunération et du succès des JOP. Le résultat opérationnel (EBIT) serait estimé à 125 M€ lié à la bonne performance estivale des JOP, la maîtrise de la dette temps et les effets prix avec une légère dégradation de -7 M€ par rapport au budget révisé due à l'incertitude du financement des dépenses de la transition BUS. Le résultat net serait estimé à +14 M€ en légère dégradation de -2 M€. La dette nette serait estimée à 5,5 Md€ légèrement en dessous des prévisions budgétaires de -38M€. Les dotations aux filiales s'établissent à 65 M€ dont 38 M€ pour RATP CAP IDF et 28 M€ pour RATP Smart Systems.*

*Les **investissements 2024 de l'EPIC** devraient atteindre 2 Md€ (hors Société du Grand Paris) soit un niveau stable par rapport à 2023 avec un écart de -8% (soit -161 M€) par rapport au budget liés principalement au matériel roulant Ferré Transport à la suite des décalages planning sur les projets de rénovation (MI2N), mutation des MP89 et la remise à niveau du MI84 mais aussi par le programme BUS et Ferré Transport Atelier avec l'arrivée du MF19 entre autres.*

L'équilibre financier du budget 2025 de l'Epic dépendra de l'issue des négociations financières avec IDFM, attendues au printemps 2025 pour la signature du contrat. C'est pourquoi, les éléments suivants portent sur des perspectives et non sur le budget. Il est à préciser que l'Epic ne dispose d'aucune visibilité sur le niveau de ses recettes et une visibilité partielle sur le financement de ses investissements**.**

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

*En **perspective 2025**, le Chiffre d'Affaires devrait atteindre 5,8 Md€ en légère progression de +52 M€ (soit +0,9 %) avec des effets prix comme la hausse du WACC (coût moyen du capital) et l'évolution des indices compensés par des effets de périmètre (Bus et contre-effet des JOP).*

Le résultat opérationnel (EBIT) devrait atteindre 266 M€ (hors rebasage de la R11) soit une hausse de 140 M€ grâce à la remise à niveau de la rémunération IDFM, des effets prix et du contre-effet des JOP. Le résultat net pourrait atteindre 297 M€ retrouvant son niveau d'avant crise et permettant le retour à l'équilibre de l'OT. La dette serait en baisse de 429 M€ et reviendrait ainsi à 5 Md€ mais pourrait dépasser 5,2 Md€ en cas d'une recapitalisation de RATP DEV. Les dotations aux filiales sont projetées à 87 M€ (dont 59 M€ pour CAP IDF et 28 M€ pour RSS). La CAF permettrait de couvrir les flux d'investissements sur fonds propres. Le BFR d'investissement est prévu en légère dégradation de +29 M€. L'offre nouvelle serait en baisse en 2025 avec -57 M€ de moindres charges contre 2024 du fait du contre-effet des JOP malgré les effets en année pleine des prolongements de lignes et la montée en puissance du GIGP et de la Sûreté. Les effectifs moyens cumulés projetés à fin 2025 seraient estimés à 44 060 ETP soit une diminution de -587 ETP résultant principalement de l'effet de périmètre sur le réseau BUS (-412 ETP). En 2025, la RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel Permanent) est prévue à 4 % et la MSPA (Masse Salariale Par Agent) à 3 %.

***Les investissements 2025 de l'EPIC RATP** devraient atteindre 2,15 Md€, en progression de 8% soit + 165 M€. Cette croissance est liée à l'arrivée des nouveaux matériels roulants (MF19 et MI20) principalement.*

***Concernant le Groupe RATP et les filiales** :*

*Pour **l'atterrissage 2024**, le chiffre d'affaires du Groupe serait estimé à 7 Md€, en nette progression de +180 M€ par rapport au budget sous l'effet de l'amélioration de la couverture de service, des bons résultats des JOP sur la qualité de service, de l'indexation des rémunérations, du renforcement de l'offre et des gains de contrat en France. Le résultat opérationnel (EBIT) est en ligne avec l'objectif à 159 M€ lié à l'amélioration du bonus associé au succès des JOP, à la bonne maitrise de la dette de temps et aux bons résultats des filiales de l'International malgré les pertes sur le Sightseeing, Londres et la Toscane.*

*Pour **les filiales**, le Chiffre d'Affaires 2024 ressortirait en légère hausse à 1,99 Md€ soit une part de 27% dans le Groupe et portée par RATP DEV avec les gains de nouveaux contrats en France et aux Etats-Unis. Le résultat opérationnel (EBIT) serait en amélioration et atterrirait à -16 M€ du fait des résultats de l'International. Par ailleurs, la plus-value générée par la cession de parts dans Systra permet de compenser les provisions pour pertes à terminaison passées sur Optile et Navocap. Les résultats opérationnels sur le contrat Toscane ressortiraient à -17 M€ et celui de Londres à -27,3 M€ avec une hypothèse de sortie en janvier 2025 avec un prix de cession à zéro et sans reprise de dette. Le RNPG ressortirait à -112 M€ dont -85 M€ pour RATP DEV. La perte de terminaison de RATP CAP IDF sur l'exercice 2024 s'élèverait à 50 M€ portée principalement par le contrat de Saclay.*

*L'activité **MaasS** dégagerait une perte de -17,1 M€. La situation de Navocap est préoccupante car le traitement des anomalies de fonctionnement du SAE du Tramway de Nantes déstabilise la société. L'exercice 2024 enregistre une perte opérationnelle de -15 M€. La dette nette des filiales est en baisse de -21 M€ pour atteindre -367 M€.*

***Les investissements 2024 des filiales** devraient être dédiés à RATP DEV pour 112 M€ répartis pour la Toscane à hauteur de 54 M€ et la France pour 39 M€ ; à CAP IDF pour 19 M€ ; à RATP Solutions Villes pour 24 M€ ; à Ratp Smart Systems pour 16 M€ et à RATP Sécurité Expertise pour 3,5 M€.*

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Il est à noter que seront rapportés, ci-dessous, uniquement les perspectives 2025 des filiales. Le budget 2025 définitif de l'Epic et du Groupe RATP sera communiqué une fois terminée la négociation du contrat IDFM, normalement avant la fin du 1er semestre 2025. Il est précisé que le fonctionnement est sécurisé en période transitoire et que IDFM versera à la RATP une contribution mensuelle sur la base du douzième de la somme allouée en tenant compte de celle versée l'année précédente sur la base des paramètres du contrat actuel.

***En perspective 2025 des filiales**, le Chiffres d'Affaires devrait atteindre 2,5 Md€ soit une hausse de 26 % qui s'expliquerait par la future sortie de Londres et la neutralisation des contrats Optile et Navocap. L'EBIT resterait néanmoins négatif à -8 M€ compte-tenu de la persistance de situations problématiques du Maas, des investissements de préparation avec la mobilisation sur les appels d'offres Bus Paris, les frais de développement sur RATP DEV et RATP Solutions Villes. Le RNPG s'améliorerait mais resterait en négatif à -74 M€. Le CA de RATP DEV devait atteindre 2 279 M€ soit une progression de 26 %. Son EBIT est projeté en hausse de +8 M€ pour atteindre 18,6 M€ et son RNPG devrait être en forte amélioration du fait de la sortie de Londres prévue en début 2025 et atteindrait 48 M€. RATP CAP devrait voir son activité en progression avec l'intégration de deux lots BUS (42 et 45) avec un EBIT en amélioration de +73 M€ qui ressortirait à -13 M€. RATP Solutions Villes devrait voir son CA augmenté avec une activité dynamique comme le démarrage de RATP Solutions Industrielles pour la gestion des COB (Centres Opérationnels Bus) Paris Petite Couronne de RATP CAP IDF. Son EBIT serait en baisse à 5 M€ ainsi que son RNPG qui descendrait à 1M€. Les résultats de RATP Smart Systems devraient être en amélioration du fait de la perte à terminaison anticipée en 2024. L'EBIT devrait ressortir à -25 M€ et son RNPG à -23 M€. Cette projection pourrait être différente en fonction du diagnostic réalisé et de l'issue des discussions avec les clients de Navocap. A part le CA en hausse sur les autres filiales, l'EBIT (5M€) et le RNPG (6 M€) seraient en chute significative liée au contre-effet de la cession de Systra. La dette nette serait en augmentation pour atteindre -419 M€.*

***Les investissements 2025 des filiales** devraient être de 127 M€ pour RATP DEV, 29 M€ pour RATP CAP IDF, 25 M€ pour RATP Solutions Villes et 8 M€ pour RATP Smart Systems.*

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup Madame AZEVEDO.

M. NOBLAYE et M. BERGEAUD m'ont demandé la parole pour une déclaration. Y en aura-t-il d'autres ? M. HONORÉ, et M. LARDIÈRE. Monsieur NOBLAYE.

M. NOBLAYE.-

Contrairement à une année ordinaire, ce n'est pas un budget qui nous est présenté mais de simples perspectives budgétaires. Faute d'une renégociation aboutie, en réalité à peine engagée, la RATP est dans l'impossibilité de définir précisément ses ressources pour les années à venir, à commencer par 2025.

Ce n'est certes pas une première. Déjà, faute de contrat conclu, des perspectives budgétaires pour l'année 2021. Cette situation s'expliquait cependant par une circonstance exceptionnelle, celle de la crise COVID dont nous n'étions pas encore sortis. Contrat et budget avaient été finalement approuvés à l'occasion d'une séance exceptionnelle du CA, le 14 avril 2021.

La situation est autrement plus délicate aujourd'hui compte tenu d'une renégociation de contrat qui n'a pas vraiment commencée et d'un point de sortie difficile à conjecturer tant les positions des parties sont divergentes en entrée de négociation.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

C'est pourtant du point de sortie de la négociation que va largement dépendre le volet ressources du budget de l'EPIC et par voie de conséquence les ressources des filiales tant celles-ci restent dépendantes des subsides de l'EPIC pour couvrir les déficits d'exploitation et/ou les besoins de refinancement.

Alors que la RATP vit un enjeu de transformation sans précédent, elle devrait pouvoir s'appuyer sur un contrat équilibré qui lui donne confiance et visibilité. Il est sans doute vain de palabrer sur les raisons du retard de la renégociation mais la longue parenthèse des Jeux Olympiques et Paralympiques n'est sans doute pas sans lien avec cette situation.

Certes, faute de budget stricto sensu, la RATP n'aura pas, elle, à adopter une loi spéciale pour financer ses activités en 2025.

Pour autant, le fonctionnement au douzième n'est qu'un pis-aller qui maintient l'entreprise dans l'inconnu de son avenir et obère la mise en œuvre d'un plan d'entreprise Ambition 2030 largement dépendant des marges de manœuvres financières que l'entreprise pourra dégager du contrat.

Dans l'ignorance des règles contractuelles futures, il pourrait être tentant d'anticiper un niveau de ressources au moins égal à la réalité des charges d'exploitation aujourd'hui engagées pour la production de l'offre commandée. Là, force est de constater que cette hypothèse de bon sens n'est pas même formulable sans risque tant Ile-de-France Mobilités semble fermer à tout rebasage et conteste même le principe d'indexation de ses contributions sur le réel.

L'absence de visibilité sur les recettes futures va naturellement pousser l'entreprise à redoubler de prudence quant à la maîtrise de ses charges. Pour autant, nous serons vigilants à ce que prudence ne se confonde pas avec rigueur et rigueur avec austérité. Nous voyons déjà poindre de nombreux projets de réorganisation (à MTS, à MRF, à M2E ou encore à SUR) qui visent plus la recherche de productivité que l'amélioration des conditions de vie au travail.

Pour toutes ces raisons, il est impératif que la négociation du contrat aboutisse aussi rapidement que possible afin que la règle du jeu soit connue de toutes et tous pour les années à venir.

Évidemment, le point d'équilibre avec Ile-de-France Mobilités ne se trouvera pas en mobilisant une quelconque pensée magique mais bien par une volonté partagée de dépasser les désaccords, en mobilisant un esprit de compromis qui, toutefois, ne semble pas la marque de notre temps… Il ne s'agit évidemment pas de confondre vitesse et précipitation mais rappelons au passage que l'absence de contrat prive la RATP du mécanisme de bonus/malus particulièrement favorable à la RATP du fait du redressement de la production et de la qualité de service opéré depuis près de deux ans.

Cela étant dit, j'en viens aux commentaires des perspectives budgétaires telles qu'elles nous sont présentées à date.

<u>Cadrages budgétaires EPIC et Groupe</u>

S'agissant de l'EPIC, porté par un redressement de la production, la pleine réussite des Jeux et les effets de l'avenant n°8 relatif aux évolutions salariales, le résultat 2024 devrait être conforme au budget.

En 2025, sous couvert d'hypothèses sur la renégociation du contrat, à la dynamique de production retrouvée devraient s'ajouter les effets bénéfiques d'une détente du marché de l'énergie ainsi qu'une meilleure rémunération des investissements et divers retraitements au point que l'EBIT et le résultat net pourraient renouer avec les niveaux d'avant crise COVID, sans même y intégrer le rebasage attendu de la négociation.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Pourtant, on ne pourra que s'étonner d'un niveau de productivité fixé à 0,7% soit 0,2 point au-delà de la productivité rendue aujourd'hui à Ile-de-France Mobilités. Cette productivité se concrétise par un objectif de performance nette portée à -339 ETP. Parmi ceux-ci, 77 ETP concernent encore les fonctions support qui viennent pourtant de subir une cure d'amaigrissement avec le programme Diapason qui, au terme de sept années, aura vu la suppression de près de 1 000 emplois, soit 20% de l'ensemble. Il faut cesser de voir les fonctions support comme des fonctions que l'on supporte mais les considérer pour ce qu'elles sont, à savoir des fonctions qui supportent la production. Tout comme le chercheur du CNRS, l'ingénieur de la RATP a mieux à faire qu'à consacrer une partie de son temps à des tâches, qui quoique honorables, ne sont pas les siennes.

Avec 3% d'augmentation de la masse salariale prévue en 2025, le cadrage budgétaire n'intègre aucune mesure nouvelle autre que les coups partis, c'est-à-dire les effets en année pleine des mesures générales consenties en 2024, les mesures minimales de déroulement de carrière de l'encadrement telles que prévues par l'accord PRE et les mesures existantes de déroulement de carrière des opérateurs.

En effet, les +3% d'augmentation de la MSPA semblent se décomposer comme suit : +1,6% pour les quelques 10 points année pleine des NAO 2024, +0,6% pour le déroulement de carrière de l'encadrement et +0,8% pour le déroulement de carrière des opérateurs. En l'état, le cadrage budgétaire n'offre aucune marge de manœuvre pour les NAO 2025, ce qui n'empêchera pas les organisations syndicales de porter des revendications en la matière.

S'agissant des filiales, de significatives évolutions de périmètre sont attendues avec l'entrée de la filiale lyonnaise et la sortie de la filiale britannique.

En raison des difficultés persistantes rencontrées par certaines, la contribution de celles-ci au résultat net reste globalement négative. Si les filiales britanniques, la filiale toscane ou les activités de sightseeing peuvent être qualifiées d'accidents de parcours, à ne pas reproduire, plus inquiétante est la situation des filiales d'exploitation de Cap Ile-de-France en grande couronne dont les difficultés invitent à douter de l'équation posée par le groupe RATP pour la conquête des marchés de Paris et de sa première couronne, à savoir, assurer le transport public en ne dégradant ni la qualité de service ni les conditions d'emploi et sous contrainte de profitabilité.

Espérons que le donneur d'ordres, le même qu'en territoire Optile, aura tiré les enseignements des premières DSP conclues en grande couronne, à savoir que, toute idéologie mise à part, il n'existe pas de marges cachées dans le service public de transport.

En dépit de la conclusion d'avenants sur les contrats Optile, une perte à terminaison de -50 m€ est attendue. En ajoutant les pertes de Ratp Smart Systems prévues pour 2025, soit environ 25 m€, on efface déjà la plus-value de cession de Systra dont la vente partielle n'avait pas à l'origine cette vocation.

Pour lui permettre de faire face à ces difficultés constatées, les recapitalisations de ces deux filiales représenteront 87 M€ en 2025, en hausse de 22 M€ par rapport à 2024.

Enfin, 150 à 200 M€ supplémentaires seront probablement mobilisés par l'EPIC en 2025 pour recapitaliser RATP Dev pour compenser les pertes cumulées en Grande-Bretagne et possiblement en Toscane.

Nul besoin de rappeler que ces opérations se font au prix d'un effort de productivité demandé aux salarié·es de la RATP et d'un endettement supplémentaire.

Difficile d'approuver l'un comme l'autre !

Merci de votre écoute.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur NOBLAYE.

Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.-

*Commençons par **l'atterrissage 2024.***

Concernant la partie EPIC, aucune information sur le résultat net ne nous a été communiquée. Est-il donc si mauvais qu'on préfère le cacher ? Le chiffre d'affaires continue de croître de manière impressionnante de 300 Millions d'€uros par an grâce au rebasage des indices de rémunération IDFM après la crise de fin 2023, à l'augmentation des recrutements, à la baisse notable de l'absentéisme et à l'extension du réseau. L'EBIT est finalement meilleur que prévu, en hausse par rapport à 2023, prouvant la viabilité à long terme du modèle de transport intégré EPIC, même en période difficile. Cependant, cette impression globale est à nuancer car la partie OT de l'EPIC reste déficitaire en raison du sous-financement des contrats en Île-de-France.

En ce qui concerne les investissements, le montant de 1,9 milliards d'€uros réalisé en 2024 est impressionnant et l'UNSA Groupe RATP félicite tous les acteurs de cette réussite. Les fournisseurs de matériel roulant peinent à suivre notre rythme. Pour financer ces investissements, la capacité d'autofinancement est insuffisante, ce qui génère de la dette. La dette augmente également en raison d'un BFR défavorable cette année et du renflouement des filiales, qui s'élève à 65 Millions d'€uros.

Passons maintenant aux filiales. Comme pour l'EPIC, la croissance du chiffre d'affaires des filiales est très forte et accélère, mais les résultats continuent de décevoir. L'EBIT de RATP DEV est positif à 11 Millions d'€uros, mais les pertes de Londres de 39 Millions d'€uros ne sont pas incluses. Elles réapparaissent dans le résultat net, qui plonge à -85 Millions d'€uros. On nous annonce la sortie de Londres pour début 2025, avec un rachat à environ 50 Millions d'€uros. La perte à terminaison à la fin de cette aventure Londonienne est estimée entre 150 et 200 Millions d'€uros.

A peine sorti de Londres, c'est maintenant le contrat Toscane dont la rentabilité s'effondre. On est loin des 6% de rentabilité annoncés dans le plan d'affaires initial. Allons-nous répéter les mêmes erreurs qu'à Londres ? Les contrats de réseau de surface semblent être des impasses financières dès que la conjoncture se dégrade et que l'autorité organisatrice ne réagit pas. L'UNSA Groupe RATP suggère d'arrêter d'investir dans un seul mode à la fois, surtout le plus fragile, sachant que notre cœur de compétence est le réseau multimodal intégré.

CAP Île-de-France détériore son EBIT de 55 Millions d'€uros à -86 Millions d'€uros en raison d'un contrat déséquilibré sur Bièvres et surtout Saclay, obligeant à provisionner dès maintenant des pertes de 50 Millions d'€uros à terminaison sur les contrats OPTILE. Comme à Londres, les contrats de Délégation de Service Public sur le réseau de surface sont des impasses financières dès que la conjoncture se dégrade et que l'autorité organisatrice fait l'autruche.

Le pôle service est toujours plombé par RATP Smart System, avec une perte de 17,1 Millions d'€uros sur le MaaS et une perte de 9 Millions d'€uros à terminaison sur le SAE Navocap, qui échoue à se porter sur le mode Tramway.

Enfin, pour les autres filiales, on déplore que la plus-value de 71 Millions d'€uros gagnée en privatisant SYSTRA serve à renflouer les pertes de CAP et de RATP Smart System. On vend les bijoux de famille pour combler les pertes. Mais que vendrons-nous l'an prochain et les années suivantes si cela continue ainsi ?

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Passons aux perspectives 2025

Les perspectives pour 2025 de l'EPIC dépendent fortement de la mise en application du prochain contrat 2025-2029. La maquette de contrat souhaitée par la RATP permettrait de revenir à un modèle de financement équilibré, comme avant 2021. Ainsi, le résultat net en 2025 ferait un bond spectaculaire, passant de 14 à 297 Millions d'€uros, contre 224 Millions d'€uros en 2021. La restauration de la capacité d'autofinancement permettrait de couvrir intégralement les financements sur fonds propres, et la profitabilité de l'OT serait restaurée. Les investissements à réaliser atteindraient un nouveau record à 2,1 milliards d'€uros. Cela peut sembler utopique, mais l'UNSA Groupe RATP espère que cette direction sera prise.

Pour les filiales, une recapitalisation de 87 Millions d'€uros est prévue, en hausse, mais sans inclure la perte à terminaison de Londres, estimée entre 150 et 200 Millions d'€uros. Le chiffre d'affaires des filiales augmenterait de 26 %, atteignant 2 510 Millions d'€uros, principalement grâce aux nombreux gains d'appels d'offres en France et aux États-Unis. En Île-de-France, l'essentiel des 53 Millions d'€uros gagnés proviendrait du transfert de l'EPIC vers CAP des lots 42 et 45 de RDS.

Le résultat net part du groupe devrait rester négatif à -11 Millions d'€uros.

L'UNSA Groupe RATP espère que la situation des filiales, actuellement difficile, s'améliorera, en particulier pour les personnels qui y travaillent. Bien que notre instance ne représente pas ces personnels, l'UNSA Groupe RATP s'inquiète de la souffrance au travail dans cet environnement instable, causée par des politiques privilégiant l'économique sur l'humain. Nous souhaitons qu'un dialogue social de qualité s'instaure à tous les niveaux du groupe RATP pour répondre aux attentes des employés.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BERGEAUD.

Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

*L'atterrissage 2024, projection devant être considérée comme **une tendance** soumise à aléas plus ou moins favorable, tel que présenté ce jour, devrait révéler un bon cru pour l'EPIC RATP.*

L'effet combiné des JOP de Paris, du retour à l'offre nominale, des prolongements des lignes de métro 11 et 14, et l'actualisation de la rémunération contractuelle d'IDFM, permet à "LA RATP" d'afficher des indicateurs économiques plutôt bien orientés, assez conformes au budget rectificatif 2024. Même l'emploi connait un point haut après s'être écroulé en 2022 !

Toutefois la couverture des charges de l'Opérateur de Transport, structurellement déficitaire sur toute la durée du contrat, entraine à nouveau une insuffisance de couverture de l'effet prix via la rémunération d'IDFM, rendant plus que jamais impératif la nécessité d'un rebasage.

*Ces résultats appellent principalement deux commentaires de **FO Groupe RATP :***

- *En premier lieu, Il serait grand temps qu'Ile de France Mobilité, toujours si prompt à pointer du doigt le moindre grain de sable dans le fonctionnement de nos réseaux, fasse preuve d'autant de célérité à payer "au prix juste" l'offre de service public qu'elle commande, sauf à vouloir fragiliser les délégataires des Délégations de Service Public !*

- *En second lieu, notre organisation syndicale tient à souligner que les résultats de l'entreprise sont la résultante d'une mobilisation sans faille de l'ensemble des personnels de l'EPIC RATP. Collectif de salariés RATP qui a, une nouvelle fois, montré en 2024 sa capacité à être au rendez-vous et a permis à la ville lumière de briller de mille feux, y compris en palliant de manière impromptue aux défaillances de Keolis !*

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Pourtant si, la Région, la Mairie de Paris et l'Etat n'ont eu de cesse de se féliciter de la réussite "planétaire" des JOP de Paris, fête du sport suivie par plus de 5 milliards de personnes, ils ont été beaucoup moins prolixes sur la réussite des déplacements des JOP par transports en commun !

Tiré par l'EPIC RATP, la trajectoire du Groupe se redresserait sans pour autant que la situation de l'ensemble des filiales ne soit passée dans le vert. Si le volume d'activités est bien présent, la rentabilité se fait toujours attendre et ce malgré la plus-value générée par la cession de Systra.

Les pertes à Londres, en Toscane et sur le Sightseeing, viennent contrebalancer les succès de RATP DEV en France, aux Etats Unis et au Moyen Orient.

Les contrats "Optile" viennent "plomber" dans la durée CAP IDF obligeant l'entreprise à enregistrer des pertes à terminaisons (comprendre que malgré la renégociation avec IDFM, ces contrats resteront déficitaires) …

Au sein du Pôle Service, RATP Smart system enregistre des pertes sur NOVOCAP en raison du retard dans la mise au point de son "SAE tramway", situation pour le moins fâcheuse lorsque la compétence métier existe dans la maison mère, RSS continuant également d'enregistrer des pertes sur la MAAS (en attente d'une décision de l'ART sur le commissionnement des ventes des titres de transport, prévue en 2025).

FO Groupe RATP s'interroge sur la capacité, in fine, des filiales de l'EPIC RATP à devenir autosuffisantes sans les contributions de la maison mère ? Si les dotations aux filiales continuent de s'enchainer, la capacité d'un EPIC RATP en attrition à venir au secours de celles-ci risque de se réduire drastiquement !

L'an dernier, notre organisation syndicale avait accueilli favorablement la volonté du nouveau PDG de viser la rentabilité des filiales par recentrage sur des zones et des activités moins risquées. Pour FO Groupe RATP il est plus que jamais temps que cela devienne une réalité !

Les élus du CSE Central RATP sont consultés ce jour sur le cadrage de la trajectoire des charges d'exploitation 2025. Cet exercice appelle un avant-propos.

Les éléments présentés, scenario et financement sont issus de la proposition de la direction de la RATP à IDFM pour une négociation d'un contrat 2025-2029 dont on nous dit que "les réelles négociations n'ont pas encore réellement commencé". Tout au plus avons-nous connaissance de certains points durs "d'entrée de négociation" des deux parties et d'une perspective d'aboutissement pour mai 2025.

Faute de contrat, la RATP sera contrainte de fonctionner en 12ème avec un financement basé sur les charges de l'année N-1, isolées des coûts relatifs au JOP de Paris.

Si nous avons connaissance des points durs de la RATP, impératif de rebasage contractuel, nécessité d'accroître le taux de la rémunération de la base d'actifs du GI, volonté de circonscrire le niveau des subventions d'investissements d'IDFM dans le cadre du PQI ou encore un objectif de productivité nette estimée à 0,5 % par an, à ce jour nous ignorons l'approche d'IDFM dans bien des domaines.

Quels seront :

- *Le ou les modèles de rémunération et les caractéristiques des futurs contrats, intéressements (aux ventes, à l'atteinte des résultats, bonus/malus, bande passante), indicateurs de production et de qualité ?*
- *L'équilibre du ou des contrats, pour l'OT, le GI, SUR et le GIGP, avec rebasage ou non ?*
- *Les impacts de la nouvelle tarification ?*
- *La productivité exigée par l'A.O. aux vues de la situation financière d'IDFM ?*

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

- L'offre de transport souhaitée par l'Autorité Organisatrice identique à celle d'aujourd'hui ou subissant des ajustements ?

Autant d'interrogations pour lesquelles il est aujourd'hui difficile d'apporter des réponses définitives, toutefois de premières difficultés apparaissent déjà…

Si la RATP et IDFM, sont en phase sur le volume du prochain PQI, ils sont en désaccord sur :

- L'équilibre "investissements sur fonds propres / investissements subventionnés", la région souhaitant porter sa contribution à 73% du volume d'investissements, la RATP souhaitant un niveau inférieur.

- La rémunération des capitaux engagés des investissements pour lesquels la RATP souhaite une augmentation, alors qu'IDFM serait plutôt sur un maintien du statut quo.

Nonobstant les limites d'un tel exercice, l'entreprise présente une trajectoire 2025 pour le moins ambitieuse renouant avec une forte croissance et des niveaux de rentabilité d'avant COVID, une CAF restaurée couvrant les investissements en fonds propres, une bonne maitrise de la dette. Le PQI serait également en forte croissance, mais toujours soumis aux aléas de capacité de production des fabricants de matériels roulant.

Les charges d'exploitation et les effectifs seraient en diminution notamment sous l'effet du transfert des agents vers CAP IDF et Keolis et de la productivité déjà affichée, supérieure à celle proposé à IDFM.

Pour FO Groupe RATP, les nombreuses incertitudes pesant sur la trajectoire des charges d'exploitation 2025 fondent l'avis négatif proposé ce jour aux élus du CSE Central RATP.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ.

Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.-

La CFE-CGC Groupe RATP souhaite revenir sur l'évolution de la pénalité pour la non-réalisation de l'offre depuis plusieurs années.

- *2022 : 161 000 K€ de pénalité*
- *2023 : 105 000 K€ de pénalité*
- *2024 : 34 000 K€ de pénalité prévus. Espérons que l'incident du RER A du lundi 9 décembre 2024 n'impactera pas significativement ce bon résultat.*

Depuis 2023, un plan de recrutement important sur plusieurs année a été engagé par l'entreprise. La CFE CGC Groupe RATP y voit une corrélation entre l'augmentation des effectifs et l'amélioration de l'offre de transport ces dernières années.

Pour 2024 la réussite des JOP, par l'implication remarquable de l'ensemble des agents toutes catégories confondues a contribué à atteindre cet excellent résultat, largement plébiscité par nos tutelles et la presse. L'amélioration très significative de l'offre de transport est à mettre aussi au crédit des salariés de l'entreprise. Le travail de l'encadrement a permis de créer les conditions pour atteindre ce résultat.

La CFE-CGC Groupe RATP veut aussi revenir sur le programme ambitieux d'investissement sur 4 ans de 7,7 milliards d'€ à mettre lui aussi au crédit du personnel de la RATP. La motivation et l'implication des agents sur ces 4 dernières années et plus particulièrement des métiers de l'ingénierie et des achats ont permis d'atteindre ce résultat.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Concernant les filiales du Groupe RATP, les réseaux de RIYAD, d'ASIE et des USA semblent être économiquement viables. Concernant LONDRES, La TOSCANE et le Sightseeing, ils sont toujours en difficulté pour le Groupe RATP. Rentabiliser les entreprises de transports publics en Europe est manifestement très compliqué. Dans l'univers du transport, le modèle économique européen semble vraiment défaillant.

Concernant les filiales en France, les contrats OPTILE de Saclay et Bièvre ne sont pas rentables et la situation de NAVOCAP à NANTES, BAYONNE et CLERMONT-FERRAND impacte fortement l'image du Groupe RATP alors que le système CIEL, au sein de l'EPIC, a fait ses preuves dans la gestion de la géolocalisation des réseaux.

La vente de SYSTRA pour plus de 73 000 K€ va combler une grosse partie des pertes des filiales du groupe RATP. Attention cette opportunité ne se produira qu'une seule fois.

Force est de constater que l'EPIC est toujours la locomotive du Groupe, véritable atout pour son développement. Au regard de la transformation de notre entreprise, en multipliant le portefeuille de filiales au détriment des activités de l'EPIC, il semble impératif de trouver un modèle économique viable. La mise en concurrence du réseau de surface qui impactera indéniablement les moyens humains et financiers de l'EPIC va fragiliser cette locomotive.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Jean-Yves, il y a un certain nombre de points sur lesquels tu souhaites revenir ? Je te laisse la parole.

M. LECLERCQ.- Je vais essayer de répondre à ces questions, en les regroupant pas grands thèmes.

Premièrement, sur les résultats de cette année, plusieurs d'entre vous ont estimé que c'était globalement un bon cru. L'atterrissage de cette année est globalement satisfaisant puisqu'on va se rapprocher *in fine* du budget, et faire même beaucoup mieux en tenant compte de l'opération particulière que l'on fait sur RATP Habitat, qui va dégager en plus 229 M€ au niveau du résultat net. C'est une opération purement comptable, non *cash*, aux bornes du Groupe.

On peut se dire que cette année est réussie au sens où l'on a réussi les Jeux Olympiques, ce qui a amélioré l'image du Groupe mais aussi de nos finances puisqu'on a réalisé l'offre contractuelle, qu'on n'a pas eu de réfaction et que nos bonus ont progressé. Par ailleurs, notre effort a été correctement financé par IDFM, même si la négociation des derniers avenants a été plus compliquée que celle des premiers, mais on y est parvenu. On a également réussi, par un travail de fond avec les directions opérationnelles, à maîtriser l'évolution de la dette de temps qui était une vraie incertitude au moment du budget. Elle atterrit à peu près correctement, même si elle a malgré tout augmenté.

Au total, on termine avec un EPIC qui dégage un résultat proche du budget.

Cela ne veut pas dire que ce soit satisfaisant. Plusieurs d'entre vous l'ont mentionné, on atteint notre objectif budgétaire mais celui-ci suppose un déficit abyssal de notre activité d'opérateur de transport, puisqu'on va terminer à près de 160 M€ de pertes sur l'activité d'opérateur de transport, avec un résultat net globalement proche de l'équilibre, légèrement positif, là où on devrait être à 250 ou 300 M€ si on regarde la maquette d'origine du contrat.

C'est bien, on a fait ce qu'il fallait faire mais on est loin de nos objectifs et de ce qu'il faudrait pour que les finances de l'EPIC soient saines et lui permettent de financer ses investissements. Plusieurs d'entre vous l'ont mentionné, la dette augmente parce que la CAF est insuffisante pour financer ses investissements.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Du côté des filiales, au niveau du résultat opérationnel, on atterrit aussi globalement au budget. Vous l'avez dit et vous avez parfaitement raison de le dire, c'est la plus-value de cession de nos titres dans Systra qui permet *in fine* de compenser les pertes supplémentaires réalisées par ailleurs. Je ne dirai pas de les financer parce que ce n'était pas son objectif. Son objectif était de permettre à Systra de poursuivre et de financer ses acquisitions. Il n'en demeure pas moins que 74 M€ rentrent dans nos caisses. En face, il y a 50 M€ de pertes à terminaison que nous sommes tenus de passer sur nos contrats Optile, ainsi que les mauvaises nouvelles sur NAVOCAP sur lesquelles je reviendrai, et la situation de la Toscane qui est fragile.

Plusieurs d'entre vous ont dit : vous ne publiez pas de résultat net de l'EPIC. Vous l'avez dans notre présentation. Il est projeté à 14 M€. Il n'y a pas de surprise.

En revanche, si nous avons bien projeté l'EBIT consolidé, nous n'avons pas présenté de projection du résultat net part du groupe parce qu'il y a aujourd'hui beaucoup trop d'incertitudes sur ce que cela donnera. En effet, le résultat net de l'EPIC en norme IFRS est très difficile à projeter, il va dépendre notamment du calcul de la variation des impôts différés. Ce calcul prospectif dépend de ce que l'on espère avoir dans le futur contrat IDFM. Autant vous dire que le calcul va être conceptuellement un peu difficile, y compris en février à la clôture. La traduction de normes françaises en normes IFRS est compliquée et il y a encore beaucoup d'incertitudes du côté des filiales.

La négociation avec la région Toscane est très difficile, elle traîne en longueur. Cela ne nous permet pas aujourd'hui de savoir de quel côté on va atterrir. On a des incertitudes aussi bien sur 2024 que sur 2025 sur la Toscane.

On a des incertitudes sur la situation de NAVOCAP, activité sur laquelle le président m'a chargé d'établir un diagnostic et de travailler à un redressement rapide. Pour l'instant, on a passé dans les comptes les mauvaises nouvelles. On espère que ce sont bien les dernières mauvaises nouvelles, mais je n'en suis pas certain à l'instant où je vous parle. Nous aurons probablement aussi des dépréciations à passer, d'un quantum que j'ignore, sur le *sightseeing*. Cela a été évoqué dans le rapport de Secafi.

C'est donc un peu compliqué. Nous sommes globalement au budget, mais avec des plus et des moins qui montrent que l'on a encore d'importantes fragilités que beaucoup d'entre vous ont soulignées, sur lesquelles je pourrai revenir. Cette situation est évidemment problématique.

Sur 2025, ce que l'on vous présente n'est pas un budget mais des perspectives.

Aujourd'hui, autant on est à peu près au clair sur notre trajectoire de charges, autant c'est vraiment la grande inconnue sur les recettes. Je ne sais plus qui d'entre vous disait : on connaît notre position, on ne connaît pas celle d'IDFM. Malheureusement, on la connaît un peu. Pour l'instant, la position d'IDFM consiste à dire : les contributions d'exploitation, la contribution R11, doivent rester stables en euros courants. Si on suit ce raisonnement, il faudrait absorber l'inflation qui est bien supérieure à 1 %, par une productivité équivalente. S'agissant de la R2, leur position est de rester stable en euros courants. Pour cela, il faut subventionner massivement les nouveaux investissements pour éviter qu'ils impactent la R2. C'est à peu près le cadrage qu'ils nous ont donné : R1 *flat*, R2 *flat*, et plus 500 M€ de subventions d'investissement par an pour équilibrer la R2.

Rien de tout cela ne nous convient. Ce n'est pas du tout ce que l'on a proposé à IDFM début octobre. On a donc intégré notre proposition, on peut difficilement mettre autre chose. Je vous mentirais en disant que je suis certain que l'on va atterrir là-dessus. On espère que la négociation démarre avant Noël. On a une réunion avec le directeur général d'IDFM la semaine prochaine, mais pour l'instant, on ne connaît pas leur nouvelle position. Leur position telle qu'ils l'ont affirmé depuis un an est celle que je viens de vous décrire, on part donc d'assez loin.

Pour continuer sur l'EPIC, M. NOBLAYE disait que l'on retient 0,7 % de productivité, alors que l'on rend 0,5 % à IDFM. Aujourd'hui, on ne rend pas 0,5 % à IDFM, on rend 1 %. Sur les années

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

2021 à 2024, on aura en moyenne fait 0,7 % de productivité au mieux. Aujourd'hui, on leur rend plus que ce que l'on dégage en productivité. Sur l'année qui vient, on ne sait pas combien ils demanderont. Si je prends leur position, ils demanderont au minimum 1,5 % de productivité, voire 1,8 %, car c'est ce qui permettrait d'absorber l'inflation prévisionnelle. On voit bien que l'on va avoir du mal à le faire. C'est la raison pour laquelle on n'a pas proposé de rendre plus que 0,5 % sur la période 2025 à 2029. Cela va être un des paramètres de la négociation.

Programmer et construire des plans de performance qui nous permettent de dégager 0,7 % en 2025, c'était le minimum nécessaire pour éviter de se retrouver dans une situation très difficile où l'on serait condamné à rendre plus que ce que l'on est capable de faire.

Je pense, au vu de la posture d'IDFM, que nous devrons probablement nous accorder sur un objectif plus élevé. Il faudra que l'on travaille en fonction de l'issue des négociations, à des plans de performance plus ambitieux. Un de leur raisonnement consiste à dire : si vous retirez 30 % de l'activité de l'EPIC, du périmètre de l'EPIC, avec la mise en concurrence du Bus, devriez économiser 30 % des charges au global, y compris par exemple 30 % des charges du siège. Cela consiste à faire une règle de trois à la verticale.

Évidemment, ce n'est pas le genre de raisonnement dans lequel on est prêt à entrer. On voit bien d'où ils partent, et c'est beaucoup plus que ce que l'on est capable de faire aujourd'hui. Pour moi, 0,7 % c'était le minimum de mise en tension nécessaire en 2025 pour éviter de se retrouver dans une situation catastrophique à la clôture.

S'agissant des NAO, vous posiez une question. On projette pour l'année prochaine, une masse salariale par agent de 3 %, ce qui revient à une rémunération moyenne des personnes en place, sans l'effet Noria, de 4 % qui se compare à une inflation que l'on projette à 1,8 %. La SNCF l'a projetée à 1,5 %, lorsqu'elle a annoncé ses NAO. On est donc bien sur une progression du pouvoir d'achat des agents, même si, vous avez raison de le mentionner, l'essentiel des mesures ont été mises en œuvre en 2024 puisqu'on a eu une augmentation significative de huit points en juillet et de sept points en décembre. Ces mesures, en particulier celle de décembre, vont impacter essentiellement l'année 2025. C'est cela qui portera la progression du pouvoir d'achat.

S'agissant des pénalités, c'est la question de M. LARDIÈRE…

M. LAMASSE.- Je n'ai pas tout compris. Vous avez déjà négocié les NAO ?

M. LECLERCQ.- Vous avez négocié les NAO pour 2024 avec un effet report en 2025.

M. LE PRÉSIDENT.- Avec un effet report en 2025.

M. LECLERCQ.- La réalité est que le pouvoir d'achat de 2025 progressera significativement grâce à ces NAO que vous avez négociées.

(Discussions croisées).

M. LAMASSE.- Merci pour la réponse.

M. LECLERCQ.- Sur le sujet des pénalités, l'incident du RER A va-t-il nous impacter ? L'essentiel des pénalités que l'on subit lorsque l'offre est non réalisée porte sur le réseau bus.

Vous savez que dans le mécanisme des réfactions, l'essentiel consiste à rendre les économies que l'on réalise, notamment les coûts de carburant et les coûts très marginaux de maintenance qui sont économisés quand on ne fait pas rouler des bus. Cela affecte notre chiffre d'affaires, mais cela n'a aucun impact sur notre résultat.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Sur le réseau ferré, ce mécanisme de réfaction fonctionne de manière nominale, sans que cela nous pose un problème. Par construction, c'est évidemment mieux de réaliser notre offre, c'est ce qui est attendu par le client. Quand on échoue à réaliser notre offre sur le réseau ferré, cela n'a pas un impact significatif sur nos résultats. Cependant, cela en a un sur les résultats du réseau bus, puisqu'à la réfaction s'ajoute une sur-pénalité, y compris sur les causes externes qui sont l'essentiel de nos causes de perte de production depuis cette année.

C'est un des points absolument essentiels de la négociation du contrat, sur lequel on souhaite obtenir la suppression de ce mécanisme de sur-pénalité sur le réseau bus, au moins pour les deux ans qu'il nous reste à produire, à savoir 2025 et 2026, en particulier pour les causes externes. On est dans une situation absurde dans laquelle, pour des raisons qui échappent totalement à notre contrôle, on paye des pénalités pour des problèmes de voirie.

Sur le RER, on a perdu une bonne journée de production sur le RER A. Cela aura un impact sur notre chiffre d'affaires, mais je ne pense pas sur notre résultat.

S'agissant des filiales, vous avez tous noté l'actualité récente.

Premièrement, Londres. C'est la très bonne nouvelle de cette fin d'année. Cela faisait bien deux ans que l'on y travaillait sur ce dossier avec les équipes de RATP Dev. Le processus a connu des hauts et des bas. Cela a été très compliqué. On a finalement obtenu une offre qui est satisfaisante, qui a l'accord également de notre actionnaire, l'État. On est entré en négociation exclusive avec l'opérateur First. On espère pouvoir boucler la cession en début d'année. On peut se dire que si cette opération va à son terme, on sera définitivement dégagés du risque Londres, y compris sur les mois à venir puisque l'accord met à la charge du repreneur toutes les pertes de janvier et février, même s'il n'a pas encore acquis la société au 31 décembre. L'acquisition aura lieu dès que les conditions suspensives seront levées, en janvier ou en février. On est donc libérés de ce risque de Londres définitivement, si l'opération va bien à son terme, si toutes les conditions suspensives sont bien levées. Je ne vois pas pourquoi elles ne le seraient pas.

C'est une très bonne nouvelle pour RATP Dev. Cela contribue à clarifier son horizon.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'aimerais faire une petite intervention. On peut se réjouir que le dossier Londres se finisse bien. En même temps, on ne peut pas se réjouir de l'échec relatif qu'a été Londres. On peut se sentir soulagé, et je sais les efforts faits par la RATP et le Groupe RATP pour arriver à un accord, mais il n'en demeure pas moins que c'est un véritable échec. Je rebondirai aussi sur la Toscane.

Pendant cinq ans, on a fait des actions en justice dans tous les sens, qui ont coûté une fortune à la RATP. Je ne veux pas faire un excès d'interprétation, mais tout cela pour en arriver à se dire que si cela ne va pas mieux, on va activer la clause pour partir.

Je me rappelle des propos de notre P.-D.G. en Conseil d'administration. Je ne peux que les cautionner. Il faut vraiment aller dans des réseaux où on ne perdra pas la moitié de nos investissements et où on ne fera pas des pertes abyssales.

Il faut aussi se poser les vraies questions : la RATP a-t-elle vocation à aller concurrencer des marchés à perte ?

Pour Optile, on est de nouveau en train de provisionner des pertes pour l'avenir. C'est quand même incroyable ! La démarche est surprenante. Je sais que d'autres entreprises, qui ne sont pas des entreprises de notre type, le font et l'intègrent dans leur manière de capter les marchés. Je pense que nous avons peut-être autre chose à faire. C'est une réflexion globale mais c'est inquiétant. Il faut au moins que ce soit équilibré, si ce n'est rentable. En l'occurrence, on n'est ni à l'équilibre, ni à la rentabilité, pour le moins.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LAMASSE.- Merci. Juste pour compléter ce que disait M. SARRASSAT, je suis toujours inquiet quand la politique rentre dans des domaines économiques. Il faut que chacun reste à sa place, que "chacun reste dans son casier", comme on dirait chez moi.

Je pense que nous n'avons pas des incapables au sein de l'entreprise. Ils ont bien vu que la situation pourrait être un fiasco. Lorsqu'on a la pression des politiques pour y aller quand même, pour continuer… Pour moi, le service public, ce n'est pas un coût, c'est un investissement mais pour la France, pas pour les autres.

M. LECLERCQ.- Pour rebondir sur ce qui a été dit, je ne peux qu'être d'accord avec ce que vous avez indiqué, M. SARRASSAT. Revenir tous les six mois vous présenter les pertes de nos filiales, cela ne m'excite que modérément.

Le sujet de Londres date d'il y a très longtemps. Ce n'est pas un contrat que l'on a pris, c'est une acquisition que nous avons réalisée, qui est partie un peu "en vrille" dans les cinq dernières années du fait de la dégradation du marché londonien et des conditions de circulation qui ont touché tous les opérateurs sur le marché. Il n'y a quasiment plus aucun opérateur étranger sur le marché. Les Hollandais sont partis, il n'y avait plus que nous. C'est désormais un marché anglais opéré par des entreprises britanniques. Après le Brexit, je pense que c'était l'issue naturelle. Cela ne sert à rien de pleurer sur le lait renversé. De mon point de vue, il était urgent d'en sortir. Je suis content que l'on ait pris la décision d'enclencher cette sortie fin 2022. Le bilan est négatif, je ne vais pas vous dire le contraire.

S'agissant de l'Italie, le sujet est différent car ce n'est pas une acquisition, c'est un contrat que nous sommes allés chercher dans une région qui offrait une perspective intéressante puisqu'elle regroupait l'ensemble des contrats de transport en Toscane. C'était un contrat d'un volume considérable, 400 M€ de chiffre d'affaires, sur lequel les équipes se sont beaucoup battues, de longue date, pour faire certifier leur victoire puisqu'elles avaient gagné. Il a fallu cinq ans pour que ce gain soit reconnu *in fine* par les tribunaux italiens.

Avec le recul, je suis d'accord avec vous, ce contrat a également beaucoup coûté en termes d'investissements à RATP Dev. Ces investissements ne sont pas perdus, ils seront récupérés au moment de la sortie du contrat, quelle que soit la date à laquelle on sort.

Néanmoins, c'est un contrat qui ne dégage pas de bénéfices à ce stade, essentiellement pour deux raisons : le Covid et l'inflation. C'est un contrat à prix fixe, qui n'offrait donc pas une protection suffisante contre l'inflation. Nous avons pris un risque sur des prix en euros courants, mais personne n'anticipait l'extrême inflation que l'on a subie sur les années 2022 et 2023. C'est aussi cela qui nous a mis en difficulté sur le contrat de l'EPIC, vous vous en souvenez.

La négociation avec l'autorité est en cours. L'autorité affirme être d'accord pour reconstituer un TRI positif pour RATP Dev. Les principes sont posés. Les résultats sont pour l'instant inconnus parce qu'il faut traduire ces principes dans un accord. Cela ne veut pas dire que tout l'argent supplémentaire devrait être accordé à RATP Dev *via* des contributions publiques supplémentaires. Ils peuvent décider d'augmenter les tarifs, de baisser l'offre, de prolonger le contrat sur les années bénéficiaires. Tout cela est en discussion. On est évidemment tendus parce qu'on espérait que ces négociations se terminent cet automne. Elles se poursuivent. On espère qu'elles se termineront dans le courant du premier trimestre. Pour l'instant, cela reste incertain.

Les résultats de cette année 2024 sont difficiles à prédire parce qu'il y a encore des contestations sur certains postes de recettes, etc.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Je n'étais pas là quand cela s'est décidé. Si c'était à refaire, on n'irait pas. Pour Hiba FARÈS, c'est tout à fait clair que l'on n'ira plus sur des contrats avec des investissements importants pour opérer des bus. Le recentrage de RATP Dev porte sur les contrats de métro automatique et de systèmes ferroviaires complexes ou de rail urbain. On continuera à faire du bus en France et aux États-Unis, mais sans investissement. On ne prend plus de contrats dans lesquels il y a des investissements conséquents, pour opérer des réseaux de bus pour lesquels on sait faire mais sans avoir une plus-value différenciante par rapport à d'autres opérateurs On ne peut pas valoriser cela suffisamment dans le prix pour dégager une marge qui permette d'amortir les aléas.

Il y a un sujet de modèle économique sur le bus en général en Île-de-France, en France et en Europe. En Île-de-France, on a atteint un peu une situation extrême dans laquelle les premiers contrats Optile étaient très punitifs. La non-réalisation de l'offre a des impacts absolument colossaux sur les recettes, Bérénice le mentionnait tout à l'heure, à travers les mécanismes de rémunération variable.

Je peux vous rassurer sur un point, les nouveaux contrats bus pour le réseau parisien de bus sont des contrats différents. Transdev a indiqué à IDFM qu'il ne répondrait plus à des contrats de type Optile. Les nouveaux contrats sont aujourd'hui mieux équilibrés, moins pénalisants. Ces contrats si on les gagne, ne nous permettront pas de dégager des marges colossales, mais ils sont mieux équilibrés et moins risqués. Après en avoir gagné deux sur trois sur la première vague, je suis relativement serein sur la capacité de dégager un équilibre, contrairement à Optile.

M. LE SECRÉTAIRE.- Dans l'expertise du schéma du financement des contrats, il y a quand même de gros risques sur l'opérateur. On a regardé avec attention la dernière *slide* qui est passée. C'est peut-être un peu plus sécuritaire, mais il reste un risque potentiel. Je pense que Bérénice va compléter. Cette *slide* m'a interrogé. Il y a quand même un risque potentiellement fort par rapport à l'activité pure. C'est quand même autre chose que nos contrats actuels.

M. LECLERCQ.- Cela n'a rien à voir avec le contrat de l'EPIC sur lequel on est très peu exposé au risque trafic. C'est le même esprit que les contrats Optile mais avec des paramètres complètement différents. Cela a moins de chance de "partir en vrille".

Dans notre façon de répondre aux offres sur bus Paris, on a nous-mêmes provisionné un certain nombre de risques, aussi bien sur la trajectoire de revenus, de validations, un des paramètres importants, que sur les coûts de production. De mon point de vue, nous avons gagné, sans prendre de risque excessif sur les deux premiers contrats qui ont été remportés. On va s'en assurer sur la suite. Cela étant, ce n'est pas une science exacte, on est d'accord. Je pense que l'on a appris de ces contrats.

Je ne peux pas dire que le sujet Optile est derrière nous. Comme vous l'avez dit, la provision pour perte à terminaison traduit le fait que, tant que l'on n'est pas sorti de ces contrats, même si quelques mesures de rééquilibrage ont été consenties par IDFM, cela restera des contrats déficitaires jusqu'à ce qu'ils se terminent, sauf à ce qu'IDFM accepte que l'on en sorte avant l'échéance mais ce n'est pas à l'ordre du jour. Avec ces contrats, il va falloir boire le calice jusqu'au fond du goulot. Ensuite, on passera à autre chose. En tout cas, on ne rentrera pas de nouveau sur des contrats de ce type.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Merci Monsieur LECLERCQ. Merci à Secafi pour le rapport d'expertise qui est proposé.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

On nous a vendu du rêve pendant tant d'années, on nous a fait croire que l'on était des grands enfants et que l'on pouvait encore croire au Père Noël. Cela fait au moins dix ans que je suis là, peut-être un peu avant vous Monsieur LECLERCQ. Il y a des choses que l'on ne peut pas vous mettre sur le dos, hormis le fait d'avoir défendu bec et ongles ce que vous avez trouvé, sans doute parce qu'il fallait mener une politique que peut-être vous ne portiez pas, mais vous en étiez sûrement responsable pour essayer de voir si cela pouvait donner quelque chose.

Dans cette instance, la CGT et d'autres organisations syndicales, me semble-t-il, portaient le fait qu'il n'était pas normal d'aller se faire du mal quand on n'était pas prêt à faire ce genre de choses. Nous ne sommes que des bébés requins dans un monde de requins.

Comme vous l'avez si bien dit il n'y a pas longtemps dans cette séance, le marché londonien est fait pour les gens de Londres. Je dirais que pour la Toscane, le principe est le même. Il n'y avait pas de raison d'aller se fourvoyer dans des marchés extérieurs. On aurait pu rester sur notre périmètre historique, en restant la belle grande RATP. Il ne faut plus se flageller, il est trop tard pour cela, vu l'état dans lequel on laisse l'entreprise. Vous ne voulez pas faire de politique mais malheureusement la politique conditionne la réalité du personnel de l'entreprise.

Le doux rêve que la direction de l'entreprise avait jusqu'à présent nous aura surtout coûté énormément en effectif, en déception. Oui, Monsieur le président, même si pour vous ce n'est pas juste de dire cela. En effectif, en raison de la déception qu'il peut y avoir dans le cœur des agents qui ne s'y retrouvent pas et dans leur tête. Vous nous avez annoncé en début de séance des enquêtes d'engagement. Il est peut-être temps de les faire, sans doute, mais à quel prix ? Qu'est-ce qu'on y a perdu ! Quelle déception, même pour l'encadrement qui ne s'y retrouve pas. L'herbe n'est pas forcément plus verte ailleurs, mais elle est meilleure à regarder et pour s'y allonger.

L'entreprise RATP, c'était un temps, elle n'existe plus. On a détruit l'EPIC pour en faire quelque chose de franchement pas terrible. Vous avez déjà mes réponses pour les questions à la future enquête que vous allez lancer.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BAZIN.

Mme FERRIER.- En 30 secondes, un complément sur la partie contractuelle bus Paris. On a fait "le jeu" avec Xavier LÉTY. On a dit que l'on connaissait l'architecture des contrats Optile. On est arrivé avec nos pages déjà écrites et on a échangé. Il a confirmé que l'on était sur les mêmes bases sur l'architecture économique du contrat. Les points qui comportent des nuances par rapport aux contrats Optile, sont ceux qui sont liés à la qualité de service.

Un grand nombre de critères mesure la qualité de service. La grande différence c'est la pondération, notamment sur les deux premières années des contrats bus Paris, qui diffère de la pondération des contrats Optile. À titre d'exemple, le critère "régularité ponctualité" pèse la moitié de la rémunération : sur les contrats Optile, on est à 50 % dès la première année alors que sur les contrats bus Paris, on est à 50 % à partir de la troisième année. Il y a une variation de pondération sur les critères de qualité de service. Sinon, l'architecture économique telle que vous avez pu la voir est globalement identique à Optile.

M. TAGANZA.- Je voulais poser quelques questions d'ordre économique. Cela concerne une communication marketing que j'ai vu passer hier sur certains réseaux socioprofessionnels. Il y a eu le tournage d'un film publicitaire d'une marque d'outillage que je ne vais pas citer -je ne veux pas en faire la promotion- où figure la photo d'un agent EPIC travaillant sur un bus, avec en gros plan une servante d'outillages devant cet agent. D'ailleurs, cela fait plusieurs fois qu'il y a ce genre de tournages dans les ateliers de Championnet. J'avais des questions. On est d'accord que ces productions de télé gagnent de l'argent, rien n'est gratuit, on le sait.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Mes questions sont très simples. Les coûts de tournage ont-ils été pris en charge par la production extérieure ou l'EPIC a-t-il investi dans ces projets ? La filiale a-t-elle reçu une rémunération ou d'autres avantages en échange de l'utilisation des locaux, par exemple, comme le droit à l'image ? Bien que la filiale soit locataire, c'est un site RATP EPIC. Perçoit-il des redevances ? Vous avez compris mes questions. J'en ai encore deux autres sur le même thème. La filiale utilisant l'image, qu'est-ce que cela rapporte à l'EPIC ? Ce sont des questions d'ordre économique.

D'après le retour que j'ai de ces agents, leurs servantes sont vides, ils n'ont pas d'outils. Ils se plaignent d'avoir du mal à remplir leur servante. Ils souhaiteraient peut-être avoir un petit retour là-dessus. Ce que souhaitent les agents, ce n'est pas forcément que l'outil industriel soit sous les projecteurs, ils voudraient simplement avoir une reconnaissance du fruit de leur travail en améliorant leurs conditions de travail et leur quotidien, et avoir leur servante d'outillages bien remplie, sans entendre que cela coûte trop cher quand ils expriment leurs besoins. Merci.

J'ajoute que sur les photos du réseau socioprofessionnel, on voit la production qui filme dans les ateliers sans EPI. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne crois pas que Jean-Yves ait plus d'informations que moi là-dessus. On prend les points. On vous fera parvenir les réponses après la séance.

M. BAZIN, M. SARRASSAT et M. SARDANO souhaitent intervenir. Après, je vous proposerai de passer au vote parce que l'heure avance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui mais les débats sont intéressants, M. LECLERCQ est là, donc on en profite un peu.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela fait 3 heures que l'on est sur le sujet et on a un ordre du jour à faire avancer.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est un peu notre avenir, quand même.

M. BAZIN.- Il faut se rappeler que ce sont surtout les présentations d'expertise qui ont pris beaucoup de temps, pas le débat. Vous conviendrez que nous pouvons aussi avoir un avis sur les éléments qui sont apportés.

Je voudrais revenir sur un point qui a été évoqué concernant la perte d'exploitation de la journée de lundi. On se posait la question. D'accord, il y a eu une journée de perte d'exploitation et une journée de travail dans de mauvaises conditions pour les mainteneurs. Ce n'est jamais évoqué dans ce qui remonte dans cette instance, c'est déplorable. Derrière cela, les négociations pour les personnels de la maintenance sont réduites à une forme de mépris lorsqu'ils demandent des revalorisations à la hauteur, sans que ce soit de la pacotille, comme une prime à 30 centimes.

J'aimerais bien que les bons niveaux soient mis un peu partout. Les bons résultats obtenus par l'entreprise, par l'EPIC RATP, sont aussi produits par les mainteneurs. S'il n'y avait pas les mainteneurs, je pense qu'aujourd'hui certains iraient sans doute regarder ailleurs en se disant : qu'est-ce que je fais là ?

Merci, aux mainteneurs de produire et de faire en sorte que les trains, les bus et les bâtiments fonctionnent correctement, qu'il y ait l'électricité pour pouvoir éventuellement produire du chauffage. Sait-on jamais, on pourrait peut-être avoir un peu plus de chaleur ici ! Toujours est-il que nous sommes souvent oubliés. Pourtant, je pense que nous sommes un pilier fondamental de l'entreprise, qui n'est jamais assez représenté au bon niveau et qui mérite autre chose que le mépris qu'il reçoit lorsqu'il parle NAO et primes particulières concernant la maintenance.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Un minimum d'effort serait à faire de ce côté, avant de nous présenter des résultats très biseautés par l'aspect politique qui semble importer beaucoup plus que nous.

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

M. LE SECRÉTAIRE.- Je reviens sur le contrat et les indicateurs parce que c'est fondateur pour l'avenir de nos collègues qui partent, notamment à RDS.

À date, on a un contrat IDFM qui est protecteur pour l'EPIC RATP et ses salariés. Optile est nettement moins bon. Celui que l'on a eu pour le dernier appel d'offres pour les lots 42, 45 est un peu meilleur, mais un peu tendu. Nous souhaiterions faire un comparatif par rapport aux éléments que nous avons au niveau de la RATP, nous savons comment le réseau a réagi en 2024, et voir ce que cela donnerait avec l'application du contrat qui a été validé. Cela peut être révélateur pour les élus. Je ne sais pas si c'est possible. La manière d'aborder les contrats étant totalement différente, et les pénalités pouvant être beaucoup plus fortes sur le contrat CAP Île-de-France, il serait intéressant de faire ce travail. Je ne sais pas s'il est réalisable mais cela éclairerait les élus.

C'était juste une question. Je pense que cela peut être extrêmement révélateur.

M. SARDANO.- Je vous remercie, Monsieur le président. En tant qu'ancien président de la Commission économique, je ne peux qu'être satisfait de voir que l'on coupe enfin ce bras gangrené qu'était l'Angleterre, avant que cela ne gangrène l'intégralité du Groupe, et avant de se dire qu'il faudra peut-être se couper un autre bras avec la Toscane.

M. BAZIN disait que c'était bien d'avoir des échanges. Cela montre que les élus ont parfois de bonnes idées et que tout n'est pas à jeter à la poubelle lorsqu'ils font leur analyse sous un prisme différent du vôtre, qui est peut-être moins politique et plus près du quotidien, de ce que vivent les agents et de l'inquiétude des agents de RDS.

Vous nous dites que RATP Dev change un peu sa stratégie, va davantage s'orienter sur le mode ferré lourd ou léger et va un peu abandonner le mode bus. C'est un peu la même stratégie que Transdev. C'est ce qu'a annoncé Transdev aussi. On se demande quel est l'avenir des transports de surface routiers urbains avec les modes de financement tels qu'ils existent aujourd'hui ? Ce n'est pas la RATP qui en est responsable mais les autorités organisatrices. On le voit sur Optile, tous les transporteurs réclament un complément au contrat pour ne pas mettre la clé sous la porte. CAP Île-de-France est dans la même situation.

On s'interroge sur les futurs contrats qui s'appliqueront sur le réseau historique. Si c'est de même nature, peut-être moins violent dans la mise en place mais tout aussi difficile à opérer dans le quotidien, on s'interroge sur ce que vont devenir les lignes de bus. En introduction, le président nous disait que le bus avait du mal à revenir à son niveau en termes de fréquentation, que c'était un peu mieux sur Paris, un peu moins bien en banlieue. En banlieue, j'ai essayé de prendre le bus et j'ai fini par aller prendre le métro à pied, en partant du CSEC pour aller au RER.

Je ne sais pas ce qu'il se passe, on dit que cela roule mieux, qu'il y a moins de non couvert. Pourtant, chaque fois que je veux prendre le bus, je me retrouve avec des intervalles multipliés par deux ou trois, des bus coupés en cours de route sans qu'un transbordement n'ait été prévu en cours de route, ce que je n'avais jamais connu avant. En tant que machiniste régulateur et formateur, cette manœuvre était interdite. On s'assure du transbordement. J'assiste à une forte dégradation. Il n'y a plus les embouteillages, les JO, il n'y a plus rien. C'est un peu en avance de ce que vont être les lignes de bus exploitées avec des contrats qui sont déficitaires par construction.

J'ai entendu dire que le contrat était protecteur. Aujourd'hui il l'est, mais d'une façon un peu faussée puisque la partie opérateur est déficitaire. Si elle ne l'est pas dans la globalité, c'est parce qu'il y a le GI qui vient rééquilibrer le contrat et masquer ce déficit. Si on devait avoir des contrats

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

réellement séparés, dès aujourd'hui le contrat opérateur de transport ne tiendrait pas la route. Il y a une véritable inquiétude.

Vous nous dites que cela ira mieux, que vous allez changer. Ce sont les discours que l'on nous tient à chaque fois. On ne peut que vous faire confiance sur parole. Les résultats nous diront si votre optimisme était basé sur des fondements solides ou s'il était seulement dû à l'état d'esprit de l'instant, peut-être lié à la fin de l'année et à la saison des vœux.

M. LECLERCQ.- Sur la production Bus aujourd'hui, on fait le point en COMEX avec Patrice LOVISA tous les lundis. Aujourd'hui, les pertes subies sont exclusivement des pertes externes. Il y a toujours des problèmes de voirie un peu partout, qui font que la production n'est pas au top, mais elle n'est pas dans la situation d'il y a deux ans. On a toujours un niveau important de pertes externes, il perdure. Ce n'est plus un sujet de pertes internes. On a tous les effectifs nécessaires pour produire mais on a encore du mal à circuler.

La question que vous posez, je pense qu'on se la pose tous. C'est une question politique : qu'est-ce que les autorités organisatrices veulent faire du bus dans les grandes Métropoles ? À Londres, une des raisons de notre problème est que l'essentiel de l'argent va sur le métro, et que les autorités n'ont pas les moyens d'opérer correctement une flotte de bus, quels que soient les opérateurs. En Italie, on voit également qu'il y a un problème de moyens.

En Île-de-France, on a effectivement ce problème. On est sur des contrats compliqués, avec des marges étroites et un certain niveau de risque que l'on espère mieux maîtriser que sur Optile, mais qui va perdurer.

Je ne sais pas répondre à la question. Nous sommes opérateurs, pas autorité organisatrice. Effectivement, on sent que dans la posture des autorités organisatrices, il semble y avoir moins d'attention portée au bus qu'aux modes ferrés. On peut s'en inquiéter, mais on ne peut pas y faire grand-chose. En tout cas, s'agissant du Groupe RATP, il n'est pas question de sortir du bus. On répond à tous les appels d'offres en Île-de-France. En revanche, nous ne sommes plus prêts à investir dans des matériels roulants bus pour gagner des contrats d'exploitation comme en Toscane.

Pour répondre à la question de M. SARRASSAT, j'aimerais bien effectuer cet exercice mais c'est très compliqué conceptuellement parce que les contrats conclus en réponse aux appels d'offres supposent que l'on prenne des hypothèses, notamment sur l'évolution des validations, etc. On raisonne par différence par rapport à une offre que nous construisons en réponse à un appel d'offres. S'agissant du bus RATP, on ne construit pas une offre particulière, on s'inscrit dans le cadre défini par l'autorité organisatrice. Il n'est pas évident de calculer les réfactions, les pénalités, qui nous auraient été facturées par rapport à une offre de référence qu'on n'a pas définie. Mon intuition forte est que nos résultats seraient beaucoup plus dégradés avec le régime de rémunération variable applicable sur les contrats mis en concurrence qu'avec notre système actuel.

Le seul point vraiment problématique dans le système actuel aujourd'hui, ce sont les sur-pénalités pour causes internes et surtout externes. On a très peu de risques de sur l'évolution du trafic et des validations. C'est l'un des risques que l'on va devoir prendre demain.

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous en êtes d'accord, je vais me retourner vers Mme AZEVEDO pour qu'elle nous propose le projet d'avis que l'on va soumettre ensuite aux élus.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Mme AZEVEDO.-

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur le cadrage de la trajectoire des charges d'exploitation 2025

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance le 11 décembre 2024 doivent émettre un avis sur le cadrage de la trajectoire des charges d'exploitation 2025.

La trajectoire économique 2025 a été construite sur la base de la proposition financière faite par l'EPIC RATP à IDFM et repose sur plusieurs préalables, constituant "des points durs" de négociations :

- *Un impératif de rebasage contractuel de +177 M€ ;*
- *La nécessité d'accroître le taux de la rémunération de la base d'actifs du GI compte tenu de la conjoncture économique et de la hausse des taux ;*
- *La volonté de circonscrire le niveau des subventions d'investissements d'IDFM dans le cadre du prochain PQI ;*
- *Un objectif de productivité nette estimée à 0,5 % contre 1 % en moyenne sur le précédent contrat.*

Si toutes ces hypothèses étaient acceptées par IDFM, ce qui est loin d'être le cas au regard de postures divergentes, les équilibres de l'EPIC seraient restaurés laissant toutefois peu d'aléas à l'OT.

Dans ces termes contractuels :

- *Le chiffre d'affaires ressortirait en 2025 à 5,86 Md€, en croissance de +4,1 %, reposant pour 240 M€ sur les points marquants de la RATP : le rebasage contractuel et l'augmentation de la rémunération des capitaux engagés.*
- *Quant aux charges d'exploitation, ces dernières seraient en baisse de -88 M€ par rapport à l'Estimé 2024.*
- *Une constante demeure : l'effectif est attendu en recul avec le transfert des agents vers RATP Cap Ile-de-France et Keolis et la productivité nette est d'ores et déjà supérieure à la trajectoire contractuelle proposée.*
- *Une trajectoire contractuelle d'investissement (PQI) affiche une croissance importante, de +8,1 % à 2,1 Md€. Cette trajectoire est ambitieuse au regard des écarts cumulés à la maquette du précédent contrat et dépendra de nouveau de facteurs exogènes à l'EPIC (des acquisitions des matériels MF19 et MI20 et de la rénovation des MI2N).*
- *Bien que le montant ait fait consensus, les modalités de financement restent à définir avec des positions divergentes entre les 2 parties : IDFM souhaitant augmenter de +500 M€ la part subventionnée, pour représenter 1,5 Md€, soit 73 % du volume d'investissement, alors que la RATP a proposé une augmentation de +100 M€ des subventions et le refinancement par IDFM des matériels MF01.*
- *Le montant de la dette nette sera conditionné au schéma de financement des investissements ; celle-ci atteindrait 5,05 Md€ et intégrerait un niveau de dotations des filiales important dans un contexte de besoin de financement de l'EPIC RATP.*
- *Le montant s'élèvera à 87 M€, en hausse de +21 M€ par rapport à l'estimé 2024. Ce montant n'intègre pas le besoin de financement de RATP Dev au titre des pertes de Londres estimé entre 150 M€ et 200 M€.*

C'est pourquoi, au regard des incertitudes sur la négociation du prochain contrat IDFM, les élus du CSE-C ne peuvent qu'émettre un ***avis négatif.***

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT. - Merci beaucoup. Le quorum, le collège électoral n'ayant pas changé depuis tout à l'heure, je propose que l'on passe au vote sur cette proposition d'avis.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) – CGT (7) – CFE-CGC (4)

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

Merci beaucoup pour ce vote. Je vais remercier Ludivine, Bérénice et Jean-Yves. Pour le vote de la résolution suivante, qui ne va pas être très long, il est préférable que l'on se retrouve entre nous.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

XII – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3. **Désignation d'un cabinet d'expertise dans la cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'EPIC et du Groupe RATP portant sur les comptes annuels 2024 et semestriels 2025 et le budget 2026 prévue par l'article L.2312-17 du code du travail**

4. **Information sur l'organisation d'une séance extraordinaire de l'instance le 17 décembre 20245 et désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques prévue par l'article L.2312-17 du code du travail**

XII. 3. Désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'EPIC et du Groupe RATP portant sur les comptes annuels 2024 et semestriels 2025 et le budget 2026 prévue par l'article L.2312-17 du code du travail

M. LE PRÉSIDENT.- Mme AZEVEDO va nous faire la proposition qui vous sera soumise dès que nous en aurons pris connaissance.

Mme AZEVEDO.-

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance le 11 décembre 2024 doivent désigner un cabinet d'expertise comptable dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'EPIC RATP et du Groupe RATP portant sur les comptes annuels clos 2024, les comptes semestriels 2025 et le budget 2026 prévu à l'article L2313-17 du code du Travail.

Conformément à l'article L.2315-88 du Code du Travail, le Comité Social et Economique Central de la RATP désigne le cabinet Secafi pour l'assister dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'EPIC RATP et du Groupe RATP portant sur les comptes clos 2024, les comptes semestriels 2025 et le budget 2026 définie à l'article L.2312-17 du code du travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) – CGT (7) – CFE-CGC (4)

➔ ***Le cabinet Secafi est désigné à l'unanimité***.

XII. 4. Information sur l'organisation d'une séance extraordinaire de l'instance le 17 décembre 2024 et désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques prévue par l'article L.2312-17 du code du travail

M. LE PRÉSIDENT.- Pour terminer les points relatifs à l'assistance de l'instance par les cabinets d'expertise, je vous propose d'examiner le quatrième point.

On va organiser, le 17 décembre prochain, dans l'après-midi, une séance extraordinaire de l'instance afin d'exposer les orientations stratégiques pour l'année prochaine, le début du Plan stratégique d'entreprise et les impacts RH associés. À l'occasion de ces travaux, l'instance a l'habitude de se faire accompagner par un cabinet.

Maintenant que vous avez bien en tête cette séance du 17, on vous propose de donner la parole à Mme AZEVEDO pour qu'à nouveau, elle propose le cabinet d'expertise qui pourrait accompagner l'instance dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Mme AZEVEDO.-

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance le 11 décembre 2024 doivent désigner un cabinet d'expertise comptable dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L.2312-17 du code du travail

Conformément à l'article L.2315-87 du Code du Travail, le Comité Social et Economique Central désigne le cabinet Secafi pour l'assister dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L.2312-17 du code du travail.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) – CGT (7) – CFE-CGC (4)

➔ ***Le cabinet Secafi est désigné à l'unanimité***.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je précise que cette délibération permettra au cabinet Secafi d'être présent pendant la présentation du 17 et de travailler sur l'ensemble des dossiers.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose que l'on se retrouve à 14 heures. Je vous rappelle les points que l'on examinera dans l'après-midi : information et consultation sur le projet de Politique Habitat pour 2025 et examen du bilan à neuf mois de la politique 2024, ensuite nous consulterons l'instance sur le projet de plan de développement des compétences pour l'année 2025, puis nous aborderons la consultation sur la création de la direction de la sûreté Groupe, et enfin, sur cette partie économique et professionnelle, la présentation du bilan des actions de prévention de la lutte contre les agissements sexistes. Nous terminerons l'examen de l'ordre du jour par la présentation du budget prévisionnel du CSEC 2025, qui sera un morceau important de notre ordre du jour. Nous aurons ensuite trois délibérations relatives à des projets de cession d'une partie du patrimoine du CSEC.

J'espère que cela ne vous coupera pas l'appétit. C'était au contraire pour nous mettre en jambes. Bon appétit et à tout à l'heure !

La séance, suspendue à 12 heures 54, est reprise à 14 heures 09.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous reprenons la séance en faisant le point sur les personnes qui pourront voter les délibérations proposées cet après-midi. Sous le contrôle des organisations syndicales, nous ont quittés depuis ce matin M. BEN ROUAG et Mme KAIS. Y a-t-il d'autres absents ?

MM. TURBAN et DELAGE ne sont pas là non plus.

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

Mme CLEUET.- Oui.

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

M. CHAGH.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. OULD AHMED, Madame FORD, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme FORD.- Oui.

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

M. MARQUES.- Oui.

Mme PASQUIER.- La répartition entre les OS reste la même.

M. LE PRÉSIDENT.- Toujours 22 votants, avec la même répartition que ce matin.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

XII – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

5. Information et consultation sur le projet de Politique Habitat 2025 et bilan à 9 mois de la politique 2024

Madame Virginie DAZARD, chargée de prestations – RATP/RES/POLE RH

Monsieur Luc LE DUIGOU, responsable pôle habitat – RATP/RES/POLE RH

Monsieur Ludovic RANDON, chargé de prestation – RATP/RES/POLE RH

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose de reprendre le déroulement de l'ordre du jour avec le point d'information et de consultation sur le projet de Politique Habitat pour 2025 et le bilan à neuf mois de la politique 2024.

Ce point a fait l'objet d'une présentation dans la commission logement le 26 novembre dernier. Monsieur ORSINI, voulez-vous nous donner lecture du compte rendu de la commission, s'il vous plaît ?

M. ORSINI.-

⌦ **Rapport de la commission logement**

*La commission logement s'est tenue en distanciel le **26 novembre 2024 à 10h** en présence des membres de la direction suivants :*

- *M. Luc LE DUIGOU, responsable de la politique logement.*
- *M. Ludovic RANDON, responsable du point habitat.*
- *Mme Virginie DAZARD, adjointe du responsable du point habitat.*
- *Mme Catherine PORQUET, responsable du point habitat et de l'espace pimprenelle.*

Nous les remercions pour cette présentation et la qualité des échanges.

L'entité "point habitat", au sein de la filiale RATP Évolution Services, a la charge de faciliter pour les salariés de la RATP l'accès à un logement locatif social, de renforcer les aides destinées au financement de l'accession à la propriété et à l'amélioration du cadre de vie.

L'ensemble de son périmètre d'action est cadré par le protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts couvrant la période 2023/2024.

A noter que ce présent rapport prend en compte la période s'étalant du 01 janvier 2024 au 30 septembre 2024.

A fin septembre 2024, le nombre de demandeurs de logement est porté à 3 029, en très légère baisse de 3% comparé à 2024. En cause l'augmentation du nombre de recrutement ainsi que le nombre de salariés logés sur l'exercice 2023/2024.

Pour les réservations de logements en droit unique, les neufs premiers mois de l'année 2024 montrent une augmentation significative avec un volume de 550 réservations comprenant 522 logements pérennes réservés ainsi que 28 logements temporaires réservés.

L'objectif fixé par le protocole en cours de 400 réservations annuelles est déjà atteint. Une forte augmentation corrélée à la signature d'un avenant à l'accord-cadre entre la RATP et Action logements qui prévoit en contrepartie de l'accroissement financier de l'entreprise un objectif de 860 réservations par an à partir de cette année.

À noter qu'en lien avec la loi ÉLAN, il n'y a plus d'intérêt à prendre de nouvelles réservations en droit de suite.

À propos des attributions de logements et avec 645 familles logées au 30 septembre 2024, la tendance est plutôt favorable quant à l'atteinte des 1 100 familles logées sur l'ensemble de l'année 2024, objectif fixé dans les engagements de la politique logement.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Concernant le traitement des situations particulières et en conformité avec le protocole d'accord, les salariés en rupture d'hébergement ou en situation de grande précarité font l'objet d'une attention renforcée. Le protocole en vigueur prévoit en moyenne annuelle 30 logements passerelles permettant de répondre aux situations d'urgences.

Le dispositif DALO (Droit au Logement Opposable) s'est poursuivi en 2024, en parallèle, l'amélioration de la plateforme AL'IN et de l'espace entreprise a permis d'améliorer le suivi dans le traitement des différentes situations signalées.

449 demandeurs classifiés "publics prioritaires" ont été signalés en 2024. 100% de ces demandeurs ont eu au moins une proposition ou ont pu postuler sur un logement en ligne, 320 soit 71% ont accepté le logement proposé.

292 ont été désignés pour un logement locatif social ou intermédiaire, dont 23 reconnus DALO et 28 ont bénéficié du dispositif des logements passerelles.

Concernant les situations de Handicap et comme les accords précédents, le protocole en vigueur prévoit également d'apporter une attention particulière aux salariés (ou aux membres de leur famille) présentant un handicap et demandeurs d'un logement.

78 situations nouvelles ont été reconnues en 2024, 24 familles ont pu être logées, dont 6 identifiés en 2024.

LES AIDES FINANCIERES

Dans le cadre du protocole couvrant la période 2023-2024 et dans la continuité des précédents, la RATP propose à ses salariés, via l'établissement bancaire partenaire SBE, des prêts bonifiés pour l'accession à la propriété et l'amélioration du cadre de vie.

La direction nous précise qu'elle n'est, en termes de volume d'offre, tenue à aucun objectif quantitatif.

L'ensemble des prêts proposés est conforme au protocole en vigueur, à savoir :

-Le prêt accession : Il a permis d'aider 90 salariés à réaliser leur souhait d'accéder à la propriété.

Différents prêts pour l'amélioration du cadre de vie et de l'habitat sont mis à disposition des salariés :

-Le prêt aux jeunes embauchés : 2 salariés en ont bénéficié pour un montant de 6 000 €.

-Les prêts travaux d'amélioration et cadre de vie : En nette augmentation comparativement aux années précédentes, 32 salariés en ont bénéficié pour un montant de 412 761 €.

-Le prêt acquisition d'un véhicule : En nette augmentation, 94 agents en ont bénéficié pour un montant de 1 707 249 €.

-Le prêt travaux services de nuit : Dédié au financement de travaux d'isolation phonique et /ou d'occultation de la lumière, aucune demande n'a été formulée.

-Le prêt consommation : 57 prêts ont été octroyés pour un montant de 277 950 €.

Dans l'objectif de porter ces différentes offres à la connaissance des salariés l'outil "Urban-web" reste le vecteur en communication principal. Un lien vers le partenaire bancaire SBE y a déjà été inséré afin de compléter les Informations relatives aux prêts. En parallèle, le point habitat poursuit ses actions de communication auprès des RRHU de l'entreprise.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Un nouveau dispositif de permanence téléphonique avait été mis en place en 2021 avec, notamment le comptage des appels et le rappel de tous les demandeurs ayant laissé un message. Sur les 9 premiers mois de l'année 2024, il y a eu 10 524 appels, dont 9 337 pris en charge en temps réel pendant la Permanence téléphonique et 1 187 messages déposés par des agents qui ont été recontactés à postériori.

89 salariés ont pu être reçus en accueil physique, 40 concernaient les différents prêts, 49 pour des problématiques liées au logement et 3 salariés ont été reçus dans le cadre de fraude avérée.

Concernant la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts pour 2025, elle s'inscrit dans la continuité des nouveaux engagements et objectifs annoncés par le PDG en 2023 tout en les pérennisant à l'échelle de l'EPIC et des filiales en île de France.

De nombreux accords venant compléter ces engagements ont été contractualisés en 2023 et 2024.

Des objectifs plus ambitieux seront alors déclinés notamment l'objectif réservataire porté à 860 contre 400 précédemment.

L'objectif attributaire quant à lui permettra de contribuer à loger 1 100 familles.

L'ensemble de la dotation financière est réhaussée pour 2025 à hauteur 16 585 000 € correspondant à 0,72% de la masse salariale. Portée respectivement à 0,51% en 2023 et 0,66% de la masse salariale en 2024, il est à noter que l'obligation légale s'établie quant à elle à 0,45%.

Concernant les différents prêts proposés, déjà tous revalorisés à la hausse dans le cadre du protocole 2023-2024, ils seront reconduits pour 2025.

Ils cibleront l'ensemble des salariés de l'EPIC mais également et sous couvert d'une convention, les salariés des filiales du groupe RATP en île de France.

Merci pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup Monsieur ORSINI.

Monsieur MERCIER, vous prenez le point pour la déclaration. Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole ? Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.-

Monsieur le Président, Cher.es collègues,

Cet exercice bien connu permet à la CGT de pouvoir s'exprimer sur la politique du logement social en Ile-de-France et comme, à chaque information ou consultation sur le sujet, nous avons beaucoup à dire et à écrire.

Tout d'abord, nous constatons tant au niveau national qu'au niveau de l'Ile de France que le nombre de demandeurs de logements sociaux ne cesse d'augmenter. Pour l'année 2024, il y a 100 000 demandes supplémentaires par rapport à l'année 2023 sur le territoire.

La CGT exprime son inquiétude concernant la politique liée au logement social voulue par le Président de la République et ses gouvernements successifs, notamment concernant les annonces du 1er octobre 2024 faites par l'ancien Premier Ministre démissionnaire. Ces annonces sont à la fois risquées et insuffisantes pour créer le choc d'offres tant attendu. En misant principalement sur l'accession à la propriété et l'assouplissement des contraintes environnementales, le gouvernement ne répond pas aux besoins urgents de logements accessibles pour la majorité des salariés. La CGT appelle à des actions plus ambitieuses, en particulier la construction de 500 000 logements par an, dont la moitié en logements sociaux, pour garantir à tous un logement digne et abordable.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

La CGT s'oppose fermement à l'idée que le logement social soit réduit à une simple « étape » dans le parcours résidentiel, exclusivement réservé aux plus démunis. Le logement social doit être accessible à tous, en particulier aux 70 % des salariés qui devraient pouvoir en bénéficier. Il doit également s'inscrire dans une logique de réindustrialisation, en étant adapté aux bassins d'emplois pour favoriser la mobilité et l'accès à l'emploi. Nous défendons une véritable mixité sociale, sans ghetto ni stigmatisation. Il est urgent de revenir sur les mesures qui asphyxient le logement social et de lui ouvrir de réelles perspectives de développement, pour répondre aux besoins de la population. En mettant l'accent sur l'accession à la propriété et en élargissant l'accès au Prêt à Taux Zéro (PTZ) à l'échelle nationale, le gouvernement expose les ménages les plus fragiles à un risque d'endettement accru. Dans un contexte de précarité économique et de hausse des taux d'intérêts, il est crucial de rappeler que les dépenses liées au logement ne devraient pas excéder 20 % du budget des ménages. Sans des garanties solides, ces initiatives risquent de transformer l'accession à la propriété en un véritable piège financier, en particulier avec des taux d'intérêts élevés et des assurances qui alourdissent le coût global pour les familles. La CGT demande la mise en place de dispositifs renforcés pour sécuriser ces parcours, en garantissant des conditions d'emprunt et d'assurance accessibles, afin d'éviter tout surendettement. L'État doit veiller à ce que l'accession à la propriété demeure une réelle opportunité pour les ménages modestes, sans risque de déstabilisation financière, tout en poursuivant ses efforts pour développer des logements sociaux accessibles.

L'assouplissement de l'objectif ZAN (zéro artificialisation des sols), proposé par le Premier Ministre, constitue une menace directe pour notre environnement. La CGT rappelle que la lutte contre l'artificialisation des sols est essentielle pour protéger notre biodiversité et limiter l'étalement urbain. En cherchant à relancer la construction, sans tenir compte de ces enjeux, le gouvernement fait le choix de sacrifier la transition écologique, alors que des solutions existent pour développer des infrastructures durables et respectueuses de l'environnement. Pour la CGT, le Projet de Loi de Finances (PLF) doit impérativement inclure un budget ambitieux pour la rénovation thermique des logements. Il est urgent de rénover les 7 millions de logements en France qui sont encore des passoires thermiques. Cette initiative est essentielle non seulement pour lutter contre la précarité énergétique mais aussi pour amorcer une véritable transition écologique durable. En investissant dans la rénovation thermique, nous permettons également de favoriser la sobriété énergétique et de réduire significativement la facture énergétique de nombreux foyers modestes, améliorant ainsi leur pouvoir d'achat.

Mais dans cette attaque perpétuelle sur le logement social, nous pouvons mettre sur le podium Madame Pécresse, la Présidente de la Région Ile de France. Le contexte d'incertitudes nationales concernant le budget joue directement sur les orientations budgétaires que vont prendre la Région Ile de France et Madame Pécresse. Cette dernière, afin de réaliser des économies, envisage, pour l'année 2025, le gel des financements régionaux dédiés au logement social. Ce gel de financement représenterait un manque à gagner de 74 millions d'euros pour les bailleurs franciliens. Cette perte énorme dans le budget des bailleurs franciliens nous alerte, car ce soutien financier de la Région permet aux bailleurs la réalisation de travaux afin d'améliorer le confort des locataires par la diminution des passoires thermiques par exemple.

Cette coupe nette prévue dans le budget 2025 aurait-elle un impact direct pour le Point Habitat ? Et si tel est le cas, quelles en seraient les conséquences ?

Les annonces voulues par notre PDG sont louables. Vouloir être une entreprise au plus près de l'attribution de logements aux salariés pour gagner en attractivité est une bonne mesure. Cependant, souvent, il existe un monde d'écart entre les idées, les actes et la concrétisation. Les agents, pour beaucoup, sont obligés de s'éloigner en grande banlieue voire hors de l'Ile de France car le prix des loyers dans le secteur privé ou le prix à l'achat d'un bien est souvent bien au- dessus de leur budget.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

L'attractivité de l'entreprise passe par de bonnes conditions de rémunérations, premier levier pour les agents afin d'avoir le budget nécessaire pour pouvoir bien se loger. Les agents le constatent depuis de nombreux mois, voire années, à la suite de la crise sanitaire Covid, l'inflation que nous subissons ne touche pas seulement les produits de première nécessité mais également l'énergie, avec l'augmentation du prix de l'électricité et du gaz, ce qui a un impact direct sur le porte-monnaie des agents avec soit des augmentations de factures, soit des augmentations de charges de copropriété.

Ces augmentations mettent en difficulté bon nombre de foyers dans le paiement de leurs loyers voire de leurs factures. Nous avons des retours de collègues qui nous indiquent que, souvent, les demandes en lignes n'aboutissent pas. Parfois, lorsque les agents postulent directement sur les plateformes, il y a plus de 800 réponses pour un logement.

Certains départements ne sont pas ou peu dotés en logement via la filiale RATP Habitat.

La CGT vous alerte sur le niveau et la situation des agents précaires de l'entreprise. A combien quantifiez-vous le nombre de personnes de l'entreprise qui sont sans logement ? S'agissant des personnes en situation d'urgence, un chiffre est très inquiétant, c'est l'augmentation de 11 % par rapport à 2023 des personnes pouvant bénéficier du dispositif DALLO.

Vous l'aurez compris, la situation du logement doit être une priorité pour tous afin que l'ensemble des salariés et leurs familles puissent être logés dignement.

Merci de votre écoute.

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

M. ORSINI.-

En préambule, FO Groupe RATP déplore la situation très dégradée de l'habitat locatif en Ile-de-France.

Les conditions d'accès au logement social via l'espace habitat de la RATP n'échappent nullement à la règle avec une demande bien supérieure à l'offre.

L'année 2024 en est une parfaite illustration avec 3 029 demandes, les effets d'annonces de notre PDG ainsi que l'ouverture aux filiales du groupe en sont de forts contributeurs et peuvent en expliquer les raisons.

Alors que le logement social devrait être une réponse concrète aux difficultés croissantes des agents, ces derniers se heurtent à des délais souvent trop longs, des critères trop restrictifs et une pénurie chronique de logements disponibles.

Cependant, dans le cadre de ses engagements, l'entreprise a mis en œuvre des initiatives concrètes visant à faciliter l'accès au logement social pour ses salariés. Ces efforts incluent une hausse significative de la dotation financière, bien au-delà du taux légal, ainsi que des partenariats avec des organismes du logement social, permettant de prioriser les demandes des salariés RATP et d'en réduire tant bien que mal le délai d'attente. Dans la continuité des mesures visant à améliorer l'offre existante, le dispositif "salariés logés" permet en amont d'un recrutement dans certains métiers en tension, d'organiser l'arrivée du salarié venant de province dans un logement temporaire.

*Pour **FO Groupe RATP**, ces mesures témoignent d'une volonté réelle de lutter contre la précarité et de créer les conditions d'un cadre de vie stable et sécurisé, essentiel à l'épanouissement personnel et professionnel des agents. Ces progrès, bien que notables, appellent à une vigilance continue pour élargir encore ces dispositifs et répondre aux besoins croissants.*

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Ceux-ci étant en termes d'acquisition locative, le bilan à 9 mois reste une très bonne année avec 645 attributions au 30 septembre 2024. Un résultat qui devrait permettre l'atteinte de l'objectif des 1 100 familles logées sur l'ensemble de l'année.

La politique menée par le point habitat s'articule dans le respect strict du protocole d'accord couvrant la période 2023-2024. La priorisation des situations d'urgence à l'encontre des salariés signalés en rupture d'hébergement avérée ou à venir et ceux reconnus comme public prioritaire est un point essentiel. Il est observé une hausse significative de ces dernières.

Dans le cadre de l'identification des situations critiques, nous constatons de la part de l'espace habitat une réelle prise en compte et une attention toute particulière aux situations d'urgence rencontrées par les salariés de l'entreprise.

Concernant les différents prêts proposés, ils sont accompagnés de taux très attractifs. Bien que nous puissions nous réjouir d'une hausse des acceptations du prêt d'accession à la propriété, nous sommes plutôt en demi-teinte concernant le prêt à la consommation. En hausse de manière significative en 2024, il est également la résultante du contexte inflationniste qui continue à produire ses effets et peser sur les ménages français. Néanmoins, ce palliatif a le mérite d'exister et propose des taux d'intérêts bien inférieur à ceux pratiqués en agence bancaire.

Sur la partie organisationnelle, le rappel des correspondants est toujours en vigueur depuis sa mise en place en août 2021 durant la période de crise sanitaire. Pour FO Groupe RATP, cette adaptabilité de l'offre est fondamentale et va dans le sens de l'amélioration du service rendu aux agents.

Le vecteur en communication principal reste "URBAN-WEB" mais il n'en demeure pas moins nécessaire, et ce même si le point habitat n'est nullement tenu par un objectif quantitatif, de maintenir la visibilité afin d'en renforcer l'attractivité qui en est faite auprès des salariés de l'entreprise.

Enfin, FO Groupe RATP reconnaît les importantes difficultés conjoncturelles liées à l'accès au logement locatif en Ile-de-France et prend acte des engagements ambitieux du point habitat afin d'en réduire l'impact pour les salariés.

Merci pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à vous. Monsieur MERCIER ?

M. MERCIER.-

Le pré-bilan 2024 de la RATP met en lumière plusieurs aspects de la politique de l'entreprise en matière de logement social et de prêts au personnel. La RATP a renforcé son engagement pour faciliter l'accès de ses salariés à des logements locatifs sociaux et pour les aider à acquérir leur résidence principale. En 2024, l'entreprise a poursuivi ses efforts pour améliorer la qualité de vie de ses employés, notamment en facilitant le rapprochement domicile-travail et en aidant les nouveaux embauchés.

Bien que la demande de logements soit en légère baisse, les réservations de logements ont augmenté significativement, dépassant l'objectif annuel, et divers prêts ont été accordés grâce à leurs taux très attractifs.

L'UNSA Groupe RATP félicite les équipes du point habitat qui ont réussi à résorber les retards d'enregistrement de 2023 et est également très satisfait de l'ouverture à plusieurs de nos filiales du Groupe RATP en Île-de-France, ce qui, pour nous, est un point positif pour le bien-être du groupe.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

En 2025, la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts va s'inscrire à la fois dans le dialogue social et dans la continuité des engagements pris dans le protocole, avec des objectifs ambitieux pour augmenter le nombre de familles logées et améliorer les conditions de vie de ses salariés, tout en les pérennisant à l'échelle de l'EPIC et des filiales en Île-de-France.

Plusieurs partenariats et conventions ont été signés avec des organismes pour augmenter le nombre de logements disponibles.

Parallèlement, l'analyse DATA concernant le logement, initialisée en 2023, permettra de mieux connaître et d'approfondir la demande de logements avec une granulométrie plus fine pour travailler localement, au plus près des attachements, des bailleurs sociaux et des territoires.

L'entreprise met en place des actions de communication pour informer ses salariés sur les services disponibles, avec des supports mis à jour régulièrement et des informations accessibles via l'intranet, ainsi qu'un accueil physique et téléphonique.

Ces mesures montrent l'engagement de la RATP à améliorer l'accès au logement pour ses salariés et à répondre à leurs besoins spécifiques.

Même si tout cela reste positif, nous espérons encore plus d'avancées et de revalorisations dans le prochain protocole, à la suite du dialogue social avec les organisations syndicales, afin de définir les périmètres, les contenus et la durée du ou des nouveaux protocoles relatifs à la politique en faveur de l'habitat et des prêts à partir de 2025.

Il serait bien qu'une aide particulière soit étudiée dans ce nouveau protocole pour les agents qui ont l'obligation de venir prendre leurs services en voiture, à la suite des nouvelles ZFE (zones à faibles émissions) et ZTL (zones à transport limité).

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Y a-t-il une déclaration de la CFE-CGC ?

Je ne sais pas si Ludovic, Luc, Gilles, vous avez des points à relever dans les différentes déclarations ?

M. LE DUIGOU.- On va faire un récapitulatif et répondre à une question qui a été posée pour savoir si la baisse des financements régionaux sur le logement social avait des impacts sur le point Habitat.

Oui, cela aura un impact parce que la baisse du financement a des conséquences chez les bailleurs sociaux, notamment chez ceux qui ont le moins de fonds propres, les petits bailleurs sociaux, au sens financier du terme, en Île-de-France. C'est un sujet. Pour élargir sur une déclaration d'ensemble, cela fait plusieurs années qu'il y a une pénurie du logement social locatif en Île-de-France. Elle s'aggrave car il y a en parallèle une augmentation des demandes, cela a été indiqué : plus 100 000 demandes à l'échelle de la France sur 2023. Bien évidemment, en Île-de-France, on n'a pas le même équivalent en offres de logement. Le décalage entre l'offre et la demande s'accroît. Cela reste un sujet.

Autre sujet, celui des agréments, c'est-à-dire le conventionnement des logements sociaux par le préfet. L'objectif en Île-de-France en 2024 était de 35 000 agréments. Au 1er décembre, on est à 25 %. Cela veut dire qu'il y a des logements sociaux qui ne sont pas agréés. Comme il y a un temps du logement qui n'est pas le même que le temps de La décision, il y aura un peu moins de logements qui sortiront dans deux ou trois ans, un peu moins nombreux. Cela restera un sujet puisqu'il y a toujours cette problématique du temps.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Encore une fois, ce n'est pas la même logique que celle du foncier qui est rare. Là, ce sont des logements qui demandent un agrément. Cela veut dire que le projet de construction est validé, le permis de construire aussi. C'est juste l'agrément du préfet qui permet de valider le logement locatif social.

Autre inquiétude, sans vouloir "plomber" l'ambiance, 2025 est une année préélectorale pour les municipales. Par tradition, cela crée une forme d'immobilisme dans certaines communes en tout cas, car la question du logement est un sujet. En général, on a tendance à observer un ralentissement l'année qui précède les élections municipales. En l'occurrence, elles auront lieu en 2026.

Parallèlement, nous sommes sensibles à ce que vous avez dit sur le travail réalisé par les équipes du Point Habitat. Ludovic et Virginie pourront le dire. Nous sommes aussi sensibles à l'effort financier de l'entreprise sur le sujet du logement social. C'est une réalité concrète et palpable. Cela se fait dans un contexte tendu, qui risque de se tendre encore. Même s'il y avait une décision politique demain, ce qui ne sera probablement pas le cas, le temps du logement social et le temps de l'attribution ne sont pas du tout les mêmes. Pour mettre en place des mesures, il faut deux ou trois ans pour qu'un projet de logement sorte de terre.

Le contexte n'est pas vraiment favorable sur le logement social. Ce n'est pas nouveau, on y est confronté. On bénéficie d'un engagement financier plus important qui nous permet de réserver plus de logements, de loger plus de familles et mieux. Cela peut concerner des problématiques de distance domicile travail, mais aussi de taille de logement et de typologie. Dans le contexte, même si l'entreprise investit, elle ne pourra pas créer du logement spontanément, avec une baguette magique. On est aussi confronté à une difficulté car le décalage entre l'offre et la demande n'est pas près de s'équilibrer.

Aujourd'hui, en Île-de-France, il faut dix ans de demandes au maximum pour obtenir un logement social. Si on loge 10 % des familles par an en Île-de-France, cela sous-entend qu'il faut dix ans sans que le stock augmente, pour que l'ensemble soit logé.

Il a été évoqué l'importance de la politique sur les prêts. Le prêt Accession participe complètement au parcours salarié logé. La politique logement ou politique habitat est à la fois sur du locatif, social, sur du locatif intermédiaire parce que c'est une offre de logement qui se développe, mais elle intègre aussi l'aide à l'accession qui permet de loger des salariés. En plus, un certain nombre d'entre eux sont, soit locataires du parc social, soit demandeur d'un logement social. Les prêts accessions et dans une moindre mesure les prêts travaux constituent une forme de fluidité dans le parc social qui profite à tout le monde, notamment au Point Habitat de la RATP et à RATP Habitat.

M. JONATA.- Une question concernant l'immobilier. Aujourd'hui, on a des difficultés sur les constructions. A-t-on un avenir plus ou moins certain de pouvoir développer le logement social en Île-de-France, ou est-on saturé ou en cours de saturation, comme dans beaucoup d'endroits ?

M. LE DUIGOU.- Il y a plusieurs façons de répondre. Au niveau de l'Île-de-France, il y a une saturation parce qu'il y a peu de foncier disponible et que le foncier disponible est un peu cher.

La baisse des agréments que j'évoquais, à peine 25 % à 11 mois, ce sont des projets pour lesquels des permis de construire ont été signés. Il y a des constructions et des réhabilitations sur toute l'Île-de-France.

Pourquoi certains agréments n'ont pas été acceptés ? Probablement parce que le bouclage financier des bailleurs a été invalidé par le préfet. L'objectif était de 35 000 en Île-de-France. Si on est à 7 000 au 1er décembre, il en manque un certain nombre. Même s'il y avait un alignement des planètes, il n'en reste pas moins que l'Île-de-France est une région particulière, avec un foncier beaucoup moins disponible qu'ailleurs. Cela jouera de toute façon sur l'offre de logement.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Un deuxième aspect peut jouer, c'est un sujet qui revient de temps en temps : comment améliorer la rotation et la fluidité dans le parc social ? Comment faire pour qu'il y ait une mobilité résidentielle et que des locataires puissent laisser un logement social pour faire de l'accession à la propriété ou aller vers du logement intermédiaire ? Les bailleurs doivent faire un examen de l'occupation des locaux. Je vais citer un premier exemple concret : si dans un F4, il reste un couple après que les enfants sont partis, légalement c'est de la sous-occupation. Le bailleur doit légalement faire une proposition de logement. Cela étant, pour pouvoir proposer un logement, les bailleurs doivent en avoir un. Deuxième cas, le bailleur peut proposer le même loyer au mètre carré que le logement initialement occupé. Or, le loyer au mètre carré d'un logement occupé depuis 25 ou 30 ans -ce qui correspond à peu près à la durée d'occupation d'un F4-, n'est pas le même que celui d'un logement neuf. Cela posera des soucis.

Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas le faire, mais que de nombreux paramètres viennent complexifier le problème parce qu'en amont, on n'a pas assez de logements par rapport au nombre de demandeurs. Cela ne concerne pas seulement la RATP qui arrive même un peu à "passer à travers les mailles du filet", cela concerne tous les bailleurs en Île-de-France, RATP Habitat, notre filiale bailleur social y compris. Notre vœu est de pouvoir répondre à toutes les demandes dans la mesure de l'offre qui existe. Cela va concerner différentes villes d'Île-de-France, différentes typologies et différents types de logements aussi.

Je ne sais pas si j'ai répondu complètement.

M. JONATA.- Tu as répondu dans un sens, mais il faut dès maintenant faire une observation, on assiste à l'éloignement des agents. Nos collègues sont de plus en plus nombreux à aller de plus en plus loin, parce que la première couronne est plutôt saturée. Ils ne le font pas seulement pour des raisons de tarif mais parce qu'ils n'ont pas le choix. Il faudra intégrer ces aspects dans le cursus RH des agents, pour voir s'il n'existe pas d'autres dispositions pour accompagner ces collègues. Lorsque je dis loin, ils vont de plus en plus loin.

M. LE DUIGOU.- On a déjà remarqué cela. Toutefois, plusieurs paramètres peuvent jouer. Je prends un exemple que quelqu'un autour de la table connaît bien : si un agent de sécurité est au Kheops 3 à Bobigny, je ne suis pas sûr qu'il ne va pas demander à habiter plus loin que Bobigny, pour des raisons compréhensibles. Il en est de même pour un opérateur de contrôle, etc.

On a à la fois des demandes motivées par le prix du foncier qui s'impose à tout le monde, et par le fait que dans le cadre du logement locatif social, les grands logements se trouvent plus en deuxième couronne qu'en première. Il y en a en première couronne mais leur rotation pose un problème. Il y a des F4 et des F5, mais se pose la question de la rotation du parc social : comment faire en sorte que des personnes qui ne remplissent plus tout à fait les conditions d'occupation d'un F4 ou d'un F5, arrivent à libérer ce logement ?

Ce sont des sujets compliqués, parce qu'au-delà des textes de loi, il faut que le bailleur ait les moyens de répondre à ces questions. Il y aura peut-être des pistes mais pour l'instant, il ne faudrait pas "vendre" quelque chose de compliqué à mettre en œuvre.

M. LE PRÉSIDENT.- On laisse Ludovic répondre ?

M. RANDON.- Je voulais compléter par rapport à l'accession sociale, Virginie pourra compléter à son tour. Plusieurs dispositifs se mettent en place, dans le protocole. Il y a un prêt accession qui est compatible avec le prêt d'Action logement. Le prêt d'Action logement est soumis à un plafond de ressources. Ces prêts peuvent servir à financer de nouveaux dispositifs d'accession sociale, il y a aussi la vente de logements sociaux. Tous ces dispositifs peuvent permettre à des salariés de se loger. Plusieurs programmes de bail réel et solidaire sont proposés, y compris sur la commune

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

de Paris, dans plusieurs secteurs, sur le périmètre proche de Paris. Ils pourraient permettre à des salariés d'accéder à la propriété, peut-être de libérer une partie du parc social, et de pouvoir reproposer ces logements.

Parallèlement à cela, des logements intermédiaires sont souvent inclus dans ces programmes de bail réel et solidaire. C'est une norme un peu au-dessus des logements sociaux. Cela pourrait aussi permettre de loger des salariés. Parmi es salariés que l'on à loger en 2023, 90 l'étaient sur du logement intermédiaire. C'est une piste que l'on creuse, qui se développe beaucoup chez les bailleurs sociaux.

M. DASQUET.- Dans l'entreprise, existe-t-il une étude sur le temps de trajet moyen ou sur le nombre moyen de kilomètres entre l'attachement d'un agent et son logement ? Cela pourrait nous montrer s'il y a un recul ou une amélioration des temps de trajet depuis dix ans, et si les agents sont obligés de s'éloigner de leur attachement pour se loger. À Paris intra-muros et en Petite Couronne, les logements sont très chers à l'achat. Les agents sont obligés d'aller jusqu'en grande banlieue voire hors Île-de-France pour pouvoir acheter des biens. Même à la location, les agents reculent de plus en plus.

Une telle étude a-t-elle été faite dans l'entreprise ? Si ce n'est pas le cas, il serait peut-être judicieux de la faire. Cela donnerait une piste intéressante pour l'avenir et pour savoir comment sont logés les agents.

J'ai une seconde question qui a déjà été posée l'an dernier, me semble-t-il. Quel est l'effectif du Point Habitat et quel est le délai moyen de traitement d'une demande aujourd'hui ? Je sais qu'il y a eu des retards en 2023 puisque le dossier mentionne que le retard a été absorbé. Quel délai est nécessaire pour qu'un agent se voie affecter un logement ?

M. RANDON.- Effectivement, on a résorbé le retard. Luc a parlé tout à l'heure de moyens supplémentaires, des moyens humains ont également été affectés au Point Habitat. Aujourd'hui, il y a 11 conseillers opérationnels, il y en aura 12 dans le courant de l'année 2025. Une personne s'occupe de la logistique et des besoins pour le fonctionnement de l'équipe, elle apporte un vrai soutien aux conseillers en matière pour le travail fait avec Action logement, notamment sur la notion de publics prioritaires. Nous avons mis en place un travail spécifique pour faire en sorte que les publics prioritaires, lorsqu'ils candidatent sur les logements de la plateforme AL'in, puissent être retenus parmi les trois dossiers transmis au bailleur. Cela a permis d'avoir des moyens supplémentaires. Nous sommes deux cadres au Point Habitat, plus Luc sur la politique logement.

Une question portait sur le fait que la plateforme Aline était saturée. Effectivement, c'est un problème mais c'est le reflet de la situation de logement en Île-de-France.

En revanche, une possibilité s'est à nouveau offerte à nous. Depuis l'avenant qui a été signé avec Action logement, il est de nouveau possible de réserver des logements directement avec d'autres bailleurs. Cela permettra au Point Habitat de faire plus de propositions qu'auparavant en direct aux salariés, dans la mesure des budgets alloués.

S'agissant des délais, une demande qui arrive est enregistrée dans les deux ou trois jours qui suivent. La candidature sur Action Logement est immédiate dès que la demande à la RATP est validée. Par la suite, l'attente pour que le salarié soit retenu dépend des logements, des situations et surtout du choix des bailleurs. Finalement, ce sont eux qui choisissent un dossier parmi les trois présentés à la commission. Donner un délai d'attribution de logement, c'est quasiment impossible.

M. LE PRÉSIDENT.- Les datas sur l'éloignement ?

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE DUIGOU.- Sur la question de l'éloignement et de la distance domicile travail, on ne pourra pas faire une étude rétrospective d'il y a dix ans. En revanche, la data logement peut nous aider, notamment dans un contexte de pénurie. Cela a été évoqué tout à l'heure par Ludovic. Cela peut nous aider pour travailler sur des mutations. Pour répondre directement à votre question, on commence à constater qu'en moyenne, les attributions de logement raccourcissent la distance domicile travail, sans pour autant que les demandes en question aient été motivées par cela.

Il y a plusieurs motifs de demandes. Quelqu'un peut avoir envie de se rapprocher, mais s'il est dans un F2 et qu'il lui manque trois chambres, on va faire une notation sur logement trop petit car on sait que ce sera la priorité pour trouver un F4. Dans une demande de logement, différents motifs peuvent se superposer.

On ne pourra pas faire une étude rétrospective sur l'évolution. Il sera peut-être possible de voir la distance domicile travail des demandeurs de logement et des salariés dans les années à venir. Pour l'instant, on peut avoir une visibilité des distances domicile travail grâce à la data logement, mais pour 2024.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ORSINI, pouvez-vous nous suggérer une proposition d'avis ?

M. ORSINI.-

Proposition d'avis portant sur le projet de la politique habitat 2025 incluant le bilan à 9 mois de la politique 2024

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 11 décembre 2024 doivent émettre un avis sur le projet de la politique habitat 2025 incluant le bilan à 9 mois de la politique 2024.

Dans un contexte locatif où l'offre reste très inférieure à la demande, la situation du logement social demeure très dégradée en Ile-de-France. Néanmoins, malgré un environnement défavorable, les objectifs 2024 sont en passe d'être atteints aussi bien sur l'objectif réservataire que celui concernant le nombre de familles logées.

Les détails chiffrés nous confortent dans l'intérêt porté par le Point Habitat aux situations particulières notamment celles des agents en rupture d'hébergement avéré ou à venir.

Les différents prêts proposés sont conformes au protocole couvrant la période 2023 à 2024. Ayant tous été revalorisés, ils sont accompagnés de taux d'intérêts attractifs en comparaison de ceux proposés de nos jours dans les différents établissements bancaires.

Le vecteur en communication principal reste Urban-Web, mais il n'en demeure pas moins nécessaire, de continuer à améliorer la visibilité des différentes offres et ainsi renforcer l'attractivité auprès des salariés de l'entreprise.

Les perspectives 2025 sont ambitieuses et corrélées aux annonces de notre PDG. En cohérence avec les objectifs fixés, une hausse de la dotation financière est prévue à cet effet.

L'ouverture des prestations aux filiales du groupe va dans le sens de l'amélioration de l'offre proposée.

Dans un contexte d'ouverture à la concurrence du Réseau de Surface, cette perspective représente pour les élus une fenêtre d'opportunité à destination des agents de l'EPIC RATP transférés dès 2025 dans les filiales du groupe.

Dans le même temps, la quasi-totalité des différents prêts proposés ont été revus à la hausse. Au vu du contexte inflationniste actuel ils sont une forte valeur ajoutée pour les salariés. De plus, le projet présenté s'inscrit dans le cadre du protocole signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives à la RATP.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Les élus reconnaissent les importantes difficultés conjoncturelles liées à l'accès au logement locatif en Ile-de-France et prennent acte de l'important travail fourni par les salariés du Point Habitat afin d'en réduire l'impact pour les agents de l'entreprise

*En conséquence, les élus émettent **un avis positif** sur le projet de la politique habitat 2025 incluant le bilan à 9 mois de la politique 2024.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) – CFE-CGC (4).

Abstention : CGT (7)

➔ ***L'avis positif est adopté à la majorité.***

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à tous les trois. Merci de transmettre tous nos remerciements aux équipes pour le travail réalisé.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

XII – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

6. Information et consultation sur le projet de plan de développement des compétences RATP pour l'année 2025

Madame Rima CHABENE, responsable unité spécialisée – DRH/DCC

Madame Bérengère CANNEVA, responsable formation – DRH/DCC

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose d'accueillir Rima CHABENE qui a en charge l'unité DCC de la DRH, et Bérangère CANNEVA, pour informer et consulter sur le projet de développement des compétences RATP pour 2025.

M. LE SECRÉTAIRE.- Vous vous êtes aperçu qu'il y avait quelques démissions et remises en place des ex-futurs présidents de la commission. Dans le laps de temps entre la démission et la remise en place, j'ai demandé à M. JONATA de faire "office de", même s'il l'a fait en tant qu'élu et pas en tant que président pendant cette période.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour cette précision. Monsieur JONATA, je vous laisse la parole pour nous présenter le rapport de la commission formation qui s'est tenue le 5 décembre dernier. Merci pour la lecture du rapport.

M. JONATA.-

⌦ **Rapport des élus du CSEC sur le Plan de Développement des Compétences prévisionnel 2025 de la RATP**

Comme à son habitude, les élus remercient mesdames Chabène et Canneva ainsi que leurs équipes pour cette présentation. Ce PDC arrive dans un contexte tendu d'un budget prévisionnel non acté et d'une vision 2025-2030 pas certaine d'aboutir, pour autant l'entreprise se doit d'avoir les moyens de projeter à minima ses ambitions en termes de montée en compétence de son personnel.

Le PDC dévoile donc différents plans exposant ses nécessités prévisionnelles. Il en ressort donc des enjeux se présentant en 3 points :

- *Transformation stratégique : La RATP se trouve face à des défis majeurs : réduction de son empreinte carbone, intégration des nouvelles technologies (IA, DATA), excellence opérationnelle et ouverture à la concurrence.*
- *Formation comme levier clé : L'objectif est de maintenir et développer les compétences pour répondre à la stratégie d'entreprise, soutenir l'innovation et accompagner la transition écologique.*
- *Préparation aux évolutions : Formation dédiée à la modernisation des métiers, la gestion des talents et l'amélioration continue.*

En découle une vraie situation

- *Baisse des heures de formation : Nous aurons une réduction de 13% du volume d'heures de formation par rapport à 2024, passant à environ 2,03 millions d'heures.*
- *Augmentation des stagiaires : Le nombre de stagiaires augmente de 8% pour atteindre 98 343.*
- *Investissement : Un budget de 129 M€ alloué à la formation, soit 5,7% de la masse salariale.*

Ce PDC arrive dans un contexte d'un marché professionnel tendu avec

- *Environnement concurrentiel : il y a nécessité d'aligner les formations aux enjeux d'ouverture à la concurrence.*
- *Transition écologique et digitale : un renforcement des compétences liées aux innovations, digitalisation et durabilité.*

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

- *Soutien RH : Le rôle de la formation s'étend à la gestion des talents critiques, la promotion interne et l'accompagnement des mobilités professionnelles.*

En chiffre, le PDC prévisionnel 2025 c'est :

- *Volume d'heures de formation prévues : 2,03 millions d'heures (-13%).*
- *Stagiaires attendus : 98 343 (+8%).*
- *Répartition des formations :*
  - *Interne : 85% (+5%).*
  - *Externe : 13% (-5%).*
  - *Intra : 3% (stable).*

L'entreprise RATP garde une position ambitieuse ne se laissant pas enfermer dans un carcan budgétaire et se donne pour objectif de :

- *Maintien et développement des compétences : 39% des heures.*
- *Formation initiale : 30%.*
- *Accompagnement des parcours : 15%.*

La mission fait donc profit des éléments d'analyse de l'existant en mettant en lumière ses points forts en parallèle avec ses défis ajustés.

Points forts :

- *Structure renforcée : Déclinaison des orientations stratégiques en formations ciblées.*
- *Accent sur les compétences clés : Formation continue pour soutenir les métiers critiques et promouvoir la culture d'apprentissage.*
- *Support managérial : Formation au leadership et à l'excellence opérationnelle.*

Des défis existants :

- *Réduction des heures de formation initiale : Notamment pour les conducteurs de bus et les agents de sûreté.*
- *Tensions sur les ressources en maintenance : Nécessité de recruter et former davantage dans les métiers industriels.*
- *Évolution de l'approche pédagogique : Insuffisance des évaluations à froid pour mesurer les acquis à long terme.*

Toutefois, ces éléments de contexte positif s'accompagnent avec un certain nombre de critiques existentielles.

- *Manque de flexibilité dans la formation : Les baisses d'heures de formation initiale risquent de ne pas suffire à soutenir les besoins croissants.*
- *Inégalités sectorielles : Des variations importantes dans la répartition des heures par secteur.*
- *Risque de perte de compétences critiques : Bien que suivi, le transfert des compétences critiques reste sous-optimisé dans certains métiers.*
- *Impact des contraintes budgétaires : Une baisse globale des investissements peut limiter l'ambition de certains programmes, notamment ceux liés à l'innovation et au digital.*

En conclusion, le PDC 2025 de la RATP montre une ambition forte pour accompagner les transformations stratégiques et renforcer les compétences clés des salariés. Toutefois, des ajustements sont nécessaires pour pallier les réductions d'heures de formation et garantir un équilibre sectoriel. Une stratégie plus proactive dans l'évaluation des formations et l'intégration des innovations pourrait solidifier ces efforts.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à vous. Y a-t-il des demandes de prise de parole pour des déclarations ? Madame BERTHIER ?

Mme BERTHIER.-

Mesdames et Messieurs,

Pour FO-Groupe-RATP, la formation est perçue comme un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des connaissances. Elle permet aux agents de la RATP de fournir un service public de haute qualité, garantissant un niveau de sécurité ferroviaire optimal, un service client de qualité et une maintenance conforme à nos objectifs.

FO-RATP a toujours souligné l'importance de la formation dans nos métiers. Celle-ci constitue un atout majeur pour la création de valeur, en facilitant l'adaptation aux évolutions technologiques, en stimulant l'innovation, en renforçant la culture d'entreprise et en améliorant la satisfaction client.

Il est essentiel de dispenser une formation adéquate, tant en quantité qu'en qualité, pour répondre aux attentes des agents et favoriser leur épanouissement professionnel.

Dans un contexte concurrentiel, les compétences des employés sont primordiales. La RATP envisage la formation comme un levier pour innover et s'adapter rapidement aux transformations du marché, tout en maintenant un niveau de service élevé.

Cependant, les prévisions pour 2025 révèlent une diminution significative du nombre d'heures de formation (une baisse de 13 % par rapport aux prévisions de 2024) et une augmentation considérable du nombre de stagiaires, avec une hausse de 8 % par rapport à l'année précédente.

Dans cette même optique, l'investissement prévisionnel en formation, exprimé en pourcentage de la masse salariale, est estimé à 5,7 % pour 2025, en diminution par rapport à 6,34 % en 2024. Cette baisse significative suscite des préoccupations quant à l'engagement de l'entreprise envers le développement professionnel continu des agents. Une telle réduction pourrait limiter les opportunités de formation, impactant potentiellement la qualité du service offert par la RATP. Il est crucial de rappeler que la formation n'est pas seulement un coût, mais un investissement stratégique pour l'avenir de l'entreprise. Elle permet aux agents, non seulement d'acquérir de nouvelles compétences, mais aussi de s'adapter aux changements rapides des différents départements de l'entreprise.

FO Groupe RATP rappelle qu'une formation de qualité nécessite non seulement un contenu pertinent et un temps suffisant pour permettre aux stagiaires d'assimiler les connaissances et de développer leurs compétences, mais également un investissement conséquent. Réduire le nombre d'heures par stagiaire ainsi que les coûts associés à la formation pourrait compromettre la profondeur et l'efficacité de l'apprentissage.

FO Groupe RATP insiste sur la nécessité d'une évaluation continue des besoins en formation, afin d'ajuster les programmes en fonction des évolutions technologiques et des attentes du marché. Une collaboration étroite entre les différents départements et les partenaires sociaux est également cruciale pour concevoir des parcours de formation complets et adaptés.

En conclusion, bien que la formation soit reconnue comme un pilier essentiel de la performance et de l'innovation au sein du Groupe RATP, les récentes prévisions soulèvent des inquiétudes légitimes parmi les élus de FO Groupe RATP concernant la réduction des heures de formation par stagiaire. Cette tendance pourrait nuire à la qualité de l'apprentissage et compromettre la capacité des agents à répondre aux exigences croissantes de leur poste.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Il est impératif de réévaluer les stratégies de formation pour garantir leur alignement avec les objectifs de l'entreprise et répondre aux besoins des salariés. L'importance d'un contenu pertinent, associé à un temps suffisant pour l'assimilation des connaissances, ne saurait être sous-estimée.

Enfin, il est crucial que les préoccupations des agents soient au cœur de cette initiative. Une approche centrée sur l'apprenant, combinée à des conditions favorables à l'application des connaissances sur le terrain, est essentielle. Cela permettra à chaque stagiaire de bénéficier d'une expérience de formation enrichissante et complète, garantissant ainsi un service public de haute qualité et une adaptation efficace aux défis futurs.

Nous vous remercions de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

M. JONATA.-

Les grandes transformations de notre entreprise nécessitent la mise en place d'une nouvelle stratégie appelant au savoir, à la connaissance et à l'amélioration de notre capacité à présenter une entreprise compétitive, capable d'adaptations évolutives. La RATP affiche donc clairement une ligne d'activité mettant en avant ses ambitions, ses enjeux, mais aussi et surtout sa volonté d'adaptation pour se transformer en fonction des marchés.

Il suffit donc de pouvoir se remettre sans cesse en question tout en étant mobile et proactif.

Cette vision, intégrée dans les perceptions 2025-2030, ne fait que fournir aux différentes BU une trace politique, un schéma à mettre en place.

Ce PDC prévisionnel 2025 est présenté dans un contexte politique et financier tendu et incertain. Les éléments de politique nationale rendent vulnérables des accords sensibles.

La formation, étant un moteur de la transformation, doit s'adapter en permanence pour se situer au sommet des processus d'amélioration dans notre quête de compétitivité.

À l'UNSA Groupe RATP, nous portons un intérêt majeur à la formation, considérée comme un investissement pour relever les défis opérationnels, technologiques et stratégiques.

2025 marque un tournant stratégique, où la formation joue un rôle pivot dans l'accompagnement des évolutions métiers et l'ouverture à la concurrence. Le volume prévu de deux millions d'heures et l'investissement de 129 millions d'euros démontrent une volonté affirmée de positionner la formation comme un levier d'excellence.

Toutefois, certains aspects devront être approfondis pour garantir que cette ambition réponde pleinement aux attentes des agents et aux besoins de l'entreprise.

La baisse prévue des heures de formation initiale soulève des questions, notamment au regard des objectifs de recrutement et de montée en compétences. Le maintien d'une offre qualitative pour les parcours professionnels est essentiel, notamment dans les métiers critiques tels que la maintenance, la conduite et la sûreté. Chaque réduction doit s'accompagner d'un suivi rigoureux pour s'assurer que les compétences nécessaires soient bien transmises.

En parallèle, la mise en œuvre de dispositifs innovants comme les préparations opérationnelles à l'emploi et l'alternance est un signal encourageant pour diversifier les recrutements et accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle. Le développement de l'académie du digital et l'accent mis sur les compétences numériques illustrent également une adaptation aux exigences technologiques actuelles.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Toutefois, l'équilibre entre les besoins opérationnels immédiats et les investissements à long terme dans l'humain mérite une attention particulière. Le défi de transmission des savoirs, face aux départs massifs à la retraite et aux compétences critiques identifiées, ne peut être négligé. La stratégie doit également s'accompagner d'une évaluation rigoureuse des dispositifs, afin de mesurer leur impact réel et d'ajuster les priorités si nécessaire.

Il aurait fallu un vrai tournant politique pour que les entités stratégiques s'attèlent à se façonner selon les propositions de l'UNSA Groupe RATP, qui n'a eu de cesse de souligner l'importance d'un management opérationnel fort dans une structure concurrentielle.

Remettre le management à sa place avec des managers au centre de la transmission et du savoir, des actions et des initiatives, de la vie de l'entreprise. Chaque analyse, chaque étude devra avoir ce goût et cette culture du savoir.

Enfin, il est indispensable de veiller à ce que les efforts en matière de santé, sécurité et prévention des risques soient pleinement intégrés dans le cadre de cette démarche, et que cela ne soit pas que des mots ou un affichage qui viendraient à laisser croire à une stagnation. Chaque salarié doit bénéficier d'un environnement de travail sûr, propre, sain et propice à son épanouissement professionnel.

L'UNSA Groupe RATP reste engagé dans un dialogue constructif pour s'assurer que ce plan serve à la fois les intérêts de l'entreprise et des salariés, en préservant l'excellence opérationnelle tout en renforçant l'employabilité et le bien-être des agents.

Les orientations prises en 2025 doivent être le socle d'une vision collective, ambitieuse et durable pour l'avenir de la RATP.

Merci.

M. KERLEU.- Ce ne sera pas une déclaration, mais quelques interventions. On va rentrer un peu dans le détail. Comme on n'assiste pas aux commissions, vous avez peut-être déjà donné ces informations.

Qu'est-ce qui explique une diminution des heures en 2025 ? La CGT avait pointé qu'en 2024, on était sur une année JOP. On avait un peu "le nez fin".

Je rectifie un point. Quand on parle de stagiaires, ce ne sont pas des stagiaires mais des stages parce qu'un stagiaire peut suivre plusieurs stages. D'après ce que l'on comprend, il y a moins d'heures mais plus de stages dispensés. Vous décidez de réduire clairement les heures passées par les salariés en formation. Pourquoi ? Pourquoi décidez-vous de les réduire ? Peut-être parce qu'il y a beaucoup de e-learning ? Pourquoi ?

On s'aperçoit qu'en 2024, il y a de plus en plus de formations d'entreprise qui sont centrales et déclinées dans chaque département. Cela amplifie la réalisation des plans à chaque fois. Pourquoi n'est-ce pas prévu ? On peut parler de la formation sur les agissements sexistes, dispensée dans tous les départements *via* l'entreprise. C'est ce qui a été décliné au niveau de l'entreprise. Cela a fortement impacté les plans de formation des départements. En tout cas, dans le département où je suis puisqu'on y est tous passé.

Une intervention sur ce qu'on connaît à la maintenance. Aujourd'hui, des stagiaires sont pris dans l'entreprise. Dans notre département, on a du mal à s'expliquer pourquoi les encadrants et les agents de maîtrise sont seuls à être les tuteurs de ces stagiaires, alors que ce ne sont pas eux qui sont tous les jours sur le terrain pour les former. On ne s'explique pas pourquoi les encadrants sont automatiquement choisis pour cela.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Dans mon département, on a des formateurs du centre de formation qui sont sur place. On voudrait savoir si beaucoup de formations de formateurs sont dispensées au niveau de l'entreprise ? Dans mon département, de nombreuses formations avec des mises en double sont dispensées pendant l'activité, or les personnes qui les dispensent ont des sensibilités différentes. Des heures sont-elles prévues pour 2025 ? Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Rima ?

Mme CHABENE.- De nombreux points ont été abordés, je vais essayer de les traiter dans l'ordre. Si toutefois j'en oublie, n'hésitez pas à me rappeler à l'ordre.

Concernant la diminution du volume d'heures de formation, plusieurs facteurs impactent cette diminution. Certes, vous avez raison, on passe de 2 300 000 heures en 2024, à un peu plus de 2 millions en prévisionnel en 2025, parce qu'il s'agit d'une prévision aujourd'hui.

Pourquoi ? Vous avez parlé du désenflement de l'effet JO en disant que vous aviez eu "le nez creux". On avait aussi anticipé cette phase de désenflement, mais il n'y a pas que cela. Les orientations stratégiques de formation l'indiquent de manière très véhémente, on formera toujours au juste nécessaire, autant que de besoin, parce que c'est ce qui fait "tourner l'entreprise", si je peux me permettre cette formule.

Les volumes d'heures baissent parce qu'une partie des recrutements baisse. Même si le plan de recrutement reste soutenu, il est moins important que celui que l'on a connu en 2023 et 2024. Par effet mécanique, quand on a moins de recrutements, on a moins de formations initiales.

M. KERLEU.- Dans notre département, on a encore un besoin important de formations, et notre PDC 2025 augmente, contrairement à celui l'entreprise. Cela confirme un peu ce que vous êtes en train de dire.

Mme CHABENE.- Effectivement, comme on consolide un PDC EPIC, les effets de moyennes donnent lieu à ce que vous décrivez.

Moins de formations initiales par rapport à 2024 puisqu'on passe de 40 % à 30 %. Cela reste très soutenu mais impacte le volume d'heures.

Ensuite, tous les items que l'on additionne doivent faire 100 %. Pardonnez-moi cette simplification à outrance, mais par un effet mécanique de vases communicants, on va retrouver des baisses d'une part et des hausses de l'autre. Ce qui va augmenter, mais que vous ne percevez pas nécessairement de manière aussi fine, et c'est normal parce qu'il faut rentrer dans le détail des chiffres, c'est qu'on a établi une note de cadrage pour l'établissement des PDC pour 2025. On a demandé à toutes les directions de s'astreindre en méthode sur la manière de construire ces PDC. On a mis de côté la formation initiale qui ne fait pas débat, et on a défini des priorités formatives sur les compétences transverses.

Cela veut dire quoi ? Indépendamment du fondamental métier que vous décrivez, on a aussi des compétences transverses qui se retrouvent dans toute l'entreprise et que l'on souhaite développer. On retrouve l'excellence opérationnelle et l'excellence managériale, des sujets autour de la transition écologique, d'autres autour de la data, de l'IA, et surtout des sujets autour de la prévention des risques. Tous ces sujets sont cartographiés dans deux items qui s'appellent "stratégie d'entreprise" et "prévention des risques professionnels" qui augmentent.

On voit une baisse à certains niveaux, il y a des augmentations que vous ne percevez pas, mais cela augmente aussi par effet mécanique. Finalement, 2 millions d'heures, c'est ni plus ni moins que ce que l'on pense devoir déployer en 2025 pour former au juste nécessaire nos agents aux évolutions qu'ils devront conduire pour maintenir leurs compétences ou les développer.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Vous avez parlé tout à l'heure de stagiaires. Mes équipes savent à quel point ce terme me chiffonne, mais c'est le terme consacré dans la formation. Vous avez raison, il y a les stages d'un côté, les bonhommes de l'autre. Les stagiaires, c'est le nombre de jours que l'on passe en formation. Le volume de près de 100 000 stagiaires correspond à 100 000 jours en réalité. C'est une formule très spécifique à l'univers de la formation, qui peut difficilement être traduite pour le commun des mortels que nous sommes, parce que c'est un jargon très particulier.

Vous avez parlé des formations dites "centrales". C'est ce que l'on appelle les formations obligatoires qui relèvent d'une obligation de l'employeur et des salariés au titre de l'information, de la sensibilisation ou de la formation. Vous allez y retrouver les agissements sexistes, mais aussi les RGPD, la cybersécurité, il y en a plusieurs. Même si, dans votre esprit, elles impactent fortement les plans, en réalité, elles représentent une faible partie sur la valeur globale du nombre d'heures. On pourra revenir sur les chiffres à l'occasion, si vous le voulez.

Le dernier point que vous avez évoqué a trait à la question des tuteurs et maîtres d'apprentissage. Dans vos environnements très opérationnels, il s'avère que les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont souvent des membres de l'encadrement. Il y a une réalité légale à tout cela. Un tuteur et un maître d'apprentissage doivent être du même niveau, pardonnez-moi l'expression, que celui qui conduit un diplôme ou cherche un titre professionnel. Autrement dit, on ne peut pas avoir un opérateur pour maître d'apprentissage, si on passe un diplôme qui est de l'ordre Bac+4 ou Bac+5, et l'inverse n'est pas possible non plus. On ne peut pas, par exemple, mettre un agent de maîtrise auprès d'un apprenti ou d'un alternant, qui serait en train de conduire un titre ou une qualification de l'ordre de Bac+5. C'est un exemple pour que vous compreniez le schéma. C'est une obligation légale, on ne peut pas s'y soustraire.

M. KERLEU.- J'ai bien compris l'obligation légale, mais dans mon département on a des informaticiens, des personnes du bâtiment génie civil. Le manager est là pour manager. Parfois, il n'est pas du métier. Comment expliquer qu'un agent de maîtrise soit tuteur d'un salarié ? Pour moi, un agent de maîtrise récupère plein de tâches à droite à gauche avec des postes qui ont été supprimés, bref. C'est une tâche supplémentaire qui lui arrive dessus, alors qu'il n'est pas plombier et que le stagiaire passe un diplôme de plomberie. On ne parle pas de Bac+4 ou Bac+5. Cela nous pose un problème de savoir que le tuteur n'est pas la personne qui est réellement à 100 % dans l'activité concernée.

M. BAZIN.- Je voudrais donner une illustration des propos de M. KERLEU. Quand un agent de maîtrise se retrouve tuteur, il n'est pas en train de courir partout sur le réseau. Il est censé former un agent qui doit se retrouver dans l'encadrement et qui n'est finalement formé que par le personnel qui se trouve en dessous. On ne voit aucun encadrement sur le terrain. On forme la personne mais il ne nous est jamais rien proposé. Il est un peu difficile d'entendre ce que vous êtes en train de dire, même s'il y a une logique là-dedans. Il est évident qu'il faut être du même niveau, cela nous parle, mais ce n'est pas ce qui se passe dans la pratique et dans la réalité.

On est un peu embêté par les propos tenus, parce qu'on ne vit pas la réalité comme cela. On se demande si vous arrivez à comprendre notre position quand on fait cette remarque. D'autant que l'on n'a jamais de réponse, en dehors de celle de certains qui nous disent ne pas comprendre. Ces personnes ne sont peut-être pas assez "câblées" pour comprendre ce qu'on leur dit. On se débrouille pourtant pas mal parce qu'on arrive à faire des choses que certains ne feraient jamais. L'intelligence, ce n'est pas forcément ce que l'on pense.

Mme CHABENE.- Je vais rebondir sur la remarque des messieurs avant de répondre à votre question. Vous avez tout à fait raison. J'entends parfaitement ce que vous dites et je le comprends très bien. La réalité opérationnelle que vous vivez n'est évidemment pas tout à fait conforme à ce que le législateur a prévu. À mon niveau, je ne peux rien y faire.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

En revanche, il est possible de faire quelque chose et cela se fait. Je ne dis pas qu'il faut dévoyer le système, ne traduisez pas mal mes propos. Dans certains environnements, le constat fait par rapport à ce que vous évoquez, c'est qu'au final, accompagner un alternant sur le terrain c'est au fond ce que vous évoquiez tout à l'heure, c'est-à-dire de la mise en double. La question administrative d'être le maître d'apprentissage ou le tuteur peut s'avérer être juste une question administrative.

Il y a plein d'endroits où il y a des rattachements hiérarchiques et des opérations de mise en double sur le terrain. On imagine très bien un triptyque de cette nature. Un agent de maîtrise qui fait du management et qui a beaucoup d'autres tâches, qui ne serait pas nécessairement en opération, pourrait imaginer assurer le lien un peu fonctionnel et administratif en binôme avec quelqu'un qui est sur le réseau, sur le terrain, et en laissant la main pour la mise en double sur le lien opérationnel. C'est ce qui se fait le plus fréquemment, d'ailleurs.

M. MARQUES.- Je voulais rebondir. C'est la fonction ou le diplôme qui fait foi ? Il y a des personnes qui sont à une fonction mais qui n'ont pas le diplôme.

Mme CHABENE.- En réalité, ce sont les deux. On s'accommode avec la pratique mais en réalité ce sont les deux.

M. SARDANO.- Quand je lis le document, je le trouve génial. C'est joli, il y a beaucoup de jolis mots, plein de choses, l'ordonnancement est terrible. Après, je retourne à RDS, et je me dis que je ne suis pas dans le même monde, que quelque chose ne va pas. Qu'est-ce qu'on me raconte ici, et qu'est-ce que je vis en bas ?

C'est une vraie problématique, qui va être réglée puisque RDS n'existera plus. Je ne parlerai pas pour les autres départements ou BU. Je ne connais pas suffisamment leur vie, leur quotidien. Je pense néanmoins que pas mal de choses sont partagées. Je trouve cela regrettable.

On râle régulièrement contre l'appellation stagiaire. On veut bien qu'il soit utilisé, mais certains cursus se font en plusieurs fois et c'est autant de stagiaires. Cela ne représente pas réellement le taux d'accès à la formation. On s'est retrouvé au CSE 1 de RDS avec un taux d'accès à la formation 300 % parce que ce taux avait été calculé sur la base du taux de stagiaires. On a finalement obtenu cette donnée en nombre de salariés ayant eu au moins une action de formation dans l'année.

Mme CHABENE.- En réalité, c'est déjà un indicateur qui est partagé.

M. SARDANO.- Cela répondrait peut-être à la question du collègue, pour savoir combien d'agents partent réellement en formation. Le suivi de stagiaires est un peu compliqué.

Dans le document, un élément est embêtant. Dans le volume des pourcentages affectés à la formation figure la formation initiale liée à l'embauche. Or en 2023, on explose les chiffres parce qu'il y a un rattrapage à RDS, un prévisionnel pour les JOP. Automatiquement, les chiffres sont gonflés "de façon artificielle", mais ils peuvent se dégonfler l'année suivante. Cela peut générer des frustrations pensant que l'on faisait 7 % et que l'on n'en fait plus que 5. À la suite d'une expertise, on avait demandé il y a deux ou trois ans que la partie formation initiale liée à l'embauche soit à part.

M. LE PRÉSIDENT.- Peut-on écouter l'intervention, s'il vous plaît ?

M. SARDANO.- On a demandé de mettre à part ce qui dépend d'une politique ou d'une stratégie d'embauche, et qui n'est pas structurant. Cela m'amène à poser une autre question. En lisant le document, je vois revenir beaucoup de choses, la matrice en X, la résolution de problème. J'aime plutôt cela mais je ne suis pas sûr que l'intégralité des élus, ou au moins les commissaires, soit au fait de tout ce système.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Voir réapparaître ce genre de process au niveau des Comex, Codir et du management, donne l'impression que l'on est en train de basculer avec une vision différente de la gestion. On parle de *lean management*, c'est en partie lié. Un changement culturel s'opère avec la mise en place de nouvelles méthodes, les AIC que l'on fait parfois sans le savoir. J'aimerais savoir pourquoi cela réapparaît aujourd'hui. Avez-vous envie d'impulser quelque chose de différent ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je veux bien répondre à ce dernier point parce qu'on est en première ligne avec l'excellence opérationnelle. Les AIC, les méthodes de résolution de problème, les visites terrain, etc., se sont développées à la RATP depuis un moment. Jusqu'à présent, l'idée, était de les mettre en place là où les managers sentaient que c'était possible de le faire. Le petit changement n'est pas dans la mise en place d'outils nouveaux, mais dans la systématisation du recours à ces outils pour développer une culture partagée de la qualité de résolution des problèmes, de la bonne maîtrise de son terrain, de la bonne association des équipes au traitement des irritants, etc.

Il n'y a pas de nouveautés dans les outils et les méthodes. Il y a peut-être une inflexion qui est donnée dans le fait de déployer cela le plus largement possible en tenant compte de la spécificité de certains métiers car on ne fait pas l'AIC de la même manière quand on est REL ou agent de maîtrise ou encadrant à la maintenance où il y a une unité de temps et de lieu, mais on la fait partout, en tenant compte des spécificités.

Oui, il y a la volonté de déployer dans l'entreprise de façon large, quatre ou cinq fondamentaux que sont l'AIC, les visites terrain qui servent aussi à la maîtrise de la sécurité et de la santé, les AIC pour recenser les irritants et associer les équipes et la méthode de résolution de problèmes. Ce sont un peu les fondamentaux que l'on veut développer un peu partout.

Monsieur JONATA, est-ce que je peux me retourner vers vous pour solliciter une proposition d'avis ?

M. JONATA.- Vous pouvez, c'est l'heure.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y avait encore une question ?

M. KERLEU.- Désolé, j'ai une appréciation personnelle. Sans remettre en cause les signatures des quatre organisations syndicales représentatives autour de la table, j'ai le regret de dire que sur 2025, c'est aussi aux élus que vous allez enlever des prérogatives, et du coup des visions sur la formation. Je rappelle que le plan de formation ne sera plus vu à six mois, c'est dans le nouvel accord qui a été signé. Il n'y a plus les négociations syndicales non plus.

Bien que toutes les organisations syndicales aient signé, dont mon syndicat, c'est un regret que des prérogatives soient enlevées aux élus des CSE. Il fut un temps où on avait un regard tous les trois mois, puis tous les six mois. Maintenant, il n'y a plus que N-1 et le N+1.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Merci Monsieur le président.

✍ **Avis des élus du CSEC sur le prévisionnel du PDC 2025**

Ce PDC 2025 arrive dans une ambiance sociale nationale tendue, un dialogue social interne mobilisé, avec des axes budgétaires annoncés comme compliqués.

Les exigences du marché et la vision globale de la société imposent à des entreprises comme la nôtre des règles de maintien des connaissances, des compétences, et cela quel que soit le contexte.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Ce PDC présente donc :

1. *Une vision stratégique claire*
- *Une bonne prise en compte d'enjeux comme la transition écologique, l'intégration des technologies numériques et l'ouverture à la concurrence qui est désormais une réalité.*
- *L'utilisation de la formation comme un levier pour soutenir l'innovation et moderniser les métiers.*

2. *Une augmentation des stagiaires*
- *Une hausse de 8% est un indicateur d'engagement pour renforcer les compétences des employés.*

3. *Une répartition des priorités*
- *Accent mis sur les compétences clés et critiques, ainsi que sur les formations en leadership.*

4. *Une orientation budgétaire*
- *Avec 5,7% de la masse salariale dédiée à la formation, l'investissement reste significatif.*

Les élus constatent :

1. *Une réduction des heures de formation*
- *Une baisse de 13% du volume total d'heures semble contradictoire avec les ambitions affichées, surtout face à des besoins croissants dans les domaines critiques.*

2. *Un manque de flexibilité et inégalités sectorielles :*
- *Les disparités dans la répartition des heures de formation pourraient créer des tensions ou des déficits dans certains secteurs critiques*

3. *Un suivi et évaluation des formations :*
- *Les évaluations à froid sont insuffisantes pour mesurer l'impact des formations sur le long terme, ce qui peut limiter la pertinence des ajustements futurs.*

4. *Des contraintes budgétaires et leurs impacts :*
- *La réduction des investissements dans certaines formations essentielles, comme celles liées à l'innovation, pourrait compromettre les ambitions stratégiques.*

5. *Un transfert et maintien des compétences critiques :*
- *Bien qu'identifié, ce point semble encore sous-traité, particulièrement dans les métiers en tension.*

Ainsi les élus préconisent :

1. *De renforcer les heures de formation initiale :*
- *En augmentant les heures pour les métiers stratégiques pour éviter toutes ruptures dans la continuité des opérations.*

2. *D'évaluer et d'innover le modèle pédagogique :*
- *En intégrant des outils d'évaluation à long terme (par exemple, analyses d'impact post-formation) pour mieux ajuster les programmes.*
- *Promouvoir des formats innovants (e-learning, simulations immersives) pour maximiser l'efficacité.*

3. *De revoir les priorités budgétaires en :*
- *Rééquilibrant les investissements pour éviter de sacrifier les domaines critiques à court terme (innovation, digitalisation).*

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

4. *D'améliorer l'équité sectorielle en :*
- *Assurant une répartition plus homogène des ressources et des heures pour ne pas créer de disparité.*

5. *De soutenir la transition digitale en :*
- *Renforçant la formation liée aux nouvelles technologies et compétences numériques, ce qui semble encore sous-exploité.*

Globalement, ce PDC prévisionnel soulève une volonté d'adaptation face aux défis actuels.

Cependant, un ajustement plus audacieux des priorités et des méthodes serait nécessaire pour aligner les ambitions stratégiques avec les besoins opérationnels. Les élus du CSEC en date du 11 décembre 2024 propose au vote un ***avis motivé***.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Tout le monde n'a pas compris ce qu'était un avis motivé, si je comprends bien.

M. JONATA.- Un avis, en l'état, est déjà motivé. Le fait d'ouvrir sa bouche pour dire : j'ai un avis, je le motive.

M. BAZIN.- Ce n'est pas une bonne définition.

M. JONATA.- Pourtant, elle est claire. C'est le Code du travail en plus.

M. BAZIN.- Ce n'est pas éclairant…

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) – CFE-CGC (4).

Abstention : CGT (7)

➔ ***L'avis réservé est adopté à la majorité.***

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup pour ce point.

Mme CHABENE.- Bonnes fêtes de fin d'année à toutes et tous.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

XII – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

7. Consultation sur la création de la Direction Sûreté Groupe

Madame Stéphanie DORAIN, HR Business Partner – DRH

Monsieur Jean-Baptiste POUZENC, responsable prévention, action sociale – SUR/PCS

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- On va procéder à la consultation de l'instance sur la création de la BU Sûreté Groupe. C'est un dossier que l'on a vu la dernière fois dans le cadre d'une information. On procédera à la consultation de l'instance dès que M. POUZENC et Mme DORAIN seront là.

Mme AZEVEDO.- Je vais finalement laisser la lecture de l'avis à M. BRILLAUD.

M. BRILLAUD.-

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur la création de la Direction de la Sûreté Groupe

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance le 11 décembre 2024 doivent émettre un avis sur la création de la Direction de la Sûreté Groupe.

La création de DSG vise à harmoniser les pratiques de sûreté au sein de l'ensemble du groupe RATP, permettant un pilotage centralisé des risques et une gouvernance homogène. Le projet prévoit le transfert de 10 Équivalents Temps Plein (ETP) de la BU Sûreté vers le Secrétariat de la Direction Générale, incluant également la mission Défense et la mission MCP (mission coordination de la prévention).

Il est a noté que ces 10 salariés volontaires sont déjà formés pour leurs missions, qu'ils n'auront pas besoin pour l'instant de formation supplémentaire et qu'il n'y aura pas de déplacement géographique du lieu de travail.

Une évaluation des risques sera intégrée au Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) de l'unité SDG.

Le projet inclut également le transfert des activités de cyno-détection et des Véhicules d'Intérêt Général Prioritaire (VIGP) de la mission Défense vers l'Unité de Sécurité Privée de la BU RATP Sûreté.

La Direction Sûreté Groupe devrait être pleinement opérationnelle dès le 1er janvier 2025 après la consultation des élus du CSE central.

Les élus du CSE-C attachent une importance particulière à la Sûreté du Groupe et constatent que la création de la DSG constitue un renforcement significatif des dispositifs de sûreté, permettant une réponse plus centralisée, robuste et coordonnée face aux menaces actuelles, tant en Île-de-France que dans ses filiales.

Malgré quelques réserves émises sur l'absence d'intégration de la cybersécurité dans cette nouvelle structure, les élus du CSE C ne peuvent émettre qu'un ***avis positif****.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur BRILLAUD.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – CGF-CGC (4).

Contre : CGT (7).

Abstention : UNSA (5)

➔ ***L'avis est positif est adopté à la majorité.***

Merci à tous les deux. Comme indiqué par M. JONATA, cela n'a pas duré longtemps. Cela veut dire que le dossier a été bien instruit, cela a permis à tout le monde de se déterminer. Merci d'avoir pris la peine de venir soutenir le dossier jusqu'au bout.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

XII – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

8. Présentation du bilan des actions de la lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles

Monsieur Frédéric POTIER, délégué général – SDG/DGC

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons Frédéric POTIER pour la présentation de ce dossier que l'on avait envisagé de faire il y a deux ou trois séances.

On a fait une présentation identique en multi-syndicale mercredi dernier. Je n'ai pas l'habitude de commenter les réunions, mais j'ai trouvé que c'était vraiment une réunion extrêmement intéressante et que la qualité des échanges était à un très bon niveau. On a eu un échange très utile.

J'indiquais que l'on avait fait cette présentation la semaine dernière, dans une réunion pluri-syndicale que je me suis permis d'apprécier de façon très positive.

Je cède la parole à M. POTIER.

M. POTIER.- Bonjour à toutes et tous. Je suis le délégué général à l'éthique et à la conformité.

Cette présentation est assez traditionnelle, à ce moment de l'année avec Jean, que l'on a déjà fait dans plusieurs autres instances. La présentation n'est pas très longue. Je vous propose que l'on ait surtout un temps d'échanges entre nous, s'agissant d'un sujet important dans l'entreprise.

Je commence toujours par des chiffres car cela permet de regarder la réalité de ce phénomène. En 2024, comme en 2023, on est sur un niveau élevé de signalements de harcèlements sexuels ou d'agressions sexuelles. Depuis 2018, la tendance à la hausse est très marquée, avec des rebonds, ce n'est pas strictement linéaire. On voit que cette augmentation renvoie à un phénomène plus sociétal. On n'est pas simplement à se regarder le nombril à la RATP. Le phénomène touche toute la société. Il y a des chiffres similaires dans d'autres entreprises et d'autres structures.

Au-delà des signalements, ce qui est assez intéressant, c'est le nombre de mesures disciplinaires. Vous pouvez constater qu'elles sont en augmentation constante.

Tout cela traduit la crédibilité de notre engagement collectif et la professionnalisation de nos procédures, sachant qu'on ne fait pas de pilotage quantitatif sur ces chiffres. On n'a pas d'objectif chiffré à atteindre. On a un regard très froid, très lucide.

Il est extrêmement important d'avoir une libération de la parole et une écoute de la parole des victimes, mais aussi qu'une suite soit donnée aux signalements, et qu'il y ait des réponses avec des sanctions. En revanche, on ne cherche pas à atteindre une cible.

C'est un phénomène qui touche tout le monde, tous les départements, tous les milieux, tous les âges, tous les niveaux de diplôme. Il n'y a pas un profil type, ni une victime type et un auteur type. Cela touche aussi bien l'encadrement que pas l'encadrement.

On essaie d'avoir une forme de cohérence et d'homogénéité dans le suivi des procédures et des sanctions. On veut à tout prix éviter d'avoir des lieux où ce serait sévèrement réprimé, et d'autres où ce serait plus laxiste. Pour l'instant, on y parvient. On est très vigilant à ce niveau. On tient absolument à faire groupe.

Pour vous donner des détails un peu plus fins sur les signalements et les suites qui ont été données. En 2023, 47 signalements ont été reçus. On ne peut pas toujours aller au bout des procédures, soit parce que les présumées victimes refusent de se rendre à l'entretien de recueil des faits, soit parce qu'une victime rompt son contrat de travail, soit parce que l'auteur présumé des faits quitte l'entreprise, soit parce que les agissements mettent en cause des responsabilités qui sont externes. En 2023, on a par exemple envoyé un courrier à un directeur de l'IUT de Saint-Denis, parce

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

que l'auteur présumé des faits était l'un de ses élèves. On était sur une responsabilité qui n'était pas directement la nôtre concernant l'auteur.

L'année 2024 n'est pas finie. Cinq signalements sont encore en cours d'investigation. Trois stagiaires en formation sont des victimes présumées. J'attire votre attention là-dessus parce que cela doit nous interpeller, d'une part en termes d'exemplarité des responsables de formation, et d'autre part au regard des victimes par rapport à l'image que l'on peut renvoyer. Quand vous rentrez dans l'entreprise, que vous êtes en période de formation et que vous subissez des faits comme ceux-là, cela peut vous poursuivre et vous marquer pour la suite de votre carrière.

Dernier petit point sur 2024 pour évoquer un phénomène qui, hélas, se développe. On a eu à regretter des courriers de menaces, même des menaces de mort, de manière complètement anonyme, qui ont été reçus par des salariés dans leur bannette. C'est extrêmement difficile pour nous à investiguer. Il y a eu des dépôts de plainte à chaque fois, mais on n'est pas la police judiciaire ni la gendarmerie. On n'a pas les mêmes moyens techniques. Je vous le signale pour vous dire que l'on fait hélas aussi le constat de ce genre d'agissements.

M. JONATA.- Dans quel délai un agent, quel que soit son grade, peut-il interpeller une direction pour des faits qui sont passés ? Par exemple, pour des faits qui se sont produits en 2021 ou en 2020, y a-t-il prescription ?

M. POTIER.- Le délai de prescription est un peu particulier, dans le sens où l'employeur doit agir dans les deux à trois mois à partir du moment où les faits sont portés à sa connaissance. Il existe toutefois des dérogations. En revanche, la victime peut porter à notre connaissance des faits beaucoup plus anciens. Parfois c'est bien, parce qu'on sait que certaines agressions créent un choc traumatique. Des souvenirs peuvent parfois resurgir une ou deux années plus tard, voire davantage. On a eu le cas sur une ligne.

Une fois que l'on a reçu un signalement, on est contraint par un délai beaucoup plus réduit, de deux mois. On sait qu'en cas d'enquête, des auteurs présumés ou des témoins peuvent être en arrêt, en vacances, etc. Une marge est laissée à l'employeur par la jurisprudence.

Plus les faits sont anciens, plus il sera difficile de les corroborer. Parfois, des enquêtes se concluent comme cela, on ne dit pas que les faits n'ont pas eu lieu mais qu'avec nos pouvoirs d'enquête d'employeur, on n'a pas pu les corroborer. On fait ce retour à la victime en disant : ce n'est pas que l'on ne vous croit pas, mais nos moyens ne nous permettent pas d'aller plus loin. On serait d'ailleurs fautif de le faire.

C'est assez normé, cela s'est beaucoup professionnalisé ces dernières années.

Vous avez la traduction disciplinaire des faits que je vous ai présentés tout à l'heure, avec des mesures de second degré, de premier degré. En 2023, il y a eu huit révocations, un licenciement, et une fin de période d'essai. On dit souvent que l'on est sur une tolérance zéro. Quand les faits sont justifiés et graves, on atteint évidemment ce type de sanction.

Il peut être intéressant de noter la proportion de sanctions dirigées contre des encadrants : on était à 11 sur 31 en 2023 et à 5 sur 16 en 2024. La proportion est assez stable dans le temps, il est intéressant de le noter.

M. BRILLAUD.- Avez-vous le découpage par Département ou BU ?

M. POTIER.- On évite de donner une présentation par BU ou par direction. Jean me précise même qu'on ne le fera pas. Présenter ces données de manière trop fine comporterait le risque de dévoiler l'anonymat et de compromettre la confidentialité. On ne le veut pas. On préfère ne pas le faire parce que la rumeur circule facilement dans la maison. On préfère avoir une vision macro qui donne aussi du sens à un baromètre annuel.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Je passe aux différents outils dont nous disposons à la RATP. Je vais peut-être accélérer sur ces volets. On a des temps d'échanges dédiés aux femmes et aux hommes, des ateliers mixtes, des ateliers sur la lutte contre la discrimination. C'est Murielle DUBOIS, qui est notre excellente référente Groupe, qui les anime, qui ouvre des créneaux et les propose aux BU, aux directions, qui fait le lien avec les victimes.

Pour la partie formation et sensibilisation, on a un nombre de sessions extrêmement important. On a eu 43 sensibilisations en 2023, on en est à 112 en 2024. Sur le plan qualitatif, je vais souvent conclure ou ouvrir ces séances de sensibilisation. Parfois, je reste à la porte pendant 30 minutes parce que les stagiaires n'ont pas fini de discuter avec l'intervenante, ils ont besoin de débriefer, de parler. C'est bon signe. Ces séances ont du succès, elles sont utiles, nous en avons des bons retours.

Le réseau des Bienveillantes est une initiative de RDS. Ce ne sont que des femmes sur la photo, à part Jean CASTEX et moi, mais il y a des bienveillants qui sont aussi très actifs. Le dispositif fonctionne bien à RDS, on souhaite l'expérimenter à SEM en 2025.

Je vous propose un petit focus sur un sujet très aigu, celui des violences intrafamiliales. Cela touche les femmes, cela touche aussi des hommes de manière plus marginale mais réelle et parfois même tragique. Avec Mme DUBOIS, on est très attentif à ces cas. On utilise tous les leviers de l'entreprise, que ce soit le Point Habitat, nos collègues de la médecine du travail, le service social, les juristes, et même SUR qui nous aide et donne un coup de main sur ces questions.

En 2023, huit collègues ont été accompagnés. En 2024, nous avions huit demandes. Parfois, ce sont des cas vraiment lourds, aigus. Il arrive qu'il faille utiliser la mise sous protection des personnes parce qu'il faut être très réactif.

À la suite des discussions que l'on a eues avec vos collègues référents harcèlement dans les CSE, je pense que notre prochaine campagne de communication interne sera dédiée à ce sujet (affiches, flyers sur ce thème). Je crois vraiment que l'entreprise peut être le lieu de secours lorsqu'il y a des violences intrafamiliales.

M. JONATA.- Je rebondis rapidement sur ce sujet qui est très prenant. On rencontre énormément d'agents qui sont dans ces cas. Le problème c'est que l'encadrement ne sait pas les prendre en compte. Au niveau de l'entreprise, on ne sait pas faire, un manager qui récupère un agent dans cette posture ne sait pas faire. Il est compliqué de connaître le schéma. Il y a peut-être des structures, au sein du RH…

M. LE PRÉSIDENT.- Ce que l'on peut vous recommander, c'est de vous adresser aux assistants sociaux et à leur réseau. Ils sont parfaitement informés de ce qu'il faut faire. Ils sont voisins du point Habitat, or cela passe souvent par là pour trouver des hébergements d'urgence protégés et mettre des victimes à l'abri. Je vous recommande de passer par ce réseau, ils savent très bien faire.

M. JONATA.- C'est quelque chose que je connais, j'ai appris, je sais faire. En revanche, sur le terrain, beaucoup d'encadrants et de managers ne savent pas cela ni que cela peut se gérer directement au niveau de la préfecture de l'arrondissement de l'agent. C'est direct. Réglementairement, chaque préfecture garde un certain nombre de logements en stock pour les personnes, surtout les femmes, qui se font agresser. Malheureusement, on ne le sait pas. Il faudrait peut-être avoir une autre communication plus élargie à ce sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut faire partie de la communication sur les violences intrafamiliales.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE SECRÉTAIRE.- On parle toujours des managers, mais ils peuvent être victimes eux-mêmes de ce genre d'agissements. Je pense qu'il faut surtout que tout un chacun soit en capacité de donner les bons conseils. Il me paraît important de donner l'information la plus large possible pour indiquer à quelles personnes il faut s'adresser. Le tout est d'avoir dans son entourage quelqu'un qui prenne cela en charge en conseillant d'appeler tel numéro pour trouver une solution. Bien souvent, il y a des signes mineurs que l'on ne voit pas au premier regard. En tant qu'employeur au CSEC, cela peut arriver de temps en temps. On est parfois obligé de "prendre des pincettes" pour arriver à parler à la personne. On sent bien qu'il y a un problème, on ne sait pas comment le définir.

On a vraiment un travail de sensibilisation vis-à-vis de tous les salariés, de l'opérateur au cadre supérieur, pour avoir le bon réflexe. Ce n'est pas évident, je pense qu'il faut une formation et surtout avoir le bon numéro et le bon contact.

M. SARDANO.- C'est un sujet qui me tient à cœur. Je vais peut-être parler avec un peu d'émotion dans la voix parce qu'aujourd'hui, j'ai honte vis-à-vis d'une salariée. Elle est venue vers moi avec une collègue parce qu'elle était victime de propos sexistes. Je peux vous les citer, il y a même un témoignage écrit de l'un de ses collègues. Lors d'une réunion un peu festive, en séminaire, elle est habillée en civil. Son N+1 lui dit : tiens, les AF, vous êtes en balade, vous vous promenez le minou. Ce sont déjà des propos un peu déplacés. Deuxième propos : vous êtes venues pour pécho ce soir ?

Ce n'était pas la première fois, elle nous a contactés en disant qu'elle n'en pouvait plus. Elle était en démarche de mobilité non officielle. Un centre bus à côté lui proposait un poste avec une promotion pour devenir agent de maîtrise. Elle a pensé que c'était peut-être une façon de quitter le lieu où il y avait une personne toxique. Quand son N+1 a appris cela, il l'a menacée d'une sanction disciplinaire pour indiscipline. J'ai des enregistrements, il lui parle sur un ton… Sincèrement, toutes les personnes qui ont entendu les propos ont été choquées.

Quand les collègues de la CFE ont été informés, ils ont fait une déclaration immédiate qui a déclenché une enquête. De mon côté, j'écris à Mme DUBOIS en parlant d'agissements sexistes. On me répond qu'elle me contacte. Il se passe plus d'une semaine entre l'envoi de mon courrier et la réception de la réponse. Pour une personne qui doit aller travailler tous les jours avec un N+1 de cette qualité, c'est une semaine d'horreur.

Sa mobilité lui est refusée. Elle devient tricarde vis-à-vis des autres managers, parce que son n+1 est un ancien du centre et qu'il connaît tout le monde. Il prétendra qu'elle s'en prend à lui et racontera plein de choses. Plus personne ne veut parler à cette femme. En plus, on essaie de lui dire : tiens le coup, ton n+1 part à la retraite dans deux mois, mets-toi éventuellement 15 jours en maladie. De toute façon, elle est tombée malade. Finalement, son n+1 a décidé d'attendre l'échelon 30 et donc de décaler son départ à la retraite. Elle s'est retrouvée avec son n+1 toujours aussi odieux avec elle, mais qui se débrouille pour qu'il n'y ait plus de témoin.

Le directeur de l'unité est au courant puisqu'on a déposé une alarme sociale avec ma collègue, Mme LARUELLE, qui s'occupe des agissements sexistes au niveau de l'UNSA. On a été reçu par le directeur de centre, par la RRH, par le RER H qui lors de l'entretien a dit : oui, mais il est comme cela… Tout le monde est au courant que cette personne est comme cela, qu'il parle aux femmes comme cela, ce n'est pas méchant.

Aujourd'hui, j'ai honte parce que je n'ai pas réussi à protéger cette personne.

M. LE PRÉSIDENT.- Est-ce qu'une enquête a été déclenchée ?

M. SARDANO.- Je ne sais rien. On n'a aucune nouvelle.

M. LE PRÉSIDENT.- On va prendre le cas hors séance, Frédéric vous fera un suivi.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. SARDANO.- J'ai honte parce que je n'ai pas réussi à la protéger. On a réussi à avoir un entretien avec un directeur qui nous a promis de la mettre à l'écart pour la protéger mais 48 heures après, plus rien, tout était inversé. On n'avait plus aucun moyen d'action. Il y avait une sorte d'omerta en local.

M. POTIER.- Je crois savoir de quoi il s'agit mais la règle est de ne pas commenter des cas individuels. Je pourrai peut-être vous apporter des précisions lors d'un entretien ultérieur.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela ne veut pas dire que l'on ne peut pas vous faire un retour sur le cas que vous venez d'évoquer.

M. BAZIN.- C'est toujours douloureux d'entendre un certain nombre de propos et compliqué de voir qu'aujourd'hui nos réflexions sont posées et bien cadrées, parce qu'on a la connaissance qui nous le permet et qui nous permet aussi de cataloguer ou de juger tel ou tel. C'est assez factuel.

Cela existe dans l'entreprise. On a peu à peu décliné les agissements sexistes et autres violences que peuvent subir les agents. Quand je parle d'agent ce n'est pas typé, ce n'est pas seulement d'un côté, cela existe de l'autre côté. Quand cela arrive de l'autre côté, cela mène parfois au suicide, et là il est trop tard.

Aujourd'hui, très factuellement, des décisions sont posées. On ne laisse plus rien passer. Cela se comprend, je n'ai pas de souci avec cela, c'est intolérable, et on sanctionne à tout va. On oublie qu'avant, quand des agissements comme ceux-là étaient dénoncés, rien n'était fait, rien n'était dit.

Aujourd'hui, peut-être avec l'excuse de vouloir bien faire, au lieu de récupérer ces personnes, de les intégrer dans des processus qui permettraient de rectifier le tir, on a déjà posé un jugement et ils sont directement licenciés. J'entends le cas exposé par M. SARDANO, il illustre bien les problématiques que l'on a dans l'entreprise. Il devient toutefois difficile d'entendre un certain nombre de choses et de penser que la solution va être implacable, qu'il n'y aura pas de retour. Jusqu'à présent, on n'avait rien à dire aux agents tant qu'ils faisaient un service bien rendu, à la limite on était capable de fermer les yeux.

Je vous rappelle qu'il y a eu dans l'entreprise une histoire de fichiers pour le passage des agents de bus justement. Quelle a été la solution ? Une sanction, peut-être, un placard ? Ce n'est pas au bon niveau.

Si on doit reprendre tout cela et partir du principe qui est posé aujourd'hui, combien de personnes doivent quitter l'entreprise ? C'est compliqué. Je vous entends parler. Je ne veux pas prendre la défense de personnes qui agissent mal, je vous le dis mais je fais un constat. Aujourd'hui, on a un certain nombre de choses à notre disposition et on a la facilité de parler de ce sujet, mais on ne se rend pas compte. Je crois avoir déjà évoqué avec vous le fait qu'un jour, un agent homme qui vit mal une situation va préférer se taire, parce qu'il se sent humilié et ne veut pas avoir à s'ouvrir à un étranger, alors qu'il vaut mieux parler pour éviter de passer à l'acte. Que ce soit un N+1 ou quelqu'un du service social, c'est très compliqué. L'agent va s'enfermer dans quelque chose qui risque de conduire à un vrai drame.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai entendu plusieurs choses dans votre intervention, M. BAZIN.

L'entreprise est dans cette situation depuis longtemps. C'est pour cela que l'on agit, pour que cela cesse. On ne peut pas régler les problèmes d'il y a 20, 30 ou 40 ans.

Si j'ai bien compris, vous trouvez qu'il y a peut-être un peu de rigueur ou de systématisme dans les sanctions prises.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. BAZIN.- Il en faut !

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai aussi compris dans vos propos qu'il y avait une forme d'impunité en fonction du niveau hiérarchique des présumés coupables, je vous garantis avec Frédéric, que ce n'est pas le cas. Un tiers des personnes qui font l'objet de sanctions, y compris de révocation, sont des encadrants. Cela correspond à la proportion des personnes qui sont accusées. Il n'y a pas de tolérance en fonction du niveau hiérarchique.

Les premières fois que l'on a fait cela, j'ai entendu dire qu'il fallait laisser une espèce de seconde chance et que l'on ne pouvait pas changer de culture du jour au lendemain. Cela fait cinq, six ou sept ans que l'on travaille sur le sujet. Ce n'est plus possible de laisser penser que les salariés n'ont pas entendu le message que c'était insupportable. On assume avec une forme de sérénité, le fait que certains comportements sont tellement inadmissibles, que le maintien de ces personnes dans le collectif de la RATP n'est pas possible. Je pense que l'on a suffisamment averti. Au-delà de la RATP, la société a envoyé beaucoup de messages d'alerte aussi. La RATP n'est pas en dehors de la société.

La dernière chose que j'entends, si j'ai bien compris, c'est que l'on a eu du mal à libérer la parole d'une catégorie de victimes, en l'occurrence les femmes, et que ce n'est pas toujours facile pour elles. C'est un des sujets que l'on a longuement évoqués dans la réunion pluri-syndicale. C'est peut-être encore moins facile pour d'autres types de victimes, les hommes. À l'occasion d'un certain nombre d'enquêtes, on a vu des agissements sexistes ou des agressions sexuelles entre hommes. On s'est aperçu que c'était effectivement très difficile à évoquer pour les raisons que vous avez évoquées. On essaie, par l'intermédiaire de Mme DUBOIS, d'organiser la sensibilisation de façon "asexuée" en évitant d'avoir le préjugé que ce sont toujours les mêmes catégories qui sont victimes et que ce seraient toujours les mêmes catégories qui seraient auteurs.

Comme le disait en introduction Frédéric, il n'y a pas un cas type d'harceleur ni un cas type de victime. On est tout à fait conscient que cela peut arriver à n'importe qui, dans un cas comme dans l'autre. On est conscient de ne pas encore être arrivé à une situation satisfaisante. On n'est malheureusement pas complètement surpris du témoignage de M. SARDANO. Lutter contre 40 ou 50 ans de culture est un travail de tous les jours.

Vous parliez d'hétérogénéité dans la formation tout à l'heure. Dans l'entreprise, on a une tolérance très hétérogène sur ce genre de comportement aussi. Il y a des endroits où c'est encore trop admis. C'est non seulement courant, mais admis, quelquefois même implicitement. C'est le travail de tous les jours de Mme DUBOIS, pour qui j'ai la plus grande admiration, parce que c'est l'une des personnes qui contribuent au changement de la culture de l'entreprise, et il n'y en a pas beaucoup.

Mme GUEROULT.- Je ne sais pas s'il y aura un temps pour les déclarations. Je voulais revenir sur le témoignage de M. SARDANO. Au travers des éléments factuels énoncés, il y a deux aspects que je voulais mettre en lumière. La première est que la parole est risquée, faire parler les personnes de situations vécues est risqué, mais l'écoute l'est aussi. Pour la personne qui écoute, que ce soit Mme DUBOIS, les représentants dans l'entreprise ou nous-mêmes, il est nécessaire de pouvoir être soutenus. C'était le premier point.

Ensuite, il y a quelque chose de très beau dans la sincérité de notre collègue qui dit qu'il a honte. Dans le domaine des violences, une phrase est souvent répétée : il faut que la honte change de camp. Ce n'est pas aux victimes d'avoir honte, ce n'est pas aux aidants non plus. Cela doit faire partie des communications sur l'accompagnement des victimes, sur l'accompagnement contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

M. JONATA.- Cela devrait faire partie de la culture sécurité de l'entreprise.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. POTIER.- Je pense que l'on n'a pas à rougir de ce que l'on fait. Il ne faut pas non plus faire de triomphalisme. Quand on vous présente ce que l'on fait, on ne dit pas qu'il n'y a plus de travail. On a la conviction que ce qui est fait est cohérent, sensé, efficace. Sachant qu'il y a encore du travail à faire, on va aller plus loin. C'est la suite de la présentation.

Vous connaissez la campagne que l'on a déclinée depuis 2022 sur la tolérance zéro, avec des affiches petit et grand formats, des vidéos, des liens Internet, des capsules, dans l'idée de libérer la parole et de donner confiance. Ce sont à chaque fois des témoignages réels, ce ne sont pas des phrases inventées mais des verbatims qui ressortent des enquêtes ou des ateliers. C'est vraiment notre environnement de travail à tous.

En 2024, on avait choisi un thème un peu original. Peu d'entreprises se sont lancées dans ce thème, il s'agissait de travailler sur les questions de la rumeur et de la réputation. Vous connaissez les réputations de filles faciles, etc.

M. JONATA.- Ou d'hommes faciles.

M. POTIER.- Cela peut aller dans les deux sens, tout à fait. Il s'agissait de travailler sur l'effet dévastateur de ces propos sur le collectif. On a essayé de travailler cela. On a sorti une affiche. Je pense que c'était une belle action. Cela a aussi été fait par vidéo. On continue d'innover, de faire des propositions.

Je pense que le visuel de l'an prochain sur le thème des violences conjugales est bien, on l'a bien ancré dans nos murs et nos lieux de travail.

Les perspectives pour 2025 ont été validées par le Comex. Le sujet du "faire groupe" est régulièrement évoqué par le président. Celui des violences sexuelles et sexistes en est un extrêmement important. Il ne faut pas que les évolutions de périmètres et l'ouverture à la concurrence aboutissent à une forme de rupture d'accompagnement sur ces questions.

L'un des objectifs fixés en 2025 avec Mme DUBOIS, tous les autres collègues et le collectif des directeurs, est de s'assurer que l'on puisse avoir un bon niveau d'accompagnement partout dans l'entreprise, que l'on puisse être sensibilisé aux discriminations, aux violences sexistes et sexuelles, que l'on puisse avoir une harmonisation de nos pratiques en matière de signalement et de sanctions. Je sais que M. AGULHON est très vigilant là-dessus. Quand on a l'impression que des cas pourraient être traités différemment en fonction des endroits, on se réunit à plusieurs. Ce sont des sujets tabous qui mêlent l'intime et la vie privée, des sujets suffisamment difficiles pour penser que l'on est plus intelligent à plusieurs. On se réunit à plusieurs avec des spécialités différentes, les juristes, les opérationnels, les RH, la Com et les TIC, ce regard croisé est absolument indispensable.

Le deuxième objectif est de promouvoir l'engagement du Groupe dans la lutte contre les violences intrafamiliales. On fera une campagne de communication interne. On refera aussi le format grande conférence à l'Espace Van Gogh, car cela avait été très apprécié, peut-être avec la projection d'un documentaire et un débat. Nous avions eu beaucoup de retours positifs de collègues. On essaiera de réitérer le modèle avec des intervenants spécialistes du sujet.

Enfin, parce qu'on ne hiérarchise pas les sujets, il y aura des actions contre la haine anti-LGBT, suite à la signature de la charte de l'Autre Cercle qui doit intervenir très prochainement, charte d'engagement contre les discriminations anti-LGBT. La charte signée est le début de l'histoire, on ne se fait pas plaisir en signant une charte, il faut que les actions suivent. Sur le sujet LGBT, on avait mis un visuel sur l'homophobie dans une vidéo et une affiche de la campagne d'il y a deux ans. On considère que la lutte contre la haine et contre les discriminations, c'est un tout. Il y a des sensibilités, une attirance, mais c'est un bloc commun de lutte contre la haine.

J'ai terminé.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Avez-vous les chiffres des violences ou discriminations LGBT+ ou LGBT à la RATP ? Est-ce un sujet majeur à la RATP ?

M. POTIER.- Oui, il y a des cas, cela reste assez marginal en nombre. On peut avoir des cas de harcèlement ou de propos homophobes, il peut aussi y avoir du caractère homophobe dans du harcèlement d'ambiance avec des comportements virilistes exacerbés dans certains environnements. Il y en a, mais cela reste assez faible en proportion. Il faut évidemment traiter cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Au-delà des cas qui nous remontent, il y a quand même ce que l'on pourrait appeler une ambiance. Ce n'est pas très éloigné des discussions que l'on vient d'avoir sur le sujet des agissements sexistes et du harcèlement sexuel. Je crois vous avoir déjà raconté ici qu'il y a 5 ou 6 ans, j'ai eu entre les mains un modèle 18 d'une personne qui avait un sentiment d'impunité et qui se plaignait d'avoir eu entre les mains un tract distribué par Homobus qui, dans des propos scandaleux, dénonçait cela. Quand vous avez l'utilisation d'un outil aussi institutionnel qu'un modèle 18 pour tenir des propos tels que ceux-là, cela veut dire beaucoup de choses.

Il se trouve que dans le même moment, j'avais rencontré une dame de l'atelier de Belliard qui avait retrouvé tous ses outils peints en rose. Vous voyez, à l'époque on avait des servantes pleines d'outils ! Par ailleurs, elle avait revendiqué une orientation sexuelle. Même si seuls quelques cas remontent, je pense que ce sujet mérite d'être inscrit dans les priorités 2025.

M. BRILLAUD.- Pour continuer sur le même sujet, pourquoi n'avez-vous pas intégré les discriminations liées au racisme et à l'antisémitisme ? À mon avis, ce sont des questions plus prégnantes dans l'entreprise que le LGBT.

M. POTIER.- On ne hiérarchise pas. Cela n'y figure pas parce que c'est une présentation sur les violences sexistes et sexuelles dont fait partie l'homophobie. On traite tous les fléaux avec la même vigilance. Simplement, comme nous avons un temps dédié à un sujet, cela ne figure pas là. Évidemment, les cas de discrimination raciste ou antisémite sont traités dans l'entreprise.

M. KERLEU.- J'ai une petite salve de questions.

Il n'y a pas assez de consignes transversales au niveau des départements qui font comme ils veulent s'agissant de la présentation en séance de ce point. On regrette l'absence d'homogénéisation des procédures au sein de l'entreprise. En discutant entre nous, on s'aperçoit que selon les départements, ce point fait l'objet d'une présentation récurrente, annuelle ou d'aucune présentation. On regrette que ce point ne soit pas présenté de façon récurrente dans tous les Départements car je pense qu'il y a un besoin. Vous dites que vous interveniez en CSE, je ne sais pas dans lesquels mais pas partout en tout cas.

On a aussi noté une méconnaissance des référents des élus du personnel. Il est nécessaire d'améliorer la communication auprès des agents sur l'existence d'un référent harcèlement au sein de chaque BU, pour permettre son identification et de faciliter sa sollicitation. La direction a identifié clairement des référents mais ceux-ci sont peu connus par les élus du personnel. Il n'y a pas de communication sur ce sujet.

Sur la formation, un point a été fait dans chaque département de l'entreprise, il a parfois été fait en e-learning. On se demande comment avoir des interactions quand on est devant un PC.

On s'interroge sur l'accompagnement du collectif de travail à la suite d'une enquête interne, que la véracité des faits déclencheurs ait été objectivée ou pas.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

À la lecture du document présenté, il nous apparaît nécessaire de rappeler que des hommes sont aussi victimes des violences sexistes et sexuelles. On parlait de LGBT, mais le spectre est plus large.

Le nombre de 112 sessions de formation en 2024 paraît faible.

Existe-t-il un dispositif d'évaluation de l'efficacité de la politique de prévention contre les agissements et violences sexistes ou sexuels ? Aujourd'hui, le marqueur, ce sont les sanctions avérées. Les faits relatés sont-ils moindres depuis qu'une communication est faite ?

La dernière question porte sur la visibilité de la procédure, du signalement à son traitement jusqu'à la procédure disciplinaire. Des éléments sont divulgués, alors que c'est confidentiel. Quand quelqu'un va voir son N+1 et que l'on passe ensuite par le référent, des aspects sont souvent divulgués. Il y a un problème de confidentialité.

Je ne sais pas si tu veux compléter sur le sujet, Patrice ?

M. MAUGERI.- La demande d'attention, c'est une procédure. Il y a des délais d'enquête et un délai d'une semaine avant qu'il y ait une réaction. Il devrait y avoir au moins une mesure de protection avec une séparation de la victime présumée et de l'auteur présumé. À une époque, la procédure avait été présentée au CHSCT. On avait relevé plusieurs défaillances comme la nécessité d'une mesure d'éloignement pour éviter des suicides, cas extrême, ou la reprise de mauvais comportements.

S'agissant du déroulement de l'enquête et de la procédure, il y a aussi un souci car des personnes sont susceptibles d'être informées en cas de signalement. Les représentants du personnel sont soumis à la clause de confidentialité. Ils ont interdiction de divulguer ce type d'information et peuvent même être poursuivis pour cela. Du temps du CHSCT, il était légitime que l'on soit intégré dans la boucle, mais cela nous a été refusé. Cela rejoint les questions collectives que l'on a pu entendre, sur le fait que l'on doit aussi pouvoir intervenir. Si on n'est pas informé d'une enquête en cours, on ne sera pas en mesure de pouvoir soutenir les victimes potentielles, ni d'aider dans la résolution du problème.

Je voulais cadrer un peu mieux la question.

M. KERLEU.- J'ai une dernière question. Pourquoi ne proposez-vous pas des formations avec des associations spécialisées ? Dans mon département, la hiérarchie a décliné une sensibilisation. Avez-vous pensé à des associations spécialisées, cela se fait-il déjà ? Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose que l'on réponde à la série de questions de M. KERLEU.

M. POTIER.- Sur les formations, il y a des formations dédiées par des associations spécialisées qui interviennent, ce n'est pas seulement la hiérarchie. On pourra vous donner la maquette de tout ce que l'on propose. Le panorama est large, très complet et très apprécié.

Sur la réactivité de la mesure, on n'attend pas une semaine pour répondre aux victimes et mettre en place des mesures. On fait du cas par cas. Il y a un contact avec la victime elle-même. On ne peut pas contacter la victime directement. En revanche, on lui transmet des informations pour qu'elle-même nous saisisse, parce que des personnes peuvent choisir d'aller porter plainte directement, sans utiliser les outils de l'entreprise. C'est le droit des victimes, il faut le respecter.

Par le passé, les entreprises françaises avaient le réflexe d'éloigner la victime, de l'extraire de son milieu, pensant que cela la protégerait, mais c'était un peu la double peine pour elle puisque non seulement elle était la victime mais qu'en plus, elle changeait d'ambiance. Aujourd'hui, on ne fonctionne plus comme cela, on agit au cas par cas. On regarde si, dans les mesures

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

conservatoires nécessaires, il faut éloigner l'auteur supposé. Parfois, c'est la victime supposée et l'auteur supposé. On ne s'interdit rien, il n'y a pas d'automaticité. On essaie de mettre en place la mesure la plus efficace.

Sur l'efficacité des politiques de prévention, je vous le dis franchement, on n'arrive pas à savoir si le nombre de cas diminue à la suite de la prévention. On peut presque dire que c'est l'inverse, plus on fait de la prévention, plus les signalements sont nombreux. On n'a pas de cible ni de politique chiffrée sur ces affaires, parce qu'on refuse d'en avoir une. On a quand même la conviction profonde que ces efforts de prévention et d'information sont absolument nécessaires en termes de pédagogie. On ne va pas arrêter. Il est possible qu'un jour on puisse mesurer dans les baromètres si cela va mieux ou moins bien, ce sera subjectif. C'est presque impossible de mesurer l'efficacité de ce type de mesure.

Je trouve que les 112 sessions sont un chiffre éloquent. D'après ce que je comprends, vous trouvez que ce n'est pas suffisant. Vous regrettiez qu'il n'y en ait pas plus. Là non plus, on ne se fixe pas de cible. Je serai ravi qu'il y en ait 114 ou 120 demain. C'est une question de programmation. Quand ce sont des ateliers, on se fixe un maximum de 12 personnes. On essaie de faire des petits comités. S'il faut ouvrir d'autres créneaux, on le fera. Il n'y a jamais eu de contrainte budgétaire qui nous a fait refuser un atelier par manque d'argent ou parce qu'on avait atteint un chiffre. On n'est pas du tout dans cette logique.

M. KERLEU.- On parle là de sensibilisation pour les équipes mais pas pour les référents.

M. POTIER.- Effectivement, ce ne sont pas des formations pour les référents. On rencontre les référents une fois par an. On a eu un temps de formation lié au sujet LGBT avec les référents harcèlement la semaine dernière. L'année passée, on avait traité le sujet des discriminations, de mémoire, et avant cela, un sujet sur les violences conjugales. Ces formations ont lieu une fois par an mais il n'y a pas d'objection de ma part à proposer une deuxième session. Il y a néanmoins des questions de disponibilité des uns des autres.

S'agissant du e-learning, vous avez raison. Pour nous, le e-learning n'est pas le socle fondamental de la sensibilisation, cela vient en plus. Il est toujours mieux qu'il y ait un peu de e-learning que rien du tout, mais pour nous ce n'est pas le cœur du sujet. Le cœur de la formation c'est un contact physique avec quelqu'un qui est formé et qui a l'habitude de venir nous voir et qui connaît bien nos environnements. On est d'accord avec vous mais cela fait partie du package.

Sur l'identification des référents harcèlement, depuis cette année il existe une page sur Urban avec les numéros de téléphone des référents. Cette page doit être affichée ailleurs. Il est probable qu'il faille progresser sur le sujet. Si vous avez des idées, on est à disposition pour les expertiser. Je n'ai pas de solution magique.

M. KERLEU.- Dans mon département, un référent a été élu par les élus du CSE, il est doté d'un téléphone mais son numéro n'est pas communiqué. Aujourd'hui, vous les avez équipés d'une ligne téléphonique spécifique mais personne ne les connaît et ne les appelle parce qu'ils ne sont pas connus et leur numéro non plus.

M. POTIER.- Cet outil de communication fait suite à une demande des référents harcèlement eux-mêmes, il y a deux ans. C'était parfaitement légitime, ils ne voulaient pas qu'une victime de harcèlement sexuel les appelle sur leur numéro personnel, ils souhaitaient avoir un téléphone ou un numéro dédié.

M. LAMASSE.- C'est dans la QVCT.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. POTIER.- Je trouvais que c'était une très bonne remarque. Nous en avons tenu compte. Nous avons mis à leur disposition un téléphone avec un numéro. S'ils ne veulent pas l'utiliser, ils n'en ont pas d'obligation. Il reste à faire connaître ces numéros ce qui renvoie au sujet évoqué tout à l'heure.

S'agissant de la présence en CSE…

M. LE PRÉSIDENT.- C'est le point évoqué dans la réunion multilatérale, à savoir peut-on systématiser un point de présentation des statistiques dans tous les CSE ? On en a discuté dans la réunion que j'évoquais tout à l'heure. On y réfléchit mais on ne fera pas une présentation des résultats d'un département dans le CSE de ce département. Si on fait cette présentation, ce sera pour donner l'occasion de discuter de ce sujet. On est en train de documenter le sujet.

Je finis de répondre à la question de la confidentialité et de la présence des membres du CSSCT dans les enquêtes. Les personnes amenées à témoigner dans les enquêtes signent un engagement de confidentialité qui a la même valeur, censément, que celui qui tient les élus. Cela fonctionne plus ou moins bien mais l'engagement de confidentialité est le même. On a aussi eu une discussion assez fouillée sur la question de l'accompagnement, la semaine dernière. Il n'est pas question d'associer les représentants du personnel à l'enquête telle qu'elle est là. À la fin, c'est l'employeur qui a la responsabilité pénale que vous nous rappelez, quant à la santé et la sécurité. On assume notre responsabilité.

En revanche, comme le disait M. BAZIN tout à l'heure, il n'est pas facile de se déclarer victime ou témoin, etc. On réfléchit aux prolongements à donner à nos discussions de la semaine dernière sur la question de l'accompagnement de ces personnes.

M. JONATA.- Je ne vais pas revenir sur le point qui m'intéresse à savoir le racisme. J'en ai déjà subi en long, en large et en travers, on ne va pas répéter cela ici.

Le sexisme a différentes facettes, il ne faut pas se cantonner à une seule forme. Dans les éléments de prévention, il faut éclaircir la partie sexisme. Il me semble utile de développer le maintien des connaissances. On entend souvent dans les départements : es-tu formé ? Oui, depuis deux, trois, quatre ou cinq ans. Or, on perd la culture de la connaissance et on revient à la base sur les actions, les propos, oubliant que le monde a changé et que l'on doit apprendre à tenir sa langue lorsqu'on est devant une population féminine ou LGBT ou autre.

Le maintien des connaissances est aussi important que la formation. Cela rentre directement dans les éléments de prévention que l'on peut apporter aux nouveaux qui suivent le circuit.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur JONATA.

M. NOBLAYE.- Les chiffres que l'on a vus sur le nombre de signalements m'ont interrogé. J'ai essayé de regarder ce que je pouvais trouver concernant ces éléments sur Internet. Une enquête de la DARES sur les conditions de travail de 2016 montre que 0,7 % des salariés ont déclaré faire l'objet de propositions à caractère sexuel de façon insistante au cours des 12 mois précédant l'enquête, et que 2,8 % des salariés ont fait l'objet de propos obscènes ou dégradants.

Si on rapportait ces pourcentages au niveau de notre entreprise, on devrait avoir entre 300 à 1 200 signalements. Or, le nombre de signalements est bien en-deçà. Il y a de vraies interrogations sur le sujet. L'enquête est bien documentée et explique que ces pourcentages sont transposables partout en Europe, qu'ils sont pratiquement identiques dans tous les secteurs d'activité.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Dans les échanges que l'on a eus avec les collègues, on voit qu'il nous manque quelque chose. Vous l'avez dit tout à l'heure, il y a plus de 50 ans de mauvaises habitudes. Nos chiffres depuis 2018 montrent une légère progression mais on est loin des pourcentages annoncés dans cette étude. Je pense que c'est autant d'agents qui souffrent en silence. Je ne sais pas si c'est une question de moyens mais il faudrait creuser pour essayer de faire en sorte que ces pourcentages diminuent vraiment.

Ce n'est pas une attaque en règle vis-à-vis de la direction mais comprenez que le nombre de 47 depuis 2023 interroge.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que l'on retrouve dans toutes les organisations l'écart entre les chiffres de la DARES et ceux-là. Je pense qu'il y a un écart entre ce que quelqu'un peut dire dans une enquête type DARES, et le fait d'aller faire un signalement. Cet écart n'est pas propre à la RATP, cela ne veut pas dire qu'il n'existe pas ou que ce n'est pas un problème. Les raisons pour lesquelles il faut développer les sensibilisations c'est que, selon nous, leur développement permettra de diminuer cet écart et d'augmenter le nombre de signalements.

La question est de savoir comment déverrouiller l'organisation, les personnes, le système, pour faire en sorte que ces cas remontent. À aucun moment, on a dit que tout allait bien et qu'il n'y avait que ce nombre de cas. Le fait que l'on ait ce nombre de cas est déjà une préoccupation. C'est comme les chiffres de la police, on parle des chiffres noirs, gris et blancs, et de la face cachée de la délinquance. Tout le monde ne porte pas plainte et ne va pas faire une main courante. Le phénomène est le même.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je n'ai pas d'état d'âme vis-à-vis des personnes qui sont avérées coupables, mais d'autres se font accuser à tort. La diffamation et la rumeur sont compliquées à gérer par la suite. Pour un collaborateur qui a été accusé à tort, il est compliqué de vivre la réintégration dans le milieu professionnel. Quelle est la sensibilisation de l'encadrement par rapport à cela et quels sont les moyens psychologiques pour se faire aider, il n'est pas facile de subir une enquête à charge ? Une enquête est vécue comme étant à charge au départ pour protéger la victime puis à décharge après. Une personne qui n'a rien fait et se retrouve accusée, subit cela de plein fouet.

Il est bien vu de se battre contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement mais certains utilisent le système pour nuire à quelqu'un. Quelles actions comptez-vous mener pour lutter contre les rumeurs dans le cas où l'enquête débouche sur le fait que les accusations étaient fausses, voire pour laver l'honneur de la personne accusée à tort. On ne peut pas bien gérer ces situations si on ne tient pas compte que des personnes accusent à tort d'autres qui n'ont rien fait. Dans le document, je ne vois pas l'effort managérial fait par rapport à cela.

M. POTIER.- Dans certains cas de dénonciation calomnieuse, il y a eu des décisions disciplinaires et des dépôts de plainte. Des sanctions ont été prises. J'ai le souvenir précis de cas d'accusations gravissimes et de collègues très fragilisés qui ont quitté l'entreprise parce que celle-ci avait intenté des procédures et qu'ils n'ont pas assumé ces dénonciations calomnieuses.

Dans les signalements, certains propos relèvent de l'affabulation. Cela se produit dans un cas ou deux par an, mais on se rend compte avec Murielle que le signalement "ne tient pas la route" et que la personne raconte n'importe quoi. On a toujours cette vigilance. Cela dépasse rarement les deux cas par an mais on est attentif à cela parce qu'on sait que cela existe.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a d'une part les enquêtes que vous menez et d'autre part, des calomnies qui peuvent arriver à tout moment. Cela fait aussi partie d'une forme de harcèlement entre collègues, dans la hiérarchie. On est d'accord, vous agissez. Que risque quelqu'un qui a calomnié ou bafoué un salarié à tort ?

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut à chaque fois être capable de démontrer…

M. LE SECRÉTAIRE.- Je ne parle pas d'un point de vue pénal, mais dans l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous parle du point de vue disciplinaire.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a tolérance zéro pour ce qui est avéré. Je voudrais savoir ce qu'est le corollaire en face.

M. LE PRÉSIDENT.- Le droit disciplinaire obéit à peu près aux mêmes règles que le droit pénal. Si on n'est pas capable de dénoncer l'intention de nuire, on n'est pas capable de poursuivre. Il nous est arrivé de pouvoir le faire. J'ai en tête une ou deux personnes qui ont été sanctionnées parce qu'on a pu prouver dans le cadre de l'enquête, qu'il y avait une intention de nuire derrière la démarche de dénonciation. C'est beaucoup plus difficile à démontrer dans ce sens.

M. LE SECRÉTAIRE.- On est en train de démontrer qu'il n'y a aucune protection contre la calomnie ni pour protéger la personne calomniée de la douleur qu'elle subit. N'importe qui peut dire n'importe quoi, tout va bien. Je suis toujours très pondéré sur l'équilibre des forces. Là, il y a un déséquilibre flagrant.

M. POTIER.- Ce sont des sujets suffisamment difficiles pour que l'on y soit très vigilant. Si on a fait une campagne sur les rumeurs, ce n'était pas innocent. Cela parlait des rumeurs à caractère sexuel mais aussi de la réputation que l'on fait à un collègue. Nous sommes conscients de cela.

Il y a eu des actes managériaux affirmés et des lettres de rappel à des équipes pour leur demander de ne pas colporter des rumeurs infondées ni d'entretenir une atmosphère délétère, comme cela a pu arriver dans des unités. Des directeurs ont assumé clairement ce type de courrier que l'on avait préparé avec eux.

Ces enquêtes sont très difficiles pour le management et l'équipe en général. Subir une enquête interne dans un environnement, ce n'est pas neutre. Dans les recommandations de l'enquête, il est demandé presque à chaque fois de restituer l'enquête au collectif pour dire ce qui a été corroboré et si une procédure disciplinaire sera engagée. Pour le montant, c'est le conseil qui est souverain. On insiste sur la restitution d'enquête.

En dernière instance, la médiation interne peut aussi être un recours, si le conflit n'est pas trop aigu et si on pense que la médiation et la facilitation peuvent encore faire quelque chose. Ce n'est pas systématique, pour nous ce n'est pas une formule miracle.

M. LE SECRÉTAIRE.- Dans tous les cas de figure, il faut préserver la présomption d'innocence. Des moyens sont déployés, c'est très bien parce qu'avant il n'y avait rien à la RATP. Il faut toujours rappeler la présomption d'innocence à l'encadrement, mais aussi à tous les collaborateurs d'une équipe. Il faut laisser l'enquête se faire, et entendre ensuite les conclusions.

M. LAMASSE.- Cette histoire de rumeur est intéressante. La rumeur tue. Il est important de considérer ce qu'il se passe pour les victimes, mais aussi pour les auteurs. Il n'y a pas longtemps, on a voté une résolution sur les rumeurs. Ce n'était pas pour se faire plaisir mais pour attirer l'attention sur des propos qui blessent.

Il paraît que j'ai une tête à être caricaturé. Il m'est arrivé d'être grimé, en acteur de film porno, en proxénète. Ce sont des choses qui blessent. Cela ne vient pas forcément de ceux à qui on pourrait penser, cela peut venir de n'importe où. C'est important.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Monsieur le président l'a dit, il a raison. L'obligation de sécurité n'est pas seulement celle de l'employeur, les collègues ont une obligation de sécurité envers leurs collègues. Le Code du travail le précise. Certains ont tendance à l'oublier, à croire que c'est seulement l'employeur qui a une obligation. Il est important d'identifier quand des choses se passent mal parce que certains n'arrivent pas à libérer leur parole et parfois leur souffrance.

La QVCT a permis de doter les nouveaux référents d'outils, et notamment de téléphone. Il faudrait les accompagner sur le modèle des assistants sociaux qui passent voir les salariés dans les unités, qui sont proches d'eux, qui les écoutent et recueillent leur témoignage. Cela permettrait de faire connaître l'existence du référent harcèlement, mais aussi son action et son importance au sein de l'entreprise. Cela permettrait également de créer un lien avec les uns et les autres. Je sais que lorsque je dis cela, notre RH pense d'entrée de jeu à la maîtrise de la dette de temps.

M. LE PRÉSIDENT.- J'étais en train de me dire que les référents sont les élus des CSSCT…

M. LAMASSE.- Non, pas forcément. Je sais que c'est à cela que vous pensez. Il y a des CSE qui n'ont pas les moyens pour relever un référent.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un choix d'affectation des moyens.

M. LAMASSE.- Non, Monsieur le président. C'est un choix de distribution de la masse salariale de l'employeur.

M. LE PRÉSIDENT.- Au niveau des CSE, c'est un choix d'affecter des moyens de relève à une action qui paraît prioritaire ou pas. À nous aussi, cela nous paraît prioritaire, on a renforcé l'équipe de Frédéric. Les CSE doivent dire s'il faut mailler le terrain, dans ce cas on mettra des moyens en termes de relève.

M. LAMASSE.- C'est un sujet de discussion depuis des années.

M. MAUGERI.- Cela doit être intégré dans la négociation entre le président et le secrétaire du CSE, pour que ce soit intégré dans le règlement intérieur pour pouvoir débloquer des moyens pour le référent.

M. LAMASSE.- Cela permet de vulgariser.

M. MAUGERI.- Ce qui n'est jamais fait !

M. LAMASSE.- C'est pour cela que certains disent que l'on ne sert à rien…

Il y a peut-être une manière de l'encadrer et de le faire. Je peux vous assurer que ce n'est pas fait. Je voulais terminer là-dessus.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

M. MAUGERI.- Je voulais ajouter un petit complément, par rapport à ce que disait M. SARRASSAT, que je rejoins entièrement sur la réflexion. Je me rappelle de la loi Sapin II qui évoquait les dénonciations calomnieuses qui étaient sanctionnées. Effectivement, je me disais que si on pouvait le faire dans le cadre de la loi Sapin II, dans le cadre financier et autre, on pourrait le faire aussi dans le cadre du harcèlement sexiste et sexuel.

M. LE PRÉSIDENT.- Rien ne s'y oppose. La calomnie, c'est quelque chose qui est pénalement défini. La calomnie, c'est un objet pénal.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. MAUGERI.- Dans le cadre de la loi Sapin II aussi.

M. LE PRÉSIDENT.- Absolument. Ce sont les mêmes critères. On n'a besoin de rien de plus que ce qui existe. Quand on est capable de définir la calomnie, on sanctionne.

M. BAZIN.- Le sujet est visiblement très important et essentiel, vous l'aurez compris.

Je voudrais éclaircir un point. Dans les moyens que vous utilisez pour relever, pointer et classifier les choses, depuis quelque chose qui peut se régler simplement en convoquant l'agent, à autre chose qui va aller beaucoup plus loin, avec une mesure disciplinaire, comment intégrez-vous cela dans vos méthodes de note ou de classification ? Utilisez-vous un code couleur ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne comprends pas votre question.

M. BAZIN.- Je vais vous expliquer autrement. On parle de harcèlement. Pour ma part, je trouve que ce qui est négatif est associé au noir. Personnellement, cela me gâche l'existence. Ce n'est pas le cas pour d'autres qui sont à l'aise avec cela. Cela contribue à maintenir des idées qui ne devraient plus exister. Pour beaucoup d'entre nous, ici, qui ne vivons pas ces situations, tout va bien, il n'y a pas de problème. Dans leur fantasme et leur imaginaire, ils sont totalement normaux, mais leur expression renvoie à autre chose, cela contribue à une blessure qui ne cicatrise jamais.

M. POTIER.- Je ne sais pas si c'est la bonne façon de vous répondre. S'agissant de l'audit, les couleurs utilisées sont le vert, le jaune et le rouge écarlate. C'est relativement classique. Parfois, on a du bleu clair ou du bleu foncé sur la RSE. Je ne crois pas que l'on puisse vous répondre autre chose.

M. KERLEU.- J'aimerais savoir si l'entreprise s'est fait attaquer aux prud'hommes suite aux révocations inscrites dans le bilan 2024, ou si elle a été condamnée ou encore si elle a dû réintégrer des personnes via une décision de justice. On parlait de dénonciations calomnieuses. Il se pourrait que des personnes déférées devant un conseil de discipline pour x raison, se sentent injustement licenciées et attaquent l'entreprise. Y a-t-il des attaques de personnes licenciées *via* des conseils de discipline, pour ces actes ?

M. POTIER.- Sur cet aspect, on n'a jamais perdu de contentieux. Je n'ai pas de souvenir de cas où nous aurions porté des mesures disciplinaires strictes, sévères, comme une révocation, qui seraient annulées. Je n'ai pas ce souvenir.

M. LE PRÉSIDENT.- Un cas me peine particulièrement, parce qu'il s'agit d'un licenciement que j'ai décidé à l'UGR. Pour l'instant, on a perdu en première instance mais on va aller en appel avec d'autres moyens. On a un ou deux autres cas de Prud'hommes en cours.

M. KERLEU.- Ce n'est pas non plus tout le monde, mais il y a quelques…

M. LE PRÉSIDENT.- Oui, il y a des personnes qui… Enfin, je ne vais pas porter de jugement.

M. POTIER.- Dans des cas qui remontent aux années 2015, le type de situation que l'on a présenté était plutôt traité sous l'angle du comportement inapproprié. À l'époque, on raisonnait comme cela, puis le juge a systématiquement requalifié cela en harcèlement sexuel, et pas seulement à la RATP. Cela a eu un effet de jurisprudence qui a permis à l'ensemble des entreprises de progresser.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Il peut arriver que des personnes, insatisfaites par le niveau de la sanction prononcée, aillent réclamer au juge un plus fort niveau de sanction. Il a pu arriver que la qualification des faits ait été plus sévère devant le juge, ce qui nous a amenés à plusieurs reprises à mettre en place cette réunion de regards croisés. On s'est aperçu que quand la décision était trop proche de l'événement, on n'avait pas une appréciation suffisamment objective.

Il y a des déclarations ? Madame GUEROULT ?

Mme GUEROULT.-

Les agissements sexistes et les violences sexuelles restent encore trop souvent incompris, banalisés ou minimisés. Il ne s'agit ni de "blagues lourdes", de "dérives comportementales", et encore moins de "pulsions non contrôlées". Ce sont, au contraire, les stigmates d'une volonté délibérée de détruire, d'attaquer l'individu même dans son identité. Cette destruction impacte l'entièreté de la vie de la victime, colonise sa vie psychique, envahi sa vie professionnelle, mais aussi sociale, amicale et sentimentale, avec parfois des conséquences à très long terme.

Et lorsque cela arrive dans l'environnement de travail, la responsabilité de l'employeur est pleinement engagée dans son obligation de protection de la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses.

Les statistiques sont accablantes. Harcèlement moral à caractère sexiste, agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol, ne sont pas que des mots : 9% des viols ou tentatives de viols ont lieu au travail, 30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail et 70 % des victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur. Pour celles qui parlent, c'est souvent la double peine : 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement.

Le 12 avril 2023, la France a ratifié la 190ème Convention de l'Organisation internationale du travail contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette convention reconnaît expressément le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, notre entreprise se doit d'être exemplaire en montrant un réel engagement dans cette lutte contre ces situations inacceptables.

S'il faut souligner l'existence du dispositif de signalement ainsi que les campagnes de sensibilisation, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes nécessite d'être mieux outillée pour que la tolérance zéro tende vers l'éradication de ces situations intolérables et qu'une culture saine et respectueuse de tous percole à tous les niveaux de l'entreprise.

Il est essentiel de savoir prévenir, identifier, réparer et corriger ce qui a échoué et laisser advenir une situation de violence.

Mais comment agir pour transformer lorsque la situation de départ n'est pas connue ? Le système de signalement existant ne capte que la part émergée de l'iceberg. Les institutions et entreprises qui ont eu le courage de réaliser des enquêtes faisant un état des lieux des situations actuelles et passées, témoignent de l'utilité et l'importance de cette objectivation et de l'impact sur la prise de conscience collective.

Par ailleurs, pour pouvoir agir, il est aussi essentiel de savoir les identifier. Ainsi, les formations de sensibilisation, de compréhension, et des moyens d'action, incluant les éléments sur les droits et responsabilités des salariés et de l'employeur sont indispensables et devraient être obligatoires pour tous les salariés de l'entreprise.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Lors des enquêtes, la parole doit nécessairement être accompagnée. Parler sans savoir si on sera entendu et compris, si les conséquences ne seront pas pires que de se taire, s'entendre raconter ce qui a été subi, c'est faire l'expérience de revivre un déjà-vécu et le risque d'aggraver le traumatisme.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, la volonté unilatérale de l'employeur de ne plus permettre aux victimes et auteurs présumés d'être accompagnés lors de l'enquête est une régression sur le plan social et humain, avec de très grands risques d'une auto-censure de la parole. Dans le domaine des violences sexuelles et sexistes, le sentiment de culpabilité des victimes est souvent très présent, pour aider à faire changer la honte de camp, le soutien est un élément essentiel et indispensable.

Il est aussi de la responsabilité de l'entreprise d'accompagner les victimes, auteurs et collectifs après enquête. Pour les victimes, par la mise en place des mesures de protection et de maintien dans le poste pour ne pas subir de double-peine. Pour les auteurs, lorsque la sanction n'amène pas à la révocation, afin qu'ils prennent totalement et pleinement conscience de la gravité de leurs actes et éviter les récidives. Et pour les collectifs, afin d'éviter les effets de clan, les stigmatisations et représailles et retrouver un environnement de travail sain pour tous.

Enfin, la définition de la convention 190 définit la violence et le harcèlement dans le monde du travail comme un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique.

Il est donc nécessaire de mettre en place les process de vérification pour empêcher que des décisions portant sur la rémunération, l'accès à la formation ou à la promotion ne soient soumis à des biais conscients ou inconscients de genre, les identifier lorsqu'elles se produisent et les réparer.

Les violences sexistes et sexuelles au travail ne sont pas une fatalité et transformer le travail, c'est transformer la société tout entière !

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Monsieur LARDIDI ?

M. LARDIDI.-

Les enjeux de ce bilan sont multiples et incluent :

- *De renforcer la politique de tolérance zéro envers les agissements sexistes et les violences sexuelles au sein du groupe RATP.*
- *D'assurer une prise de conscience généralisée sur ces problématiques, en particulier parmi les salariés, les encadrants et les nouveaux employés.*
- *De garantir un suivi efficace des signalements pour réduire les comportements inappropriés.*
- *Et de mettre en place des dispositifs pour accompagner les victimes et favoriser leur prise en charge.*

Ainsi, ce rapport de situation dégage 47 cas en 2023 et 30 en 2024, une baisse certainement liée à une prise en compte majeure en circuit de formation et donc portée à la connaissance de tous. Majoritairement, les principales victimes sont des salariées, souvent opératrices, signalant des comportements inappropriés, allant de lettres anonymes à des propos discriminants.

L'entreprise a donc mis en place un certain nombre de mesures correctives et protectrices en luttant contre les agissements sexistes et les violences sexuelles à travers des actions structurées depuis 2017, en impliquant les départements, BU et filiales pour harmoniser les pratiques, et en déployant des campagnes de sensibilisation, en insistant sur la libération de la parole.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Il est important de signaler parfois cette omerta qui forge le silence et qui ne donne pas lieu à des retours auprès de la cellule. Pour l'UNSA Groupe RATP, la parole ne doit pas avoir de statut et le statut ne peut avoir de barrière de protection. La violence, quelle que soit la forme sous laquelle elle se présente, doit être prise en compte. Il ne peut y avoir deux poids, deux mesures quand on sait que ce genre de situation entraîne une décadence de la vie privée.

Ainsi, l'UNSA Groupe RATP approuve l'inclusion de thématiques comme la rumeur pour élargir la lutte contre les violences insidieuses. Une rumeur que l'on pourrait aussi qualifier de fake dans certaines situations avec des montages insipides.

Dans cette instance CSEC, seuls les syndicats UNSA et FO ont osé dénoncer cette situation en votant la condamnation des fakes. Le syndicat moralisateur, dans des tracts à feuilletons accusatoires, s'y est opposé…comme par hasard.

UNSA Groupe RATP souligne des points de bascule nécessaires à la protection des individus :

- *Faible taux de signalements pour un groupe de la taille de la RATP, suggérant une potentielle sous-déclaration.*
- *Les sanctions sont nombreuses mais insuffisantes pour dissuader les comportements persistants.*
- *Des cas comme la démission des auteurs avant la fin des enquêtes indiquent un besoin d'encadrement renforcé.*

Pour conclure, le bilan montre des avancées significatives dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la RATP.

Cependant, la sous-déclaration et l'isolement des victimes doivent être des priorités pour les actions futures.

L'UNSA Groupe RATP demande à renforcer les dispositifs d'écoute en s'assurant de la rigueur des procédures internes.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à vous.

Je vous propose de vous associer à moi pour remercier Frédéric POTIER pour la présentation du bilan et l'animation de la discussion qui a été, comme cela a été le cas la semaine dernière, très riche.

Il est 17 heures 17, je vous propose de reprendre à 17 heures 30 pour la suite de l'ordre du jour.

La séance, suspendue à 17 heures 17, est reprise à 17 heures 34.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

XIII – QUESTIONS SOCIALES

1. Présentation du budget prévisionnel du CSEC pour 2025

M. LE PRÉSIDENT.- Nous abordons la dernière partie de l'ordre du jour. Il va falloir refaire le point sur les votants car je ne suis pas sûr que l'on arrive à garder nos 22 votants du début de la journée. On fera le point.

Monsieur SARRASSAT, je vous cède la parole pour la présentation du budget prévisionnel du CSEC pour 2025.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je passe la parole à notre trésorier.

M. SARDANO.- Vous avez tous reçu le document. J'en profite pour relever une coquille. Il s'agit de la séance de décembre 2024 pour le budget 2025. La même erreur se retrouve en pied de page.

Avant de se projeter sur 2025, on revient sur l'année 2024. 2024 était la première année pleine sans le CSE 2 au niveau des ASC, avec une diminution des ressources de 20 M€. Dans le même temps, il y a eu des dépenses incompressibles, le patrimoine mais aussi le PSE qui a été engagé au niveau du CSEC, de façon à avoir un nombre de salariés correspondant à l'activité.

Malgré tout, nous avons essayé de maintenir un très haut niveau de prestations pour les 27 000 agents de l'EPIC qui restent couverts par les prestations du CSEC.

Le but était d'avoir un budget déficitaire, mais un retour à l'équilibre en 2025. Nous avions assumé un déficit de 7 M€ environ en 2023, qui devrait être réduit à 3,4 M€, peut-être moins. On n'a pas encore la projection définitive. L'année 2024 est plutôt une bonne année de réduction de ce déficit, on est sur la trajectoire pour que 2025 nous amène à un retour à l'équilibre.

On l'avait dit l'année dernière, il y a une nouvelle sociologie, cela s'est confirmé, avec moins d'opérateurs, plus d'agents de maîtrise et de cadres. Cela s'est confirmé au travers des ventes. Les secrétaires de CSE sont conviés à une réunion CSEC tous les trimestres en moyenne, où un point des consommations par CSE et par type de catégorie est effectué. Lors de ces présentations, on voit bien la nouvelle sociologie.

Hors restauration, l'enveloppe qui est redistribuée par agent a augmenté de 167 % par rapport à 2018, Grosso modo, on avait prévu de dépasser les 1 000 € par agent. Cet objectif sera largement atteint.

En 2024, il y a eu quelques créations sur les vacances adultes, principalement le Billet+ qui était le remboursement du billet d'avion, sa mise en place a eu lieu début juin. Il y avait une limite à 4 000 dossiers, on arrive autour des 3 600 dossiers. On avance doucement, on sera peut-être un peu en dessous des 4 000. On a atteint ce que l'on espérait. On a ouvert Noirmoutier après de nombreuses années de travaux. Certains élus ont pu faire une visite du site. Un allotement 40 % en juin et septembre nous est réservé, et de 80 % en juillet et août. On peut dire qu'on n'est pas loin de 100 % d'occupation sur les 80 % de juillet et août.

Pour les vacances enfants, on a développé l'offre. On espérait envoyer 3 000 enfants. En novembre, le bilan était de 3 062, l'objectif sera dépassé avec les vacances de Noël. C'est une satisfaction car envoyer les enfants des agents et s'en occuper est quelque chose de traditionnel pour le CE.

Au niveau culturel, on a créé une nouvelle cagnotte *via* HappyPal. Le lien emmène sur la billetterie de la Fnac qui propose une subvention sur les billets jusqu'à épuisement de la cagnotte.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

On n'atteindra pas nos objectifs sur ce point, mais on a peu communiqué dessus. On ne savait pas comment cela fonctionnerait techniquement parlant entre le lien HappyPal et la billetterie Fnac. Il y a eu quelques *bugs* au départ. Aujourd'hui, cela fonctionne. On pense accentuer la communication sur ce point en 2025.

On a fait la soirée nouveaux entrants. Le président Castex est venu nous rendre visite et faire un discours, le président de l'instance également. Il y avait plus de 600 inscrits. Quelques-uns ne sont pas venus en raison de la météo et parce que c'était un soir de semaine. Il était difficile de se libérer pour certains.

Côté loisirs, on a mis en place Mon activité préférée pour les adultes. À date, on a déjà plus de 1 500 demandes. On a beaucoup développé l'offre culturelle sur des choses qui peuvent paraître surprenantes telles que l'opéra qui fait le plein à chaque fois. La Comédie-Française a trouvé son public. C'était déjà le cas pour les pièces de théâtre et pour la Comédie-Française qui pourrait sembler un peu élitiste. Malgré tout, les agents sont demandeurs. On va continuer.

Côté restauration, malgré tous les problèmes, 5 000 repas sont servis au quotidien en moyenne. On a réussi à maintenir les prix à un bon niveau. Il n'y a pas eu d'augmentation des plats. Les tarifs sont toujours les mêmes.

Vous avez peut-être vu en fin d'année l'augmentation des frais d'admission. On a mis les frais au niveau réel de ce que coûte la restauration. Auparavant, les frais d'admission étaient de 5,50 € mais coûtaient 9 €. Le CSEC mettait cette partie en complément dans son budget. Désormais les agents connaissent le prix, ce qui permet certainement de générer des recettes supplémentaires. Beaucoup de prestataires externes ou de filiales venaient dans nos restaurants et bénéficiaient du tarif subventionné. Ils payaient 5,50 € de frais d'admission alors que la vraie dépense était de 9 €. On travaille sur les conventions. On a dernièrement reçu des demandes de filiales qui souhaitent bénéficier du même tarif que les agents de l'EPIC. Rappelons qu'une partie de l'argent de l'EPIC servait de subvention pour des agents extérieurs. Les choses sont dorénavant clarifiées.

Cela n'a pas eu d'impact pour les agents de l'EPIC puisque la prise en charge par le CSEC a été réévaluée. Le reste à charge pour l'agent est toujours de 1 €.

Pour 2025, on va continuer car on ne va pas changer ce qui fonctionne.

M. TAGANZA.- J'ai une question sur la restauration de Championnet. J'avais évoqué le fait que les agents de CAP Île-de-France ne bénéficiaient pas de la subvention parce qu'ils avaient des tickets restaurant, et on nous avait dit qu'ils avaient refusé la convention. On a continué l'enquête auprès de la filiale qui nous a répondu l'inverse.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ils vont payer deux fois, ils paieront les chèques restaurant…

M. TAGANZA.- Les agents qui travaillent au quotidien à la maintenance m'ont explicitement dit qu'ils souhaiteraient déjeuner avec leurs collègues dans ce restaurant d'entreprise. Je réitère la demande au nom des agents : est-il possible de se rapprocher de CAP Île-de-France RATP Championnet pour signer une convention afin que ces agents bénéficient de la même subvention que leurs collègues ? Merci.

M. LE SECRÉTAIRE.- Stéphane va te répondre.

M. SARDANO.- Je suis en train de chercher le message. Pour information, on n'a jamais été contacté par la direction de CAP Île-de-France.

En revanche, on a reçu avant-hier un mail d'une personne du CSE de RATP Dev qui nous demande comment faire. On va lui répondre qu'il n'y a aucun problème, qu'il faut créer une convention type que j'ai, qu'il suffit de remplir avec les noms et qui fait quoi. Il faut qu'elle propose à la direction de RATP Dev de prendre contact avec nous pour mettre en place une convention si elle le souhaite.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. TAGANZA.- Je me suis peut-être trompé sur le nom de la filiale. C'est RATP CAP Ateliers de Championnet qui a fait la demande. Aujourd'hui, les salariés de CAP n'ont pas cette subvention, ils ne peuvent pas y déjeuner. Aujourd'hui, on essaie ensemble de voir si on peut…

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vais revenir aux fondamentaux. CAP Île-de-France est l'employeur. On est d'accord ? L'employeur décide de la manière dont il donnera une subvention ou pas à ses salariés. Nous, on dépend de l'EPIC RATP. On fera manger les agents qui dépendent de l'EPIC RATP, hors CSE 2. On ne mettra pas de subvention.

Malgré tout, les personnes qui veulent venir déjeuner à Championnet avec un tarif extérieur, le peuvent. Ils y ont accès mais n'ont pas la subvention. Le CSEC n'a pas à compenser la politique de CAP Île-de-France. Je ne vais pas subventionner une filiale de la RATP avec la subvention des agents de l'EPIC. C'est illégal.

CAP Île-de-France peut apporter une compensation financière pour compenser la subvention à hauteur qu'elle désire. Elle peut mettre 2 ou 3 €. De notre côté, on a décidé de mettre 9 € pour les agents. Cela relève de la politique de CAP Île-de-France. L'interpellation au CE ne nous dérange pas, mais ce n'est pas à nous d'y répondre. C'est un problème d'employeur.

Il y a une deuxième solution, CAP Île-de-France peut décider de faire des chèques restaurants. D'après ce que tu me dis, ils en font. Les salariés de CAP Île-de-France pourraient venir déjeuner au CE et payer en chèques restaurant, mais il faudrait qu'Elior l'accepte, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Je rappelle que si on veut accepter les chèques restaurant, il faut demander l'agrément à chaque restaurant. Ce n'est pas globalisant. C'est une vraie démarche administrative que l'on ne fera pas mais qu'Elior ferait si on prenait cette décision. On est en réflexion sur le sujet, notamment pour les salariés qui travaillent à l'extérieur de la RATP. Néanmoins je le dis, il y a une étanchéité totale entre la subvention de l'EPIC RATP hors CSE 2, et le reste des salariés qu'ils soient dans la filiale ou au CSE 2.

M. CHAGH.- J'interviens sur CAP Île-de-France. Il y a un peu plus d'un an, j'ai reçu un mail pour me demander si c'était possible, mais ils voulaient déjeuner avec nos tarifs, ce qui est impossible. Je leur ai répondu dans ce sens, Frédéric a résumé la situation concernant la subvention. S'ils veulent faire une subvention, il n'y a pas de souci. On peut signer avec eux une convention avec une subvention qu'ils mettraient en place.

Je reviens sur ce que disait M. SARDANO. Ils peuvent nous contacter et revenir vers nous. Quand ils m'ont contacté, je leur ai donné les informations et je n'ai plus eu de nouvelles. Il est possible pour eux de déjeuner avec leurs collègues, mais au tarif extérieur et pour l'instant, sans la carte restaurant.

M. MAUGERI.- Il me semble qu'une décision a été prise au niveau national dans le sens de la disparition totale des chèques. Ce qui se déploie dans les entreprises ce sont des cartes dont l'emploi est beaucoup plus restrictif que les chèques, puisqu'on ne peut pas l'utiliser en dehors des plages de travail. On ne peut pas s'en servir un jour où on ne travaille pas.

Les salariés des ateliers de Championnet ont en leur possession des cartes de restauration. C'était une précision.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est intéressant. Le fait de se demander si on accueille les salariés avec leur carte ou leurs chèques, c'est un autre débat. Pour l'instant, le débat est sur la table, on ne l'a pas encore tranché. Il faut vraiment l'instruire. Cela ne se fait pas rapidement puisque cela se fait par restaurant. Si on fait des agréments pour cinq clients seulement, c'est un vrai travail à chaque fois. À Val Bienvenue où le cas s'est posé, il y a un vrai sujet sur lequel on va aussi travailler.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. MARQUES.- Vous dites qu'en 2025 on gardera la qualité et le maintien des prix bas pour les agents, il ne faudrait pas négliger la quantité dans les assiettes. Une enquête de satisfaction au niveau quantitatif et qualitatif est-elle prévue en 2025 ?

M. LE SECRÉTAIRE.- On est au-dessus de toutes les normes au niveau des quantités. On mange à la DA tous les jours. J'ai fait venir une balance, et je pèse les barquettes tous les jours : 450 grammes en moyenne, c'est au-dessus de toutes les normes. J'entends que des salariés ont un gros appétit et besoin de beaucoup manger à midi, mais je ne peux pas aller beaucoup plus haut.

M. MARQUES.- Vous parlez des barquettes, mais qu'en est-il des assiettes ?

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est encore pire. Je vais aller jusqu'au bout de la démarche. J'en ai parlé à la médecine du travail car je ne suis pas sûr que de telles quantités soient bonnes pour la santé sur le long terme. Cela dépend de l'endroit où on travaille. Quelqu'un a qui fait un travail physique toute la journée, il lui faut un apport énergétique et calorique fort, mais c'est différent pour les personnes qui travaillent dans le tertiaire. Toute la difficulté de la restauration collective est d'arriver à contenter tout le monde. Cela a toujours été le cas, même quand ce n'était pas Elior.

M. MARQUES.- Une enquête sera mise en place ou pas ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Elle est en place depuis la semaine dernière. On la fera tous les trimestres. Les résultats sont conformes à ce que je dis. Il y a aussi des secteurs où il y a eu de la votation. On a une vision de la carte électorale avec les secteurs de votation.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela veut dire quoi ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a des secteurs où il y a eu beaucoup de votants, d'autres où il y a moins de problèmes, moins de revendications, et bizarrement moins de votants. Aujourd'hui, on a tellement peu de votants collectivement, que cela ne vaut pas grand-chose. On attend d'avoir un peu plus de votants. Avoir 250 votants sur 5 000 repas, c'est trop peu.

M. LAMASSE.- Pour compléter, attention, on ne lie pas la votation à une histoire alimentaire !

M. LE SECRÉTAIRE.- Surtout pas !

M. BAZIN.- En tout cas, cela a l'air d'être petit, cette histoire !

M. LE PRÉSIDENT.- La restauration, c'est un succès à chaque fois.

M. MAUGERI.- Je volais une précision et une certitude. D'après ce que je comprends, il faudrait que l'on se rapproche des élus du nouveau CSE CAP Ateliers de Championnet afin qu'ils sollicitent leur direction pour l'amener à négocier la hauteur de la subvention et à signer une convention.

M. LE SECRÉTAIRE.- La subvention dépend de l'employeur. Il a choisi de faire les cartes restaurant. Si les élus disent que les cartes restaurant ne les intéressent pas, qu'ils veulent aller déjeuner au restaurant du CE et que la subvention soit mise sur le restaurant du CE, on signe une convention, le problème sera réglé. Dans ce cas, ils n'auront plus de cartes, c'est l'un ou l'autre. Il n'est pas possible de subventionner deux fois. Cela n'a rien à voir avec le budget, on aurait dû en parler après.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. MAUGERI.- Je voulais avoir une information. Est-il possible pour l'employeur d'avoir deux systèmes de subvention différents au sein de l'entreprise ? Ils ont très certainement des cartes pour des horaires décalés, et pour des personnes qui ne peuvent pas accéder à la restauration. Il faut penser à l'ensemble des salariés et anticiper les besoins de chacun et les différentes organisations qu'il peut y avoir.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je ne vais pas répondre pour l'employeur. Il est légitime à choisir telle ou telle mode de restauration mais ce n'est pas moi qui vais faire sa politique au niveau de son activité d'employeur. Il a proposé un système que les salariés ont accepté. Pour l'instant, ils ont une carte de restauration. Si c'est le cas, c'est certainement pour de bonnes raisons.

M. LE PRÉSIDENT.- Si on parle de la politique de l'employeur RATP CAP Ateliers de Championnet, je propose qu'on ne le fasse pas ici parce que, hormis vous, personne n'est en mesure d'alimenter la discussion de manière pertinente. On n'a pas les informations nécessaires.

M. SARDANO.- Pour 2025, on va rester sur la base de ce que l'on fait en 2024, qui fonctionne bien, en essayant de l'améliorer. Grosso modo, un quart du budget des ASC est utilisé au niveau de la subvention. S'agissant des activités, on va développer une nouvelle gamme de produits. Aujourd'hui, il y a le théâtre, des tickets de cinéma, etc. On va essayer de développer une gamme de produits à la carte. On réfléchit à son appellation. Aujourd'hui, quand vous voulez aller au cinéma, vous prenez vos places sur HappyPal, vous pourrez faire pareil pour un week-end, une activité, un brunch ou autres, avec une qualité et une originalité liées au produit.

On va maintenir les billets d'avion, l'offre TUI, ainsi que le barème solidaire avec les trois niveaux de quotients familiaux. On va essayer de faire monter en gamme notre offre de centres. On a bien évidemment Noirmoutier, on va travailler avec WWF sur ce centre pour l'améliorer parce qu'on n'est pas satisfait de la prestation. On n'a ouvert seulement mi-juin, il était difficile de beaucoup l'améliorer. On va les booster sur un certain nombre de choses.

Côté colonies de vacances, on a dépassé les 3 000 en 2024, on essaiera de faire encore mieux en 2025. Il y a une hausse du budget, on arrive à 4 M€. L'objectif est surtout de tripler les séjours à l'étranger qui ont beaucoup de succès. Beaucoup de personnes nous disent être frustrées de ne pas pouvoir le faire. On va continuer avec des originalités comme cela a été le cas cette année avec le billet Vacances en terre inconnue. Seul le secrétaire connaît la destination, personne d'autre.

M. BAZIN.- Ce n'est pas rassurant, cette histoire ! *(Rires.)*

M. SARDANO.- On essaie de faire quelque chose pour la 17e année, la dernière colo, qui doit être quelque chose d'exceptionnel, un souvenir. Pour exemple, c'est un voyage à Hawaï.

Il y a une demande forte qu'il va falloir mettre en place sur un sujet délicat, l'inclusion. On la pratique déjà un peu. On peut accueillir dans nos colonies un enfant qui a un handicap léger, à condition que les parents le déclarent. Bien souvent, les parents ont du mal à le dire. Pour cela, on renforce l'équipe d'encadrement. Cela ne coûte pas plus cher pour les parents. On voudrait le faire pour les enfants qui souffrent d'un handicap plus lourd. On arrive à des niveaux où il y a un encadrant, un animateur par enfant, et on passe par un partenaire spécialisé parce qu'il faut vraiment savoir-faire. Ces colonies durent peu de temps, cinq jours, pour éviter l'éloignement. Les parents sont inquiets, les enfants aussi. Cela peut être une première colonie. Nos équipes travaillent dessus, c'est bien parti. Cela va être proposé, il va falloir le faire connaître. Ce sera un peu le travail de tous les élus…

M. LE SECRÉTAIRE.- Et même de l'entreprise.

M. SARDANO.- De faire cette communication au plus proche. Vous connaissez vos collègues, vous savez qui peut avoir besoin de soutien. Il ne faudra pas hésiter à l'orienter vers nous.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vais compléter. Ce sont des séjours médicalisés extrêmement encadrés, qui coûtent très cher. Si on les mettait même à 50 % du tarif, on serait hors champs par rapport à un salarié de la RATP. L'objectif est que ce soit accessible à un salarié de la RATP. Ce sera subventionné à 80 %. Un séjour pour la semaine coûte 3 500 €, on pense le sortir à 600 ou 700 €. C'est important pour nous, pour nos collègues qui ont de la pudeur et ne veulent pas en parler. Il faut que l'on travaille vraiment sur la communication de notre côté, pas de manière trop ostentatoire. Il faut que chaque élu qui connaît des personnes pouvant être concernées, puisse en parler en toute transparence. Cela vaut pour l'ensemble des élus de l'instance. C'est important, je pense que c'est le rôle majeur d'un CE.

M. HONORÉ.- Une petite précision en lien avec le vécu de nos colonies de vacances. Une des grandes difficultés que l'on rencontre, qui pourrait aller jusqu'à mettre en péril un séjour, c'est le manque d'informations sur l'état de santé et les besoins spécifiques d'un enfant. En faisant cela, on met l'équipe en difficulté et le séjour en péril.

Si vous avez des collègues qui ont des besoins auxquels on pourrait répondre, il faut leur dire de nous informer de la situation de l'enfant de façon exhaustive. Il arrive que, sur certains séjours, on ne sache pas gérer des enfants et qu'il faille s'adapter à la dernière minute, qu'il faille rajouter des moyens dans l'équipe, voire modifier le séjour et les activités. Cela devient vite ingérable quand on n'a pas les données d'entrée.

On a tous des contacts avec beaucoup de salariés. On en sait assez généralement sur nos collègues. Si des enfants de collègues à vous ont des besoins spécifiques, il faut que l'on ait connaissance de l'intégralité de la situation pour pouvoir la gérer correctement.

M. BAZIN.- Il faut que la parole se diffuse. Ces situations ont existé dans les précédentes mandatures. On a découvert des situations alors qu'il existe des réunions pour préparer les départs en colonie et réduire ces problématiques. Si ce n'est pas fait, il va falloir que ce soit retravaillé para le CE. En plus de compter sur la volonté et la participation des élus, il faut que ce soit remis dans le paquet proposé par le CSEC pour que tout se passe de la meilleure des façons.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il ne faut pas noircir le tableau, cela se passe relativement bien.

M. BAZIN.- Jusqu'à présent, il n'y avait rien à dire.

M. LE SECRÉTAIRE.- Même maintenant.

M. BAZIN.- Si on découvre quelque chose d'un seul coup, alors que l'on a toujours pratiqué de la même manière, c'est bizarre.

M. LE SECRÉTAIRE.- Quand il s'est agi de handicaps légers, on a procédé de la même manière et on a eu les mêmes problèmes qu'à l'époque, les parents ne disent pas toujours tout par pudeur. Quant aux handicaps lourds, cela n'a jamais été fait. C'est la première fois que l'on veut organiser une colonie de vacances avec eux. On ne peut pas les gérer dans une colonie avec des infrastructures classiques. On fait cela parce que l'on sait que des parents sont en difficulté et souhaiteraient avoir une respiration, même si c'est difficile pour eux. On doit communiquer de manière très précise sur tout cet environnement.

M. KERLEU.- Je voulais intervenir après mais les deux interventions vont se rejoindre. Sur l'inclusion du handicap lourd, je comprends que vous voulez le faire mais je ne sais pas si c'est acté, si c'est sûr et certain. Ce que l'on est en train de se dire, c'est qu'on aura un besoin de communication. Je ne savais pas que le comité d'entreprise pouvait accueillir des enfants avec un handicap léger pour des séjours. Je l'ai su par un collègue qui utilisait la possibilité. Il faut communiquer.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

On disait précédemment que le budget avec la cagnotte Fnac n'avait pas été utilisé totalement. Il y a une méconnaissance des agents sur ce qui existe et comment en bénéficier. On m'a montré, je n'y arrive pas. Certains y arrivent plus facilement mais personnellement je suis plombier, c'est toujours plus difficile pour moi d'y accéder, même si j'y arrive. Il faut comprendre que quand les collègues n'ont pas l'information, il n'y a pas d'utilisation non plus. S'agissant de la Fnac et de la cagnotte, j'avais compris qu'il y en avait une autre. C'est compliqué, il n'y a pas de lexique ou autre. Ce sera différent pour tout le monde, mais je pense qu'il y a un besoin de communication sur l'inclusion et sur ce qui est mis en place par le comité d'entreprise.

M. LE SECRÉTAIRE.- Sur la cagnotte, on n'a pas communiqué suffisamment. Cela a été dit par le trésorier. On n'était pas sûr "de notre coup" parce que c'était la première fois qu'on la mettait en place de cette manière. Les affres de l'informatique m'ont appris à être prudent au départ. Maintenant, c'est solide.

Sur le point de la communication, en dehors des vidéos, des tutos et de l'écrit, je n'ai pas inventé autre chose. Le bouche-à-oreille, cela fonctionne, mais si les salariés ne s'y intéressent pas ou ne lisent pas… Tout est écrit partout. On diffuse des informations mais il faut les lire. On fait aussi des vidéos, mais ce n'est pas toujours suffisant.

Le contact direct avec les salariés, c'est autre chose. Il est extrêmement important qu'un élu puisse diffuser l'information.

M. KERLEU.- Je suis désolé, malgré les vidéos, je n'y arrive pas. Or si je dois expliquer quelque chose à un collègue, il faut déjà que j'arrive à le faire. Je ne sais pas si dans cette salle, tout le monde y arrive. C'est peut-être simple mais je n'y arrive pas et je ne suis certainement pas le seul dans ce cas.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a un dispositif de tutorat. Le CSE pourrait peut-être s'inspirer de ce qui est fait dans l'entreprise RATP, pour essayer d'aider les collègues à maîtriser les outils !

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est moche d'en profiter !

Je vais te transférer dès demain le tuto qui a été diffusé sur cette cagnotte. Je pense que c'est assez simple une fois que l'on sait sur quelle touche il faut appuyer, mais intuitivement, on n'y arrive pas. Je suis d'accord avec toi. C'est un problème d'ergonomie et de parcours client.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO, je vous propose de conclure.

M. SARDANO.- Personnellement, j'ai aussi du mal, ne t'inquiète pas. On m'a montré comment faire, ce n'est pas très intuitif. On est en train de réfléchir avec l'entreprise à l'ouverture d'un point d'information du CSEC en bas. Une de ses vocations sera d'aider les salariés et de leur montrer comment faire en *live*. On progresse doucement, ce n'est pas facile. J'ai envie de dire que l'on est presque victime de tout ce que l'on fait avec toutes les cagnottes et autres.

En 2025, on a pris la décision de sortir un Fréquence en début d'année, comme cela se fait habituellement. On va certainement inclure une frise chronologique sur l'année, avec les grandes dates à retenir pour les ventes, les privatisations, etc. Il y a aussi des événements qui viendront en plus par moments. Cela devrait donner un peu de visibilité.

En 2025, on continue la politique. La première grosse privatisation de l'année est le Puy du Fou : 5 000 places ont été vendues en une journée.

M. LE PRÉSIDENT.- Là, le mot privatisation, cela ne gêne personne ? *(Rires)*

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. SARDANO.- Il y en aura d'autres dans l'année. L'entreprise est embêtée parce qu'il y a de l'absentéisme des agents la veille pour aller au Puy du Fou.

Les agents vont avoir accès à des *brunchs* dans des palaces parisiens, pour leur permettre d'accéder à des lieux un peu insolites qui sortent de l'ordinaire.

On continuera le sport, Roland-Garros, le PSG. Cette année, on a prévu le basket avec les matchs de la NBA en janvier, avec le français Wemby, qui a du succès. Beaucoup de personnes ont pris des places.

On continuera tout ce qui est cagnotte, les parcs d'attractions, le cinéma. En 2024, on a dépassé le budget en cinéma. Il y a eu beaucoup de demandes. Visiblement, cela plaît. Toujours, le théâtre, l'opéra, la Comédie Française. Pour l'arbre de Noël, on reproduira le même principe que cette année, c'est-à-dire l'arbre de Noël pour les familles avec enfant, mais aussi un cadeau pour les agents sans enfant. Cela a eu du succès cette année.

Quant au patrimoine, il coûte cher à entretenir mais aussi à mettre aux normes. On est impacté par plusieurs lois (climat, résilience, tertiaire) qui nous obligent à effectuer des travaux importants sur nos sites. Il va falloir très certainement faire des choix de valorisation de notre patrimoine, avec des travaux.

On devrait commencer par la Bernerie car c'est le plus simple, et continuer avec Chamonix où il y a un plus gros dossier à monter, peut-être avec un permis de construire. À la Bernerie, c'est plus simple, ce sont des travaux d'isolation intérieure des fenêtres et autres, qui sont plus faciles à gérer. Tout cela est financé par les ventes avec un compte spécifique "investissement" qui permet de répondre à ces enjeux.

On a parlé de la restauration. On a mis en place l'enquête satisfaction, on en a parlé tout à l'heure. On maintient le même niveau de subvention pour permettre aux agents de continuer à avoir un repas qui coûte un peu moins de 6 €. Le coût varie légèrement selon les trimestres et les produits.

On va devoir adapter certains sites qui ne sont plus fréquentés, où du personnel s'en va. Je prends souvent l'exemple de Stalingrad, une grande partie du personnel va partir sur Saint-Ouen. Cela nécessite de réfléchir à ce que l'on va faire sur Saint-Ouen parce qu'il y aura plus de monde là-bas. Inversement, aujourd'hui, il y a au maximum une vingtaine de personnes qui déjeunent à Stalingrad. Quand on s'est déplacé, il y avait cinq personnes. Cela demande un travail de réorganisation, d'optimisation, et de suivi du contrat avec Elior pour maintenir les objectifs de maîtrise et de connaissance des coûts, qui sont atteints aujourd'hui.

On va essayer de développer le billet d'avion Billet+, et de monter la jauge de 4 000 à 5 000 dossiers.

On maintient Mon activité préférée. On va retravailler sur la cagnotte spectacle, principalement en termes de communication. On va maintenir les réductions tarifaires sur tous les parcs, les subventions scolaires et extrascolaires, ainsi que le barème avec les trois quotients, recalculés de l'inflation, de façon qu'il n'y ait pas de phénomène distordant, contrairement au budget de l'État.

Dans les annexes financières, on vous a mis quelques chiffres pour compléter. Le budget des ASC atteint 57 M€, dont une partie va aux Enfants du métro. L'argent passe chez nous avant de repartir aux Enfants du métro. Vous les voyez apparaître à deux niveaux. Au niveau des ASC, comme je le disais, les vacances représentent 31 % du budget, la restauration 28 % c'est un autre gros point, culture loisirs 18 %, les finances 7 % amortissements compris. Si vous regardez les annexes plus précises, vous verrez une augmentation, c'est l'un des rares postes de fonctionnement qui augmentent, c'est lié aux investissements comme Noirmoutier (3,2 M€). Le patrimoine est un poste important, il ne représente que 4 % mais risque d'augmenter avec les frais.

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

Le PSE a un impact fort aujourd'hui dans les budgets. On arrive à faire plus avec moins de personnes, ce qui permet d'avoir fortement réduit la part des ressources Humaines, la masse salariale, etc., au bénéfice de la subvention qui est redistribuée aux agents. Il est prévu de dépenser tout le budget, le but n'étant pas de faire des réserves mais d'offrir le maximum aux agents.

Sur les AEP, on retrouve là aussi le budget de fonctionnement, avec d'une part ce qui arrive en direct au niveau de la RATP, et d'autre part ce qui est reversé par les différents CSE, sous deux formes. Il y a toujours le reliquat de l'année précédente que l'on vous réclame, plus le montant de l'année en cours.

Je ne sais pas si vous avez des questions.

On a vu la répartition des budgets entre la restauration, les vacances. Dans le budget du pôle culture loisirs, on constate que les parcs d'attractions représentent 400 000 €, les spectacles 600 000 €, les parcs animaliers 120 000 €, le cinéma 400 000 €, en sachant que le budget a été dépassé cette année. 1 M€ est budgété pour la subvention rentrée scolaire. Il y a l'activité de la médiathèque à Val Bienvenue. L'arbre de Noël est le gros budget de l'année à plus de 3 M€, presque 3,5 M€. Les privatisations représentent 1,7 M€, la billetterie et les activités sportives 800 000 €.

On essaie de faire "un esprit sain dans un corps sain" avec des activités culturelles et sportives.

Un petit focus sur le patrimoine. Entre 2024 et 2025, les dépenses baissent de 62 % en raison du départ du patrimoine du CSE 2 dans le cadre de la médiation. On part de presque 4,7 M€ pour arriver à 1,8 M€ en 2025. On constate que le patrimoine est une très grosse charge. Lorsqu'on dit dans le document que l'on se limite à six centres, c'est bien suffisant, c'est beaucoup d'argent et de temps pour le gérer à cause des normes, des investissements. On refait la cuisine du centre de Bourdelas, le budget qui doit passer à la commission des marchés est de 35 000 €.

Avez-vous des questions ?

Pour information, on vous présentera un bilan d'activité avec les comptes. On reviendra d'une façon plus précise sur tout ce que l'on a pu réaliser en 2024. On a fait un point de sortie rapide de 2024 pour faire la transition avec 2025.

M. NOBLAYE.- La présentation par activité me va bien. Il nous faudrait la même structuration mais par nature de charge et de produit, un budget avec un compte de résultat traditionnel. Comme cela, on pourra comparer la présentation que vous venez de nous faire par activité avec une présentation purement comptable. C'est juste une demande. Merci.

M. SARDANO.- As-tu regardé en page 14 ? On a détaillé les charges et les produits dans le budget initial.

M. NOBLAYE.- Oui, ce sont les charges et produits mais par activité, et pas par nature de charge et de produit. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres remarques ou questions ?

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

XIII – QUESTIONS SOCIALES

1. **Délibération relative à la vente de la propriété "Toul" à Casteljau**
2. **Délibération relative à la vente de la propriété "Le Roubreau" à Largentière**
3. **Délibération relative à la vente de la propriété au lieu-dit "Champs du travers" à Les Cammazes**

Je vous propose de passer aux trois dernières délibérations que nous avons à examiner. Je vais d'abord donner la parole à Déborah pour faire le point sur qui peut voter.

Mme PASQUIER.- M. DASQUET est parti, M. TAGANZA votera pour M. DASQUET ?

M. NOBLAYE.- La délégation CGT ne prendra pas part au vote. Il ne sert à rien de nous compter.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans les autres délégations, des personnes se sont-elles absentées depuis ce matin ? Peut-on rapidement faire l'appel des personnes qui peuvent voter ?

Mme PASQUIER.- Pour l'UNSA, il y a M. SARDANO, Mme CLEUET, Mme FORD, M. BERGEAUD et M. LARDIDI.

Pour FO, il y a Mme AZEVEDO, M. CHAGH, M. BRILLAUD, Mme BERTHIER, M. ORSINI, et M. SARRASSAT.

Pour la CFE-CGC, il y a M. DOMINÉ, M. BENOIST, M. BRIEUX, Mme RICHARD.

M. LE PRÉSIDENT.- Le collège électoral est constitué.

Mme PASQUIER.- Cela fait 15 votants sur ces délibérations.

XIII. 2. Délibération pour la vente de la propriété "Toul" à Casteljau (07)

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT, nous allons parler de la délibération relative à la vente de la propriété de Toul, située sur la commune de Berrias-Casteliau.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il faut une autorisation pour pouvoir vendre. Si ces ventes se réalisent, elles seront mises sur le compte investissement du CSE pour effectuer les travaux de rénovation prévus au budget.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 11 décembre 2024 décident de procéder à la vente de la propriété "Toul", d'une superficie de 82 266 m², située sur la commune de Casteljau (07460), pour un montant de 400 000 €.

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 (6) – UNSA (5) – CFE-CGC (4).

Cinq élus ne prennent pas part au vote.

➔ ***La délibération est adoptée.***

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

XIII. 3. Délibération pour la vente de la propriété "Le Roubreau" à Largentière (07)

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur le secrétaire pour la deuxième délibération.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cette propriété, c'est une sacrée aventure. Cela fait plus de cinq ans qu'elle est en vente. Personne n'en a voulu jusqu'à maintenant. On espère que la vente ira jusqu'au bout.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 11 décembre 2024 décident de procéder à la vente de la propriété "Le Roubreau", d'une superficie de 33 510 m², située sur la commune de Largentière (07), pour un montant de 250 000 €.

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 (6) – UNSA (5) – CFE-CGC (4).

Cinq élus ne prennent pas part au vote.

➔ ***La délibération est adoptée.***

XIII. 4. Délibération pour la vente de la propriété au lieu-dit "Champs du Travers" à Les Cammazes (81)

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur le Secrétaire pour la dernière délibération.

M. LE SECRÉTAIRE.- Une colonie au milieu de nulle part.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 11 décembre 2024 décident de procéder à la vente de la propriété "lieu-dit du Champ du Travers" d'une superficie de 39 142 m², située sur la commune de Les Cammazes (81), pour un montant de 230 000 €.

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 (6) – UNSA (5) – CFE-CGC (4).

Cinq élus ne prennent pas part au vote.

➔ ***La délibération est adoptée.***

Ce document est la propriété du CSEC-RATP. Il ne peut être ni reproduit ni diffusé, même partiellement sans son autorisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous souhaite une bonne fin de journée en vous donnant rendez-vous la semaine prochaine pour la séance exceptionnelle consacrée à l'information en vue de la consultation sur les orientations stratégiques.

La prochaine séance ordinaire est prévue le 22 janvier.

Bonne soirée, à la semaine prochaine !

La séance est levée à 18 heures 32.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP