



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 13 novembre

-----2024-----

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET ¹	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
MM.	Stéphane SARDANO	Trésorier	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
Mme	Florence RICHARD	Membre titulaire	liste CFE-CGC CSE 14/BU RSF
MM.	Marc BRILLAUD	-	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Yannick STEC	-	liste CGT CSE 4/RER
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Patrice MAUGERI	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
Mmes	Cécile AZEVEDO ²	Membre suppléante	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Farida KAIS ³	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Florence ESCHMANN ⁴	-	liste FO RATP CSE 12 MTS
	Marie-Mathilde GUEROULT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Jessica RICHARDS ⁵	-	liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Mohamed CHAGH	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	José JONATA ⁶	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER ⁷	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Laurent TROILO ⁸	-	liste UNSA CSE 14/BU RSF
	Stéphane TONDUT ⁹	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Eric TURBAN ¹⁰	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Sébastien BOURGEOIS	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Sami TAGANZA	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Michel MARQUES ¹¹	-	liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Bastien ORSINI	Trésorier-adjoint	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Karim ROUIJEL	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Karim NEGADI	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Eliès BEN ROUAG	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	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	Mary FORD	Membre suppléante	liste UNSA CSE 6/DSC
MM.	Aurélien DERACHE	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Nourredine ABOUTAIB	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Jean-Marie DUCELIER	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Samy SI-TAYEB	-	liste LA BASE CSE 4/RER

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

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

³ Remplace Karim NEGADI en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Karl BENOIST en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Vincent BRIEUX en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Bastien ORSINI en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace Eliès BEN ROUAG en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁸ Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁹ Remplace Abdelhakim KHELLAF en tant qu' élu titulaire pour les votes

¹⁰ Remplace Pascal KERLEU en tant qu' élu titulaire pour les votes

¹¹ Remplace Fabrice DELAGE en tant qu' élu titulaire pour les votes

Assistent à la séance :

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

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

Excusé :

M. Olivier **GALLE**

Conseil de Prévoyance

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Ouverture à la concurrence réseau bus : attribution lots à Cap Ile-de-France* 7
- *Recettes et trafic* 8

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Point sur les ASC* 10
- *Point sur la restauration* 10

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 11 SEPTEMBRE 2024 20

IV - QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. *Information sur les résultats du contrat IDFM – Tableau de bord T2 2024* 23
2. *Consultation sur la mise à jour de la charte informatique* 31
3. *Information en vue de la consultation sur la création de la Direction de la Sûreté Groupe* 33
4. *Présentation du bilan de l'accord handicap 2023* 38
5. *Présentation de la politique alternance* 45

V - QUESTIONS SOCIALES

1. *MPGR : consultation sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle*
2. *MPGR : consultation sur le projet de modification du libellé de certaines garanties prévues en annexe 1 du règlement mutualiste de base afin d'en améliorer la lisibilité*

54

M. LE PRÉSIDENT.- Bienvenue dans cette séance ordinaire du 13 novembre 2024 au cours de laquelle nous aborderons les différents points évoqués à l'ordre du jour. Nous accueillerons M. POUYAUD en fin de séance pour deux points concernant la mutuelle.

Avant de faire le point sur les personnes qui nous ont été signalées présentes ou absentes, je voulais vous faire part d'un courrier que nous avons reçu de la part de M. CLÉMENT qui nous a indiqué son souhait de démissionner à compter du 11 novembre 2024. Nous avons également reçu les courriers de démission de M. JONATA et de Mme CLEUET. Le CSE SEM doit procéder à la re-désignation de ses représentants à l'instance ; cela n'a pas encore été fait. On aura plus d'informations lors de la séance prochaine.

Nous allons faire le point sur les personnes qui pourront prendre part au vote. Pour le syndicat FO, nous ont été signalées les absences de MM. CLÉMENT, ORSINI, ROUIJEL, NEGADI et DERACHE.

Y en a-t-il d'autres ?

M. HONORÉ.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant la délégation UNSA, nous ont été signalées les absences de MM. BEN ROUAG, GUIDEZ, ABOUTAIB, LARDIDI et de Mme FORD.

Pour la CGT, nous ont été signalées les absences de MM. KHELLAF, KERLEU, DELAGE et MORILLA.

Y a-t-il d'autres absences ?

M. GAUTHERON.- M. BOURGEOIS arrivera en retard, mais il est prévu qu'il soit présent.

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant la délégation CFE-CGC, nous ont été signalées les absences de MM. BENOIST, BRIEUX et DUCELIER.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose de commencer à partager les deux informations du président pour cette séance.

☒ Ouverture à la concurrence réseau bus : attribution lots à Cap Île-de France

Comme vous le savez certainement, le Conseil d'administration d'IDFM a confirmé hier l'information que nous avons partagée à l'ensemble de l'entreprise le 25 octobre, à savoir l'attribution à CAP Île-de-France de deux des trois premiers lots de bus ouverts à la concurrence.

Trois lots étaient mis en concurrence, les lots dits 9, 42 et 45.

Le lot 9 dit "Marne et Brie" inclut le site actuel de Bussy ainsi que quatre autres sites exploités dans le périmètre Optile par Transdev. Ce lot 9, qui est attribué à KEOLIS, comporte 42 lignes dont 13 lignes de la RATP. Il mobilisera environ 300 bus et regroupe environ 800 ETP dont 350 issus de Transdev. Ce lot est attribué à KEOLIS pour huit ans.

Le lot 42 dit "Boucle Nord de Seine" regroupe l'actuelle unité opérationnelle de Rives Nord regroupant les sites de Pleyel et d'Asnières. Cela correspond à environ 19 lignes, 280 bus impliqués, et représente 1 200 ETP. Le lot est attribué pour huit ans à CAP Île-de-France.

Le lot 45 dit "Boucles de Marne" est aussi attribué à CAP Île-de-France pour huit ans. Il inclut les actuels sites de Neuilly-Plaisance qui appartiennent à l'unité opérationnelle des Bords de Marne et le site de Saint-Maur qui appartient à l'unité opérationnelle de Créteil Saint-Maur. Enfin, un troisième site sera créé à Neuilly-sur-Marne. Pour ce lot, il s'agit de 31 lignes incluant des lignes de Noctilien. Environ 320 bus sont concernés et 1 300 ETP.

C'est un moment important pour la RATP puisque c'est la première étape concrète de l'ouverture à la concurrence de notre réseau historique. Bien sûr, on aurait préféré remporter les trois lots. On doit néanmoins se réjouir d'en conserver deux sur trois qui sont les plus importants de cette première vague d'attribution.

Grâce à la pleine mobilisation de l'entreprise, au moment du transfert nos collègues conserveront les principales garanties négociées au niveau du Groupe, quel que soit le repreneur. Je pense notamment au fait de pouvoir rester sur son site de travail habituel, que l'on a obtenu par le vote de la LOM 2, la garantie de rémunération qui était acquise dès la LOM 1, mais aussi sous l'égide et la responsabilité d'IDFM, la garantie de l'emploi pour les agents sous statut et le maintien de l'affiliation au régime spécial de retraite RATP pour les agents concernés.

Le transfert effectif des agents vers le nouvel opérateur s'effectuera le 1^{er} novembre 2025. Entre aujourd'hui et le 1^{er} novembre 2025, s'ouvre une phase de transition pendant laquelle l'EPIC reste pleinement responsable de la réalisation de sa mission de services publics. Dans le même temps, les équipes de RATP CAP Île-de-France sont complètement mobilisées pour reprendre l'activité et être en capacité de répondre à l'offre qu'elles ont remporté.

☒ Trafic et recettes

Le trafic de l'EPIC progresse de 2,8 % à fin septembre 2024 par rapport à 2023 et se situe à -8,6 % par rapport à notre référence de 2019. Je vous rappelle que l'écart par rapport à la référence était de 11,2 % au cumul du premier semestre. On revient donc peu à peu à la référence de 2019 sur le périmètre de l'EPIC, notamment grâce à trois modes : le métro, le RER et le tramway. Le bus est le mode de transport qui reste le plus en écart par rapport à 2019.

Le métro est maintenant à -3,7 % de sa référence de 2019 alors qu'il était en écart de -8,8 % au cumul du premier semestre. Ce bond en avant est notamment boosté par les prolongements des lignes 14 et 11 qui observent une progression de leur fréquentation de 45 % pour la 14 et de 22 % pour la 11. Ces prolongements donnent un sacré "coup de main" au métro pour se rapprocher plus que jamais de la référence de 2019.

Le RER est quasiment à la référence de 2019 puisqu'il n'est plus qu'à -0,4 % de cette référence de 2019, notamment grâce aux progrès observés sur le RER A, qui a encore été porté par la fréquentation pour les Jeux Paralympiques au mois de septembre et par un usage en forte progression le week-end.

Malgré une progression significative de 2,6 % par rapport à 2023, le réseau bus reste en retrait de 22 % par rapport à la référence de 2019.

Enfin, le tramway progresse de 2,1 % par rapport à 2023. Il est presque à son niveau de référence de 2019.

Sur les recettes, on observe un ralentissement de la baisse en comparaison au mois d'août 2024. Elles ont régressé de 2,1 % par rapport à 2023. Cela recouvre des réalités différentes puisque les recettes directes sur les titres annuels progressent de 4,5 %.

La suspension des ventes du Navigo semaine – la vente étant suspendue pendant la période des JOP- avait entraîné un report des ventes sur le Navigo mois en septembre. Le Pass Navigo mois avait ainsi connu une progression de 8,8 % par rapport à 2023. Au global, les ventes de la gamme Forfait mois et Forfait semaine sont en hausse de 4,9 % en matière de recettes directes.

La recette de billetterie est en baisse bien que l'on soit revenu au tarif d'avant Jeux Olympiques. Pour nous, la baisse de ces recettes de billetterie est sûrement en lien avec des effets d'anticipation que l'on avait observés. Beaucoup de billets avaient été achetés en juin en anticipation de la hausse qu'il y avait pendant les JOP. Il doit y avoir encore des stocks qui sont en train de s'épuiser.

Monsieur MAUGERI ?

M. MAUGERI.- Lors de la séance du mois de mai, j'avais évoqué la possibilité d'avoir un REX sur les coûts supplémentaires liés à l'organisation des Jeux Olympiques et JOP. Vous m'aviez informé du fait qu'il y avait un avenant balai pour gérer les impondérables. Le REX est-il toujours d'actualité ?

M. LE PRÉSIDENT.- Oui, mais on ne peut pas l'exposer pour l'instant puisqu'on est en phase de finalisation. De nombreuses institutions posent des questions, IDFM, la Cour des comptes, etc. Les bilans sont en train d'être finalisés, on les partagera.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Ces informations reprendront les faits saillants des trois dernières semaines.

☒ **Point sur le secteur des ASC**

Commençons par une nouveauté 2025 et par la mise en vente la semaine passée de la privatisation du Puy du Fou le samedi 29 mars. En moins de 30 heures, nous avons vendu la totalité des places, c'est un véritable succès au regard de la distance qui nous sépare de ce site.

Pour ce type de prestations, la sociologie des agents est différente de celle des autres parcs d'attractions : 55 % d'agents de maîtrise et cadres pour 45 % d'opérateurs. Je ne parle pas de la volumétrie des billets, mais du nombre d'agents. Les séjours à deux personnes sont largement prioritaires dans certaines catégories, notamment chez les cadres.

Les réservations pour l'arbre de Noël au Parc Floral se déroulent correctement. Nous avons dépassé les 70 % de taux de remplissage et les cartes cadeaux prennent leur essor tranquillement avant les fêtes de Noël pour que les enfants aient leurs cadeaux au pied du sapin. Ce ne seront pas les seuls à bénéficier du Noël du CE, puisque plus de 7 400 agents sans enfant éligible à l'arbre de Noël bénéficieront de notre sélection de cadeaux pour les plus grands ; une nouveauté cette année.

Les colonies de la Toussaint se sont déroulées très calmement. Je tiens à remercier les élus bénévoles ainsi que le personnel technique pour l'organisation et leur présence à tous les départs et retours de ces séjours. Certains étaient très matinaux, pour ne pas dire nocturnes.

Toujours dans ce secteur, nous dépasserons les chiffres de 2024 sur la période hivernale 2025. De nouvelles offres attirent sans nul doute de nouveaux agents.

☒ **Point sur la restauration**

Nous terminerons cette information par la restauration. Le CSEC a obtenu un rendez-vous avec l'entreprise courant novembre afin d'échanger sur le budget prévisionnel des investissements de 2025 à 2027, des conventions mais également des évolutions des sites de restauration du fait de la mobilité des services de la RATP.

Je vais compléter mes informations. J'ai eu le plaisir de rencontrer nos collègues du CSE 2 hier. Ils m'ont invité pour présenter l'avenir des centres de vacances que nous vous avons transmis l'année dernière. J'ai découvert des projets ambitieux basés sur une écoute du territoire, une intégration dans celui-ci et un travail avec les autorités locales. Je salue ce travail et invite tous les élus qui le désirent à visiter cette exposition et voir ces maquettes et vidéos afin qu'ils puissent se rendre compte du travail effectué et de l'évolution de ces centres, sachant qu'il y a beaucoup de questionnements par rapport à l'avenir de ce patrimoine.

M. GAUTHERON.- Monsieur le Secrétaire, vous avez à plusieurs reprises informé notre instance du déroulement et de la signature du PSE qui concerne les salariés du CSE Central. C'est un sujet que l'on a déjà eu l'occasion d'évoquer, mais plusieurs militants et militantes de la CGT qui sont en responsabilité ou non ont été alertés de façon directe ou indirecte par la situation rencontrée par

les salariés concernés par le PSE puisqu'une erreur est intervenue dans le calcul du montant de l'indemnité qu'ils percevraient et les demandes de remboursement de ce fameux delta.

Je demande que vous partagiez lors d'une prochaine séance, les raisons qui ont conduit à cette situation, et que vous nous donniez quelques éléments complémentaires. Cela nous semble normal dans la mesure où notre instance a été informée de ce PSE tout au long de son déroulement.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il n'y a pas de tabou. On avait choisi Alixio qui a lui-même pris le cabinet Lacomblez pour calculer les soldes de tout compte et les indemnités. On avait informé tous nos salariés de la hauteur de leur indemnisation. Il s'avère que certains ont reçu beaucoup plus. Certains d'entre eux nous ont appelés en disant que ce n'était pas conforme. On a recalculé et appelé Lacomblez qui s'est aperçu qu'il s'était trompé dans les calculs, notamment sur les charges. La problématique des charges a été rectifiée, mais il en reste une sur le niveau d'indemnisation pour certains salariés.

On a récupéré les sommes indûment perçues de 60 % des salariés, on a établi des échéanciers. En revanche, les 3/4 des salariés qui représentent presque 40 % de la dette à eux seuls se font un peu rappeler à l'ordre. On les a interpellés, on attend qu'ils prennent contact avec nous. On en est là.

Il n'y aura pas de problème pour vous exposer le détail des trois cas lors d'une prochaine séance, parce que je n'ai pas les chiffres exacts. On vous dira où on en est. Sachez qu'on a déjà récupéré les sommes indûment perçues directement ou *via* un échéancier, bien que ce ne soit pas sous la responsabilité directe des élus mais sous celle du directeur général, de la comptabilité et de la DRH. On a déjà travaillé le sujet, on le fait le plus humainement possible parce qu'on est dans le cadre d'un PSE et que l'on ne fait pas n'importe quoi avec les salariés. Il n'en demeure pas moins que ce sont des sommes qu'ils n'auraient jamais dû percevoir. On les récupère *a fortiori*.

M. SARDANO.- Cela a aussi été fait avec la vision CE. Quand on a été informé de l'erreur, les ex-salariés ont été contactés par téléphone, mail, courrier, lettre recommandée. Les dernières personnes n'ont pas donné suite à ces relances plutôt *soft*. On a effectivement envoyé un huissier chez elles parce qu'après plusieurs mois sans réponse de leur part et sans qu'elles récupèrent les lettres recommandées, on s'est inquiété quant à leur bonne volonté. On a malheureusement dû passer à un pouvoir d'information plus directif.

C'est évidemment le cabinet qui se charge de cela. On vous communiquera des informations détaillées sur le nombre de personnes, les montants et l'état de la situation.

M. LE SECRÉTAIRE.- Les organisations syndicales locales sont informées de la problématique et la suivent avec la plus grande minutie. Elles savent où se trouvent les cas un peu compliqués, elles les connaissent. Au vu des désagréments occasionnés pour le CE et surtout pour les salariés, le service de Lacomblez ne sera évidemment pas payé par le CSE.

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

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

C'est donc bel est bien l'obstination idéologique contre le Service public qui a conduit la majorité des membres du Conseil d'Administration d'Ile-de-France Mobilités à procéder hier, mardi 12 novembre 2024, au démantèlement échelonné du réseau historique de la RATP et, par la même occasion, de l'entreprise publique intégrée.

Pour la CGT-RATP, il apparaît nécessaire de préciser que cette posture idéologique est une décision anachronique et absconse.

En effet, cette dernière nous renvoie près de 100 ans en arrière. À l'époque, pas moins de 6 compagnies privées exploitaient les concessions de bus et de tramways. En 1921, la Ville de Paris et le département de la Seine ont décidé de devenir une sorte d'autorité organisatrice et de fusionner en un réseau intégré les 6 concessions. Certes, la toute nouvelle Société des Transports en Commun de la Région Parisienne (STCRP), qui s'est vu octroyer la nouvelle concession du réseau, n'était pas une entreprise publique, mais cette réorganisation a donné lieu à l'unification du réseau. Unification qui a permis de créer des synergies, y compris en matière d'information intégrée, ou de frais financiers, qui ont démontré leur pertinence pendant plus d'un siècle.

Aujourd'hui, l'intelligence collective, qui a abouti à la création de la RATP, et d'un Service public de transport public performant pour les usagers, est remise en cause pour se caler sur les injonctions de l'ouverture à la concurrence décidée par Valérie Pécresse et cautionnée par toutes celles et tous ceux qui, pour différentes raisons, laissent la Présidente de l'autorité organisatrice foncer droit dans le mur.

Comment considérer que l'ouverture à la concurrence et, par conséquence, la mise en concurrence des salarié.e.s entre eux, va permettre une amélioration quantitative et qualitative de l'offre de transports, et donc du Service public rendu aux usagers ?

D'ailleurs, si notre analyse était erronée, loin de la réalité, pourquoi ne nous est-il pas purement et simplement opposé un bilan de l'ouverture à la concurrence sur le réseau OPTILE ? Ce fameux réseau de Grande Couronne où les droits de lignes exclusifs des opérateurs privés ont pris fin pour procéder à une première vague de mise en concurrence.

Que s'est-il passé ? À l'instar des autres réseaux, les opérateurs se sont livrés une "petite guerre" des prix pour remporter les appels d'offres et, évidemment, au final, ce sont les salarié.e.s et les usagers qui en payent l'addition. Ainsi, depuis 2021, ce ne sont que successions de conflits sociaux de salarié.e.s luttant pour leurs droits et leurs salaires, de centaines de service de bus non couverts quotidiennement, de restructurations de réseaux qui rythment les conditions de transports des usagers... À cela, il faut bien évidemment ajouter cette situation ubuesque où les opérateurs se permettent dorénavant de demander à l'autorité organisatrice de renflouer les caisses dans son intérêt et celui des franciliennes et franciliens !

À l'énoncé de tous ces éléments contextuels, on ne peut que comprendre l'embarras de l'autorité organisatrice et le refus de sa Présidente de présenter publiquement le bilan de l'ouverture à la concurrence du réseau de Grande Couronne. Il serait en effet bien difficile, en présentant un bilan objectif de l'ouverture à la concurrence de ce réseau, de justifier la pertinence du démantèlement du réseau historique de la RATP et surtout, de pouvoir faire croire que l'ouverture à la concurrence est la solution pour résoudre les problèmes de transports en Ile-de-France. Bien au contraire, cela créerait, à coup sûr, une vague d'inquiétude légitime.

Nous sommes toutes et tous conscient.e.s autour de cette table que cette inquiétude traverse déjà les membres des services de l'État, des élu.e.s locaux ainsi que des organisations patronales mais que, pour des raisons qui leur sont propres, chacune et chacun préfèrent détourner le regard à l'instar des organisations patronales, car elles ne souhaitent pas se mettre à dos la Présidente de la Région Ile-de-France qui leur octroie chaque année près de 170 millions € d'aides au nom du développement économique. Certains élus souhaitent, quant à eux, que la catastrophe se produise, espérant ainsi bénéficier du mécontentement et donc, ravir la Présidence de la Région lors des prochaines échéances.

Certaines organisations syndicales ne sont pas en reste en termes de torticolis, à force de regarder ailleurs et de détourner les collègues de cette question, mais comment croire un seul instant qu'en agissant ainsi, ils et elles pourront passer à côté des mauvais coups à venir ?

Certes, on peut comprendre, sans pour autant cautionner, ce désintérêt ponctuel pour ce qui se passe car nous considérons ne pas être concernés par cette première vague d'attribution des concessions ou encore, car nous ne sommes pas transférables, au regard des textes ou encore car nous ne sommes pas agents du département RDS, mais c'est vite oublier, ou refuser d'admettre, que ce départ progressif, de près de 40 % des effectifs de l'EPIC, annonce, si rien n'était changé, un démantèlement progressif de l'entreprise publique en vue de créer un Groupe constitué d'une myriade de filiales relevant du droit privé.

C'est aussi refuser de voir qu'une nouvelle série de réorganisations en tout genre va impacter le collectif de travail afin de répondre d'une part, aux injonctions de productivité qui seront dans les futurs contrats liant l'autorité organisatrice à ce qui restera, au fil du temps, de l'EPIC et, d'autre part, au financement de la croissance externe du Groupe RATP, qui aura toujours besoin de la productivité réalisée au sein de l'EPIC.

De fait, c'est très rapidement que les réorganisations, en vue de l'ouverture à la concurrence du tramway, de la réduction des coûts au sein de l'exploitation ferroviaire, comme au sein de la BU RSF, seront mises en œuvre.

C'est pourquoi, comme la CGT-RATP l'affirme depuis le début, que l'ouverture à la concurrence du réseau de surface ne concerne pas uniquement les seuls agents des centres bus, au gré des attributions de concessions, mais bel et bien l'ensemble des agents sur leur devenir au sein de l'entreprise publique RATP.

Concernant le Contrat Social Territorialisé (CST), communément dénommé "sac à dos social", le présenter comme étant la solution pour lutter contre le dumping social, généré par les réponses en-dessous des coûts réels de production des opérateurs, est une vaste fumisterie.

Tout d'abord, c'est oublier que les dispositions de ce fameux CST ne concernent que les seul.e.s machinistes-receveurs. Certes, c'est la catégorie d'emploi la plus importante à être transférée mais elle n'est pas la seule.

Il semble nécessaire de rappeler qu'il n'existe aucune disposition pour les autres catégories d'agents de la maintenance, de l'exploitation ou des Fonctions Support en unité opérationnelle.

Comment ne pas LE rappeler également à celles et ceux qui feignent d'ignorer que le dumping social recouvre l'ensemble des mesures visant à abaisser les coûts de production car, en effet, le service en deux fois (qui n'est interdit que le samedi et le dimanche par le CST), qui est une forme de flexibilité de l'agent, le recours au mécanisme de la soule, dans le cadre de la garantie de rémunération, ou encore se servir des alternants, des emplois précaires via les C.D.D, de l'intérim..., sont autant de dispositifs s'inscrivant pleinement dans ce dernier.

Dans la mesure où le dumping social est quasiment le seul levier dont dispose les opérateurs pour espérer dégager une marge financière sur un contrat d'exploitation, difficile de croire qu'en leur octroyant une part du gâteau, en livrant le réseau historique de la RATP, Valérie Pécresse cherche réellement à empêcher ces derniers de pouvoir se faire des profits. D'autant que cela ne leur coûte pas bien cher puisque les locaux, le matériel roulant, les équipements de maintenance, les personnels... tout est fourni par la collectivité. Ne leur incombe que d'organiser le travail et de manager les équipes.

C'est bien pour cela que parler "d'ouverture à la concurrence" relève purement et simplement du mensonge !

Enfin, et surtout, Valérie Pécresse n'est pas revenue -à date- sur sa demande exprimée dans la presse, au moment de la publication des préconisations de la "Mission Bailly-Grosset", consistant à renoncer, pour une durée d'un an, à la réduction de l'amplitude de travail de 13h00 à 11h00, le temps de remédier au problème de recrutements. Elle estimait, à l'époque, que l'application

de cette mesure nécessitait les besoins de recrutements entre 700 et 800 machinistes-receveurs supplémentaires. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Bref, plus nous entrons concrètement dans le processus de l'ouverture à la concurrence, du transfert des agents et de certaines missions, que cela soit chez les opérateurs ou au sein d'IDFM, plus nous constatons qu'il existe encore beaucoup trop d'incertitudes.

Prenons, pour exemple, les négociations en cours relatives à l'accord de substitutions pour les Superviseurs et les Informateurs Voyageurs qui seront transféré.e.s chez IDFM au sein du Centre de Supervision et de Commandement (CESCO). La présentation sur la place et le rôle de ce dernier ne peut que nous inquiéter sur la continuité du Service public notamment la nuit. Par exemple, dans la zone dense, et donc pouvant concerner plusieurs opérateurs, les perturbations de nuit relèvent plus de l'aspect sécuritaire que de problèmes d'exploitation. Pourtant, le CESCO ne serait, à date, ouvert que sur la plage de 05h30 à 01h00 ou 02H00 du dimanche au jeudi. Les horaires concernant les vendredis et samedis ne sont pas arrêtés définitivement et l'entité fonctionnera en 24H/4H dans le cadre de nuit exceptionnelle. De même, il n'est pas prévu que le Centre de Coordination Opérationnel de Sécurité soit doté des compétences d'exploitation pour pallier la carence de supervisions du réseau en cas de nécessité.

Ce cas de méconnaissance du fonctionnement du réseau RATPien n'est malheureusement pas un cas isolé.

Il persiste aujourd'hui un vaste flou artistique sur la manière dont IDFM va être en capacité, au travers des différents opérateurs, de répondre aux missions assurées dans le cadre du caractère intégré du réseau : intervention de la voiture de secteur la plus proche, si cette dernière est issue d'un autre opérateur, et la même question pour les équipes de sûreté.

Bref, force est de constater que la liste des interrogations ne cesse de s'accroître au fil du déroulement du calendrier mais, malheureusement, les réponses restent évasives, lorsqu'il y en a.

Pour conclure, Monsieur le Président, Cher.e.s collègues, il nous apparaît difficile d'évoquer tout cela sans rappeler la posture de la Direction de la RATP. En effet, au travers des différentes vidéos qui font témoigner les membres de Directions locales, ou les salarié.e.s de Province, pour nous expliquer le bien-fondé de l'ouverture à la concurrence, ou encore que rien ne va changer, la Direction Générale de l'entreprise publique sort de la neutralité qui s'impose à elle. Au lieu de cette propagande partisane, elle aurait dû focaliser l'ensemble des communications sur les seuls aspects du transfert tels que le mécanisme de la garantie de rémunération qui variera selon la durée des lots, les particularités du volontariat des transferts sur le Noctilien... Elle aurait pu aussi rassurer les agents en leur garantissant notamment que CAP Ile-de-France ne va pas recourir à l'indemnité compensatrice, dans le cadre de la garantie de rémunération, ou encore que le nombre de services en deux fois ne va pas exploser, etc.

Et enfin, expliquer que le fait d'être dans une filiale de la RATP ne va "rien changer" est à la limite du mépris à l'égard des agents. Bien que, dans une filiale du Groupe, les agents ne seront plus salarié.e.s de la RATP mais d'une entreprise "franchisée" pendant toute la durée de leur contrat, le cadre social ne sera pas celui de l'entreprise publique, le versement éventuel d'une prime d'intéressement ne sera pas dépendant du résultat de la RATP, mais bien de l'entreprise qui a été créée dans le cadre de la DSP... Bref, pour une situation qui n'est pas censée "changer", cela fait tout de même quelques points de différence.

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues, certes, le processus est enclenché, pour autant, les militantes et les militants de la CGT-RATP ne baisseront pas les bras. Pour nous, il s'agit d'un choix de société et c'est bien pour cela que nous continuerons de porter haut et fort la nécessité d'un moratoire, d'exiger la réalisation d'un bilan de l'ouverture à la concurrence, ainsi qu'une étude sur les impacts sociaux, économiques et environnementaux par cette dernière. Cela nous permettra, sans nul

doute, d'étayer notre position, de maintenir l'exploitation d'un réseau multimodal intégré par une entreprise publique comme le permet le cadre règlementaire actuel du fameux règlement OSP.

Il en va de la pérennité du droit universel à la mobilité et, par conséquent, de la continuité du Service public en répondant aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux de la Région capitale, première Région économique de métropole et parmi les premières Régions économiques Européennes.

Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai cru entendre qu'il pouvait y avoir un doute sur les droits portables pour les personnels transférés, et j'ai cru comprendre que cela ne concernait que les machinistes-receveurs. Les machinistes-receveurs et eux seuls sont bien concernés par le dispositif CST qui est un élément.

M. GAUTHERON.- C'est bien le propos.

M. LE PRÉSIDENT.- Je précise que l'ensemble des catégories de personnels transférés bénéficie de tout le reste des droits portés (droit à la retraite, etc.). Pardon si j'ai mal compris, je voulais le repréciser.

M. GAUTHERON.- Il est souvent annoncé dans la presse que les agents de la RATP transférés bénéficient du sac à dos social. C'est oublier que le CST ne concerne que les machinistes. Certes, ce sont les plus nombreux, mais d'autres catégories d'emplois sont aussi transférées et ces dernières ne bénéficient pas de certaines dispositions en termes d'encadrement du temps de travail ou de recours de service. La lecture du propos coupera cette possibilité d'interprétation.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.-

En ce mois de novembre 2024, l'UNSA qui a mis en place un baromètre du moral des salariés (étude réalisée par cluster auprès d'un échantillon de salariés) met en lumière plusieurs points clés concernant la santé mentale des salariés et les méthodes de management.

Il en résulte que les méthodes de management sont un frein à la santé mentale des salariés.

L'indice UNSA du moral des salariés se stabilise à 5,6/10, mais des signes préoccupants émergent, notamment sur les perspectives de carrière (4,4/10) et l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle (5,8/10).

Les derniers résultats de l'indice du moral des salariés, publiés ce mois-ci, confirment que la santé mentale au travail reste une préoccupation majeure.

Sur les carrières en stagnation et conciliation difficile

Si la motivation au travail se maintient, les perspectives de progression semblent floues pour de nombreux salariés, laissant un sentiment de stagnation. De plus, concilier vie privée et vie professionnelle devient un défi pour beaucoup, soulignant un besoin de soutien des entreprises.

Sur une attention insuffisante à la santé mentale

Près de 60 % des salariés estiment que leur entreprise ne porte pas suffisamment d'attention à leur santé mentale et 79 % disent que leur travail a un impact sur leur bien-être, dont 26 % de manière régulière. Pour 41 % des salariés, le management représente le levier principal d'amélioration de leur bien-être, devant la charge de travail (23%).

Sur un appel à une réévaluation des pratiques managériales

Les données révèlent un besoin urgent de réformer les pratiques de gestion et d'accompagnement des salariés pour préserver la santé mentale des équipes. Les entreprises publiques comme privées doivent engager des actions concrètes pour mieux soutenir leurs collaborateurs et éviter une dégradation supplémentaire de leur bien-être.

A la RATP, l'UNSA Groupe RATP qui a signé parmi d'autres, l'accord QVCT est déterminé à sa bonne application en tous points. C'est une culture nouvelle à adopter qui demande de la bonne volonté de chacun.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est une étude nationale réalisée par l'UNSA ?

M. LAMASSE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.-

Le dialogue social à la RATP est-il un modèle en danger ?

Cette méthode a fait ses preuves depuis plusieurs décennies afin de désamorcer en amont les conflits sociaux avant d'arriver à une grève qui pénaliserait les voyageurs, l'entreprise et les agents RATP.

Le dialogue social à la RATP est décliné dans toute l'entreprise afin de faciliter les échanges entre les organisations syndicales et les directions des différents services de la RATP.

La CFE CGC Groupe RATP est très attachée à cette méthode de dialogue entre les partenaires sociaux et la direction de l'entreprise.

Avec le temps le dialogue social peut se gripper.

Certaines directions ont probablement, par méconnaissance de ce système historique de discussions et de négociations, oublié de prévenir les organisations syndicales de modifications d'organisation de travail ou de réorganisation des services.

Cette situation peut amener les CSE à avoir recours à la justice afin de faire respecter les droits des salariés.

Le respect mutuel entre la direction et les organisations syndicales est la base du dialogue social dans notre entreprise.

La CFE CGC Groupe RATP demande qu'un rappel soit fait auprès de l'ensemble des directions de l'entreprise afin de rappeler les bonnes pratiques de discussion et de négociation avec les organisations syndicales.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Ce n'est pas une déclaration mais un fait qui doit être porté à votre connaissance. La RATP est une entreprise de service public qui travaille le week-end et les jours fériés. Comme vous le savez, vos agents sont sur le terrain et sont invités à rencontrer les populations dans leur activité. Ils les côtoient, ils n'y sont pas "confrontés".

Me trouvant devant une de nos installations le 11 novembre dernier, je me suis fait accoster par quelqu'un, sans doute un usager de demain ou quelqu'un qui l'a été, au vu son âge -70 ans passés- avec la ferme intention de me faire comprendre qu'il était bien content de la casse qui est

faite à notre entreprise : "C'est bien fait pour nous, tant pis pour nous, enfin on va comprendre. Fini la CGT, les grèves et tout ce qui va avec". J'étais calme ce jour-là alors que je m'étais levé de très bonne heure. J'ai perçu cela comme une violente attaque vis-à-vis de personnes qui se lèvent de bonne heure pour pouvoir fournir un service public.

Par ses propos, cette personne, qui a mentionné tous les bienfaits du libéralisme et tout le tintouin et qui ne m'écoutait pas, voulait me faire comprendre que certaines personnes se fichent de tout. Cela pour dire la souffrance que peut ressentir le personnel face aux moqueries systématiques de certains encadrants quand on évoque le service public chevillé au corps. Quand on prend cela de plein fouet, cela pique un peu.

M. LE PRÉSIDENT.- Étiez-vous identifiable ? Vous n'avez pas précisé les circonstances de votre présence.

M. BAZIN.- Ce serait dramatique de ne pas l'être en se trouvant dans un véhicule RATP sérigraphié RATP Infrastructures, en portant la tenue RATP et en étant en service. Nous respectons les règles.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous ne l'aviez pas précisé.

M. BAZIN.- Je finirai par la seconde partie des propos de cet individu. Il ne faut pas parler de la couleur de la peau, mais je vais le faire. Nous étions en binôme dans le véhicule avec mon collègue qui est français de souche. Je conduisais le véhicule. L'individu en question s'est dirigé vers moi et pas du côté de mon collègue dont la fenêtre était ouverte, pour s'adresser à moi. Dans la dernière partie de son propos, il a exprimé son contentement de savoir qu'il y avait des massacres et des bombes qui tombaient. Je suis issu d'un peuple marqué par l'histoire et la souffrance, je l'ai déjà dit. Tout en restant poli et courtois, certains propos sont inadmissibles. Le monsieur s'en est allé en me disant que cette conversation était désagréable mais courtoise. Si je retenais les propos que certains véhiculent autour de moi, il aurait peut-être fallu que je fasse pire. Je ne vous dis pas sa confession alors qu'il me l'a bien fait comprendre dans son propos. J'estime que je n'ai pas à subir ce genre de situation en allant travailler dans cette entreprise, je n'ai pas à supporter tout cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Personne ne doit avoir à supporter cela, ni vous ni quiconque autour de la table. D'abord, je comprends l'émotion qui a pu être la vôtre en étant confronté à ce type de propos. On aura peut-être l'occasion d'en reparler dans cette instance, on mène un travail approfondi de recensement de ce type d'agressions qui ne conduisent pas forcément à des déclarations d'accident du travail mais qui pour autant ont un impact sur la façon d'aborder son travail, la motivation à y aller, l'utilité que l'on ressent, de sorte à mieux identifier notre taux d'exposition. D'autres collègues comme ceux de l'AP-HP et ceux qui sont exposés aux publics sont de plus en plus confrontés à cette forme de désinhibition de certaines expressions qui étaient jusqu'à présent contenues par les valeurs républicaines, et qui s'expriment dorénavant d'une manière complètement débridée.

Si on veut lutter contre cela, on a besoin d'enregistrer ces expositions aux risques. On est en train d'y réfléchir en s'inspirant de la base de ce que pratiquent les compagnies aériennes au nom de la sécurité aérienne. Elles ont des systèmes de main courante permettant aux salariés de pouvoir témoigner de cela. C'est à la fois un élément de reconnaissance de l'atteinte que l'on peut ressentir à son bien-être au travail, mais aussi un moyen de localiser les endroits où cela peut se passer et de se donner les moyens d'agir.

Je ne peux malheureusement pas vous en dire plus sur la façon dont les citoyens de ce pays se comportent.

M. BAZIN.- Je trouvais important de vous en faire part parce que j'imagine que cela doit se produire régulièrement dans le parcours professionnel et qu'on n'y est pas préparé. Je pense à mes collègues de l'exploitation et de la vente aux guichets qui entendent de nombreuses insultes et autres. Certes, des mesures sont mises en place mais, avec tout le tact qui m'est reconnu, je pourrais mettre dans ma caisse à outils des instruments qui peuvent nous servir à faire entendre les choses autrement.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN, même dans un propos, il vaut mieux éviter...

M. BAZIN.- Vous allez comprendre avec la suite de mon intervention. Ce n'est pas la première fois. On se contient mais entre les insultes et la violence qui peut aussi venir de notre propre hiérarchie, cela fait beaucoup. On en supporte énormément. Aujourd'hui, j'en suis à un stade où je m'interroge sur mon avenir propre dans l'entreprise alors qu'il me reste peu de temps à y passer.

Que m'offre-t-elle ? Elle me dit souvent que j'y perdrais beaucoup, mais ne sait pas ce qu'elle perd en laissant faire cela, y compris dans la pratique managériale. Vous comprendrez qu'au bout d'un certain nombre d'années de ce genre de pratiques, on puisse en avoir marre. Je vous ai dit lors de la dernière séance qu'au vu de ce qui se passe dans l'actualité, certains comportements pourraient changer. Je ne vous demande pas de les excuser, mais de les comprendre. C'est déjà un début.

J'estime que le vase est plein. Il faut trouver d'autres moyens pour faire changer les choses dans l'entreprise sans se contenter de se référer aux soi-disant règles de bonnes pratiques. Tout le monde se satisfait de ce qui est mis en place, cela insufflé du mal-être partout dans l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- D'accord. Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- J'imagine l'émotion qui est la sienne. Vous avez dit quelque chose de très important, Monsieur le président, sur ce qui doit être fait par l'entreprise sur les éléments d'analyse. Cela a provoqué chez moi une réflexion immédiate : cette ambiance pourrie que certains mettent en faisant du RATP *bashing*, du SNCF *bashing*, en a décomplexé certains. Au-delà de l'adjectif qui aurait pu être accolé à certains de nos métiers dits répressifs tels que le contrôle et la sécurité, on en arrive à des personnes qui sont dans un véhicule et se font agresser. Cela mérite une analyse parce que ce n'est pas comme dans le cas d'un policier qui a les moyens de réagir.

Au-delà de l'ambiance, la situation de mise en concurrence actuelle fait que les personnes font beaucoup d'amalgames sur beaucoup de choses : "c'est bien fait pour votre..." Actuellement, on entend dire que ce qui se passe à la SNCF se répercutera sur les agents de la RATP : vous allez encore mettre la pagaille. C'est tout et n'importe quoi.

Je sais que cela s'est amélioré par rapport à avant, l'entreprise est beaucoup plus présente dans la presse et ailleurs pour présenter nos métiers, ce que l'on fait et parler de l'entreprise en positif, ce qui était rare avant. Je pense qu'il faut intensifier cela. Notre service de communication ne peut pas rester un fantôme.

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

M. LE PRÉSIDENT.- Le prochain point de l'ordre du jour nous conduit à vous proposer l'approbation du procès-verbal de la séance du 11 septembre 2024.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. BEN ROUAG, Monsieur MERCIER, souhaitez-vous voter à sa place ?

M. LAMASSE.- Il est là.

M. MERCIER. - Oui

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

M. TROILO.- Oui.

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

Mme AZEVEDO.- Oui.

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

Mme KAIS.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. CLÉMENT, Madame CLEUET, souhaitez-vous voter à sa place ?

Mme CLEUET.- Oui.

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

M. JONATA.- Oui.

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

M. TURBAN.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. KERLEU, Monsieur BOURGEOIS, souhaitez-vous voter à sa place ?

M. BOURGEOIS.- Oui.

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

M. MARQUES.- Oui.

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

Mme ESCHMANN.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. BRIEUX, Madame RICHARDS, souhaitez-vous voter à sa place ?

Mme RICHARDS.- Oui.

Mme PASQUIER.- Cela nous fait 5 voix pour FO, 7 pour la CGT, 7 pour l'UNSA et 3 pour la CFE-CGC.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela fait 22 votants.

Nous allons procéder à l'approbation du procès-verbal du 11 septembre 2024.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – UNSA (7) – CGT (7) – CFE-CGC (3)

➔ Le PV du 11 septembre 2024 est adopté à l'unanimité.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Information sur les résultats du contrat IDFM – Tableau de bord T2 2024

Madame Bénédicte RAMET, responsable mission – DPG/DDRI

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

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Pour vous informer sur les résultats du contrat IDFM et le tableau de bord du deuxième trimestre 2024, je vous propose d'accueillir Mmes RAMET et YACOUBI de la direction SFD. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Le dispositif mis en place par rapport aux agressions des personnels de l'exploitation est censé s'appliquer à l'ensemble du personnel. Souvent, on a une carte qui permet de contacter quelqu'un, mais on ne voit jamais rien de concret. Existe-t-il réellement quelque chose ?

M. LE PRÉSIDENT.- Les incidents et accidents sont tracés dans Acciline, le système de déclaration des accidents, ou *via* Olympe, le système qui permet de déclarer les agressions les plus graves à SUR. On s'aperçoit qu'un certain nombre d'incidents ne remontent pas suffisamment à un niveau consolidable. On est en train de réfléchir à la mise en place d'un outil ou d'un processus qui permettra à chaque agent considérant avoir été victime d'une incivilité de la déclarer. Trois niveaux d'interactions sont jugés "signalables", de l'incivilité moins grave que celle que vous avez subie, jusqu'à l'agression physique qui peut être grave. On y réfléchit pour le mettre en place dans les mois à venir.

Cela ne concernera pas seulement les collaborateurs contrôle, SUR, mais l'ensemble des collaborateurs pouvant être exposés à ce genre d'agressions.

Le dossier concernant le contrat IDFM a été examiné en Commission économique le 5 novembre dernier. Je propose de passer la parole à Mme AZEVEDO pour son rapport avant de répondre aux éventuelles questions qui subsisteraient.

Mme AZEVEDO.-

☒ Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur les résultats du contrat IDFM – T2 2024

Les intervenantes pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 5 novembre 2024, étaient Mesdames Bénédicte RAMET et Juliette EL YACOUBI et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Le trafic, au 2^{ème} trimestre 2024, est en très légère augmentation de 1,8% par rapport au 2^{ème} trimestre 2023 mais reste dans une tendance de stagnation lié aux travaux en rapport avec les JO mais aussi par des changements de mobilité et les effets du télétravail entre autres.

Les recettes, au 2^{ème} trimestre 2024 progressent de 3% (hors titres Améthyste) par rapport au 2^{ème} trimestre 2023 avec une bonne dynamique de retour du Navigo Annuel.

Les validations réseau de surface pour le T2 sont en progression des résultats de 2023 de plus de 5% avec une amélioration de l'offre et du Traffic.

Métro :

Les indicateurs de production pour le métro sont en amélioration sur le 2^{ème} trimestre 2024 par rapport au T1.

Les événements marquants de ce 2^{ème} trimestre sont au nombre de 5 qui sont liés aux avaries sur matériels roulants, 18 qui sont liées aux infrastructures et 25 qui sont liés aux objets trouvés.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 2^{ème} trimestre sur la régularité des intervalles aux heures creuses sont au rouge sauf sur la ligne 1 et 4. La performance du réseau aux heures de pointes sur le 2^{ème} trimestre a augmenté de 1,4 point par rapport au T1.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour le 2^{ème} trimestre concernant l'information voyageurs sont tous au vert. Concernant les contacts voyageurs les indicateurs sont également à l'objectif. Ils sont aussi satisfaisants pour la propreté. Concernant l'indicateur pour l'accessibilité des ascenseurs ils sont au vert excepté le respect des délais de remise en service des ascenseurs pour les lignes automatiques et les lignes classiques. L'impact est fort puisque cela concerne 3 dépêches uniquement. Concernant l'accessibilité des escaliers mécaniques et des trottoirs roulants les voyants ne sont pas à l'objectif excepté pour les lignes automatiques sur la disponibilité. Le problème reste récurrent car les difficultés d'approvisionnement s'éternisent au fur et à mesure des mois. Il serait peut-être envisageable de trouver un autre fournisseur pour ces pièces spécifiques. Il reste aussi à pallier le manque d'effectif chez M2E et de renforcer les formations. Concernant la vente 4 voyants au vert et 2 au rouge. Les indicateurs de la Sûreté s'améliorent avec juste 1 voyant au rouge sur la disponibilité de la vidéoprotection sur les lignes automatiques.

RER :

Les indicateurs de production pour le RER A au 2^{ème} trimestre sont en très légère baisse par rapport au T1 soit un résultat à 96,8 % de l'objectif du contrat. Les pertes de production sur le trimestre sont en hausse et s'élèvent à -3,2% avec une hausse des causes techniques.

La production et la ponctualité du T2 ont été impactées par 12 événements marquants dont 5 installations fixes avec une demande d'explication des commissaires sur les problèmes de caténaire à Val d'Europe sur 2 jours consécutifs ; 5 incidents voyageurs et 2 autres causes techniques.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 2^{ème} trimestre sont au vert sauf sur le nombre de train dans le tronçon central en HP en co-responsabilité avec la SNCF et le taux de desserte des gares.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sur le 2^{ème} trimestre pour l'IV sont majoritairement au vert sauf pour l'information voyageurs dynamique en situation normale à bord pour un événement ponctuel à la suite d'un problème de localisation sur la partie SNCF. Les indicateurs de la propreté sont à l'objectif. Les indicateurs sur le contact voyageurs sont au vert sauf pour la qualité en gare et station. Concernant l'accessibilité, les indicateurs sont au rouge sauf pour le respect des délais de remise en service des ascenseurs. Les indicateurs concernant la vente sont au rouge. Pour finir, les voyants les indicateurs Sûreté sont tous au vert sauf pour la disponibilité de la vidéoprotection.

Les indicateurs de production pour le RER B sont en baisse pour le 2^{ème} trimestre 2024 par rapport au T1 et ressortent à 90,5 % de l'objectif du contrat. Les pertes de production sont de l'ordre de -9,5 % avec un ajustement de l'offre à -4,4%. La commission demande des explications.

Les événements marquants de ce 2^{ème} trimestre 2024 sont au nombre de 15 avec 9 installations fixes ; 3 incidents voyageurs et divers et 3 autres causes techniques.

Les indicateurs de régularité ponctualité sont toujours en amélioration sur ce trimestre avec 2 voyants à l'objectif pour l'axe Robinson et l'axe Val-de-Bièvre.

Les indicateurs de qualité de service hors transport concernant l'information voyageurs sont satisfaisants sur ce 2^{ème} trimestre et à l'objectif. Idem pour les indicateurs du contact voyageurs et de la propreté. Concernant l'accessibilité les voyants sont tous au rouge (pour les mêmes raisons que le métro) excepté pour le respect des délais de remise en service des ascenseurs. Concernant la vente les résultats sont identiques qu'au 1^{er} trimestre (1 voyant au rouge et 1 au vert). Concernant la sûreté les voyants sont à l'objectif.

Concernant le réseau de surface BUS et TRAM

Les résultats du Tramway se maintiennent pour ce 2^{ème} trimestre avec un résultat à 98,9%.

Les indicateurs de production de Bus en Site Propre sont en baisse sur le 2^{ème} trimestre avec un résultat à 96,4% avec des pertes d'autres causes à -2,3%.

Les indicateurs de production de Bus Paris sont en baisse sur le 2^{ème} trimestre avec un résultat à 83,6% avec des pertes externes élevées de -8,3% liées par les effets JO (déviations, plan de transport, coupe de France, manifestations et visites officielles).

Pour le Bus Petite Couronne les indicateurs n'ont pas vraiment d'évolutions avec un résultat de 91,2%. Le Bus Noctilien n'échappe pas aux mêmes tendances avec un résultat à 98,6%.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur RDS ont des résultats en dessous de l'objectif pour ce 2^{ème} trimestre avec des difficultés de circulation et les impacts du prolongement métro.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour ce 2^{ème} trimestre sont tous au vert sur l'information voyageurs avec l'IV en situation perturbée imprévue en station et à distance ; en cas de grève et en cas de travaux et au rouge concernant l'IV dynamique en situation normale à bord et en situation normale en gare, station et points d'arrêts excepté chez ce dernier pour les BSP, la petite couronne et les Noctiliens. Les raisons évoquées seraient des dysfonctionnements techniques dans le nouveau système d'aide à l'exploitation. Un expert travaille sur le sujet. Les voyants sont au vert concernant l'IV statique en situation normale à bord excepté sur la petite couronne et au rouge concernant l'IV statique en situation normale en station, gare et points d'arrêts excepté les BSP et Paris. Les indicateurs sur le contact voyageurs sont majoritairement au vert sauf sur Bus Paris pour la qualité du contact et Paris et la Petite Couronne pour la sécurité et confort de conduite. Concernant la propreté, les indicateurs sont fluctuants et partagés avec du matériel ancien. L'accessibilité reste au vert sauf pour Paris. Les indicateurs de la vente sont globalement en dessous de l'objectif avec en cause l'état des valideurs. Pour la Sûreté les objectifs sont atteints sauf sur le groupe 3 du Tramway sur la disponibilité de la vidéoprotection à bord pour un problème de disque dur.

Concernant SUR pour la Sécurité :

Au 2^{ème} trimestre 2024, il est à constater une baisse de -7% des atteintes à l'encontre des voyageurs par rapport à la même période 2023. Une hausse de 37% est constatée sur les atteintes sexuelles. Les atteintes physiques à l'encontre des personnels ont une tendance à une hausse de +16%. Les personnels des réseaux de surface enregistrent une hausse de 46% de faits à leur encontre. Les outrages et menaces progressent ce trimestre avec 708 faits soit +13%. Les atteintes aux biens diminuent (513 faits contre 561).

L'activité du GPSR, sur le 2^{ème} trimestre, augmente son nombre moyen d'équipes par jour soit 110 équipes en moyenne contre 99 au 2^{ème} trimestre 2023. Le nombre d'interpellations augmente de 3%. Le nombre d'évictions augmente de 54% par rapport au 2^{ème} trimestre 2023. L'activité contraventionnelle a plus que triplé (+228% par rapport au 2^{ème} trimestre 2023).

La Sécurité-SUR pour ce 2^{ème} trimestre 2024 présente des résultats en hausse concernant les signalements sur les réseaux ferrés de colis délaissé de +52% par rapport à la même période de 2023 avec une hausse de +38% constatée également sur les réseaux de Surface. L'activité des équipages de cyno-détection sont en hausse de 70% sur les réseaux ferrés RATP. Les délais d'interventions sont de 20 minutes.

Le nombre de signalements issus du 3117/31177 a été de 2 344 (dont 133 pour alertes à caractère sexuel) 11 601 rencontres ont été réalisées par les agents du Recueil Social.

Concernant les réclamations pour les relations clients :

La volumétrie de réclamations téléphoniques sur le 2^{ème} trimestre est de 22 845 contacts. La volumétrie des courriels de 9 144 contacts. La volumétrie des courriers est de 1 460 contacts. Le délai moyen de réponse sur le réseau social "X" est d'1h32.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. J'ai noté que vous aviez une demande de précision sur le RER.

Mme RAMET.- On n'a pas pu faire un retour avant aujourd'hui. Sur le RER A, un gros incident de caténaires au mois d'avril de l'année dernière a mis plusieurs jours à être rétabli. Cela explique les fortes perturbations des 17, 18 et 19 avril. Près de 150 mètres de caténaires sont tombés, ils se sont emmêlés avec les pantographes du train. La situation n'a pas pu être rétablie en une fois, il a fallu plusieurs interventions des équipes techniques pour rétablir le trafic normal.

Mme AZEVEDO.- Il y avait aussi une demande d'explication pour l'ajustement de l'offre à -4,4 % sur le RER B.

Mme EL YACOUBI.- Les ajustements d'offres correspondent à une offre commandée inférieure à l'offre contractuelle. Sur le deuxième trimestre, il y a eu moins d'offres commandées que l'offre contractuelle. Cela peut se produire pendant les vacances scolaires, si l'offre réduite appliquée est inférieure à l'offre réduite qui était contractuelle.

M. LE PRÉSIDENT.- Il s'agit de l'offre commandée par IDFM ?

Mme EL YACOUBI.- Celle qui a été programmée.

M. JONATA.-

Le deuxième trimestre 2024 met en évidence une dynamique de reprise dans certains secteurs de notre entreprise RATP. Toutefois, plusieurs défis nécessitent des actions pour garantir un service public à la hauteur des attentes. Il devient donc de plus en plus nécessaire de renforcer notre engagement envers un réseau de transport fiable et accessible.

Le léger redressement du trafic, notamment dans le métro (+1,1 %) et les tramways (+3,9 %), indique une progression. Cependant, le niveau reste inférieur à celui de 2019. Les hausses observées dans les bus de banlieue et sur le RER A soulignent des besoins croissants en transport de proximité. Ainsi, l'offre doit être optimisée, et une adaptation des fréquences doit être effectuée pour répondre aux attentes postpandémie.

L'augmentation des recettes grâce aux abonnements Navigo et Imagine R traduit la fidélité de notre clientèle. Pourtant, les ventes de titres ponctuels stagnent, nécessitant une stratégie de renforcement de l'accessibilité tarifaire. Dans un contexte social difficile, il aurait été pertinent de maintenir des tarifs accessibles pour tous et de promouvoir des alternatives pour les publics en difficulté économique.

Avec une production de 97,4 % du niveau nominal, la RATP atteint un bon niveau de service, bien que la pénurie de personnel et les défaillances techniques continuent d'affecter la régularité. Il devient donc impératif de mieux investir dans la formation, le recrutement et l'amélioration des conditions de travail pour garantir une disponibilité maximale.

Lors de son discours au Sénat, notre PDG a déjà affirmé la nécessité de ces investissements, qui doivent être transformés et consolidés dans les différents départements de notre entreprise.

Bien que la performance globale atteigne 93,6 % en heures de pointe, certaines lignes, telles que la ligne 11, peinent à respecter les objectifs fixés. Ce retard affecte la ponctualité et la satisfaction des usagers. Une priorisation des ressources pour les lignes sous-performantes et une augmentation des effectifs lors des heures critiques s'imposent. L'UNSA Groupe RATP soutient la nécessité d'une modernisation accrue et d'un renouvellement du matériel pour réduire les incidents récurrents sur ces lignes.

La qualité de l'information en situation perturbée reste à améliorer. La sûreté devrait être renforcée dans les zones à forte affluence. Pour l'UNSA, intensifier les formations en réactivité pour le personnel et renforcer les dispositifs de sûreté dans les points critiques du réseau devient prioritaire, surtout face à la perception croissante d'insécurité.

La disponibilité des ascenseurs et des escaliers mécaniques, bien qu'en amélioration, reste un élément très difficile à atteindre en raison d'un objectif extrêmement ambitieux exigé par le contrat. Les délais de remise en service doivent être optimisés pour les usagers à mobilité réduite. La RATP doit intensifier ses efforts en matière d'accessibilité, notamment sur les lignes non automatiques, afin de garantir un accès équitable à tous les usagers.

Il est facile d'être silencieux devant la productivité accrue des équipes de maintenance, mais il est tout aussi essentiel de souligner le manque d'effectifs sur le terrain.

Pour l'UNSA Groupe RATP, il est crucial que vous preniez en compte ces éléments et engagiez les actions nécessaires pour consolider et améliorer le service public. Nous restons engagés à travailler pour un réseau fiable, accessible, et respectueux des droits des usagers et des salariés.

Le prochain contrat avec IDFM sera un moment de vérité : à prendre ou à laisser.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- À prendre ou à laisser...

M. JONATA.- C'est le jeu.

M. HONORÉ.-

Après une période troublée par la pandémie COVID 19 et ses restrictions d'offre, puis une convergence vers un retour au niveau nominal pour l'ensemble des modes de transport en 2023, le trafic semble légèrement marquer le pas au second trimestre 2024, la faute en revenant aux travaux préparatoires des JO 2024 ainsi qu'aux changements d'habitudes de nos voyageurs vers des modes de déplacement dits "doux" ou l'explosion du télétravail pratiqué aujourd'hui par plus du tiers des salariés.

Malgré ce tassement, les recettes et les validations progressent.

Au métro l'offre est en place à la pointe, seule la régularité aux heures creuses reste à améliorer.

Hors transport, l'IV, la propreté et les équipements de sûreté sont à un bon niveau.

Seule l'accessibilité dénote, avec le délai de remise en fonction des ascenseurs (indicateur toutefois fortement volatile en raison d'un nombre d'équipements assez faible) mais aussi l'indisponibilité, récurrente celle-ci, des trottoirs roulants et escaliers mécaniques pour des causes d'approvisionnements maintes fois évoquées ces dernières années. La rémanence de cette difficulté ne pouvant qu'interroger sur le bien-fondé du choix des fournisseurs et/ou fabricants en causes.

Par ailleurs, FO Groupe RATP ne peut que relayer ici les constats faits par les salariés de M2E, qui pointent des problèmes d'effectifs, la nécessité de formations des jeunes agents, ainsi qu'une fuite "des sachants" vers d'autres entreprises aux conditions de rémunération plus favorables et/ou au cadre de vie et à l'équilibre vie privée-vie professionnelle moins dégradés.

Au RER, la production de la ligne A baisse un peu tout en restant à un excellent 96,8 % de l'objectif. Les principaux motifs des perturbations sont les causes techniques et les incidents voyageurs. Si ce dernier semble difficile à contenir, FO Groupe RATP s'interroge sur "les causes techniques", particulièrement pour les parties du réseau n'ayant pas fait l'objet du RVB ligne A.

Côté ligne B la production recule également, à 90,5 %, toujours très impactée par les difficultés SNCF. Les incidents sur les installations fixes questionnent tout particulièrement sur la partie Nord de la ligne.

Hors transport la situation s'améliore. Globalement l'IV, la propreté, le contact voyageurs et les équipements de sûreté sont à un bon niveau. L'accessibilité reste le maillon faible pour des motifs identiques à ceux du Métro.

Sur le réseau de surface, le tramway tire toujours son épingle du jeu, même si le T1 pénalise l'ensemble. Le renouvellement du matériel, attendu pour le premier semestre 2025 devrait permettre de sortir de l'ornière, à terme...

Les réseaux d'autobus sont à la peine et ont vu leur production entravée par les difficultés de circulations liées aux travaux multiples (JOP, prolongement de lignes etc.) et événements ayant eu lieu en IDF.

Hors transport, l'IV reste problématique notamment en raison des difficultés techniques du nouveau SAE à bord des véhicules et de problèmes récurrents déjà évoqués en station. Les résultats sur le contact voyageurs et l'accessibilité et la sûreté sont plutôt bien orientés.

Les résultats de la sécurité au second trimestre 2024 sont préoccupants. On note une augmentation des atteintes sexuelles à l'encontre des voyageurs ainsi qu'une explosion de la violence envers les personnels de l'entreprise et ce, malgré une présence et une activité en forte hausse du GPSR dans tous les champs d'intervention.

FO Groupe RATP, sans éluder l'aspect sociétal de certains comportements, estime qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de veiller à la sécurité physique et psychique des voyageurs dans nos enceintes et à bord de nos matériels tout comme à celles des salariés de l'entreprise dans l'exercice de leur métier. Aucune violence envers nos collègues ne saurait être admise. Chaque acte commis doit être fermement condamné et faire l'objet des recours nécessaires.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT. - Merci. C'est toujours un peu anachronique de présenter le T2 parce qu'on a l'impression que c'était il y a une éternité avant les Jeux Olympiques, période qui a marqué des progrès importants. Je pense que dans la prochaine présentation, on s'apercevra que l'on arrive à consolider certaines améliorations au-delà même des moyens exceptionnels mis en œuvre au moment des Jeux Olympiques. Dans l'amélioration de la performance pendant les Jeux Olympiques, il y a celle due à des ressources que l'État, la Région et la RATP ont mises en plus, qui ne sont pas durables, mais aussi des améliorations plus inscrites dans le temps. C'est ce qui commence à porter ses fruits. On aura l'occasion de les mettre en évidence dans les prochaines présentations.

Il y a l'importance de l'arrivée du nouveau matériel sur le T1 et celle progressive du W20 à partir de décembre 2024 jusqu'au premier semestre 2025 qui va significativement améliorer la situation des usagers parce que l'intervention de MRF pour décraboter les freins est requise à de nombreuses reprises. Pour les usagers de la ligne, il est compliqué de circuler sur le T1 à cause de la vétusté du matériel.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Vous faisiez remarquer que l'on est loin du deuxième trimestre. Je ne sais pas si c'est une impression, mais je trouve que la présentation des résultats s'éloigne de plus en plus de la conclusion du trimestre. On est pratiquement cinq mois plus tard. Je me mets dans la perspective du nouveau contrat. Les élus devront être réactifs au niveau de l'information. Pour mieux appréhender les futures négociations avec IDFM, il faudrait avoir des résultats le plus tôt possible parce qu'à ce rythme, on aura les résultats de l'année seulement au mois de juin. C'est relativement loin.

M. LE PRÉSIDENT.- On va regarder ce point.

M. SARDANO.- C'est peut-être une impression mais je sens une certaine dérive. Je reste toutefois prudent dans mes propos car je ne suis pas certain de cela.

Ma seconde question porte sur les pertes kilométriques du réseau bus liées aux Jeux Olympiques. On commence à les voir au deuxième trimestre, puisqu'il y avait déjà des travaux d'aménagement au Champ-de-Mars, qui ont demandé des déviations et des lignes limitées. Comment cela va-t-il se passer avec IDFM sur toutes ces pertes kilométriques qui sont des pertes externes, exceptionnelles, liées à la situation des Jeux Olympiques ?

Mme RAMET.- S'agissant de la présentation des résultats trimestriels, dans notre calendrier contractuel, le tableau de bord trimestriel est fourni à IDFM 45 jours après la fin du trimestre. À partir de là, on se tient à votre disposition pour vous présenter le dossier. Cela ne pourra pas se faire avant ce délai incompressible de 45 jours. Le tableau de bord du T3 sera, par exemple, communiqué à IDFM en fin de semaine. On est à disposition pour vous le présenter dès le mois de décembre, à condition que les ordres du jour des commissions le permettent.

Concernant les pertes kilométriques du réseau bus et l'impact des Jeux Olympiques sur nos indicateurs de production, des discussions ont été menées avec IDFM pour neutraliser les principaux effets négatifs. Elles ont abouti à un avenant, qui est passé au Conseil d'administration d'IDFM hier. On pourra vous le présenter avec les résultats du T3. Globalement, sur les pertes kilométriques du réseau bus, on a obtenu une neutralisation des surpénalités qui sont habituellement appliquées quand on dépasse un certain seuil de non-production, sur toute la période allant de juillet à fin septembre. C'était important pour nous puisque ces surpénalités pour causes externes sont neutralisées et permettent de neutraliser l'impact négatif des pertes de circulation liées aux Jeux Olympiques pendant la période des Jeux.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Avant la pause, je vous propose de passer un dernier point puisqu'il s'agit d'une consultation sur laquelle on a déjà échangé la dernière fois.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2. Consultation sur la mise à jour de la charte informatique

Monsieur Karl MINVIELLE, chargé de cybersécurité – DEI/MSP

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je me tourne vers M. DOMINÉ qui va nous proposer un avis sur lequel on recueillera votre vote après avoir entendu les déclarations.

M. DOMINÉ.-

 Proposition d'avis sur la sur la mise à jour de la charte informatique

Les audits réguliers, la directive européenne NISE 2, mais également la digitalisation et la multiplicité des ressources numériques, amènent l'entreprise à redéfinir et améliorer les règles de sécurité et de protection de ses systèmes d'information, à sécuriser les données à caractère personnel, et à uniformiser les pratiques en matière d'usage des ressources informatiques.

La charte devra être connue de tous et il est important que chaque établissement la déploie avec la plus grande visibilité auprès des salariés.

La liste des interlocuteurs de chaque BU et départements devra être communiquée afin qu'ils soient clairement identifiés.

Si les ressources sont avant tout des outils professionnels, leur usage personnel raisonné devra faire l'objet de précisions lors des formations.

*La CSSCT-C propose aux élus du CSEC d'émettre **un avis positif** sur la mise à jour de la charte informatique.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. Y a-t-il des explications de vote ?

Je propose donc de passer à l'expression de votre vote.

Mme PASQUIER.- Qui est pour la proposition d'avis formulée par M. DOMINÉ ?

(Il est procédé au vote)

Pour : FO (5) – CFE-CGC (3)

Abstentions : UNSA (7) – CGT (7)

➔ **La proposition d'avis positif n'est pas approuvée.**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. On reprend à 10 heures 30.

La séance, suspendue à 10 heures 13, est reprise à 10 heures 32.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3. Information en vue de la consultation sur la création de la Direction de la Sûreté Groupe

Madame Stéphanie DORAIN, HR Business Partner – DRH

Monsieur Jean FERNANDES, HR Business Partner – SUR/RHF

Monsieur Jean-Baptiste POUZENC, responsable prévention, action sociale – SUR/PCS

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission économique le 5 novembre dernier, sous l'autorité de Mme AZEVEDO à qui je donne la parole pour lecture de son rapport.

Mme AZEVEDO.-

✕ Rapport de la Présidente de la Commission Economique en vue de la consultation sur la création de la Direction de la Sûreté Groupe

Les intervenant.e-s pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 5 novembre 2024 étaient Madame Stéphanie DORAIN, Monsieur Jean FERNANDES et Monsieur Jean-Baptiste POUZENC. Nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Ce dossier est présenté comme une nécessité de constituer une entité du siège dédiée à la Sûreté du Groupe pour avoir un pilotage unique pour gagner en cohérence et en performance non seulement sur l'Epic mais également sur des filiales du Groupe ou d'autres entités du Groupe.

Il est donc proposé de créer une Direction de la Sûreté du Groupe RATP (DSG) qui sera intégrée dans la Direction du Secrétariat du Groupe (SDG). La population concernée est représentée par les agents de la "Mission Défense" (DEF) et les agents de la "Mission Coordination de la Prévention" (MCP) rattachés actuellement à la BU RATP Sûreté soient 10 ETP.

Elle sera chargée d'assurer des missions en matière de sûreté qui ne peuvent pas être réalisées par la BU RATP Sûreté limitée aux espaces visés par le code des transports, d'une part par les emprises immobilières de l'infrastructure des réseaux de RER, de métro et du Grand Paris Express ainsi que leurs véhicules et d'autre part, les lignes de bus et de tramway ainsi que les arrêts et les stations qu'ils desservent.

Il faudra élaborer une politique de sûreté du Groupe, animer des instances transversales de pilotage et réaliser des "audits de sûreté" entre autres.

Il est précisé dans le dossier que l'Adjoint de la mission Défense sera déchargé des activités de Cyno Détection et des VIGP (Véhicules d'Urgence Prioritaire). Ces activités sont transférées auprès de l'Unité de Sécurité Privée de la BU RATP Sûreté. Pour information 3 ou 4 entreprises de société privée existent avec environ 600 agents de sécurité privée. Il existe depuis quelques mois 5 VIGP sur 5 sites différents avec 5 maitres-chiens.

Il est rappelé dans le document que les conditions de travail et de rémunération des agents des 2 unités (DEF et MCP) ne seront pas modifiées. Le projet leur a été présenté le 25 octobre et ils sont tous volontaires. Il n'y a pas d'accompagnement formation prévu à date mais ce n'est pas exclu dans l'avenir si une volonté de développement se fait ressentir.

Ce dossier ne présente pas d'évaluation des risques, pas d'impact environnemental et pas de modifications de locaux. La date de mise en place est prévue pour le 1^{er} janvier 2025.

Pour finir, la commission a demandé des explications supplémentaires sur la future facturation ; elles nous ont été données par mail. Les coûts de la Direction de la Sûreté Groupe seront refacturés selon les principes de séparation comptable validés par l'Autorité de Régulation des Transports. Ils entrent dans le périmètre des activités régaliennes du siège et seront donc refacturés via les management fees (flux de facturation du Siège vers les Business Units).

La répartition sera effectuée selon une clé d'allocation permettant de refléter au mieux les prestations réalisées pour les différentes entités clientes.

Les prestations réalisées pour le compte des filiales seront valorisées conformément aux principes d'entreprise sur la vente de prestations à des filiales ou tiers.

Les charges facturées aux filiales seront déduites de l'assiette de facturation "des management fees" afin d'éviter la double facturation.

Merci de votre attention.

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

M. BERGEAUD.-

Pour ce projet nous avons compris que Les missions Défense (DEF) et Coordination de la prévention (MCP) issues de la BU SUR deviennent une Direction de la Sûreté Groupe DSG. Le directeur de la BU SUR sera également directeur de cette nouvelle structure en seconde casquette. Au travers de ce projet les équipes concernées prennent de la hauteur pour pouvoir prodiguer leurs services non seulement à la BU SUR dont elles émanent, mais également au niveau de tout le groupe RATP. Cette direction devient garante la de politique de Sécurité Groupe qu'elle préconisera, et contrôlera. Elle animera cette politique au travers d'un réseau de référents au niveau Groupe qui reste à constituer. C'est l'adjoint de la mission Défense qui se chargera de cette animation après s'être séparé de son actuelle mission de suivi de l'activité de cyno-détection elle-même transférée à l'unité de sécurité privée de la BU SUR.

Il devient donc essentiel pour la direction de l'entreprise de définir des prescriptions et recommandations transversales au Groupe RATP, tout en renforçant les capacités d'accompagnement pour les filiales, notamment en matière de sûreté et de défense nationale. Cela inclut également l'EPIC, avec certains départements tels que SEM, particulièrement concerné par la dégradation du climat clientèle et l'augmentation des besoins sécuritaires exprimés par plusieurs directions. Pour l'UNSA Groupe RATP ce projet permettra aux 3 cadres et 7 agents de maîtrise concernés de conserver voire d'augmenter leur périmètre d'intervention et donc leur employabilité dans un contexte d'ouverture à la concurrence avec en particulier le transfert de la BU RDS vers CAP Ile-de-France. Cette création ne change pas les lieux, ni le collectif de travail.

Pour l'UNSA Groupe RATP, les nouvelles priorités en particulier au niveau des filiales entraîneront des besoins en termes d'accompagnement pour créer la culture de sécurité groupe en réussissant l'inclusion des interlocuteurs des filiales actuelles ou futures. Les logiques de financiarisation des activités d'expertise ou de conseil en cas de prestation aux filiales ne sont pas abordés dans ce dossier ce qui exclus leur accompagnement. Il ne nous appartient pas de juger si cela relève d'un oubli ou pour éviter d'aborder les sujets des conditions de travail. Par ailleurs aucune évaluation de risque additionnel n'est requise pour ce projet, car les missions et lieux de travail demeurent inchangés. Toutefois, les évaluations de risque seront incluses dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) du Secrétariat Général. Le projet de création de la DSG est prévu pour le 1^{er} janvier 2025. La DSG concerne initialement un comité restreint qui, selon nous, prépare une organisation plus large. Nous attendons avec détermination la suite des développements initiés par la Direction.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Si nous ne contestons pas l'inscription, à l'ordre du jour de notre séance, l'information de notre instance en vue de sa consultation sur le projet de création de la Direction de la Sûreté Groupe, nous devons tout de même partager avec vous que nous en sommes au point de ne plus rien y comprendre dans la politique de réorganisations permanentes de l'entreprise que la Direction Générale mène tambour battant depuis plusieurs années.

En effet, les séances de notre instance ont été rythmées tout au long de l'année 2022 par les présentations des différents volets du plan "RATP 2023" dont la finalité était, je cite : "de repenser l'organisation des Fonctions centrales et Support, impliquant notamment la création du Siège du Groupe". Parmi les 24 fonctions concernées par le projet "RATP 2023" apparaît la Sûreté.

De fait, nous ne pouvons que nous interroger sur le calendrier de cette nouvelle réorganisation qui impacte les fonctions en lien avec la gouvernance du Groupe. Est-ce le résultat d'une approche tellement compartimentée que cette thématique a été oubliée lors du projet "RATP 2023" ?

Nous n'ignorons pas que l'employeur est responsable de l'organisation, de la gestion et de la bonne marche de l'entreprise comme il doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Or, sur ce dernier point, nous ne pouvons qu'émettre des doutes sur la réelle prise en considération des impacts de ces désorganisations permanentes des organigrammes et donc, des collectifs de travail.

En effet, considérer en l'état que les missions confiées, ainsi que les lieux et conditions de travail des salariés de la MCP et de la DEF n'étant pas modifiés, justifient la non-nécessité de réaliser une évaluation des risques, dans le cadre de ce projet, ne peut être entendu.

C'est vite oublier, qu'à date, nous ne pouvons que constater la surabondance de réorganisations ne permettant pas aux salarié.e.s d'en comprendre le sens, de pouvoir se projeter et surtout de pouvoir s'y retrouver notamment à la vitesse à laquelle certaines unités changent de dénomination.

Cette stratégie des petits pas qui, à chaque fois, ne changerait rien à la situation des salariés mais qui induirait des modifications sensibles dans la durée, n'est pas acceptable.

Ces remarques trouvent aussi tout leur sens au regard d'une autre réorganisation en cours et qui concerne l'évolution du rattachement de plusieurs unités au sein du Comex du Groupe RATP, à la suite du départ en retraite de Marie-Claude Dupuis.

Pour conclure, dans la mesure où il s'agit d'une énième réorganisation, qui s'inscrit dans la logique politique de démanteler l'entreprise publique intégrée, en vue de constituer un Groupe dont la seule ambition est de répondre aux injonctions financières, en totale opposition avec l'intérêt général et la pérennité du droit universel à la mobilité, les élu.e.s de la délégation CGT demandent une véritable étude d'impact des effets de ce rattachement. Faute de quoi, ils voteront contre ce projet de création d'une Direction de la Sûreté Groupe lors de la consultation de notre instance.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.-

Le 4 novembre 2024, FO du Groupe RATP a été reçue en réunion pluri-syndicale pour discuter du projet de création d'une Direction Sûreté Groupe (DSG). La création de DSG est indispensable pour harmoniser la gestion des pratiques de sûreté sur l'ensemble du groupe RATP, afin de garantir un pilotage des risques centralisé et une gouvernance homogène.

Cependant, nous regrettons que la Sûreté Groupe ne puisse pas intégrer la cybersécurité qui est devenue un point central dans le domaine de la Sûreté. Le projet implique le transfert de 10 Équivalents Temps Plein (ETP) de la BU Sûreté vers le département SDG (secrétariat de la direction générale), ainsi que la mission défense et protection du patrimoine (MCP).

Il est à noter 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 (DUE) de SDG.

Le projet implique également le transfert des activités de cyno-détection et de des Véhicules d'Intérêt Général Prioritaire (VIGP) de la mission Défense vers l'Unité de Sécurité Privée de la BU RATP Sûreté.

C'est la raison pour laquelle, dans le cadre du point 4.3 du protocole d'accord GEPP sur les projets de changement, la BU Sûreté présentera le dossier du transfert de ces deux activités en CSSCT SUR et consultera le CSE SUR le 21 novembre.

La DSG devrait être pleinement opérationnelle dès le 1^{er} janvier 2025, après consultation en décembre par le CSE Central.

Pour conclure, la création de la DSG représente un renforcement significatif des dispositifs de sûreté de la RATP, permettant une réponse plus centralisée et coordonnée aux menaces actuelles, tant en Île-de-France que dans les filiales. Malgré les réserves émises par FO sur l'absence d'intégration de la cybersécurité dans cette nouvelle structure, la Direction Sûreté Groupe offrira une avancée notable vers une gestion plus unifiée et robuste des risques.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Un point a été évoqué à plusieurs reprises : l'évaluation des risques.

M. FERNANDES.- M. GAUTHERON évoquait le fait de ne pas avoir besoin de réaliser l'analyse des risques du fait du transfert. Je rappelle la réponse que nous avons apportée : l'analyse des risques est liée à l'activité même des agents, or l'activité des agents de la mission de coordination de la prévention ou de la mission défense ne va pas changer. Cela a été évoqué à plusieurs reprises. C'est la raison pour laquelle l'analyse de risques des activités de ces agents n'est pas refaite, mais les éléments sont à transférer et à positionner dans le cadre du document unique d'évaluation des risques du périmètre auquel ils seront rattachés. L'idée n'est pas de balayer cela en prétendant qu'il est inutile de faire l'analyse, mais de dire que l'activité ne change pas, raison pour laquelle l'analyse des risques n'a pas été refaite.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres remarques ?

Je vous donne rendez-vous pour la prochaine séance qui devrait nous amener, si on se met d'accord sur un ordre du jour avec M. le secrétaire, à vous proposer une consultation sur le sujet.

Merci aux trois intervenants.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

4. Présentation du bilan de l'accord handicap 2023

Madame Evelyne CAILLAREC, responsable administrat° RH et carrières – DRH/PST/PME

Madame Amélie LENCLUD, responsable administrat° RH et carrières – DRH/PST/PME

Madame Séverine AVERSA, responsable administrat° RH et carrières – DRH/PST/PME

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- M. DOMINÉ va nous donner lecture du rapport de la commission centrale CSSCT.

M. DOMINÉ.-

✉ Présentation du bilan de l'accord handicap 2023

Le dossier a été présenté par Mme Evelyne Caillarec et Mme Amélie Lenclud et nous les en remercions.

Il s'agit du bilan 2023 du 9^{ème} accord 2023-2025 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap (PSH)

En 2023, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent 7,5% de la population active, soit 3,1 millions de personnes, sur lesquelles 4,3 % sont en emploi.

Le taux d'emploi direct de l'ensemble des entreprises assujetties est de 3,5 % et de 5,2 % à la RATP.

La mission handicap anime chaque mois la Commission de Coordination pour l'Insertion des Travailleurs en Situation de Handicap (la CCITSH) et valide les dépenses faites au titre du handicap. Elle anime le réseau des correspondants handicaps situés dans les directions et les BU.

Le nombre de salariés qui font connaître leur situation de handicap est en progression constante depuis 2012. A fin 2023, 2 293 personnes étaient recensées (elles sont 2 487 à ce jour).

Le taux d'emploi direct est en progression en 2023 et atteint 5,2%. La mission handicap a pour ambition de dépasser le taux légal de 6% d'ici la fin du 9^{ème} accord.

C'est la tranche d'âge 46/55 ans dans laquelle on observe le plus de PSH, en relation avec la prévalence du handicap qui augmente avec l'âge.

La répartition des PSH par catégorie est cohérente avec les effectifs de l'entreprise (environ 83% d'opérateurs et 17% d'encadrants). 75 % des PSH exercent un des métiers de l'exploitation.

En 2023, l'entreprise a consacré environ 2,6 M€ à sa politique en faveur des PSH, dont 1,4 M€ au titre de l'accord en cours et 1,2 M€ au titre de la sous-traitance confiée au secteur protégé.

70% des dépenses sont consacrées au maintien dans l'emploi.

En 2023, les ateliers HANDinfos ont poursuivi leurs travaux afin de mieux faire connaître l'accord en faveur des PSH et les prestations associées. Des échanges mensuels y ont été organisés par groupe d'une dizaine de salariés, et en ½ journées.

La formation des correspondants handicap a pour but de les professionnaliser, entre autres, par la connaissance de l'accord et la maîtrise des outils de maintien dans l'emploi et de la désinsertion professionnelle.

L'objectif de l'accord, sur les trois années de sa durée, est le recrutement, dans le cadre statutaire ou en CDI, de 105 PSH, soit 35 par an.

97 personnes ont été recrutées à ce jour, ce qui laisse à penser que l'objectif devrait être largement atteint, voire dépassé d'ici la fin de l'année 2025.

129 recrutements ont été réalisés en 2023, si l'on totalise les CAE, les alternants, CDD, CDI et les stagiaires.

Deux forums "Paris pour l'emploi " ont eu lieu en 2023 ainsi que la participation de l'entreprise à l'événement National DuoDay. 4 960 offres d'emploi ont été publiées sur le site de l'Agefiph et 502 candidatures ont été déposées.

Concernant la prévention de la désinsertion professionnelle, le déploiement des ateliers ASA (Accompagnement Suite à Agression) s'est poursuivi avec pour objectif, l'amélioration des 2/3 des situations rencontrées.

Pour terminer, les projets 2024 sont en cours, avec, entre autres, les cellules expérimentales de prévention de la désinsertion professionnelle, le développement de la sensibilisation sur le handicap Psychique et le travail, et le déploiement des ateliers ASA.

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

M. DASQUET.-

Monsieur le Président, Cher.es collègues,

La situation des personnels en situation de handicap a toujours été une priorité politique pour les élu.e.s et militant.e.s de la CGT, c'est avec force et détermination que notre organisation syndicale pèse de tout son poids dans les négociations avec les entreprises afin d'accompagner au mieux toutes les personnes en situation de handicap, tant au niveau professionnel que personnel afin d'obtenir de nouveaux droits, d'agir sur la discrimination et d'alerter sur le respect des conditions de travail que subissent certain.es salarié.e.s en situation de handicap. Il est nécessaire de rappeler que des commissions étaient organisées pour traiter ce sujet jusqu'à la mise en place des CSE d'établissements. Nous avons, à notre connaissance, une demande formulée en ce sens par les élus du CSE 10, mais qui n'arrive pas à aboutir.

Nous ne ferons pas dans notre déclaration l'analyse chiffrée de tout le document présenté. Mais à sa lecture, nous pouvons remarquer, qu'au cours de l'année 2023, l'entreprise a reçu 4 130 candidatures de personnes en situation de handicap qui souhaitaient intégrer l'entreprise.

Cependant, le niveau d'embauches (47), sur l'année 2023, apparait relativement faible par rapport au nombre de CV reçus. Et nous constatons même que, tous contrats confondus, 42 personnes en situation de handicap ont quitté l'entreprise en 2023. Les raisons de ces abandons et échecs aux tests devraient faire l'objet d'une attention particulière par l'entreprise.

Si elle essaye de communiquer, afin de recruter du personnel en situation de handicap, pour la CGT, cela ne va pas assez loin. Nous le disons plus haut, les conditions de travail doivent être de qualité pour l'ensemble des salarié.e.s mais, pour certains postes de travail aujourd'hui, l'entreprise n'est pas parmi les bons élèves afin qu'un maximum de ces postes puisse être adaptés aux personnes en situation de handicap.

Un des éléments importants, afin que les personnes en situation de handicap se sentent bien dans leur emploi, est la formation à l'instar des conditions d'accueil qui le sont tout autant et nécessaires à développer (les structures, l'humain, etc.), nous rebondissons d'ailleurs sur le taux d'absentéisme important aux ateliers animés par la Mission Handicap.

L'entreprise doit mettre des moyens considérables pour former et sensibiliser son personnel. En tant qu'entreprise publique, la RATP doit être un exemple en termes de formation et de maintien dans l'emploi de son personnel.

Beaucoup de nos collègues déclarent un handicap au cours de leur carrière professionnelle et une fois leur pathologie connue et déclarée, certains se retrouvent en inaptitude définitive. Le choix d'externalisation de nombreuses activités est aussi un obstacle certain dans le domaine du maintien dans l'emploi de nos salarié.e.s en interne, nécessitant une reconversion et/ou un reclassement, ce qui n'est pas sans impacter aussi les possibilités d'embauches de PSH dans certains corps de métiers. Pour la CGT, la Direction doit mettre plus de moyens et surtout des moyens de maintien dans l'emploi pour protéger ses salarié.e.s qui se retrouvent, pour certain.es, licencié.e.s du jour au lendemain sans pouvoir rebondir professionnellement. Ce qui implique une révision de notre politique interne en matière de stratégie.

Dans le domaine du "Secteur Adapté et Protégé" et de la "Répartition des activités par département", il est constaté une nette augmentation des départements confiant des activités à ces secteurs, ainsi que du budget alloué. Nous sommes partagé.e.s sur le sujet car, si cela contribue sans nul doute à leur fonctionnement, en revanche, l'entreprise n'y gagne-t-elle pas assurément sur le côté financier ? Evidemment, nous restons sur la réflexion d'être une entreprise devant participer au développement de l'emploi de personnes en situation de handicap, mais nous ne devons pas exclure le risque d'être associé.e.s à un scandale qui serait celui de l'exploitation sociale de ces salarié.e.s reconnu.es comme "fragiles". C'est pourquoi, une des questions qui se pose serait d'avoir connaissance des contrôles dans ces entreprises pour s'assurer du respect des conditions de travail et sociales de ces salarié.e.s.

Les attaques successives, faites par les politiques, sur notre protection sociale, notre régime de retraite et sur l'assurance chômage, ne font que créer encore plus de situations sociales précaires pour les salarié.e.s. Et souvent, les personnes en situation de handicap sont celles qui subissent le plus la discrimination, qu'elle soit à l'embauche ou de nature salariale.

La CGT revendique donc la juste place des travailleur.ses handicapé.e.s dans l'accès à l'emploi, à la vie collective et à la dignité. Que ce soit en portant l'obligation d'emploi des travailleur.ses handicapé.e.s en entreprise de 6 % à 10 %, par l'interdiction des licenciements pour inaptitude, par la revalorisation des allocations et prestations dues, d'une formation initiale et continue ouverte et accessible et enfin, par une politique ambitieuse de prévention de l'ensemble des pénibilités au travail, d'une politique de maintien dans l'emploi et de fins de carrière via les retraites anticipées.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DASQUET. Madame CLEUET ?

Mme CLEUET.-

Ce 9^{ème} accord en faveur des personnes en situation de handicap n'est qu'un pas de plus vers l'amélioration, de la perception générale de celui-ci.

Il est aussi important de reconsidérer cette image au niveau du grand public. Il faudrait sans détour confirmer ce changement de paradigme porter par les JOP ainsi que son lot d'images et d'athlètes.

L'état de l'emploi des personnes en situation de handicap à la RATP montre un taux d'emploi direct de 5,2 %, dépassant la moyenne nationale de 3,5 % et se rapprochant du quota légal de 6 % exigé pour les entreprises de plus de 20 salariés.

En termes de politique et d'organisation, la mission Handicap dispose d'une équipe dédiée ainsi que d'un réseau de 14 correspondants dans chaque unité. Le rôle de ces correspondants demande toutefois à être clarifié. La coordination entre responsables, apprentis, et correspondants est essentielle pour un accompagnement harmonieux des personnes en situation de handicap.

Sur le volet recrutement, la transformation de 4 130 candidatures en 129 recrutements révèle des obstacles qui freinent ce taux de conversion. La mission Handicap s'interroge sur les solutions possibles pour dépasser ces freins et faciliter une intégration plus fluide des candidats en situation de handicap.

Le maintien dans l'emploi représente une autre priorité. En 2023, 297 actions de maintien ont été menées, bénéficiant à 145 salariés. Il est indispensable de comprendre comment la mission Handicap évalue l'efficacité de ces actions et si des indicateurs spécifiques existent pour le suivi de ces bénéficiaires.

La formation et la sensibilisation des salariés au handicap sont assurées par des modules e-learning et des ateliers, mais l'impact de ces formations demande à être mieux mesuré. Il est aussi crucial de réfléchir à une adaptation des formations pour mieux atteindre les opérateurs de terrain, afin de créer une culture inclusive durable.

Pour soutenir les actions de la mission Handicap, un budget de 1,5 million d'euros est alloué, dont 1,2 million dédié aux sous-traitances avec des entreprises adaptées. Il convient d'évaluer si ce budget est suffisant pour atteindre les objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi, et si des ajustements budgétaires pourraient être envisagés.

Pour l'UNSA Groupe RATP, la mission Handicap doit étendre son champ d'action aux filiales du groupe, en lien avec les évolutions prévues pour 2026. L'inclusion des filiales et la création de partenariats, comme celui envisagé avec CAP Ile-de-France, sont à explorer pour renforcer la politique d'inclusion. Ainsi elle pourrait porter sa connaissance dans le groupe tout en restant garant de l'intégration principale de l'EPIC.

La mission Handicap s'appuie sur les 12 catégories de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés, garantissant aux personnes en situation de handicap des droits spécifiques en matière d'insertion et d'emploi en entreprise. Ces catégories incluent les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, les titulaires d'une pension d'invalidité, les bénéficiaires d'une rente d'accident du travail, ainsi que d'autres bénéficiaires comme les anciens militaires titulaires de pensions d'invalidité ou les parents d'enfants handicapés, parmi d'autres.

La mission Handicap travaille également sur la mise en conformité de l'accessibilité numérique, essentielle à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'évaluation de l'impact de ces mesures est cruciale, et il est important de savoir quelles étapes futures sont envisagées pour garantir une accessibilité numérique complète.

Les actions de la mission Handicap témoignent d'un engagement fort de la RATP pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Toutefois, afin de renforcer cet impact, l'UNSA Groupe RATP appelle à une optimisation des efforts de recrutement, un suivi renforcé des actions de maintien, et une formation plus ciblée des équipes. La nécessité de consolider les ressources pour atteindre ces objectifs, ainsi que l'importance d'un dialogue social continu pour anticiper les futures transformations, restent des priorités pour l'UNSA dans le cadre de la mission Handicap.

Ce sera à force d'initiatives et de courage que le taux de 6% pourra être atteint.

L'UNSA Groupe RATP rappelle aussi qu'au même titre le handicap pourrait être aussi visible qu'invisible et que la culture de la connaissance et du parler devrait grandir dans l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je voudrais profiter de l'occasion qui m'est donnée pour remercier Amélie, Évelyne et Séverine pour leur engagement constant et leur demander de transmettre notre reconnaissance et nos remerciements au réseau des personnes qui vous aident car c'est un élément de fierté que peut avoir la RATP. On pourrait faire beaucoup de choses différemment et mieux, mais on peut se féliciter de ce que l'on fait, cela a été souligné.

Vous avez à plusieurs reprises parlé du taux de transformation entre les CV reçus et le nombre de recrutements. Il est un peu meilleur que le taux des autres salariés. En septembre 2024, on a reçu 178 000 CV. On s'approchera des 200 000 à la fin de l'année, pour 3 500 recrutements. Le ratio est meilleur pour les candidatures de salariés qui se disent handicapés que pour les autres salariés.

Cela n'enlève rien à l'effort qu'il faut poursuivre en matière de taux de transformation et de qualité du *sourcing*. Cette année, les DUOD, dispositif participant à l'exposition du phénomène du handicap, font que l'on va recevoir plus du double de personnes par rapport à l'an dernier. On peut s'en féliciter. Je prends cela comme un élément positif qui témoigne d'une meilleure appréciation du sujet du handicap par la ligne managériale, parce que c'est souvent là que cela se passe. Certes, les volumes sont encore trop faibles au regard du nombre de personnes que l'on représente, mais le taux de progression est significatif et important. C'est le témoignage de tout le travail réalisé, à la fois un travail de développement de l'emploi des personnes handicapées quand elles viennent de l'extérieur et un travail de maintien de tous les liens d'insertion quand le handicap survient à l'occasion de la carrière professionnelle.

Merci beaucoup à toutes les trois et aux équipes pour la qualité du travail effectué et les résultats obtenus.

M. TURBAN.- J'ai une observation. Il ressort des bilans présentés aux CSE qu'il pourrait y avoir un accès plus prononcé aux stages. On s'aperçoit qu'il n'y a pas ou très peu de stagiaires à de nombreux endroits. On peut s'en étonner.

M. LE PRÉSIDENT.- En situation de handicap ?

M. TURBAN.- Oui. C'est probablement plus compliqué pour certains métiers comme pour ceux de la sécurité, mais beaucoup d'autres pourraient être ouverts. Or on s'aperçoit dans le bilan de l'entreprise qu'ils accueillent peu de stagiaires. Y a-t-il une raison, ou est-ce un domaine à améliorer ?

Mme CAILLAREC.- Merci pour votre question. On doit renforcer notre partenariat avec le CFA MUD qui a pris l'engagement de recruter au moins 3 % des contrats d'apprentissage en situation de handicap. Il y a eu un changement de référent handicap au CFA MUD. Cette personne a eu des difficultés à effectuer des recrutements, ce qui explique que l'on n'ait pas eu beaucoup de contrats d'apprentissage en situation de handicap cette année. On ne désespère pas d'améliorer la situation à l'occasion de cette coopération avec le CFA MUD. Notre collègue, qui travaille au recrutement et s'occupe du *sourcing* des PSH, renforce ses relations avec le CFA MUD. On sera au Forum Paris pour l'emploi, Place de la Concorde, les 21 et 22 novembre.

Cette année, on a passé la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap sur le thème "santé psychique et travail". On a mis en place un jeu pédagogique sur Urban, près de 600 candidats y ont participé. Près de 260 personnes se sont inscrites pour l'événement à l'Espace Centenaire. C'est un moment important pour nous puisqu'il s'agit de faire de la sensibilisation à la santé mentale au travail. Pour ne rien vous cacher, 2025 sera l'année nationale de la santé mentale ; les préoccupations de l'entreprise sont cohérentes avec les projets de santé publique.

M. LE PRÉSIDENT.- On peut retenir l'idée qu'au-delà du CFA MUD que l'on met à contribution pour sourcer des stagiaires en situation de handicap, on pourrait mener plus d'actions de communication dans nos relations écoles sur le fait que l'on peut accueillir ces personnes.

Mme CAILLAREC.- Ève fait ce travail avec les écoles avec lesquelles on a des partenariats. On est dans un partenariat pour la troisième année avec ARPEJEH, une association agréée par le ministère de l'Éducation, pour accompagner les enfants en situation de handicap depuis l'école maternelle jusqu'aux études supérieures, pour donner plus de chances de faire des études supérieures aux élèves en situation de handicap.

La difficulté que l'on rencontre dans notre recrutement vient du fait que les personnes en situation de handicap ont moins de diplômes supérieurs que la population générale. On arrive à recruter du niveau opérateur jusqu'à technicien, mais c'est plus difficile au-delà.

M. SARDANO.- On peut s'associer à vos remerciements aux équipes qui travaillent aussi bien sur le maintien dans l'emploi que dans le recrutement parce que c'est important. Cela peut arriver à chacun des salariés. Pour nous, organisations syndicales, il est sécurisant de voir le traitement qui peut être fait de son cas individuel lors de la survenance d'un événement qui entraîne un handicap. Il est important de le mettre en avant. Pour autant, il y a toujours une volonté de s'améliorer.

Je suis toujours surpris en voyant les fiches de recrutement sur le site de la RATP. Je suis de RDS. Un centre bus qui recrute des managers écrit : poste accessible aux personnes en situation de handicap. C'est très bien car ce n'est pas un poste facile en fonction des handicaps, mais la possibilité est donnée aux personnes dans cette situation de postuler. Parallèlement, avec le CFA MUD, il y a toutes les formations des régulateurs au CRIV, qui représentent un volume important, assorties d'une condition, celle d'être titulaire du permis B, ce qui risque d'exclure un certain nombre de personnes alors que le bâtiment est accessible aux personnes en situation de handicap, y compris à celles qui sont en fauteuil. Les postes de travail sont simples puisqu'il suffit de retirer le siège pour y mettre un fauteuil ergonomique, le cas échéant. Il y a cette condition d'être détenteur d'un permis B, alors que les salariés n'ont pas besoin de ce permis dans le cadre de l'exercice du métier.

J'avais demandé en CSE la suppression de ce critère et il m'a été répondu que si on l'enlevait pour des personnes en situation de handicap, cela créerait une discrimination positive. J'avais demandé qu'il soit retiré pour tout le monde parce qu'il ne sert à rien. Or, il n'a pas été enlevé pour les régulateurs du CRIV du réseau de surface. Je vous invite à vérifier.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour votre travail dans l'année et pour la présentation que vous avez faite de l'activité dans la commission de M. DOMINÉ.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

5. Présentation de la politique alternance

Madame Rima CHABENE, responsable unité spécialisée – DRH/DCC/UGR

Madame Bérengère CANNEVA, responsable formation – DRH/DCC/UGR

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous vous proposons d'accueillir Mme CHABENE, patronne de la formation de la RATP, et Mme CANNEVA. À la demande répétée et naturelle de M. JONATA, elles ont préparé une présentation sur la politique alternance dans l'entreprise, qui a fait l'objet d'un débat dans la commission de M. JONATA.

Monsieur JONATA, le dossier de la politique alternance a été présenté en commission formation le 7 novembre, je vous cède la parole pour la lecture de votre rapport.

M. JONATA.-

☒ **Rapport de la commission formation sur l'alternance au sein de l'Epic RATP**

Comme à leur habitude, les commissaires saluent cette transparence et cet engouement que porte madame Chabène et son équipe sur le sujet de l'alternance, sujet ô combien important et distingué en parallèle par notre PDG lui-même.

Depuis quelques années l'entreprise RATP s'est attelée à mettre en avant cette entité, afin de contribuer à apporter une plus-value à la qualité de service et à l'intégration du personnel.

2024 est arrivée avec son lot de surprises et un point de sortie prévisionnel de l'alternance de 6% démontrant son caractère exceptionnel.

Les départements les plus convoités restent les départements techniques où la nécessité pour le coup se fait ressentir. Les commissaires soulèvent la tendance depuis des années de vider ces départements de leur personnel, ce qui pourrait permettre à la cellule de mettre en place une reconquête de notre territoire au vu des besoins grandissants.

Les trois principaux acteurs dans le dispositif d'alternance sont :

- *L'Employeur : son rôle est de faciliter l'insertion de l'alternant dans le cadre professionnel, en offrant les ressources et le soutien nécessaires pour sa formation pratique, et en assignant un tuteur pour l'accompagner dans ses missions tout en assurant un suivi régulier.*
- *L'Alternant : il doit suivre sa formation avec rigueur, s'intégrer dans la structure de l'entreprise et respecter les règles de l'organisation ainsi que celles de l'établissement de formation.*
- *L'Établissement de Formation : il fournit l'enseignement théorique indispensable pour que l'alternant acquière une qualification ou un titre, tout en maintenant une collaboration étroite avec l'entreprise pour assurer le suivi de l'alternant.*

Trois types de contrats principaux permettent d'intégrer l'alternance au sein de l'EPIC :

- *Contrat d'apprentissage : il allie enseignement théorique en centre de formation et pratique en entreprise, ciblant principalement les jeunes de 16 à 25 ans.*
- *Contrat de professionnalisation : dédié au développement de compétences professionnelles dans l'entreprise, souvent pour des jeunes ou adultes souhaitant se réorienter ou se spécialiser.*
- *Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE) : cette convention s'adresse aux doctorants qui effectuent une mission de recherche en entreprise.*

Le cadre d'alternance est destiné à différentes catégories d'âge, avec des spécifications d'éligibilité :

- 16 à 25 ans : l'âge standard pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
- 26 ans et plus : possible sous certaines conditions, en particulier pour les missions de recherche ou des besoins spécifiques de formation.
- 16 à 29 ans révolus : cette limite s'applique parfois en fonction du type de contrat et du besoin de formation spécifique.

L'EPIC vise donc des objectifs stratégiques à travers le développement de l'alternance, en contribuant à :

- L'Insertion professionnelle : en accueillant 5% d'alternants par an, conformément aux engagements de l'Accord GEPP 2024-2027.
- Au Renforcement des politiques d'emploi : en soutenant les jeunes et en favorisant l'insertion dans des postes à long terme.
- L'Exonération fiscale : bénéficier des aides et exonérations, notamment liées à la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA).

En 2023, l'EPIC a signé un total de 5 780 contrats d'alternance, répartis de la façon suivante :

- Contrats d'apprentissage : 1 515
- Contrats de professionnalisation : 2 993
- Contrats CIFRE : 9

Les transformations en embauche ont également été positives, avec un taux de recrutement notable dans divers métiers. La direction souligne qu'un tiers des alternants embauchés chez RATP INFRA en 2023 ont reçu une proposition de CDI dans les sept jours suivant la fin de leur contrat.

Les alternants occupent des rôles variés, parmi lesquels on note :

- Métiers techniques et industriels : maintenance, systèmes d'information, et gestion de projet.
- Métiers opérationnels : conduite, accueil en gares, et régulation de transport.
- Encadrement : avec des postes de cadre ou maîtrise en gestion de projets.

En 2023, 73% des alternants étaient répartis sur des postes de niveau opérateur, 9% en maîtrise, et 7% en cadre.

L'EPIC met en œuvre divers soutiens pour améliorer l'expérience des alternants :

- Rémunération ajustée : des montants en fonction de l'âge et de l'année d'alternance, avec un soutien pour l'éligibilité à la prime d'activité.
- Avantages sociaux : incluant le 13^{ème} mois, des transports gratuits ou partiellement remboursés, une restauration collective, et des activités sociales en lien aussi avec le comité d'entreprise.
- Formation des tuteurs : pour accompagner efficacement les alternants et assurer une transmission de savoirs pour optimiser le parcours des alternants et des tuteurs.
- Guides pratiques et documents type pour chaque acteur.
- Guichet unique d'informations pour faciliter l'accès aux services d'alternance.
- Outils de suivi en temps réel pour monitorer les effectifs et piloter les campagnes de recrutement.

L'entreprise met en avant des ambitions de croissance durable de l'alternance, avec des efforts pour renforcer l'attractivité de la RATP et fidéliser les alternants en prévision de recrutements futurs. Les engagements visent une meilleure visibilité via des campagnes de communication, des salons, et des partenariats éducatifs pour attirer de nouveaux talents et diversifier les profils.

Les commissaires entendent aussi qu'une vision politique d'ETAT pourrait venir intégrer cette stratégie qui aura besoin qu'on le veuille ou non d'un soutien financier. Les plans et la conjoncture n'atteignent pas pour le moment cette gestion purement entreprise mais cela pourrait le devenir.

Ainsi même si les élus sont rassurés par madame Chabène et madame Canevas, nous portons le souhait de faire un bilan annuel de l'alternance portant son évolution et sa situation à date
Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des demandes de prise de parole ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.es collègues,

À vrai dire, à la lecture du document remis à notre instance, les membres de la délégation CGT restent dubitatifs, quant à la finalité de l'inscription, à l'ordre du jour de notre séance, de cette présentation de la politique relative à l'alternance à la RATP.

En effet, si nous disposons de quelques éléments quantitatifs, ces derniers, même mis bout à bout, ne permettent pas d'appréhender, dans sa globalité, le contenu de la politique d'alternance.

Certes, nous apprenons ici ou là que 5 780 contrats ont été conclus pour l'année 2023 dans 4 domaines professionnels que sont :

- Le développement / la gestion de projet / l'ingénierie ;*
- L'exploitation / le commercial ;*
- La gestion des ressources ;*
- La maintenance / les systèmes d'information.*

Cependant, ces quelques données quantitatives auraient mérité d'être largement complétées notamment par une présentation. A titre d'exemple :

- Des différents diplômes ou certifications préparés dans le cadre des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation ;*
- Du nombre de personnes par type "d'emploi" et non uniquement par domaine professionnel,*
- Des types de diplômes et les thématiques traitées par les alternants dans le cadre d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE).*

Enfin, si nous apprenons qu'1/3 des alternants recruté.e.s en 2023 chez RATP INFRA ont été embauché.e.s, nous en ignorons le nombre exact, comme nous ignorons les emplois sur lesquels se sont réalisées ces embauches.

Cette remarque concerne aussi l'ensemble des chiffres communiqués au travers de la slide dénommée "CFA MUD en quelques chiffres" :

- Un taux de réussite de 89,5 %, en ce qui concerne le CTCR, mais sur combien de candidats ?*
- Un taux de recrutement de 75 %, mais cela fait combien de personnes et quelle répartition entre l'EPIC et les filiales de RATP Dev ?*

- 92 % de taux de satisfaction, mais auprès de qui ? Des alternants ou des BU du Groupe RATP ?
- Un taux de remplissage des sessions de 84 %. Mais, dans une session, à combien d'alternants est estimée une session ?
- Un taux de rupture de 20 % ? Cela est un chiffre global, mais existe-t-il des différences flagrantes en fonction du type de contrat d'alternance ? Du domaine professionnel ?
- Quelles sont les principales raisons de la rupture ? Insuffisance ? Faute professionnelle ? Abandon ?

Il aurait aussi été intéressant de connaître les canaux par lesquels les candidates et candidats postulent à un contrat d'apprentissage au sein de la RATP :

- Un travail avec les missions locales ou par France Travail ?
- Des candidatures spontanées lors des salons de l'emploi ou directement dans les différentes unités ?
- Les partenariats avec les grandes écoles ?
- Les candidatures de proches d'agents ou ex-agents de l'entreprise ?

À noter aussi l'absence de toute information relative aux conditions d'accueil, au tutorat et à l'encadrement des personnes en alternance au sein de la RATP ?

Enfin, la partie relative à la rémunération et aux différentes exonérations de cotisations ou contribution publique, dans le cadre de l'embauche, aurait mérité d'être présentée d'une façon plus détaillée et surtout plus lisible.

Dans la mesure où une ambition est un désir ardent d'obtenir quelque chose, vous comprendrez sans nul doute que nous soyons interpellé.es de constater que, parmi les ambitions pour l'alternance à la RATP, il soit évoqué le fait de "Bénéficier de l'exonération fiscale (CSA) et des aides à l'embauche". D'une part, cela écorne fortement l'image d'entreprise citoyenne que la Direction Générale met en avant dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises et, d'autre part, cela confirme la conception, qu'a la Direction de la RATP sur "l'alternance", qui serait un dispositif qui permettrait de bénéficier d'une main d'œuvre à faible coût.

C'est pourquoi, nous réaffirmons que, pour la CGT, le contrat d'apprentissage est une voie de formation professionnelle initiale et sa finalité n'est pas la production mais la formation.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Je voudrais faire une simple remarque. Depuis 2021, les chiffres de l'apprentissage augmentent chaque année en France. Les écoles d'ingénieurs, les Bac +2 et Bac +3 intègrent de l'alternance dans leur formation. Je pense qu'en France, toutes les grandes sociétés vont travailler sur l'augmentation de l'alternance pour accueillir les jeunes recrues dans toutes ces écoles. À la RATP, il existe trois contrats d'alternance. En l'occurrence, je parle du deuxième, le contrat de professionnalisation. Je ne sais pas si le contrat d'apprentissage utilisé avec le CFA MUD fonctionne bien, si on arrive à capter ces alternants dans l'entreprise. Ma remarque était destinée à dire que l'on devrait parler de ce sujet à l'avenir.

M. OULD AHMED.-

L'alternance au sein de l'EPIC : un levier d'intégration et de développement. L'alternance au sein de l'EPIC constitue un pilier essentiel pour favoriser l'intégration professionnelle et le développement des compétences des jeunes, ainsi que des personnes en reconversion. À ce titre, l'UNSA Groupe RATP tient à exprimer sa position et rappelle les engagements indispensables pour garantir une alternance de qualité, bénéfique pour tous les acteurs impliqués.

L'UNSA Groupe RATP salue les efforts de l'EPIC visant à augmenter le nombre de contrats d'alternance, notamment avec l'objectif d'accueillir 5 % d'alternants par an, en ligne avec l'Accord GEPP 2024-2027. Cependant, nous soulignons l'importance d'assurer que ces alternants bénéficient de conditions de travail respectueuses et de réelles perspectives d'embauche.

Il est primordial de renforcer les rôles des employeurs, des établissements de formation, et des tuteurs. Les tuteurs doivent être formés et soutenus dans leur mission cruciale d'accompagnement des alternants. Par ailleurs, il est impératif que les alternants aient une situation de rémunération, de transport, de restauration et de primes respectueuses afin de valoriser leur contribution à l'entreprise.

Les différents types de contrats (apprentissage, professionnalisation, CIFRE) permettent de répondre à des profils variés. Toutefois, nous insistons sur l'importance d'adapter ces dispositifs pour inclure davantage de personnes au-delà de la tranche d'âge des 16-25 ans, en particulier pour les besoins de formation spécifique et de reconversions professionnelles.

Les données montrent un taux de transformation positif, notamment avec une proposition de CDI dans la semaine suivant la fin du contrat pour un tiers des alternants chez RATP INFRA en 2023. Un engagement formel pour étendre cette politique à tous les secteurs et augmenter le nombre de CDI doit être proposé. Ainsi, l'alternance pourrait devenir un véritable levier d'attractivité et contribuer à l'amélioration de la qualité de service de l'entreprise.

Pour l'UNSA Groupe RATP, ces initiatives s'inscrivent dans une stratégie visant à fidéliser les alternants, par le biais d'une politique active de communication, de participation à des salons, et de partenariats éducatifs. Ces efforts doivent être intensifiés pour garantir une meilleure insertion des jeunes et des profils diversifiés.

Cependant, nous mettons en garde contre toute tentative de détourner l'alternance en un simple outil de main-d'œuvre à bas coût. Il est hors de question que l'alternance devienne une source de travail peu onéreuse. Elle doit rester un tremplin vers un emploi durable et qualifié, garantissant ainsi une véritable valorisation des alternants au sein de l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de donner la parole à Mme CHABENE, je voulais vous dire que je suis extrêmement fier de ce que la RATP fait en la matière depuis 2017.

Je rappelle que jusqu'en 2017, il n'y avait pas de politique d'alternance hormis les contrats de professionnalisation. Avoir été capable de créer un CFA en cinq ou six ans et avoir atteint le niveau de 6 % des effectifs en apprentissage représente une courbe de progression que peu d'entreprises ont connue. On est quasiment passé de zéro à 6 % avec ce que cela suppose d'efforts pour convaincre les managers de prendre des apprentis.

Je me tourne vers les plus anciens élus de cette instance, on avait eu cet échange : sera-t-on capable d'embaucher 100 % des apprentis ? On reparlait de l'école Mozart, etc. On a eu beaucoup de débats sur la place de l'apprentissage dans l'entreprise. On peut toujours trouver insuffisante l'information fournie, mais on est à un niveau de recours à l'apprentissage suffisant pour pouvoir en parler dans une instance comme la nôtre, ce qui n'était pas le cas il y a six ou sept ans.

Par ailleurs, pour moi, c'est être respectueux des deniers publics que de vérifier qu'une entreprise publique ne paie pas inutilement des sommes alors qu'elle peut l'éviter, et c'est socialement responsable que de prendre des apprentis parce qu'on a un rôle d'insertion. Il n'y a pas d'exclusive, il est tout aussi responsable de prendre des apprentis parce que cela contribue à l'accession à l'éducation et à l'enseignement pour un certain nombre de personnes qui n'y auraient pas droit, que pour éviter de payer des sommes d'argent qui sont aussi de l'argent public. Je n'ai aucun problème politique à assumer que c'est aussi fait pour éviter de dépenser inutilement de l'argent que l'on a mieux fait de consacrer à l'accueil de ces jeunes.

Pour terminer, le levier d'attractivité réside tout autant dans la possibilité pour certains apprentis de pouvoir être embauchés que dans le choix des missions qu'on leur propose. On a peut-être encore un petit progrès à faire puisqu'on s'aperçoit que la RATP est sous-estimée dans sa capacité à proposer des projets ambitieux et des missions qui le sont également à des apprentis. Or on sait que c'est ce qui attire beaucoup les jeunes des écoles d'ingénieurs et de techniciens supérieurs.

Mme CHABENE souhaite peut-être intervenir ?

Mme CHABENE. - Il y a beaucoup à dire. Pour revenir sur la déclaration de la CGT, on pourrait y passer une journée. Toutes les questions que vous soulevez sont justes, on est en mesure d'apporter toutes les réponses, on n'a pas à rougir de ce qu'on est en train de se dire, mais il faudrait y passer beaucoup plus de temps. La commande telle que formulée à l'origine était de partager le bilan de l'alternance et quelques éléments de politique.

D'ici là, si le sujet est prégnant pour vous et que vous souhaitez qu'on en reparle, je vous invite à prendre connaissance de l'accord GEPP dans lequel figure et est détaillée toute la politique alternance. On pourrait revenir plus en détail sur le nombre de contrats, les répartitions par catégorie, par nature de métier, par typologie. On est en mesure d'apporter ces éléments mais si on le faisait, ce serait avec un niveau de granularité excessivement petit.

Cela m'amène à partager avec vous le fait que depuis deux ans, dans la construction de ce modèle alternance dans l'EPIC, on a aussi mis en œuvre quelque chose qui n'existait pas et que l'on a construit à partir de rien : un tableau de bord, qui nous offre une vision "cockpit" de l'alternance, en temps réel, une vision de tout ce qui se passe sur l'alternance dans l'EPIC. Cela n'avait jamais été fait. Sans cet exercice, sans cette évaluation et cette mesure, on n'aurait jamais été en situation de pouvoir vous restituer tout ce que vous réclamez à juste titre. Cet effort a aussi été fait.

Je rejoins ce que disait M. AGULHON sur le sujet, on est tous très fier du sujet de l'alternance, on n'a pas à rougir. On a *benchmarké* un certain nombre d'entreprises de taille critique ou similaire à la nôtre. Nos taux de transformation à l'embauche sont très importants, de même que le sont nos taux d'attraction de candidatures en alternance.

Vous demandiez d'où venaient toutes ces candidatures, où elles sont centralisées. Tout ce que vous avez évoqué est très juste, mais à chaque fois on renvoie les alternants postuler sur des offres publiées dans Pulse. D'ailleurs, près de 50 % des candidatures correspondent à l'ensemble des offres qui sont dans Pulse sur toutes nos offres, offres de stage, d'alternance ou d'emploi. Pour près de 50 %, c'est de l'alternance. On ne manque pas d'attractivité sur ces sujets. On va continuer à le faire.

M. JONATA l'a précisé, on a pris un engagement dans l'accord GEPP : 5 % d'alternants par an. Peu d'entreprises le prennent. On est en train de calculer notre point d'atterrissage pour 2024. On est particulièrement fier parce qu'on atteint quasiment 6 %, ce qui est considérable. C'est un gros objet de fierté, sachant qu'une telle croissance s'accompagne. M. JONATA l'a dit, ce sont des guides, des accompagnements, de la formation, de l'accueil, du *onboarding* et de nombreux outils à disposition de toutes les parties prenantes, les salariés, les alternants, les managers, le guichet unique, qui contribuent à une croissance de l'alternance durable. Depuis 2018, des écoles fleurissent sur l'alternance de manière exponentielle. La question du modèle économique de l'alternance en France

se pose. Les pouvoirs publics ont aussi appliqué un certain nombre de coups de rabot sur les niveaux de prise en charge de l'alternance.

Dans nos ambitions, quand on décrit que l'on va bénéficier de l'exonération de la CSA, dans la mesure du possible, c'est parce qu'elle nous permet de viser les aides à l'embauche proposées par les pouvoirs publics, faute de quoi ces aides n'existeraient pas. Elles sont conditionnées à l'exonération de la CSA. Dans ces mécanismes de financement de la formation, il n'y a pas d'aide de l'État à l'embauche des alternants s'il n'y a pas d'exonération de la CSA. Il y a donc l'ambition de se faire exonérer.

Dans le modèle économique, les pouvoirs publics pourraient décider que le modèle ne suivra pas la courbe suivie jusqu'à présent. M. JONATA l'a dit, on n'est pas encore trop impacté à ce stade. Dans ce cas, on se posera de nouveau la question de notre traitement de l'alternance. À date, on essaie de le faire en pleine puissance des moyens qui nous sont offerts par les pouvoirs publics.

M. BAZIN.- Il faut être un ancien pour se souvenir de ce qu'il s'est passé dans l'autre salle du conseil à l'époque et de tout ce qui s'est dit, des regards et des critiques de la direction sur les questions posées par la CGT. J'aurais presque envie de dire que si cela n'avait pas été mon anniversaire, je ne l'aurais pas cru.

Il fallait venir aujourd'hui pour entendre cela, tant mieux. Toutefois, il ne faudrait pas que l'entreprise soit détruite pour que tout ce qui a été dit puisse se réaliser et devienne une réalité. C'est toutefois improbable. Je n'aurais jamais cru entendre tout ce qui s'est dit ici.

M. LE PRÉSIDENT.- Entendre quoi ?

M. BAZIN.- Ce que vous avez dit à propos de l'alternance et ce que vous dites. Dans l'instance, il a fallu faire entendre les difficultés, peut-être pas avec vous car vous n'étiez pas là. On se rappelle tout ce que la CGT évoquait pour faire comprendre à la direction qu'il fallait faire une place plus importante à tous les jeunes qui sortent des écoles et qu'il ne fallait pas casser les outils qui étaient à notre disposition, etc.

On remonte un CFA, tant mieux. Il y a une réelle volonté, mais encore faudrait-il que l'entreprise soit toujours debout et ne soit pas fracassée avec des lois qui empêcheraient que cela devienne une réalité pour la jeunesse qui constituera la force vive du pays.

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

M. LE SECRÉTAIRE.- Sur le document en lui-même, merci parce qu'il a le mérite d'exister. C'était une demande des élus partagée avec le président, me semble-t-il. On a un document, c'est déjà une bonne chose.

À la lecture de celui-ci, une organisation syndicale s'est interrogée. Il y a une demande du président de la commission, à laquelle je souscris, qui est de se voir tous les ans et d'améliorer le document. Je pense que le président et les élus qui le désirent pourraient apporter leur pierre à l'édifice pour que le document soit plus complet, notamment pour savoir de quoi on parle et sur quelle base quand des pourcentages sont indiqués.

M. LE PRÉSIDENT.- Les volumes.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui, les volumes. À la lecture du document, rapide certes, je me dis qu'on en est à l'embryon. Il faut que ce soit plus complet pour notre prochain rendez-vous annuel, avec de bonnes nouvelles pour 2024, si j'ai bien compris.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour 2024 oui, mais on est très inquiet pour 2025 du fait des discussions sur le projet de loi de finances en cours d'examen à l'Assemblée.

M. LE SECRÉTAIRE.- Bien sûr, M. BAZIN y faisait référence tout à l'heure.

M. TURBAN.- Deux réflexions dont une sur le financement. Vous avez évoqué ce point. Vu l'état des finances du gouvernement, je pense que le process sera impacté. Quelles en seront les conséquences ? Cela pourrait-il avoir des conséquences sur le nombre que vous avez évoqué ?

Avec la sortie de RDS, serez-vous toujours à 5 % demain ? J'ai entendu dans les informations du président que trois lots avaient déjà été actés par Île-de-France Mobilités. Quelles seront les conséquences ? Je n'attends pas la réponse aujourd'hui, mais pour la prochaine présentation.

Par ailleurs, on a un vrai sujet sur l'accompagnement, les maîtres d'apprentissage, les tuteurs. Cela a été dit à plusieurs reprises. Ce n'est pas homogène dans l'entreprise. Je vous invite à regarder l'IG 436. Une partie de l'entreprise n'est pas du tout considérée dans cette approche. Il faut revoir l'entièreté du process pour mettre tout le monde au même niveau. Qu'un apprenti soit à l'exploitation ou à la maintenance, il n'y a pas de raison qu'un maître d'apprentissage ou un tuteur ne soit pas considéré au même niveau.

Pour moi, le financement est l'un des principaux atouts du document présenté. L'autre remarque porte sur la perspective de la sortie de RDS.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sera commenté dans les prochains bilans. Il faudra décider de l'information-consultation consacrée à d'autres sujets RH dans laquelle on pourra glisser le bilan, comme le plan de formation. Différents sujets permettront de présenter ce bilan sans en faire un point spécifique.

M. MAUGERI.- Je souhaiterais attirer l'attention sur un point sans en faire une généralité. D'après mon expérience et suite à ce que j'ai pu constater sur le terrain, je voudrais attirer l'attention sur l'utilisation de ces profils par certaines unités pour remplacer de l'effectif absent, peut-être dans des configurations spécifiques.

Dans mon unité, le CSE 10, des jeunes en grande difficulté nous ont sollicités parce qu'ils étaient considérés comme des salariés lambda. On leur donnait la même charge de travail qu'à des salariés, on leur imposait une productivité identique. Pire que cela, ils n'avaient même pas de soutien de tutorat parce que leur tuteur était également soumis à une productivité.

J'attire l'attention. Je ne sais pas s'il existe une plate-forme spécifique pour que ces jeunes puissent se retourner et alerter l'entreprise. On vous informe dans le cadre de notre mandat, on alerte notre hiérarchie, mais il serait intéressant de créer une adresse pour leur permettre de se livrer et d'attirer l'attention sur leurs conditions d'employabilité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur MAUGERI.

Nous remercions les intervenantes pour leur disponibilité de ce jour.

V – QUESTIONS SOCIALES

Consultation sur la modification statutaire concernant l'actualisation des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle

Consultation sur le projet de modification du libellé de certaines garanties prévues en annexe 1 du règlement mutualiste de base afin d'en améliorer la lisibilité

Monsieur Olivier POUYAUD, président du Groupe Mutualiste RATP

Participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce point fera l'objet de deux votes. Nous allons accueillir Olivier POUYAUD pour expliciter les raisons pour lesquelles deux résolutions vont vous être soumises, l'une portant sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat Groupe et des contrats individuels, et la seconde sur un projet de modification du libellé de certaines garanties.

Ces points ont fait l'objet d'une présentation à la Commission animée par Mme AZEVEDO le 5 novembre dernier. Mme AZEVEDO va nous proposer le rapport de la commission avant de nous faire part des résolutions.

Mme AZEVEDO.-

⊗ Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle ainsi que sur le projet de modification du libellé de certaines garanties prévues en annexe 1 du Règlement Mutualiste de Base afin d'en améliorer la visibilité.

L'intervenant pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 5 novembre 2024 était Monsieur Olivier POUYAUD et nous le remercions pour sa présentation et ses explications lors de nos échanges.

La situation financière du Groupe Mutualiste RATP est compliquée au regard de l'augmentation importante des prestations. Son résultat 2023 est déficitaire à hauteur de -3,7 M€ et se trouve dans une perspective 2024 à hauteur de -1,4 M€. Si la Mutuelle était dans l'incapacité de redresser sa situation financière elle pourrait perdre son agrément.

La Mutuelle fait donc le choix d'augmenter les cotisations de tous ses contrats dans la perspective 2025 mais pas seulement. Ses frais de gestion, qui étaient à 5% en 2024 correspondant à un renfort provisoire d'effectif pour répondre aux demandes de remboursement des agents dans les délais, passeront à 2% en 2025.

C'est le contrat Groupe RATP qui augmente le plus avec une différence de +5,80 euros pour l'agent actif car il dépense plus que le retraité, soit une cotisation mensuelle sur une garantie de base de 83,80 euros au lieu de 78 euros (soit une augmentation de 7,43 %). Il est entendu que la part employeur est comprise dans ce montant.

Il y aura également une augmentation pour le conjoint, enfant et petit enfant de plus de 20 ans de 5,50 euros, une augmentation de 2,40 euros pour le 1^{er} enfant de -20 ans et pour le 2^{ème} enfant une augmentation de 2,20 euros.

Les garanties facultatives verront une très légère hausse de 60 centimes pour "Option Plus" et 70 centimes pour "Option Optima". L'option "indemnités journalières" ne bouge pas.

Les contrats individuels (dont les retraités) augmentent également surtout dans les options qu'ils soient à la RATP, à la Mutuelle ou aux filiales (Mobilité ou USMT).

De plus, il est dit en commission qu'en 2025 il y aurait d'autres augmentations (avril et juillet) dues au Ticket Modérateur dont la hausse serait estimée à 1,1 Md€ sous l'hypothèse de sa mise en œuvre.

Pour finir, le prochain appel d'offres aura lieu en 2025 pour une mise en œuvre en 2026. Il serait dans les rouages de vouloir faire disparaître la solidarité générationnelle. Pour information, un retraité verrait sa cotisation augmenter d'une vingtaine d'euros mensuelle du jour au lendemain.

La modification du libellé de certaines garanties prévues en annexe 1 du Règlement Mutualiste de Base comporte essentiellement des précisions de phrases comme "non remboursé par le RO" entendre Régime Obligatoire. Il détaille également un acte en lui-même comme "Pose d'un implant dentaire" au lieu de "Implant dentaire" ou une précision de temps et de nombre comme l'audioprothèse avec "dans la limite d'un équipement tous les 4 ans...". Parfois il modifie la pièce justificative comme pour l'hospitalisation "...sur présentation de la facture acquittée..." au lieu de "...sur prescription médicale...". Et pour finir un nouveau libellé avec le service de téléconsultation avec MEDIAVIZ.

Merci de votre attention.

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

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.es collègues,

Vous êtes familiarisés avec ce rappel récurrent de la CGT-RATP sur l'application de l'article 87 de notre statut, à la capacité d'offres de soins des centres de santé lors des questions relatives à la Mutuelle RATP au sein de notre instance.

Une nouvelle fois, les changements de tarifs qui nous sont présentés, en vue de la prochaine Assemblée Générale de la Mutuelle, concrétisent les incidences des dernières décisions gouvernementales concernant de nouveaux transferts de charges de la Sécurité Sociale vers les complémentaires.

Cette logique, qui dit s'inscrire dans la recherche d'économies, afin de réduire le déficit, s'inscrit en réalité dans un projet politique de livrer le secteur de la santé dans sa globalité aux acteurs financiers.

Hasard du calendrier, ce point, à l'ordre du jour, est traité en parallèle de l'examen par le parlement des PLF et PLFSS 2025 dans lesquels apparaissent déjà les prémices de nouveaux transferts de charge de la Sécurité Sociale vers les complémentaires et donc de nouvelles augmentations tarifaires à venir de notre mutuelle.

La première conséquence est de soumettre l'accès à la santé à la situation financière de chacune et chacun. À date, nous pouvons déjà constater l'impact néfaste de l'effet ciseaux d'une baisse de ce qu'il est communément dénommé le "pouvoir d'achat" et la hausse constante des coûts d'accès à la santé.

Cette situation n'épargne pas les agents actifs et retraités de la RATP. Cette nouvelle évolution tarifaire, prescrite par les dispositions contenues au sein du PLFSS, s'inscrit dans un contexte particulier dans notre entreprise. D'une part, il y a bien évidemment les impacts du démantèlement échelonné de notre entreprise publique intégrée sur l'offre de soins des centres de santé, ainsi que sur la maquette financière du contrat de mutuelle pour les agents de l'EPIC. De l'autre, il y a les conséquences

tant pour les actifs que pour les retraités de la suppression de la solidarité intergénérationnelle. Cette dernière s'inscrit, elle aussi, dans une vision marchande de la santé.

Il est inconcevable pour la CGT-RATP qu'une entreprise publique comme la RATP ne contribue pas, à sa manière, à une politique de santé publique en s'assurant que ses salarié.e.s et anciens salarié.e.s, qui ont largement contribué à la réalisation du Service public de transport, puissent accéder aux soins. Cette question se pose aussi dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du réseau historique de bus et le devenir des centres de soins. Pour la CGT-RATP, il est primordial que les salarié.e.s de l'EPIC, comme ceux qui ne le seront plus dans le cadre des transferts de personnel chez des opérateurs privés, puissent continuer à accéder aux centres de soins. N'y a-t-il pas un intérêt pour les entreprises, pour l'autorité organisatrice mais aussi pour la collectivité, qu'actifs et retraité.e.s soient en bonne santé !!

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela fait plusieurs fois que j'entends une question. L'accès aux centres de soins pour tous les anciens salariés de la RATP, qu'ils soient dans le Groupe RATP ou chez Keolis, est acquis dans la portabilité des droits. Cela nous amène à avoir quasiment finalisé la procédure d'agrément des espaces santé auprès de l'autorité régionale de santé, et donne la possibilité aux ESE d'accueillir tous ces salariés. On est en train de finaliser les conventions qui seront passées entre toutes les filiales de rang 2 et les espaces santé pour pouvoir accueillir les salariés. C'est un élément de la portabilité des droits telle qu'elle ressort de la LOM 1. Il ne faut pas qu'il y ait d'ambiguïté là-dessus.

M. GAUTHERON.- Concernant l'ouverture à la concurrence, on entend beaucoup de choses, mais elles tardent à sortir concrètement. Il y a peu de communications publiques, décret retraite, garanties de rémunération. En termes de communication officielle pour graver dans le marbre l'existence et la pérennité... Je parle de pérennité mais aujourd'hui, c'est au moment où c'est dit. C'est plutôt dans ce sens que sont faites ces remarques et interrogations.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour les ESE, c'est écrit dans la LOM 1 et repris dans la LOM 2. Il n'y a pas d'autres éléments réglementaires attendus. En ce qui concerne la garantie de rémunération, ceux qui ont autorisé pour l'expliquer l'ont fait, à savoir IDFM. Il n'y a pas d'autres communications attendues.

S'agissant du décret retraite, les organisations syndicales ont été largement concertées. Elles savent où en est le processus. Le décret a été analysé par le Conseil d'État la semaine dernière ou la précédente. On attend la finalisation des arrêtés, et pas simplement du décret, pour les publier. C'est une question de jours, sachant que le transfert effectif du personnel aura lieu le 25 novembre 2025.

Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

Comme chaque année, nous accueillons notre Mutuelle en séance plénière du Comité d'entreprise, avant la tenue de son assemblée générale.

Cet exercice nous permet de prendre le pouls de cette institution forte de presque 130 ans d'existence, qui couvre plus de 132 000 adhérents acquis aux valeurs de l'économie sociale et solidaire, convaincus qu'ensemble nous sommes plus fort contre la maladie, l'infirmité, les accidents...

Les élus du CSE Central RATP doivent émettre ce jour un avis sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du Contrat Groupe RATP et des

Contrats Individuels, ces points devant faire l'objet de consultations lors de l'assemblée générale de notre Mutuelle d'entreprise le 29 novembre prochain.

Pour la seconde année consécutive, la MPGR, Mutuelle du Personnel du Groupe RATP nous présente des résultats en déficit, dont chacun connaît les origines, au rang desquels figure le désengagement de l'état, transférant mécaniquement le coût associé aux régimes complémentaires, ainsi qu'une augmentation des prestations versées aux adhérents qui devrait tous nous questionner sur son(ses) origine(s).

Les projections 2025 et 2026 sont à l'avenant, un nouveau désengagement du Régime Obligatoire d'assurance maladie (baisse du taux de remboursement de 70 à 60 % prévu au PLFSS 2025) venant renchérir les charges supportées par les Régimes Complémentaires.

Dans un tel contexte, notre mutuelle, particulièrement efficiente avec des frais de gestion parmi les plus bas, se voit dans l'obligation de procéder à une augmentation de ses cotisations. Une mauvaise gestion et/ou une absence de solvabilité pouvant entraîner une perte d'agrément aux conséquences potentiellement désastreuses pour tout ou partie des adhérents.

Toutefois, FO Groupe RATP, considérant que l'agent RATP est plus victime que responsable des hausses qui l'impactent, et que l'état, seul actionnaire de la Régie Autonome des Transports Parisiens est à l'origine des déséquilibres, demande à la direction de la RATP de prendre en charge l'intégralité de l'augmentation de la cotisation du contrat Groupe RATP.

Par le passé, l'entreprise et les partenaires sociaux ont su négocier des accords "sociaux", permettant de maintenir une protection sociale de qualité, notamment avec la disparition progressive de la "gratuité exhaustive" telle que prévu au statut de l'entreprise.

Par ailleurs, FO Groupe RATP considère également que l'entreprise porte, une part de responsabilité sur la dégradation des équilibres de la MPGR, avec le déploiement de sa stratégie Groupe et l'absence de gouvernance Groupe sur la Protection Sociale Complémentaire, même, si cette responsabilité reste fortement moindre que celle de l'Europe, de l'Etat et de la Région qui, procédant à la casse de l'entreprise dès 2025, ne feront qu'accroître les déséquilibres déjà existants.

Enfin, FO Groupe RATP réaffirme son attachement à la solidarité intergénérationnelle permettant aux anciens agents de l'entreprise, qui ont dédié leur vie à notre service public, parfois aux dépens de leur santé et très souvent en sacrifiant leur vie de famille, de ne pas avoir à choisir entre se nourrir, se loger ou se soigner.

Merci.

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

M. LARDIÈRE.-

Avant tout, la CFE CGC Groupe RATP veut rappeler son attachement historique à la mutuelle du Groupe RATP.

En cours de négociation pour le prochain accord, les dernières audiences laissent à penser que la direction de l'entreprise souhaite mettre fin au système de solidarité intergénérationnel existant depuis plusieurs années.

La CFE-CGC Groupe RATP est préoccupé sur la fin d'un système au profit de nos aînés et qui est un acquis social que la direction souhaite supprimer.

Pourtant, la protection sociale est un des leviers d'attractivité de l'entreprise.

Fidèle à ses valeurs, la CFE-CGC Groupe RATP a été force de proposition tout au long des négociations qui ont démarré depuis maintenant plus de 2 ans.

La CFE CGC Groupe RATP est pessimiste au regard des maigres propositions qui ont été avancées par la direction, ainsi que l'absence de texte ou d'enveloppe financière proposés à ce jour. De plus, le calendrier très contraint pour un accord qui doit être mis à la signature avant la fin de l'année ne nous facilite pas la tâche.

La CFE CGC Groupe RATP est également très inquiète de la forte augmentation des tarifs de la mutuelle en 2025. Cette situation va amputer le pouvoir d'achat des salariés déjà mis à mal par de nombreuses décisions gouvernementales.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Je n'ai pas de déclaration formelle.

Concernant la mutuelle, on entend depuis quelque temps beaucoup et partout "la petite musique" des augmentations. On devrait comprendre que la politique menée actuellement dans notre pays, notamment en termes de protection sociale, ne nous épargne pas. Nous ne sommes pas hors sol. Nous avons malheureusement une politique de santé au sein de l'entreprise où s'est répercuté tout ce qui a été mis en place.

Sur la mutuelle, la présentation de l'augmentation qui nous est faite est avant l'Assemblée générale, je vois les choses de manière globale. Aujourd'hui, chacun autour de la table s'exprime pour avoir une mutuelle au sein du Groupe, majoritairement en tout cas. On peut s'accorder ensemble à dire que certains de nos avantages ne nous permettent pas d'être avantagés au sein du Groupe demain.

En toute conscience, il faut que l'on soit au fait de cela, mais en même temps il faut dire clairement que la solidarité -on peut l'apprécier sous tous les angles- n'a jamais été absente, en tout cas du haut de mes 25 ans passés au sein de cette entreprise. Cela veut dire que je suis attaché à notre mutuelle comme nos anciens, mais sincèrement, pour qui doit-on mener une politique ? D'abord pour ceux qui produisent, pour ceux qui ont produit et qui attendent. Je laisse la question à l'appréciation de chacun. Je suis un fan des biseaux, un fan de ceux qui pourraient aider tous ceux qui sont en incapacité de se soigner, parce que se préoccuper de la santé, c'est se préoccuper de la vie. Je peux le dire, protéger la mutuelle, c'est se dépasser.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Plusieurs sujets évoqués dépassent l'objet de la consultation d'aujourd'hui et par ailleurs les prérogatives de l'instance représentative du personnel. Il y a le processus d'appel d'offres pour la gestion, un processus achat qui doit être précédé d'un processus de négociation du cahier des charges qui est soumis à appel d'offres, le sujet immédiat : comment franchit-on 2024 et 2025 ? C'est l'objet de notre consultation d'aujourd'hui.

On ne va pas faire ici la négociation qui doit se finaliser d'ici la fin de l'année. Cela n'empêche pas que chacun s'exprime et rappelle les positions des uns et des autres, mais ce n'est pas dans l'instance qu'on négocie le panier de soins, la solidarité ou les solidarités parce qu'il peut y avoir des réflexions autour de plusieurs types de solidarité.

On revient au sujet de l'augmentation des tarifs. Je vous donne la possibilité d'intervenir si vous le souhaitez.

M. POUYAUD.- S'agissant de l'augmentation des tarifs, nous sommes malheureusement dans une spirale infernale au niveau de la nation française, puisque le désengagement fait que tout est reporté sur les complémentaires santé et sur le panier de la ménagère. À un moment, on n'a pas le choix. On est une vraie mutuelle d'entreprise, on est une mutuelle d'entreprise avant tout. 130 ans d'histoire ne se balaie d'un revers de main, mais cette augmentation est nécessaire.

Malheureusement, comme vous l'avez indiqué, des remboursements des consultations, etc., sont prévus. Cela nous arrivera en pleine face courant 2025. On ne sait pas encore quand, mais ce sujet sera abordé. Toutes les complémentaires santé vont en pâtir. Notre gestion va encore être montrée du doigt par la presse, par l'État, avec les augmentations de cotisation proposées pour 2025. Rappelez-vous ce qu'il s'est passé en 2024, lorsqu'une commission qui s'est montée au Sénat a indiqué que c'était la vérité, que l'on n'était pas en train de tricher avec les chiffres que l'on présentait.

Sur l'aspect des négociations PSCE, la balle est dans votre camp. Faites attention au niveau des prestations qui vous seront proposées à la signature. Essayez de ne pas perdre trop de prestations qui me semblent intéressantes pour l'ensemble des agents et des retraités. C'est à vous de voir, je ne suis qu'un simple prestataire. C'est ma vision des choses.

Évidemment, je trouve important que la solidarité préexiste, sous une autre forme peut-être, je l'entends. J'ai entendu "biseau", c'est quelque chose qu'il serait peut-être intéressant d'explorer. Je ne vois pas comment on peut tout arrêter d'un seul coup pour des personnes qui ont cotisé durant toute leur carrière et se retrouveront à la retraite avec une sur-cotisation de 20 €, sans parler de tout ce qui va se passer autour. Cela étant, l'instance n'est pas forcément le lieu de négociation.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis novice en matière de mutuelle, mais il me semble intéressant de rappeler et d'avoir à l'esprit les différences entre les frais de gestion de notre mutuelle d'entreprise qui sont de l'ordre de 2 % et ceux d'une mutuelle extérieure. Je n'en cite pas, on les connaît tous. Il est compliqué de comparer car dans les documents en ma possession, les chiffres ne sont jamais les mêmes. Des *benchmarks* ont-ils été réalisés au sein de l'entreprise ? En avez-vous fait de votre côté ? Cela m'intéresse en tant que secrétaire de l'instance car même si ce n'est pas à l'ordre du jour, cela arrivera dans l'instance à un moment ou un autre. J'aimerais que l'on discute de manière sereine sur les frais de gestion des mutuelles externes et ceux de la mutuelle de la RATP, en ayant tous les éléments de comparaison sur la table.

Sur le principe intergénérationnel, je me positionne en tant que futur retraité qui cotise depuis plusieurs dizaines d'années. Il serait bon de voir comment atterrir correctement pour léser le moins de monde possible.

J'entends que l'entreprise évolue, que les attentes des agents ne sont pas obligatoirement les mêmes, mais il faut mettre en œuvre une évolution cohérente. Il faut travailler en intelligence et dans le respect mutuel.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'apporte un complément par rapport à notre échange sur l'accès aux centres de soins. C'est sur la durée du premier contrat. Or pour de nombreux agents, la durée professionnelle sera plus longue que celle du premier contrat. De plus, cela créerait une inégalité de traitement si l'autorité organisatrice décidait de confier des contrats de durées différentes en fonction des lots. Il y a donc la question de l'accès aux soins en permanence et pas seulement sur la durée du contrat.

Comme à son habitude, la délégation CGT ne prendra pas part au vote sur les deux propositions d'avis proposées par la présidente de la Commission économique, considérant que cela relève du pouvoir des délégués réunis en Assemblée générale.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO, vous nous faites une proposition pour la première résolution qui sera votée ?

Mme AZEVEDO.-

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du Contrat Groupe RATP et des Contrats Individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 13 novembre 2024 doivent émettre un avis sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du Contrat Groupe RATP et des Contrats Individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle.

Les élus du CSE Central ont bien pris connaissance des éléments fournis par la Mutuelle qui explique les raisons de l'évolution du montant des cotisations du Contrat Groupe et des contrats individuels. En effet, l'augmentation est due à sa situation financière déficitaire liée à la forte montée des prestations.

Cependant, les élus du CSE Central considèrent que l'agent actif RATP, qui est le plus impacté, n'est pas responsable des hausses qu'appliquent les différents acteurs de la santé, ni des différents pourcentages de prise en charge modifiés du Régime Obligatoire.

Il serait peut-être également judicieux que l'entreprise revoie sa participation employeur par agent dans de futures négociations avec les organisations syndicales.

*Ce sont les raisons pour lesquelles, les élus de CSE Central émettent **un avis réservé** sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du Contrat Groupe RATP et des Contrats Individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Mme PASQUIER.- Nous passons au vote. Qui est pour cet avis réservé ?

(Il est procédé au vote)

Pour : FO (5) – CFE-CGC (3)

Abstentions : UNSA (7)

Ne prend pas part au vote : CGT (7)

➔ **L'avis réservé est adopté.**

Mme AZEVEDO.-

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur la modification du libellé de certaines garanties prévues en annexe 1 du Règlement Mutualiste de Base afin d'en améliorer la lisibilité

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 13 novembre 2024 doivent émettre un avis sur la modification du libellé de certaines garanties prévues en annexe 1 du Règlement Mutualiste de Base afin d'en améliorer la lisibilité.

Les élus du CSE Central ont bien pris connaissance des modifications du libellé de certaines garanties que ce soient des rajouts de précisions, des modifications de documents ou encore de nouveaux intitulés qui ne peuvent qu'aider les agents dans la compréhension du texte et compléter leurs connaissances.

*C'est pourquoi les élus de CSE Central émettent **un avis positif** sur la modification du libellé de certaines garanties prévues en annexe 1 du Règlement Mutualiste de Base afin d'en améliorer la lisibilité.*

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Une explication de vote. Vous ne prenez pas part au vote non plus ?

M. GAUTHERON.- Sur toutes les questions mutuelles, nous ne prenons pas part au vote.

M. LAMASSE.- L'UNSA Groupe RATP est en phase avec cet avis positif que nous voterons, parce que nos avis donnent le la de notre positionnement à l'Assemblée générale.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

(Il est procédé au vote)

Pour : FO (5) – UNSA (7) – CFE-CGF (3)

Ne prend pas part au vote : CGT (7)

→ L'avis positif est adopté à la majorité des votants.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Nous pouvons clore la séance de ce jour. Je vous donne rendez-vous pour la prochaine séance qui aura lieu le 11 décembre prochain.

La séance est levée à 12 heures 25.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP

