



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 12 juillet à 8h30

-----2023-----

La séance est ouverte à 8h30, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

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
	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
MM.	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 1 /MTS
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Farida KAIS ²	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Marie-Mathilde GUEROULT ³	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Jessica RICHARDS ⁴	-	liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Mohamed CHAGH ⁵	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	André BAZIN ⁶	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Eric TURBAN ⁷	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Sébastien BOURGEOIS ⁸	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Michel MARQUES ⁹	-	liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

Mme	Magaly CLEUET	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
M.	Bastien ORSINI	Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 5/SEM
MM	Marc BRILLAUD	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Karim ROUIJEL	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Karim NEGADI	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Rudolf BUISSERET	-	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Yannick STEC	-	liste CGT CSE 4/RER
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Stéphane TONDUT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Vincent BRIEUX	-	liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
Mmes	Mary FORD	Membre suppléant	liste UNSA CSE 6/DSC
	Florence ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12 MTS
MM.	Aurélien DERACHE	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Nourredine ABOUTAIB	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Olivier TEISSIER	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	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

Assistent à la séance :

MM.	Yves HONORE	Représentant du syndicat FO RATP
	Arole LAMASSE	Représentant du syndicat UNSA
	Patrick RISPAL	Représentant du syndicat CGT

Cyril LARDIERE étant excusé, il n'y a pas de représentant pour le syndicat CFE-CGC

¹ Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

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

⁴ Remplace Vincent BRIEUX en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Rudolf BUISSERET en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Stéphane TONDUT en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

⁸ Remplace Yannick STEC en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT	6
II - INFORMATIONS DU SECRETAIRE	16
III - APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DU 17 MAI	25
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :</i>	
• <i>Les réalisations du plan de développement des compétences pour 2022</i>	<i>27</i>
• <i>Le projet de bilan social 2022</i>	<i>36</i>
• <i>Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022</i>	<i>49</i>
2. <i>Information-consultation sur la politique Habitat 2022</i>	<i>63</i>
3. <i>Présentation de la mise en place de l'enregistrement des appels téléphoniques entres les usagers et le point Habitat</i>	<i>73</i>
- V - QUESTIONS DIVERSES	
1. <i>Délibérations portant sur les remplacements de Monsieur Orsini, Président de la commission logement et membre de la commission économique</i>	<i>80</i>
2. <i>Délibérations portant sur les remplacements de Monsieur Rouijel, à la suite de sa démission, en tant que membre de la commission financière et de la commission des marchés</i>	<i>81</i>
3. <i>Délibération relative à la vente de la propriété de Saint Rome de Tarn (12460)</i>	<i>83</i>

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour. Je propose d'ouvrir cette séance. Nous enchaînerons cet après-midi par une seconde séance qui sera consacrée à l'examen des comptes du CSE central.

Je vous informe que deux élus du CSE 4 ont été élus comme représentants du CSE 4 au CSEC lors de la séance dudit CSE du 7 juillet 2023. Il s'agit de M. STEC qui remplacera M. NIVault, démissionnaire de son mandat de membre titulaire au CSEC. Nous avons reçu la démission de M. SI TAYEB, élu suppléant du CSE 4 au CSEC. M. SI TAYEB a été de nouveau désigné suppléant au CSEC. Nous les avons dûment invités à participer à cette séance, mais M. STEC nous avait indiqué son absence pour la séance d'aujourd'hui. Nous l'accueillerons lors de la prochaine séance.

M. RISPAL.- M. LAMBERT est parti à la retraite et sera remplacé par M. TONDUT pour le CSE 7.

M. LE PRÉSIDENT.- Je passe à l'identification des élus qui nous ont été signalés absents excusés pour cette séance. J'en profite pour indiquer que M. DELPRAT remplace M. HONORÉ pour FO. Sont absents M. DERACHE, Mme ESCHMANN, M. ORSINI et M. BRILLAUD.

Y a-t-il d'autres absents ?

M. LE SECRÉTAIRE.- MM. ROUIJEL et NEGADI.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour l'UNSA, ont été évoquées les absences de MM. MERCIER, OULD AHMED, BUISSERET, GUIDEZ et ABOUTAÏB, de Mmes FORD et CLEUET.

M. LE PRÉSIDENT.- Les absences de M. STEC, de M. LAMBERT pour la raison évoquée, et de M. MORILLA ont été évoquées pour la CGT.

Y a-t-il d'autres absents ?

M. RISPAL.- MM. NIVault, DELAGE, KHELLAF, TEISSIERE, DASQUET, QUIQUEMPOIS.

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

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-

☒ Première information générale, vous l'avez peut-être lu dans la presse en début de la semaine, **Mme PÉCRESSE a indiqué les recommandations qu'elle retiendrait du rapport de MM. BAILLY et GROSSET** concernant l'ouverture à la concurrence de bus. Mme PÉCRESSE, présidente d'IDFM, avait missionné début 2023 M. BAILLY, ancien président de la RATP, ainsi que M. GROSSET, au titre de ses fonctions de directeur de l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean Jaurès, pour l'élaboration d'un rapport sur l'ouverture à la concurrence du bus.

L'objectif était de trouver des solutions opérationnelles concrètes afin que l'ouverture à la concurrence du réseau historique de Bus se déroule dans les meilleures conditions, comme l'avait demandé le Président de la RATP Jean CASTEX, leur priorité étant de pouvoir rassurer les agents concernés en leur donnant un maximum de garanties et de visibilités sur leur avenir.

Après quatre mois d'échanges et d'ateliers de travail avec les équipes RATP et Ile-de-France Mobilités, MM. BAILLY et GROSSET ont présenté leurs recommandations à la Présidente de la Région Ile-de-France, qui a annoncé leur mise en œuvre pour accompagner la mise en concurrence du réseau Bus.

Les éléments du rapport, qui ont été repris par la Présidente de la Région, peuvent être repris en quatre points :

1°/ L'échelonnement de la mise en concurrence du bus sur deux années. Il n'y aura pas de bascule totale du réseau dans la nuit du 31 décembre 2024 au 1^{er} janvier 2025 mais deux séquences :

Les attributions des 13 lots s'échelonneront sur un an, de l'automne 2024 à l'automne 2025.

Les mises en service par les attributaires des lots se feront de façon successive entre l'été 2024 et la fin de l'année 2026.

L'exploitation du réseau bus par l'EPIC se poursuivra donc jusqu'à la mise en service effective de chaque lot.

2°/ Les conditions du transfert du personnel. Dans la loi actuelle, chaque conducteur affecté à une ligne suit sa ligne. Ce principe aurait fonctionné si Ile-de-France Mobilités avait alloté en fonction des centres bus actuels de la RATP. Le problème est qu'elle avait changé la ligne de centre bus pour 60 lignes, ce qui a potentiellement entraîné un changement important du lieu de travail pour 2 000 ou 3 000 de nos collègues. Il s'agit d'adapter les conditions de transfert automatique à cette nouvelle situation.

Par conséquent, le rapport préconise le maintien des agents dans leur centre bus. Cette préconisation a été retenue par Mme PÉCRESSE.

Près de 18 000 personnes sont concernées. Le principe du maintien de chacun sur son site actuel est garanti. Il n'y aura aucun mouvement de personnel hors volontariat, même si 66 lignes vont changer de centre de remisage -il y a en fait 66 lignes et non pas 60 comme je l'ai dit- avec la réorganisation décidée par IDFM.

3°/ Les conditions de transfert des entités mutualisées sont simplifiées. Les conditions de transfert des entités mutualisées comme le NEF (Centre de formation), le CRIV, les Ateliers de Championnet ou le SDLN, sont clarifiées avec des critères simplifiés et un volontariat renforcé. Ce personnel sera transféré au fur et à mesure des mises en service.

4°/ Les fonctions support en central tant au sein de l'EPIC que du central de la BU RATP, qui auront pour mission d'assurer la transition pendant les deux années de l'échelonnement, ne sont plus transférables alors que c'était le cas dans la loi actuelle.

Pour mettre en œuvre ce rapport, les services de l'État sont d'ores et déjà mobilisés afin que l'on puisse traduire ces recommandations dans le droit en vigueur. Quelques principes n'étant pas conformes à la loi actuelle, cela nécessitera une modification de la LOM ainsi que des décrets d'application. Les services de l'État sont en train de rédiger un nouveau projet de loi, ainsi que des projets de décrets permettant la mise en œuvre de ces principes. Nous espérons que la navette parlementaire s'achèvera d'ici la fin de l'année. La navette parlementaire consiste dans l'examen des textes par l'Assemblée nationale et le Sénat.

Une présentation de ces préconisations sera effectuée demain lors d'une réunion d'information avec les organisations syndicales. Nous nous retrouvons demain à 14 heures. Une information a été faite hier auprès de l'encadrement à RDS. Un certain nombre de documents sont transmis aux personnels concernés.

M. BAZIN.- Quelque chose était prévu sur le sac à dos social pour la partie entreprise avec le CE et éventuellement les centres de santé, me semble-t-il ?

M. LE PRÉSIDENT.- Tous ces éléments ne sont pas dans le rapport parce qu'il n'y a pas de raison de les remettre en cause. Ils sont dans la LOM. Il y avait cinq éléments : la garantie d'emploi, la garantie de rémunération, le bénéfice de la retraite spéciale, le bénéfice de l'accès aux ESE, et le bénéfice des œuvres sociales achetées l'année précédente pendant l'année suivant le transfert. Ces cinq éléments du sac à dos social ne sont pas remis en question.

M. BAZIN.- Au vu de la fuite, ou en tout cas des difficultés à maintenir le personnel pour la conduite des bus, l'idée était de maintenir le CE et l'accès aux centres de santé au-delà pour les personnels impactés par l'ouverture à la concurrence. Si la presse raconte tout et n'importe quoi et finit par tromper les personnes, cela ne va pas nous aider.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas lu cette partie. L'accès aux centres de soins est garanti pour les personnes au-delà du transfert. Cela fait déjà partie des cinq éléments du sac à dos social tels qu'ils ressortent de la LOM. Il n'y a pas de modification particulière à apporter. Concernant les œuvres sociales, c'était déjà prévu dans la LOM. S'agissant des œuvres sociales, je ne vais pas parier le moindre euro sur les décisions que prendront les instances représentatives du personnel qui seront élues dans les filiales.

M. BAZIN.- C'est peut-être un "coup de communication" dont vous n'êtes pas responsables, mais c'est tromper les Franciliens, les usagers et les agents qui seront concernés demain, en faisant croire que quelque chose a été plus ou moins négocié et arraché, alors que c'est un mensonge.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais être très prudent car je n'ai pas lu ces éléments dans la presse, je n'y ai pas porté attention. Je vais commencer par regarder les déclarations faites sur ces sujets pour vous donner ma réponse.

Monsieur DELPRAT ?

M. DELPRAT.- Je partage l'analyse de mon camarade. À la lecture de la presse, on a l'impression que Mme PÉCRESE a retenu de nouvelles propositions du rapport BAILLY et GROSSET. J'ai la même lecture que mon collègue, on lit entre les lignes que les salariés bénéficieront du Comité d'entreprise *ad vitam aeternam*, une fois qu'ils auront quitté l'entreprise. Techniquement, je me demande comment c'est possible.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela me paraît effectivement impossible.

M. DELPRAT.- C'est ce qui ressort dans les journaux. C'est une première inquiétude.

Quant à la question du maintien des salaires, nous avons des doutes en la matière aujourd'hui. Cela veut tout dire et ne veut rien dire.

Concernant l'accès aux Espaces santé, quid des compensations financières ? Les Espaces santé ne feront pas cela gratuitement. Tout cela nécessite un dialogue social, or FO n'a pas l'impression qu'il soit instauré. Ce fameux rapport ne nous a d'ailleurs pas été présenté. Il l'a certainement été à Île-de-France Mobilités. J'ai essayé de m'en faire envoyer une copie, mais je ne l'ai pas eue. La question de l'existence de ce rapport se pose. Dans ma déclaration préalable, je vous demanderai que ce rapport nous soit présenté ici.

M. LE PRÉSIDENT.- Le rapport appartient à M. BAILLY, à M. GROSSET et à Ile-de-France Mobilités. Je m'étais laissé dire qu'il avait été présenté aux organisations syndicales de la RATP. Je peux même vous donner les dates des réunions et pourrais éventuellement vous fournir le nom des collègues de la RATP présents à celles-ci. Qu'à l'issue de celles-ci, le rapport n'ait pas été remis... Ce n'est pas ce que vous avez dit. Vous avez dit que vous n'en aviez pas eu connaissance.

M. DELPRAT.- Non, le rapport ne nous a pas été remis.

M. LE PRÉSIDENT.- Il vous a quand même été présenté.

M. DELPRAT.- Quelques grandes lignes.

M. LE PRÉSIDENT.- Toutes les organisations syndicales ont été ou seront reçues, l'une d'elles doit l'être d'ici la fin du mois. Elles ont eu la présentation des grandes lignes du rapport qui appartient à IDFM et à MM. GROSSET et BAILLY. Je pense que nous finirons par l'avoir. À la fin, ce qui comptera, c'est la traduction qui en sera faite dans la loi et les décrets.

M. LARDIÈRE.- Vous dites que les organisations syndicales seront reçues demain. Lesquelles ? Celles de CAP Ile-de-France ?

M. LE PRÉSIDENT.- Non, les quatre organisations syndicales représentatives de l'EPIC.

Sur la garantie de rémunération, il est de la responsabilité d'IDFM de définir, ligne à ligne du bulletin de salaire, ce qu'elle considérera comme étant garanti. Cela devrait être communiqué par IDFM dans le courant de la semaine prochaine ou la semaine suivante. Ce sujet devrait être traité par IDFM. Sera organisée à la rentrée une réunion similaire à celle de demain avec les organisations syndicales de l'EPIC pour préciser ce qu'Île-de-France Mobilités aura retenu dans la garantie de rémunération.

Concernant l'accès aux ESE, nous avons en tête d'installer le dialogue social. Nous avons besoin de précisions avant de l'entamer.

M. BAZIN.- Concernant la garantie de salaire, j'ose croire que l'entreprise RATP a encore un regard sur les agents qui quitteront son giron demain matin, et qu'elle s'intéresse de près à ce qui leur arrivera, au point de ne pas accepter l'idée d'une énorme perte de salaire pour ce personnel. J'ose croire que les organisations syndicales seront d'accord avec cela.

On ne peut pas laisser faire, on maltraite déjà un peu les personnes qui ont des inquiétudes sur leur avenir dans une autre entreprise. Elles se demandent comment cela va se passer. Pour un ex-employeur, dire qu'il se fiche que son ancien personnel perde du salaire est un mauvais signal. Il faut porter une attention particulière à cela et ne pas accepter une telle situation, même si cela ne peut être que des vœux pieux qui sont émis par vous en direction d'IDFM et des autres repreneurs. Il serait inadmissible que des personnes qui travaillent perdent de l'argent et finissent par

se retrouver plus mal qu'avant. Il ne serait pas logique qu'elles aient travaillé dans une entreprise où elles gagnaient leur vie et où cela se passait plus ou moins bien, et qu'elles se retrouvent dans une fâcheuse situation demain matin.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que vous pouvez donner crédit à l'entreprise pour s'être beaucoup impliquée depuis quelques années dans la défense des intérêts de l'entreprise et de ses salariés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. On peut être pour ou contre cette ouverture, mais nous avons passé beaucoup de temps à essayer d'obtenir le maximum.

Ma position est sur une ligne de crête. Je ne veux pas que l'on prête à la RATP une responsabilité qui n'est pas la sienne.

Sur la garantie de rémunération, il y a eu huit ou neuf réunions avec IDFM pour lui expliquer le fonctionnement de la rémunération à la RATP, et lui donner notre avis sur la garantie de rémunération au sens du décret puisqu'un décret définit cette garantie. Quand on est transféré au titre de l'article L.1224-1, il existe des éléments de jurisprudence sur cette garantie de rémunération. Nous avons passé beaucoup de temps à éclairer Île-de-France Mobilités de sa future décision.

Comme nous le faisons depuis le début, nous avons été très présents pour défendre les intérêts des salariés de l'entreprise.

Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Pour rester essentiellement sur la restitution de la mission BAILLY GROSSET, je m'étonne. On ne peut que se féliciter qu'il y ait eu une considération des échanges et que d'autres dispositions seront mises en place. Il reste à voir les détails. Néanmoins, on peut acter que ce qui n'était pas possible hier, qui a fait preuve de nombreuses négociations en termes de transfert du personnel et de modifications qui avaient été actées par la loi LOM et les décrets, est possible aujourd'hui puisque ce sera remis en cause et qu'il y aura une nouvelle écriture. C'est une bonne chose, mais je suis obligé de constater que les discussions et les préparations à cette orientation que l'on ne partage pas auraient été meilleures si de tels éléments avaient été pris en compte dès le début de la négociation.

Aujourd'hui, le sac à dos social ne passe pas dans des filiales qui changent de convention collective. C'est aussi un échec des discussions précédentes. Les modifications auraient pu alimenter les discussions si elles avaient été de ce niveau.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous parlez de la portabilité des cinq éléments : quand je quitte l'EPIC, que je vais en filiale et que je veux revenir à l'EPIC. Nous n'avons pas baissé les bras. Il ne faut pas être trop catégorique sur le sujet. J'espère vous donner un rendez-vous positif. J'espère que vous reconnaîtrez alors que nous nous sommes aussi battus sur ce sujet pour les intérêts des salariés.

M. DELPRAT.- J'ai un point d'information. Vous avez eu plus d'informations que nous sur ce rapport ou des recommandations BAILLY GROSSET. Il m'a semblé lire dans la presse que les salariés qui n'étaient pas couverts par le CST le deviendraient. Je n'ai pas vu un mot à ce sujet dans la note Urban. Pouvez-vous nous en dire plus ? Dans la presse, il m'a semblé avoir compris que les salariés qui n'étaient pas couverts par le CST le deviendraient.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si c'était dans le rapport BAILLY GROSSET ou si c'est une déclaration et une position supplémentaire prise par Mme PÉCRESSE. Sur ce sujet, je vous invite à vous retourner vers l'autorité organisatrice. Je n'ai pas d'information à l'instant. Nous verrons demain si M. LOVISA pourra donner un éclairage supplémentaire.

☒ La deuxième information porte sur le plan d'action malaises voyageurs et l'évolution des modalités de traitement des situations de malaises voyageurs à bord des trains.

Depuis de nombreuses années, des échanges ont lieu entre la RATP, le SAMU et la Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris (BSPP) sur les modalités opérationnelles d'intervention sur nos réseaux en cas de malaise voyageurs. Au travers de ces rencontres, le SAMU de Paris et la BSPP ont été régulièrement sensibilisés sur la problématique de la prise en charge des voyageurs qui sont en proie à des malaises dans nos trains, et sur notre souhait de favoriser l'intervention des services de secours le plus rapidement possible auprès de ces voyageurs. Comme vous le savez, plus l'intervention est longue, plus le risque de sur-malaise, de suraccident, est important.

Le SAMU comme la BSPP ont toujours partagé cette volonté d'améliorer les conditions de prise en charge des voyageurs malades et, à cet égard, ils jugent que leurs conditions d'intervention à bord des trains sont moins favorables et potentiellement génératrices d'autres malaises en cascade.

C'est ainsi que le SAMU et la BSPP, aux côtés de la Préfecture de Police, autorité de tutelle de la BSPP, et de l'Assistance Publique des Hôpitaux de Paris, tutelle du SAMU, ont officiellement saisi le Président-Directeur Général de la RATP par un courrier du 14 juin 2023, pour réviser les procédures actuellement en vigueur dans l'entreprise. Aujourd'hui cette procédure prescrit que si l'état de santé du voyageur malade dans le train ne permet pas son évacuation ; les secours interviennent directement dans le train. Le train est immobilisé le temps de l'arrivée sur place du SAMU et/ou de la BSPP.

Le SAMU, la BSPP, l'AP-HP et la Préfecture de Police nous rappellent au travers de ce courrier que cette procédure est à l'origine d'interruptions de trafic qui touchent des milliers d'usagers (3,2 millions de voyageurs affectés en 2022), avec une augmentation de la charge dans les trains. Les risques de suraccident sont ainsi de plus en plus importants.

En conséquence, nous estimons avec le SAMU et la BSPP que ce principe de la non-évacuation sur le quai d'un voyageur pris de malaise, même lorsqu'il est inconscient, n'est plus un gage de la préservation de sa santé et de sa sécurité ni de celle des autres voyageurs. La procédure est ainsi reformulée, il nous sera désormais demandé que "en cas de malaise d'un voyageur ou d'une voyageuse, il soit procédé, par toute personne présente sur place, à l'évacuation de la personne malade, que celle-ci soit consciente ou inconsciente, sur le quai où le train est stationné. Une fois informé de la présence sur le quai de la personne malade, un agent de la RATP se rend sur place dans les meilleurs délais et en assure la surveillance, au contact d'un opérateur de la BSPP, du SAMU ou de l'AP-HP, en attendant les moyens éventuellement diligents.

Cette évacuation peut être réalisée par l'intervention des voyageurs et des témoins présents et/ou par tout personnel de l'opérateur de transport, avant l'arrivée des secours.

Le SAMU de Paris ou la BSPP évaluera la gravité de la situation selon les informations transmises par un témoin au contact du patient, diligentera les moyens nécessaires sur les lieux indiqués par l'opérateur de transport et guidera si besoin les gestes de premiers secours."

Afin de se mettre en conformité avec cette demande, la direction de l'entreprise a décidé de déployer un plan d'action en plusieurs étapes, qui fera l'objet d'un dialogue social adapté. Ce dialogue social se déploiera au cours de l'année 2023 et permettra une information régulière des organisations syndicales au niveau de l'entreprise, ainsi que des instances représentatives du personnel.

Il y aura une évolution nécessaire de la réglementation et des procédures internes pour les directions SEM, MTS et RER de la BU RSF, pour la BU SUR et la BU TRAM.

La conception et la diffusion des nouveaux modules de formation à destination des agents des directions concernées seront mises en œuvre.

Un plan de communication dédié, interne mais aussi et surtout externe, sera construit à l'attention de tous les voyageurs afin de les informer sur les gestes à mettre en place dans de telles situations.

Ces nouveaux principes d'intervention de secours définis par le SAMU et la BSPP pour faciliter les interventions permettront, outre une meilleure prise en charge des voyageurs victimes d'un malaise, d'éviter les sur-malaises.

Monsieur CLEMENT ?

M. CLEMENT.- Les messages sont déjà mis en place sur le RER et le métro. Ils indiquent que les voyageurs peuvent intervenir et sortir des passagers, or les voyageurs ne savent pas de quoi souffrent les passagers qui ont un malaise. Il est donc demandé à des voyageurs qui ne sont pas médecins de déplacer physiquement une personne pour la mettre sur le quai. Cette demande qui s'adresse à des non-médecins est-elle appropriée ? Je m'interroge.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne suis pas médecin non plus, mais plusieurs réunions ont eu lieu avec des médecins du SAMU, de la BSPP, la médecine du travail de la RATP et la médecine de soin. Ils se sont mis d'accord sur une procédure en toute connaissance des gestes métiers. Il n'est pas courant de parvenir à les mettre d'accord, car les gestes métiers qu'ils pratiquent ne sont pas toujours les mêmes. En l'occurrence, une procédure commune a été définie par toutes ces parties prenantes et validée par la préfecture de police...

M. CLEMENT.- J'ai bien compris que la RATP se couvrait par rapport à cela. Si on reste dans le concret, les éventuelles pathologies sont tellement nombreuses qu'il semble aberrant de demander à des voyageurs d'intervenir. C'est une réflexion.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai cru comprendre qu'il était parfois préférable de prendre le risque de déplacer une personne dans cette situation plutôt que de la maintenir dans un environnement chaud, surpeuplé, au contact de personnes qui peuvent être anxieuses en raison du retard pris. Comme toujours quand il y a une urgence, c'est une balance des risques entre ne rien faire et agir. Pour le coup, je m'en remets aux gestes des experts.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- L'information fournie par le Président est conséquente et appelle à débat.

Pour poursuivre sur les propos tenus par M. CLEMENT, plus le temps passe et plus on demande à l'entreprise RATP d'intervenir, mais cela va au-delà puisqu'il est désormais demandé à la population qui emprunte notre réseau de le faire. C'est un transfert de responsabilité des personnes en charge, qui ont appris un métier, sur le personnel et les usagers. Je ne sais pas si cela fonctionne ainsi dans les autres départements, mais chez nous, par exemple, nous ne faisons plus les appels aux premiers secours.

Dans les services de maintenance, des personnes sont reconnues comme des équipiers de premiers secours, mais ne suivent même plus les formations qui permettent de maintenir leurs connaissances à jour. Il faut mesurer ce qui est demandé. Ceux qui ont décidé d'une telle mesure acceptent que la situation d'un usager qui fait un malaise puisse être aggravée par son déplacement par des personnes qui ne sont pas compétentes. Dans ce cas, qui porte la responsabilité civile ? L'entreprise RATP, qui autorisera cela ? Je pense qu'avant de penser à la santé des personnes, la raison est plutôt économique, il faut que le trafic continue.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne peux pas vous laisser dire cela, car ce n'était pas la tonalité des échanges avec le SAMU et la BSPP. Ils sont tellement soumis à des sur-incidents liés au temps d'immobilisation, parfois dans des situations de chaleur ou pénibles, que d'un commun accord

l'ensemble de la communauté scientifique considère... Je ne suis que secouriste et pas médecin. Les risques de déplacement sont surtout liés au cas où on est tombé, où il y a un risque au niveau cervical. Quand des personnes font un malaise chez nous, on peut être amené à les déplacer. Référons-nous au bon sens des citoyens auxquels nous sommes confrontés. C'est surtout dans des cas de chutes, d'accidents de moto, etc., qu'il ne faut pas manipuler les personnes. Quand il s'agit de malaises, la balance des risques n'est pas la même.

Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Nous avons bien compris que le but est de fluidifier la régulation du trafic...

M. LE PRÉSIDENT.- Je viens de dire le contraire. C'est votre avis.

M. JONATA.- Quand on sait que le malaise fait partie des premiers facteurs de blocage de la régulation du trafic, on ne peut pas dire le contraire. Quand c'est un voyageur qui le fait, cela ne me pose pas de problème. J'espère que le jour où un incident grave se produira avec un voyageur, celui-ci ou quelqu'un de sa famille ira au commissariat pour déposer plainte et demander pourquoi cela s'est passé ainsi.

Si on me dit que cela répond à la loi, cela ne me concerne pas. En revanche, demain, on demandera par exemple à un agent de SEM ou à un mainteneur de rentrer dans un train pour évacuer une personne qui fait un malaise, alors que cela ne fait pas partie de son périmètre et que l'agent n'est pas formé pour. Il n'est pas médecin. Pour lui, c'est un sujet de RPS. À vous de voir.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur DELPRAT ?

M. DELPRAT.- Quelques points de réflexion, même si ce n'est pas l'objet des échanges. Pouvez-vous nous certifier que le libre arbitre de chacun de sortir ou non le voyageur sera préservé, et nous garantir que ces recommandations ne seraient pas passibles de sanctions si le salarié ne sortait pas un voyageur ayant un malaise ? Cela deviendrait inquiétant.

Si un conducteur était amené à sortir un voyageur qui fait un malaise et que la famille de ce dernier porte plainte, soutiendrez-vous ce conducteur devant les tribunaux ?

M. LE PRÉSIDENT.- Ces deux derniers points feront partie des dispositions qui seront précisées au fur et à mesure du dialogue social et des formations dont je parlais tout à l'heure.

Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Vu l'importance des sujets énoncés dans vos informations du Président, je pense que je vous demanderai deux points en séance. Il est intéressant d'avoir les informations en amont, mais il y a à chaque fois des débats et vous êtes interloqué par la tenue de ces débats.

M. LE PRÉSIDENT.- N'interprétez pas mon second degré de la sorte, sinon je ne me prêterais pas aux échanges.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il est vrai qu'il n'y a habituellement pas de débat, mais on essaie de faire vivre l'instance. Les débats ne me dérangent pas. Cela ne veut pas dire que les points ne seront pas inscrits à l'ordre du jour dans les prochains mois. Il y a un problème de formation sur le sujet du secourisme. À un moment, il faudra se demander pourquoi les agents en contact avec le public (conducteurs, machinistes, agents de SEM) n'ont pas un minimum de formation, voire un maximum, pour appréhender ce genre de situation sans heurt, sans fantasme et sans crainte excessive. C'est demandé depuis des années. Il faut se poser la question

En Europe et dans le monde, des entreprises de transport en commun forment l'intégralité de leur personnel en contact avec le public à ce type de gestes qui peuvent sauver la vie. Il existe des campagnes en ce sens au niveau national, la RATP pourrait être leader sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Je prends ce point. Je voudrais quand même signaler à l'assemblée que quand je lis chaque année la liste des actes de bravoure reconnus par l'entreprise, le nombre d'interventions généreuses des agents de la RATP (accouchement en station, malaise...) me fait dire que l'entreprise n'est pas frileuse quand il s'agit de porter secours aux personnes.

M. LE SECRÉTAIRE.- Les agents ne sont pas frileux, mais il est certain qu'ils manquent de formation.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que vous avez raison, je prends le point. Je voudrais toutefois qu'on se félicite de la quantité d'actes de bravoure qui sont chaque année portés par les agents de la RATP.

☒ Je passe à la troisième information qui concerne **l'engagement du Groupe RATP en tant que supporter officiel de la Coupe du Monde du rugby 2023**. Le Groupe RATP est fier de rejoindre en tant que supporter officiel la Coupe du Monde de rugby 2023, qui se déroulera du 8 septembre au 28 octobre prochain.

L'entreprise accompagne depuis 2005 le rugby français, notamment en étant le transporteur officiel de l'équipe de France de rugby masculine. Ainsi, pendant toute la phase de préparation de la Coupe du Monde de 2023, en juillet et en août, nous assurerons le transport de l'équipe de France masculine en mettant à disposition deux cars haut de gamme pelliculés, une voiture encadrante et quatre chauffeurs.

C'est un moyen pour nous de contribuer à la promotion de cet événement mondial pendant les 51 jours de la compétition. Des supporters du monde entier emprunteront notre réseau pour se rendre une dizaine de fois au Stade de France ainsi que dans les Villages rugby installés Place de la Concorde et à Saint-Denis.

☒ **Concernant l'exploitation**, une information importante mérite d'être confirmée par le Conseil d'administration d'IDFM le 18 juillet. Nous avons été informés que le tronçon sud de la future ligne 15 du Grand Paris Express, qui sera mis en service fin 2025, serait confié au Groupe RATP, en l'occurrence à un groupement constitué de RATP Dev, ComfortDelGro et Alstom. Ce groupement a été retenu pour assurer l'exploitation et la maintenance du tronçon sud de la future ligne 15. Il s'agit d'un contrat d'une durée maximale de 9 ans, dont une période de préparation de 2 ans. Cela comprend l'exploitation de la ligne par un métro automatique, l'exploitation des gares ainsi que du site de maintenance et de remisage, et du poste de commande centralisé. Le Groupe RATP aura aussi, à travers ce contrat, la charge de la relation avec les voyageurs, celle de l'entretien et de la maintenance du matériel roulant, des sites et des équipements en gare.

La ligne 15 sera la première mise en service du nouveau réseau du Grand Paris Express. Même si la ligne 16/17 a été attribuée avant la 15, la mise en service de la 15 est la première du Grand Paris Express. C'est une ligne de 33 km, qui traversera 22 communes et desservira six stations, avec une prévision d'emport de 300 000 voyageurs par jour. Elle permettra de relier le Pont de Sèvres à Noisy-Champs en 37 minutes contre plus d'une heure aujourd'hui. C'est un gain de temps de plusieurs heures par semaine pour les Franciliens qui l'empruntent de la Seine-et-Marne jusque dans les Hauts-de-Seine.

Cette ligne est fortement maillée avec notre réseau existant, d'où l'intérêt que la RATP en soit attributaire. Les correspondances seront possibles avec les lignes 4, 7, 8, 9 et 13 du métro, avec les RER A, B, C, D et E, ainsi qu'avec les tramways T2, T6, T7 et T9, les Transilien N et P, ainsi qu'avec le Trans-Val-de-Marne et le T Zen 5, ce qui multipliera les possibilités de trajets et les projets.

Je rappelle que pour être définitive, cette attribution devra être votée au prochain Conseil d'administration d'IDFM. Je rappelle également que nous avons été mis en concurrence sur l'exploitation et la maintenance du matériel roulant, des équipements et des stations. En revanche, le Gestionnaire d'infrastructures reste en monopole RATP Infra pour l'ensemble des lignes du Grand Paris Express, ainsi que pour les missions de sûreté.

Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Merci Monsieur le Président. Vous avez répondu à une partie de mon interrogation. Vous avez parlé d'une délégation pour 9 ans ?

M. LE PRÉSIDENT.- Dont deux ans de préparation.

J'en ai terminé avec mes informations.

I – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.-

Commençons ces informations par l'activité proprement dite du CSEC dans cette période estivale où nous enregistrons près de 3000 réservations sur nos colonies de vacances. Depuis samedi dernier nos équipes accompagnent les divers départs en gare, aéroport, gare routière avec une motivation inébranlable.

Je profite de ce temps de parole pour souligner leur engagement dans la période de fortes turbulences que notre comité d'entreprise traverse. Rester professionnel dans de telles circonstances est plus que respectable, cette attitude n'est pas un acte isolé, nous pouvons l'observer dans tous les domaines : vacances famille, événementiel...

Passons maintenant à notre quotidien, avec l'annonce officielle aux organisations syndicales, aux instances, au personnel, d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Afin de nous accompagner dans cette démarche ô combien compliquée et complètement antinomique pour la personne que je suis, nous nous sommes dotés d'un cabinet Conseil. Notre ambition demeure d'accompagner de manière ambitieuse les salariés qui seront concernés. Cette action fait partie intégrante de la réponse apportée aux commissaires aux comptes à la suite de la procédure d'alerte qu'ils ont formulée au Secrétaire. Pour le moment, cette procédure est stoppée mais elle pourrait de nouveau être présente si notre gestion mettait en péril l'existence du Comité d'Entreprise.

En parallèle de cela, nous devons traiter le problème de l'USMT qui subit lui aussi une diminution drastique de sa subvention, ce qui induit comme conséquence directe l'obligation de diminuer ses effectifs. Conscient des enjeux sociaux et du manque d'anticipation du Club face à la mise en concurrence de 2025, le Secrétariat a pris la décision de prendre en charge à hauteur de 430 000 € le plan de sauvegarde de l'emploi du Club. Pour ce faire, nous établirons un accord transactionnel avec le médiateur Adhoc désigné par l'USMT. De surcroît nous y adjoindrons des demandes de garantie en termes de gouvernance et de gestion. L'accord transactionnel vous sera communiqué dès sa finalisation.

Enfin, à la suite de la Séance extraordinaire du 17 mai, à 15 heures, où nous avons voté l'entrée en médiation du CSEC avec le CSE2, nous avons convenu que M. Ben Rouag serait remplacé par M. Dominé pour représenter notre Comité. Afin de ne pas créer un vice de forme juridique, où une des parties pourrait contester la médiation, je vous propose, conformément aux préconisations de notre Conseil, de voter officiellement, ce jour, ce changement avec la délibération que je vous sou mets.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose que nous la mettions au vote au moment de l'approbation du PV.

Je vais compléter l'information sur l'USMT. Vous faites état, à juste titre, d'un projet de protocole permettant de clarifier les conditions de la poursuite de l'activité de l'USMT. Je porte à la connaissance de l'instance qu'outre la contribution du CSEC en termes de prise en charge du PSE, le CSE 2 est appelé à contribuer aussi. D'après nos informations, il est d'accord. L'entreprise sera aussi amenée à contribuer. L'ensemble de ces trois contributions doit faire l'objet du protocole dont parlait tout à l'heure le Secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE.- L'objectif de toute cette opération est de donner la capacité à l'USMT de vivre sans le CE. Au 1^{er} janvier 2024, l'USMT ne sera plus reconnue comme une OPC mais comme une association sur les terrains d'Antony. Nous ferons en sorte que ces derniers soient toujours exploités correctement. Il faut qu'il soit indépendant et viable économiquement. Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de subvention pour les agents qui iront.

M. LE PRÉSIDENT.- Le plan de soutien porte sur la saison d'affiliation 2023 jusqu'à août 2024. Ce n'est pas parce que le statut d'OPC serait supprimé au 1^{er} janvier 2024 que l'engagement des trois parties, CSE 2, CSEC, entreprise, ne couvre pas la totalité de la saison.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Il vaut mieux dire les choses plutôt que de supposer qu'elles existent et qu'en réalité, rien ne soit fait. L'USMT est bien informée et recevra dans les délais l'ensemble des informations dont le courrier lui signifiant qu'à l'aune de telle période, elle ne sera plus reconnue comme OPC, etc.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est très clair. Cela peut d'ailleurs être dans le protocole.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce sera dans le protocole que nous allons signer. La médiatrice a été mise en place par l'USMT. Nous avons régulièrement des réunions. Je remercie les participants car quand il s'agit de trouver des solutions, il n'y a pas beaucoup de monde autour de la table. Nous essayons de trouver des solutions pour faire survivre un club qui a progressivement été davantage le club de la ville d'Antony et de ses citoyens que celui de la RATP et de ses agents. Il a fallu rapidement traiter un sujet de fond qui a été pris en main pendant des années, car des agents RATP sont attachés à ce club, comme nous le sommes tous sachant que c'est une institution. Nous faisons en sorte que cette transformation lui permette de vivre sans le CE, avec une garantie de survie et avec des agents RATP qui percevront probablement une subvention du CE pour accompagner leur activité sportive. Le Club est informé et soulagé, je pense, par les solutions que nous sommes en train de trouver.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour répondre à votre question, il est d'autant plus nécessaire qu'il soit informé qu'il ne sera plus OPC, que le club l'avait presque demandé. Le statut d'OPC nécessite que la majorité des licenciés soient des agents de la RATP, or ce n'était pas le cas, ce qui faisait obstacle à la recherche par l'USMT d'autres sources de financement que celles du CSEC. C'est partagé avec l'USMT et l'administratrice *ad hoc*.

M. BAZIN.- On ne peut que s'en féliciter parce qu'il y a un bon niveau d'écoute et de dialogue entre les différentes parties prenantes et que cela évitera des interprétations par manque d'informations, peu importe d'où cela vient. Les interrogations sont légitimes, il n'y a pas à s'offusquer parce que des questions sont posées. La meilleure façon de répondre aux interrogations est d'y apporter une réponse et d'informer sur les avancées, les possibilités et la recherche d'une solution viable pour permettre aux agents de la RATP de s'y retrouver et de savoir comment accéder à cette OPC qui était hier au sein du CE.

(Suite des propos hors PV.)

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons fait le tour de la question de l'US Métro à ce stade.

Y a-t-il des déclarations des organisations syndicales ?

M. LAMASSE.- Où en est la situation des Enfants du Métro ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Pour ce qui est du CE, on a payé l'intégralité à l'exception du CSE 13 qui a un peu de retard de paiement. Cela représente 46 000 €, de mémoire. Je ne sais pas où en est le CSE 2. Je sais qu'il y a eu des avancées, mais je n'en connais pas la tonalité exacte. Il y a eu une médiation sur cette temporalité. Je sais qu'ils seront en difficulté l'année prochaine. Nous essayons de trouver des solutions pour travailler intelligemment avec eux, ce qui ne veut pas dire que l'un ou l'autre fusionne.

M. LE PRÉSIDENT.- Le CSE 2 a accepté d'apporter une contribution identique à l'US Métro et aux Enfants du Métro. C'est en cours de réalisation.

Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.-

Monsieur le Président,

Le meurtre de Nahel a profondément choqué le pays et a entraîné une colère tout à fait compréhensible. Néanmoins, les violences et les dégradations, particulièrement celles commises à l'encontre des services publics, de ses agents et des élus, ne peuvent être la solution.

Alors que la recherche d'apaisement par le renforcement du dialogue et la réponse aux besoins légitimes des populations en matière de services publics de proximité devraient animer le Gouvernement, c'est au contraire, des appels à la sévérité qui sont émis.

Les jeunes réclament la justice et ne veulent plus subir des contrôles aux faciès et des violences policières bien trop nombreuses, ils et elles veulent être traité(e)s comme des citoyens à part entière, non pas comme des citoyens de seconde zone.

Un adolescent est mort, des personnes ont été gravement blessées, de nombreux lieux de travail ont été dégradés, détruits, dont des services publics essentiels à la vie en communauté. Des salariés, des agents ont été victimes de violences dans l'exercice de leurs missions, d'autres sont au chômage technique, des élus ont été pris pour cible...

Pour sortir de la spirale destructrice de la violence, la CGT exige que justice soit faite.

Dans un premier temps, il faut abroger la loi de 2017 qui autorise la Police à tirer en cas de refus d'obtempérer.

Alors, si bien sûr nous condamnons toutes ces violences, nous ne pouvons pas décorréliser cette situation de la politique gouvernementale menée depuis plusieurs années :

- *réduction du budget alloué aux municipalités,*
- *suppression du service public,*
- *suppression de la Police de proximité,*
- *fermeture des associations,*
- *fermeture des entreprises,*
- *une justice asphyxiée qui n'a d'autres choix que de condamner,*
- *une jeunesse en difficulté pour se projeter dans cette société...*

La réponse doit être politique, mais pas seulement lorsque de tels actes sont commis.

Il faut lutter contre le racisme et toutes formes de discrimination dans la société.

Il faut aussi redonner de l'attractivité au travail avec un plan de recrutements important, un projet industriel pour enfin prendre en compte les questions environnementales, avec une ingénierie puissante et innovante pour appréhender les questions de transition énergétique.

Il faut également une revalorisation des salaires après réajustement de l'inflation, ainsi qu'une maîtrise par l'Etat des coups de l'énergie, de l'eau..., la remise en état ainsi que le développement d'infrastructures médicalisées, l'arrêt de la politique de mise en concurrence des salariés, des services publics au service des citoyens, des lieux de travail qui doivent être aussi des lieux de vie...

Concernant l'annonce faite par la Présidente d'Ile-de-France Mobilités, Valérie Pécresse, qui après 4 mois d'échanges et d'ateliers de travail avec les équipes RATP et Ile-de-France Mobilités, préconise l'échelonnement de la mise en concurrence sur 2 années avec une perspective de mise en concurrence des 13 lots à la fin de l'année 2026.

Pour la CGT-RATP, nous constatons que, sous prétexte d'une nouvelle considération politique, des mesures seraient prises pour détendre le calendrier de la mise en concurrence. En réalité, nous affirmons que c'est surtout la démonstration d'un premier échec de cette contrainte politique qui a déjà commencé à dégrader les conditions sociales ainsi que les conditions de travail et qui détourne aussi les investissements nécessaires, qui devraient être alloués au développement et l'amélioration du transport multimodal sur l'ensemble du territoire.

Je finirai en évoquant la question de la revalorisation des salaires à la RATP.

À la CGT-RATP, nous avons signé l'accord salarial 2023 dans lequel nous avons obtenu une hausse de 20 points statutaires mais nous revendiquons 50 points. Nous avons également porté un dispositif automatique d'augmentation de la valeur du point permettant d'absorber l'inflation.

Lors des échanges avec la Direction, au cours d'une alarme sociale, nous avons pu constater qu'elle ne semble pas disposée à consentir une mesure complémentaire, puisqu'elle considère que l'inflation est contenue à 4,2 % en 2023.

La mauvaise nouvelle est que, toujours selon la Banque de France, l'inflation reviendra, hypothétiquement, à un taux proche de 2 % seulement en 2025. Ce serait donc 2 % qui s'ajouteraient à l'inflation déjà subie. Nous portons aussi à votre connaissance, Monsieur le Président, que l'inflation ne prend pas de vacances. En effet, alors que la plupart des biens alimentaires connaissent de fortes hausses de prix ces derniers mois, le phénomène n'épargne pas les produits phares de la saison estivale. Une enquête révèle que les produits de saison affichent pour cette période une augmentation de 12 %. Alors, Monsieur le Président, vous l'aurez compris, le compte n'y est toujours pas. Beaucoup d'agents, face à cette situation, ne prendront pas de vacances non plus.

Alors, à la CGT- RATP, nous vous rappelons que l'attractivité de la RATP n'est toujours pas retrouvée et que nous comptons notamment des démissions, qui atteignent un niveau historiquement élevé et cela, dans toutes les catégories socioprofessionnelles.

Par conséquent, nous invitons la Direction Générale à reconsidérer la question de la revalorisation salariale.

Merci pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur RISPAL. Monsieur DELPRAT ?

M. DELPRAT.-

Les employés de la RATP ne sont, ni des marionnettes, ni des pions. La mise en concurrence ne cesse de causer des souffrances et des incertitudes aux salariés de la RATP.

En effet, nous nous étions tous préparés à un basculement complet et immédiat, puis nous avons appris que cela serait repoussé de deux ans à la suite des rumeurs d'un éventuel report. Même nous pensions que cela allait être abandonné complètement avec une réécriture de la loi LOM.

Nouveau rebondissement : la Présidente de l'Ile-de-France dévoile dans les "Echos" son plan visant à convaincre les agents de la RATP d'accepter la mise en concurrence des lignes stratégiques de la région parisienne.

Il semblerait que la mobilisation massive des réseaux de bus, de tramway, de métro, de RER, de maintenance et du secteur tertiaire suscite de l'inquiétude et fasse réfléchir les experts d'IDFM.

La Présidente de la région et d'Ile-de-France Mobilités (IDFM) présente dans les "Echos" son plan d'aménagement progressif de l'ouverture à la concurrence et de l'échelonnement des lots dans le temps.

Une mesure vise à informer les 19 000 agents de la RATP qui devront perdre leur statut et rejoindre des entreprises privées, mais cela sera étalé sur 2 ans voire plus.

En réalité, il y a quelques années, les décideurs ont pris la décision de morceler la RATP et de la céder au secteur privé, dans un raisonnement simpliste motivé par des critiques envers la régie. Cependant, ils n'avaient pas anticipé l'ampleur de ce chantier, laissant un fossé entre les desiderata des experts d'IDFM et la vie réelle.

À Paris et dans la proche banlieue, ce ne sont pas moins de 315 lignes de bus et 4 800 véhicules qui seront redistribués en 12 réseaux, impactant environ 19 000 employés de la RATP.

Les concurrents tels que Keolis, Transdev, Lacroix & Savac et d'autres pensent avoir mis la main sur un gâteau savoureux, mais la réalité sera malheureusement bien différente.

Car tous les exemples passés nous le prouvent : la privatisation des entreprises publiques de transport n'apporte rien aux actionnaires des entreprises privées, qui cherchent uniquement à s'approprier des marchés. Pire encore, cela dégrade considérablement la qualité des services de transport et augmente les coûts pour les usagers.

Valérie Pécresse a missionné Jean-Paul Bailly, ancien directeur de la RATP, et Jean Grosset, ancien questeur du CESE (Conseil économique, social et environnemental), depuis plusieurs mois afin de préconiser des mesures supplémentaires pour encadrer l'ouverture à la concurrence au cœur de la région.

Nous verrons bien ce qui ressortira de tout cela, mais la situation actuelle est intenable pour près de la moitié de l'entreprise. Comment accepter de ne pas connaître les conditions de travail et de rémunération futures ? Comment accepter de ne pas connaître son lieu d'affectation, etc. ?

Valérie Pécresse souhaite que les réseaux les plus éloignés soient attribués progressivement à partir de septembre 2024 jusqu'à la mi-2025.

Chaque délégation disposera de 9 à 12 mois pour entrer en service. Les deux derniers lots, Paris rive gauche et Paris rive droite, clôtureront ce processus d'ouverture à la concurrence fin 2026.

De plus, toutes ces recommandations ne prennent pas en compte l'impact du départ massif des salariés de l'entreprise dans les prochaines années. FO Group RATP est profondément inquiet quant à la couverture sociale des futurs salariés restant dans l'EPIC et quant au devenir de la CCAS, du conseil de prévoyance, de la Mutuelle RATP, etc.

Cet exemple parisien nous rappelle, au regard de l'expérience des grandes métropoles, que l'ouverture à la concurrence ne garantit pas une amélioration significative et que des ajustements seront nécessaires, comme recréer des entreprises délégataires pour préserver la qualité des services de transport.

Pour conclure, nous souhaitons saluer le travail accompli par les militants FO de la BU SUR. Malgré une situation sociale stagnante depuis des années, ils ont su mettre de côté les griefs du passé pour faire des propositions constructives, tout en maintenant une position de force afin d'obtenir le meilleur accord possible pour les agents qui, chaque jour, risquent leur vie pour assurer la sécurité de nos réseaux.

Certes, des concessions ont dû être faites, mais la BU SUR est désormais une entité au sein de l'entreprise, soumise à une concurrence effrénée dans le secteur de la sécurité.

Cependant, les agents ont compris que l'équilibre a été trouvé grâce aux propositions des militants FO et à la présence d'un nouveau responsable des ressources humaines favorisant le dialogue social naissant.

En effet, la direction prévoit une augmentation de la productivité grâce à l'ajout de quatre jours de travail supplémentaires par an, mais les agents du GPSR pourront en bénéficier sous la forme d'une augmentation significative sur leur fiche de paie dès 2024, comprenant une prime (POS) et des améliorations statutaires, ainsi qu'une nouvelle grille de salaires.

Dans le contexte actuel, FO Groupe RATP se satisfait de cet accord équilibré, même si nous n'avons pas obtenu la totalité de nos revendications.

Comme l'a dit un secrétaire général de FO, la négociation est le fruit d'un rapport de force, une réflexion à méditer pour les responsables de l'entreprise qui semblent ignorer la colère des maîtrises de la BU RSF.

Merci.

En parallèle, compte tenu du fait que la RATP a participé à l'élaboration du rapport BAILLY GROSSET pendant plusieurs mois, que le devenir des salariés de la RATP est lié à ses préconisations, que certains points ont été retenus par la présidente d'IDFM et que d'autres seront peut-être retenus par le gouvernement pour l'écriture des futurs décrets voire de la LOM, nous demandons que le rapport et ses préconisations soient présentés à cette instance. Cela prouverait la qualité du dialogue social à la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Je rappelle qu'il sera présenté demain aux quatre organisations syndicales de l'EPIC. Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.-

En cette mi-année 2023, la CFE CGC Groupe RATP souhaite dresser un bilan des dossiers portés par l'entreprise au cours des six premiers mois. Plusieurs points méritent d'être abordés.

Tout d'abord, nous tenons à souligner la mise en place du nouveau système comptable de l'entreprise, "RATP 2023". Les contrôleurs de gestion jouent un rôle essentiel dans la réussite de ce projet.

Le dossier de janvier a été consacré au plan de prévisibilité de la RATP. Il est intéressant de noter que cette révision a eu lieu juste avant les grèves contre la réforme des retraites. Nous nous interrogeons sur un éventuel lien de cause à effet.

En mars, nous avons eu le plaisir de constater des résultats positifs pour l'année 2022. Ces résultats sont le fruit du travail acharné de tous les agents et salariés de l'entreprise, qui sont les garants de notre succès collectif. L'encadrement a joué un rôle crucial pour mener à bien les objectifs fixés par la RATP, la CFE CGC Groupe RATP les félicite pour leur engagement continu au service de l'entreprise.

En ce qui concerne les résultats des filiales du groupe, nous réservons nos commentaires pour le moment.

Le mois de juin a marqué la création de notre nouvelle filiale, Sécurité Expertise. À l'approche des Jeux Olympiques de Paris 2024, le Groupe RATP se mobilise pour tirer parti des opportunités financières que représente cet événement sportif de grande envergure.

Le Groupe RATP a remporté l'appel d'offres de la ligne 15 du Grand Paris. Cette victoire témoigne de l'implication des agents et salariés de l'entreprise ainsi que de la confiance placée en notre expertise et notre engagement envers l'amélioration des infrastructures de transport en Île-de-France.

En ce qui concerne le Réseau de Surface et la filiale CAP Île-de-France, nous sommes toujours dans l'attente des attributions des appels d'offres du réseau historique de la RATP. Nous espérons des décisions équitables et transparentes, garantissant la continuité et la qualité du service pour nos usagers.

Enfin, tant l'EPIC RATP que le Groupe RATP poursuivent leurs mutations, afin de s'adapter aux enjeux actuels et futurs du secteur des transports. La CFE CGC Groupe RATP sera vigilante et veillera à ce que les intérêts des agents et salariés soient préservés tout au long de ce processus.

Au nom de la CFE CGC Groupe RATP, nous souhaitons à tous les agents et salariés d'excellentes vacances d'été, reposantes et enrichissantes.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LARDIÈRE.

Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.-

Je me permettrai de citer encore un homme qui m'est cher et qui a beaucoup compté pour la France. Aimé CESAIRE disait à une conférence : "Le noir vous emmerde". Certains l'avaient pris pour une insulte. Il a été le chantre de la négritude, avec HOUPOUET-BOIGNY. Il décrivait cela parce que certains renvoient toujours l'autre à son phénotype et non pas à ce qu'il est. Je reconnais au moins une chose avec la direction, notamment vous-même, c'est de ne jamais m'être senti enfermé dans cette considération. Je n'ai pas à vous remercier, parce que ce serait vous dire que vous avez fait un effort pour cela. Je n'ai qu'à le constater et vous dire au nom de tous ceux qui se reconnaissent non pas en moi mais dans le vécu de situations, de toute une famille, en la mémoire de tous les ancêtres, de tous ceux qui ont été portés par la fraternité de la République qu'aujourd'hui, je pousse non pas le cri de l'innocence parce qu'un bon cri, c'est quoi ?

Je dirai simplement que le cri de l'espoir dans une entreprise comme la nôtre, quand ce n'est pas n'importe quelle entreprise, ce cri de l'espoir est un cri de respect du salarié, de respect des militants, et je dirai même du respect de l'ensemble des organisations syndicales. Nous avons des différences les uns et les autres, mais on ne pourra jamais nous reprocher quelque chose : quand l'essentiel est en jeu, malgré ces différences, nous nous retrouvons quand la fraternité témoigne de ce respect que nous avons pour l'autre. Si d'autres se drapent dans ce qui ne va pas en ce sens, je leur dis tout simplement "honte à vous".

M. LE PRÉSIDENT.- Avant que vous ne partiez, ce que je regrette parce que l'ordre du jour du CSEC de cet après-midi aurait justifié que vous puissiez prendre part au vote -mais je n'ai pas à m'en mêler-, je dirai que ce qui se passe à l'UNSA pourrait se passer ailleurs, cela a d'ailleurs déjà été le cas ailleurs dans l'entreprise, malheureusement. Ce n'est jamais une bonne nouvelle pour le dialogue social. Personne ne se réjouit de ce qui se passe en ce moment. Comme dans les séquences CFDT, Sud Solidaires et UNSA en 2010, la position de l'entreprise ne peut consister qu'à défendre les intérêts de l'entreprise et à assurer la défense de la loi. Nous adopterons cette posture tant qu'il n'y aura pas un parti pris de la justice. Je pense que les différentes parties prenantes sont en train de faire ce qu'il faut pour que le juge se prononce. On prend les décisions les plus neutres possible. Je sais qu'elles peuvent être interprétées par les uns et les autres. Je le dis officiellement, la position de l'entreprise est celle de la neutralité et du respect des règles.

M. LAMASSE.- Parfois certaines interprétations peuvent s’entremêler avec une grande émotion. Les uns et les autres, nous ne sommes pas à l'abri de maladresses. On peut qualifier cela d'autres termes quand on est entre nous, en dehors des micros. J'ai un gros défaut, je l'assume, je suis arrivé à le reconnaître : j'aime cette entreprise. Je l'ai prouvé à plusieurs occasions. Je n'ai pas de démonstration à faire. Je transpire jusqu'au bout des ongles la RATP. Je suis un ancien SNCF. J'ai appris à aimer cette entreprise, à la considérer. J'ai été bien loin parfois pour défendre les intérêts de l'entreprise et de l'ensemble des salariés. Je n'en ai tiré aucune gloire. Ce qui était important, c'était l'intérêt pour les salariés et pour l'entreprise. Quand, dans certaines situations, ses dirigeants ne se présentent pas comme les dirigeants mais comme des êtres humains envers leurs salariés, c'est l'entreprise que j'aime. Chacun a son rôle, chacun est à son poste, mais nous sommes là au même titre, même si nous n'avons pas la même fonction -et M. BAZIN disait parfois- ni le même porte-monnaie.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'entends votre interrogation sur les comptes. Si le trésorier n'est pas là cet après-midi, ce n'est pas parce qu'il n'a pas envie de présenter les comptes mais parce qu'il agit en solidarité parfaite avec son organisation syndicale. Cela me semble logique. Les CAC, le DAF, le directeur du CE et l'expert-comptable seront présents, les questions pourront être posées. Le trésorier ne sera pas présent, et le trésorier adjoint est en vacances.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons à mettre au vote.

(Les élus de l'UNSA quittent la séance.)

**III – APPROBATION DES PROCES VERBAUX DES
SEANCES DU 17 MAI 2023**

Mme FRANCIS.- Mme AZEVEDO remplace M. ROUIJEL, Mme KAÏS remplace M. NEGADI, M. CHAGH remplace M. BUISSERET. Il y a cinq votants pour FO.

Pour la CGT, M. BOURGEOIS remplace M. STEC, M. TURBAN remplace M. KHELLAF, M. BAZIN remplace M. TONDUT, M. MARQUES remplace M. DASQUET. Il y a cinq votants pour la CGT.

Pour la CFE-CGC, Mme RICHARD remplace M. BRIEUX, Mme GUEROULT remplace M. OULD AHMED. Il y a quatre votants pour la CFE-CGC.

☒ Approbation du procès-verbal de la séance ordinaire du 17 mai 2023

(Il est procédé au vote)

Pour : FO (5) – CGT (5) – CFE-CGC (4)

→ Le PV de la séance ordinaire est approuvé à l'unanimité.

☒ Approbation du procès-verbal de la séance extraordinaire du 17 mai 2023

(Il est procédé au vote)

Pour : FO (5) – CGT (5) – CFE-CGC (4)

→ Le PV de la séance extraordinaire est approuvé à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons passer à l'approbation de la délibération.

M. LE SECRÉTAIRE.-

Délibération visant au remplacement d'un représentant du CSEC à la suite de la médiation avec le CSE 2 RDS

Afin de respecter les engagements pris en Séance Extraordinaire du 17 mai 2023 concernant la "Délibération portant sur l'accord du CSEC pour recourir à la procédure de médiation conventionnelle prévue par les articles 1530 à 1535 du code de procédure civile et donnant notamment pouvoir au Secrétaire et au trésorier du CSEC pour représenter le CSEC dans les discussions menées avec le CSE 2 sous l'égide de Maître Véronique Tuffal-Nerson, médiatrice", je vous propose de remplacer M. Ben Rouag, Trésorier, par M. Dominé, 1er Secrétaire-adjoint conformément aux engagements pris.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – CGT (5) – CFE-CGC (4)

→ La délibération est adoptée à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Faisons-nous une pause maintenant ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Entendu.

La séance, suspendue à 10 heures 15, est reprise à 10 heures 35.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :

1- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022

En présence de

Madame Rima CHABENE, responsable unité spécialisée – GIS/DCG/UGR

Madame Claude LEOPOLD, responsable formation – GIS/DCG/UGR

2- Le projet de bilan social pour 2022

En présence de

Monsieur Marc BARON, responsable gestion RH – GIS/ARS/MIR

3- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

En présence de

Monsieur Marc BARON, responsable gestion RH – GIS/ARS/MIR

Participent à ces points de l'ordre du jour

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

INFORMATION-CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

1. LES REALISATIONS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES RATP POUR L'ANNEE 2022

M. LE PRÉSIDENT.- En l'absence de M. JONATA, je donne la parole à M. DOMINÉ pour nous donner lecture du compte rendu de la Commission économique.

M. DOMINÉ.-

COMPTE RENDU DU RAPPORT DU PRESIDENT DE LA COMMISSION FORMATION SUR LE BILAN DU PDC 2022

Le rapport du Président de la commission Formation sur le bilan du PDC 2022 a été présenté avec transparence par l'équipe de l'entité formation. Les commissaires remercient chaleureusement toute l'équipe, y compris les nouvelles recrues, pour cette présentation. Ils soulignent que ce document est un condensé d'informations transmises par les différents départements et représente la vision partagée de la stratégie de l'entreprise dans le domaine de la formation.

Un point fort souligné dans le rapport est l'importance de l'alternance, bien que cela ne soit pas abordé en détail dans ce bilan. Les commissaires mentionnent que la cellule en charge de l'alternance devrait contribuer rapidement à l'amélioration du processus d'embauche de l'entreprise. Ils demandent une présentation détaillée de l'alternance au CSEC afin d'apporter une meilleure compréhension de cette démarche structurelle.

Le rapport présente des indicateurs tout au long du document, couvrant la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022. L'année 2022 a été marquée par de nombreuses difficultés qui ont entravé l'évolution de la stratégie et de la mise en place de la structure de l'entreprise. Une grève a limité les progrès, et des difficultés importantes de recrutement ont été observées. Les commissaires soulignent que cela est dû à une stratégie d'embauche ralentie qui a maintenant des conséquences dans une conjoncture plus complexe. Ils estiment qu'il aurait été préférable d'écouter les élus plutôt que d'imposer une démarche à l'aveugle, ce qui a entraîné des problèmes d'amélioration des conditions de travail, des effectifs en place et de la qualité de la formation.

Le taux de présence en formation atteint 94% dans l'ensemble, ce qui montre une stabilité dans la démarche initiée par la direction. Les commissaires notent que ce taux de remplissage de 94% est exceptionnel, sachant que les centres privés atteignent généralement 80%. Ils se questionnent sur la stratégie de dispersion au-delà des murs de Bercy. De plus, ils soulignent que malgré le taux élevé de réalisation en 2022 (96% en volume d'heures et 94% en volume de stagiaires), il est important de prendre en compte les retours du terrain, car certains formateurs se retrouvent dépassés et surchargés en raison du manque d'effectifs.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Une augmentation significative de la formation initiale a été réalisée (26%), grâce à la venue de nombreux prestataires externes et à la mutualisation des efforts entre formateurs volontaires. Les commissaires rappellent que la formation initiale ne signifie pas automatiquement l'embauche, et ils soulignent l'importance d'inscrire la qualité, la formation et les processus dans la cellule pour en faire une unité compétitive.

Le rapport met également en évidence les besoins de recrutement dans le domaine de la sûreté, en particulier pour les GPSR et les ADS. Les commissaires soulignent que le département du GPSR ne joue plus son rôle de facilitateur, mais plutôt un rôle de démissions, tandis que les ADS représentent l'organe émergent des réseaux de la RATP, moins coûteux, plus malléables et moins expérimentés, nécessitant moins de formation que les GPSR.

En conclusion, le rapport met en évidence les lacunes accumulées en termes de formation et de résolution des problèmes, mais souligne également l'effort positif de l'entité pour combler le retard affiché en 2020 et 2021. Il est vital d'élaborer une stratégie évolutive de formation avec d'autres critères d'accompagnement et d'amélioration. Les commissaires remercient madame Claude Léopol pour son travail au sein de l'entité formation et espèrent la revoir avec l'équipe avant son départ en retraite bien méritée.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Cela appelle-t-il des déclarations, des questions ou remarques ?

M. KERLEU.-

Monsieur le Président,

Notre instance est aujourd'hui informée et consultée sur la réalisation du Plan de Développement des Compétences 2022 à la RATP.

La réalisation dans l'entreprise du PDC est de 1 538 000 heures pour des prévisions de 1 597 00 heures pour l'année 2022, soit 96 % du Plan de Formation pour la RATP.

La moyenne jours/agent varie selon les départements, pour une moyenne dans l'entreprise de 4,48 jours/agent en diminution de 6 % par rapport à l'année précédente. La Direction le justifie par l'augmentation du nombre de formations digitales mais avec un nombre de jours plus court, passant de 5 % à 9 % soit 67 200 heures cette année.

Pour la CGT, la digitalisation des formations ne peut être qu'une alternative provisoire face à une situation exceptionnelle, comme au moment de la pandémie mais, en aucun cas, être pérennisée en situation nominale. Les formations en distanciel ou en e-learning ne pourront jamais remplacer la pertinence et la précision des informations dispensées lors d'une formation en présentiel. La crainte de notre organisation syndicale est de voir l'entreprise profiter de cette transformation numérique à des fins de productivité en négligeant l'excellence opérationnelle.

Les élus CGT remarquent que le Plan de Formation est pratiquement réalisé en totalité pour 2022 mais rappellent que "si la certitude est plus apaisante, le doute est plus noble" car, dans les faits, que reste-t-il des "vraies" formations dans l'entreprise. La Direction ne respecte pas le code de déontologie sur les EAP (prévenance, référentiel de formation, des entretiens avec des salariées non présents, etc.) et ne fait des EP que tous les 2 ans car c'est une obligation, des informations et/ou accueil au poste pointés en formation dans l'outil et enfin des mises en

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

double pour augmenter les réalisations, c'est cela la réalité de terrain. Tout ça pour dire que le taux d'Entretiens Professionnels affiché en moyenne à hauteur de 88 % sur 2 ans, glissant pour 2021-2023, ne comble pas notre insatisfaction.

L'analyse des données Rhapsodie montre un décalage entre les prévisions et le réalisé, l'entreprise le met clairement par écrit sur son document en précisant que tout ne s'était pas passé comme prévu. Bien entendu, nous savons tous qu'un Plan de Formation s'adapte au fur et à mesure des réalisations avec des formations, dites "hors plan", qui viennent doper le bilan final.

En vue d'accompagner les différents secteurs dans la gestion de leur présentisme, la Direction de l'UGR et les équipes du CSRH ont développé en 2022 un assistant virtuel (robot automatique) destiné à adresser à chaque salarié une invitation en formation (+rappels), doublée d'un créneau bloqué dans la messagerie Outlook en vue de favoriser l'engagement et la participation aux formations. A date, un REX est en cours mais on peut d'ores et déjà constater une amélioration des participations aux sessions. Localement, depuis des années, les élus CGT n'ont eu de cesse de le demander !

Force est de constater que la RATP a consacré à la formation 113 M€ correspondant à 5,64 % de la masse salariale brute, n'oublions pas que les incessantes réorganisations, le "turnover", rythme de renouvellement des salariées et des nouveaux matériels, les y obligent !

Dans le détail, les objectifs dans l'entreprise en 2022 :

- *Sur la formation initiale : 139 % du Plan ont été réalisés, ce qui reflète un fort taux d'entrée et de sortie dans l'entreprise.*
- *Sur le maintien et le développement : 72 % du Plan ont été réalisés, ce taux est alarmant selon les départements.*
- *Sur les Fonctions Support : 88 % du Plan ont été réalisés, démontrant ainsi que tout doit être fait pour arriver à réaliser le Plan d'entreprise "DIAPASON".*
- *Sur l'accompagnement des parcours : 118 % du Plan ont été réalisés, démontrant ainsi les restructurations sur restructurations subies par le personnel.*
- *Sur la stratégie d'entreprise : 114 % du Plan ont été réalisés, avec l'ouverture à la concurrence comme principal fil rouge.*
- *Sur l'efficacité du développement professionnel : 91 % du Plan ont été réalisés, quand la production est le seul moteur de l'épanouissement du salarié et cela pour l'entreprise RATP !*

Les évaluations à chaud ont été généralisées pour les salariés de l'EPIC. Reste le retour à froid qui, selon le secteur de l'entreprise, n'est réalisé que lors des EAP et/ou des EP tous les 2 ans pour vérifier l'efficience des formations. Ce délai est donc toujours trop long.

Pour toutes ses raisons, les élus CGT se positionneront sur un avis négatif, car, malgré le travail effectué par la cellule Formation, le quantitatif devient plus important que le qualitatif et ne contribue pas aux partages des valeurs fortes de l'entreprise sur un personnel bien formé et efficient pour répondre aux exigences des transformations et modernisations des pratiques de nos métiers !

Merci de votre attention.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur KERLEU. Monsieur CLEMENT ?

M. CLEMENT.- FO différencie le travail réalisé par la Fondation en central, que nous avons trouvé excellent -les chiffres de 2022 sont d'ailleurs très bons- et ce qui est dispensé en ligne, avec le manque de personnel, etc., qui n'a rien à voir avec le travail fait en central.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole ?

Veux-tu faire un commentaire général sur le plan de développement des compétences 2022 ?

Mme CHABENE.- Merci à tous pour vos déclarations et vos partages. Une demande de partage ou de définition de ce que pourrait être une stratégie autour de l'alternance a été formulée. Nous avons déjà établi des éléments de REX. Nous restons à votre disposition pour cela. Nous sommes très à l'aise avec le sujet, d'autant que c'est un sujet de fierté pour nous parce que c'est une trajectoire très ascendante et un vivier de pré-recrutements important, indépendamment des valeurs fortes de politique emploi portées par l'alternance. Sur ce sujet, nous nous tenons à votre disposition.

La déclaration de l'UNSA a évoqué le fait qu'il n'y avait pas le même volume d'entrants sur ces dispositifs que le volume d'embauchés. Nous avons embauché 84 % des contrats de professionnalisation en 2022. Pour les apprentis, nous en avons embauché 60 %.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur l'apprentissage, si vous le souhaitez, nous pourrions faire un point d'information lors d'une prochaine séance, car c'est un processus qui se robustifie de façon continue depuis 2017.

Sur la dernière intervention de Mme CHABENE, il a été constamment rappelé que la position de l'entreprise était de ne pas faire un signe égal entre alternants et embauches car tant que l'entreprise est dans une situation où elle embauche, c'est positif. Quand elle n'embauche plus, elle ne prend plus d'alternants. C'est pire car les dispositifs de CFA ont besoin d'une visibilité pluriannuelle pour engager leurs moyens. Il faut dissocier le plus possible les politiques d'alternance et d'embauche. Évidemment, l'alternance est un formidable vivier, mais c'est un vivier "comme les autres". On ne s'oblige pas à utiliser la totalité de ce vivier, de façon à rester discriminant sur la qualité des personnes embauchées.

Par ailleurs, certains alternants ne souhaitent pas rester dans l'entreprise. J'ai cru comprendre que l'UNSA demandait davantage de recrutements d'apprentis, ce qui correspondait à une demande au moment de la mise en place de l'apprentissage. Je rappelle donc notre position.

Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Aujourd'hui, l'entreprise ne s'engage pas sur une embauche automatique des apprentis. Je reste dubitatif par rapport à cela. C'est un inconvénient pour les métiers de la maintenance, car ces personnes passent deux ans en apprentissage et font un an de commissionnement s'ils sont aptes au poste. Il y a beaucoup de matériels différents à la maintenance. Pour nous, les agents qui font de l'apprentissage sont des "bébés RATP", ils connaissent le matériel et ce qu'il faut entretenir quand ils arrivent sur le réseau. Dans les entreprises privées, ils utilisent un type d'escaliers mécaniques, etc. De mon point de vue, il est dommage de ne pas embaucher un apprenti.

M. LE PRÉSIDENT.- Avez-vous encadré des apprentis dans votre carrière ?

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. KERLEU.- À l'extérieur oui, mais pas à la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Je me suis parfois félicité que des apprentis que j'avais encadrés ne restent pas dans l'organisation, parce qu'ils ne sont pas toujours faits pour travailler dans l'organisation dans laquelle ils ont été en apprentissage.

M. KERLEU.- Ce serait différent si le contrat stipulait la possibilité de les embaucher, sachant que ce choix relèverait de la décision du patron ou de l'entreprise à la fin. Aujourd'hui, dans des unités comme à la maintenance, on est incapable de savoir si une place sera disponible d'ici deux ans. Je trouve cela problématique. L'agent passant deux ans en apprentissage plus un an en commissionnement, il sera toujours possible pour l'entreprise de dire qu'il ne convient pas si c'est le cas. Il est déjà possible de le faire au bout de deux ans, s'il ne convient pas. Je trouve problématique qu'il n'y ait pas d'embauches programmées. J'entends votre positionnement, mais je me dis que l'entreprise a la possibilité, grâce aux trois années, de choisir de le garder ou pas.

Je reviens sur la déclaration. Il y a désormais des rappels automatiques, c'est un bonheur. Parfois, les agents ont "la tête dans le guidon". Certains secrétariats envoyaient des rappels papier. Les chiffres sont parlants, il y a moins d'absentéisme. Je pointerais toutefois le recyclage que nous demandons depuis des années. À la maintenance, nous sommes soumis aux habilitations, au SST, aux incendies, à la circulation sur les voies. On nous dit que Sucy doit nous rappeler si on doit suivre des formations, or ce n'est pas le cas. C'est ainsi que de nombreux agents suivent des formations initiales alors qu'il suffirait d'un recyclage. J'avais compris que les EAP ne pouvaient pas être fermés s'il y avait des recyclages dans la période. Il faut travailler sur le sujet. Pour moi, un manager ne devrait pas pouvoir terminer un EAP si des recyclages sont impératifs. Certains agents ne font plus la circulation sur les voies parce que les dates ont été dépassées. C'est problématique.

Mme CHABENE.- Je partage votre point de vue. Forts de l'expérience sur la digitalisation de l'envoi des invitations automatiques, nous nous sommes penchés sur la question des habilitations qui a longtemps posé problème aux managers et aux attachements sur le suivi des recyclages qui ne sont pas optionnels pour exercer son métier dans les bonnes conditions.

Un nouvel outil a été développé par une entité de l'usine digitale. Il s'appelle Fastrack et vise à automatiser la gestion de l'information de l'envoi en recyclage pour les managers et les salariés. Une expérimentation est en cours auprès de M2E et RATP Infra, qui sont les deux premiers clients en nominal sur ces sujets. L'expérimentation donne lieu à une grosse satisfaction. Nous allons l'étendre à toutes les directions de maintenance mais pas seulement, nous le ferons à l'exploitation ferrée et au réseau de surface.

M. KERLEU.- Les destinataires qui utilisent Fastrack sont présents. Aujourd'hui, on n'en est qu'au niveau des relèves. Nous sommes six ou sept à faire l'essai à M2E. Nous faisons le pointage des relèves pour éviter le papier.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas la même chose.

M. KERLEU.- Pourtant, c'est le même nom.

Mme CHABENE.- C'est la même entité qui fabrique ces outils.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. LE PRÉSIDENT.- Nous sommes d'accord, nous investissons pour l'automatiser. Monsieur MARQUES ?

M. MARQUES.- Quand des alternants obtiennent leur diplôme et veulent poursuivre une alternance dans l'entreprise, il arrive qu'il y ait un blocage. Une politique ou une stratégie est-elle mise en place pour accompagner l'alternant qui est efficient et qui souhaite évoluer vers d'autres diplômes ? Par ailleurs, quand un stage de formation est annulé, l'information ne redescend pas toujours jusqu'au stagiaire qui se présente au stage alors qu'il n'y a personne. Des mesures ont été mises en œuvre, mais l'information ne redescend jamais jusqu'à l'agent.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Il est important de rappeler qu'en premier lieu, l'apprentissage permet d'obtenir un diplôme et ensuite de procéder si possible à une embauche. Lier systématiquement l'apprentissage à l'embauche peut fermer la porte dans certaines entreprises, comme cela a été dit. Il faut savoir que si les jeunes n'ont pas un contrat d'apprentissage dans une entreprise, l'école ferme aussi la porte. Il est dangereux de conditionner l'apprentissage à l'embauche. Bien sûr, il faut chercher à optimiser les situations, mais il serait dangereux d'aller sur ce terrain.

Par ailleurs, nous constatons parfois en interne qu'une formation passe en information. Le nombre de journées dédiées à la formation est réduit et le contenu également. Il arrive souvent que des journées de présentation des orientations prises par l'entreprise sur les restructurations en cours, par exemple, soient comptabilisées comme de la formation. C'est un problème parce que cela allège le contenu, la durée et les besoins obtenus par la formation.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Je vais revenir sur les alternants. Il faut faire attention, ils ne doivent pas être là pour suppléer les difficultés de recrutement. On le peut constater dans certains départements. En tout cas, nous avons quelques doutes. Les difficultés sont telles que les alternants pourraient suppléer ce genre de difficultés.

Je pense que l'on oublie ceux qui accompagnent et ceux qui tutorient les alternants. Il y a là un sujet. Il est bien d'avoir des alternants, de les recevoir, mais qu'en fait-on ? Il y a un sujet global au niveau de l'entreprise pour les recevoir correctement, pour leur donner les clés. Je sais qu'une formation de quelques jours est prévue pour les tuteurs, mais je ne suis pas certain qu'elle suffise. Il y a aussi la reconnaissance qui passe par là. Ce sujet est mal perçu par la direction, mais il va falloir l'étudier car cela présente des difficultés. Il peut y avoir beaucoup d'alternants mais trop peu d'accompagnants pour leur permettre de s'épanouir dans l'entreprise.

Sur le sujet de la formation dans sa globalité, il faut savoir ce qui doit être fait quand on arrive à un poste. On sent parfois des difficultés. Il faut des mois quelquefois, alors que les postes sont bien cadrés. Il est toujours étonnant de devoir attendre des mois pour qu'un agent soit formé.

Autre point, la formation continue est moindre. On dispense les formations dites "obligatoires" mais sans être délaissé, le recyclage n'est pas toujours suivi. Cela pose problème aux agents qui veulent être formés au long de leur carrière. Ce sont des sujets que l'entreprise devrait peut-être adresser dans le nouvel accord, s'il y en a un sur ces sujets.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. BAZIN.- Je vais revenir sur deux points. S'agissant de Fastrack ou du robot qui envoie des messages pour avertir des formations à suivre, ces derniers sont bien trop nombreux. Il y a énormément d'informations redondantes. On n'apprend rien de nouveau, on reçoit trois ou quatre messages avant d'être inscrit en formation. En cas de modification, on reçoit aussi trop de messages. Cela fait fouillis.

Par ailleurs, l'entreprise répond-elle systématiquement à toute demande d'alternance qui lui est adressée ? Pour citer un exemple simple, mon fils qui a envoyé une demande attend toujours la réponse. Or, l'école n'accède pas à la demande des élèves tant que ceux-ci n'ont pas reçu une réponse favorable de l'entreprise. Le système "marche sur la tête", vous n'y pouvez rien. Il faudrait peut-être demander à l'Éducation nationale une modification du processus, parce que cela n'aide personne. Il n'est pas possible de poursuivre ses études après un BTS, parce que toutes les portes sont closes. Si nous avions une réponse, cela nous aiderait. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je me risque à répondre à la première question de M. MARQUES. Il n'y a pas d'obstacle de principe à la continuation d'un processus de formation par alternance. Il peut y avoir de nombreuses raisons pour adresser une réponse négative. On n'ose pas toujours dire à l'alternant qu'il n'est pas bon, et que son alternance n'est pas renouvelée sur un autre cursus pour cette raison. Il y a une appréciation au cas par cas, mais pas une politique consistant à dire que l'on prend quelqu'un en alternance 2 ans seulement. Cela se fait au cas par cas et après analyse de la situation spécifique.

S'agissant des réponses, on ne va pas se défaire derrière le gouvernement, il faut assurer une réponse à toute demande reçue. Comme pour les demandes de recrutement, je ne suis pas certain que l'on soit à 100 % de l'objectif, mais on essaie de progresser. Tous les cas particuliers qui nous sont signalés nous permettent de le faire.

Mme CHABENE.- Je vais essayer de répondre par thème ou bloc de sujets.

Sur celui de l'alternance, vous parliez des maîtres d'apprentissage et des tuteurs, et de la qualité de la formation. N'importe qui ne s'improvise pas tuteur ou maître d'apprentissage. Vous l'avez très justement dit, une formation donne lieu à une certification, ce n'est pas une improvisation. Un travail est associé à des objectifs pédagogiques. Par ailleurs, on ne peut pas avoir une multitude d'alternants à gérer. Le législateur a fixé des règles, notamment pour la qualité de la dispense. La valorisation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs est un sujet d'intérêt et de développement pour nous, puisque nous nous interrogeons sur la manière de valoriser aussi ce cursus dans la stratégie de développement de l'alternance.

Vous avez parlé du robot qui envoie des convocations en formation. Je le reconnais, il en envoie trois : une convocation pour inviter en formation, un rappel 8 jours avant et un autre la veille. Cela peut sembler "gourmand" et un peu lourd à digérer. Il s'avère que c'est le seul moyen que nous ayons trouvé pour optimiser au maximum le présentisme en formation qui peut être volatil selon les moments. Vous avez évoqué le recyclage qui donne lieu à un suivi, qui est certes artisanal, mais il n'y a aucun doute là-dessus. Il n'y a pas de recyclage qui ne soit pas fait, parce qu'un agent ne peut pas exercer ses missions en pleine puissance de ses moyens sans avoir obtenu ses recyclages. Ce n'est dans l'intérêt de personne de se dire que le sujet n'est pas traité ni suivi.

Vous parliez de la volumétrie de formation continue qui vous semblait en baisse. Certes, elle est en baisse mais par effet de vases communicants puisque la formation initiale augmente. Mécaniquement, la formation continue semble baisser, cela ne veut pas dire qu'elle baisse en qualité ni en volumétrie. Elle est très importante aussi.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

En termes de formation continue, vous parliez tout à l'heure des possibles évolutions que l'on pourrait donner à nos accords sur la question de la formation continue. Le législateur a entériné un principe très important dans la GEPP, qui consiste à ne plus parler de formation continue mais de "formation en continu". Notre métier est de s'efforcer de créer les conditions qui vont rendre cela possible, toutes ces conditions favorables qui vont permettre un développement de l'apprentissage en continu. La culture de cet apprentissage, qui fait que l'on apprend à apprendre tout au long de la vie, quel que soit le moment de sa carrière, est un sujet qui nous anime personnellement et professionnellement.

Enfin, sur la question des annulations de formation qui peuvent arriver à la dernière minute et dont le salarié en bout de chaîne ne serait pas informé, comme le disait M. AGULHON, nous progressons aussi sur le sujet. La gestion des envois d'invitation et d'annulation automatiques optimise cette information directement aux salariés, parce que c'est lui qui est informé en premier ressort de la convocation et de l'annulation. On devrait rétablir une forme d'équilibre entre le moment où on s'inscrit en formation et celui où on sait que la formation sera dispensée voire annulée. On ne devrait plus se retrouver dans une situation où le salarié ne se déplace pour rien.

M. KERLEU.- Je voulais intervenir sur deux points. Même si ce sont les résultats 2022, le plan 2023 est déjà engagé, il y a eu les prévisions. Je vous alerte sur les demandes de l'entreprise sur l'augmentation du nombre de Sauveteur Secouriste du Travail, qui se répercuteront dans les départements. Il est demandé des volontaires. Quelques départements demandent des sessions dès aujourd'hui. Je vous alerte, il faudra que la cellule formation réponde. Mon département met en place le registre des accidents bénins liés aux sauveteurs Secouristes du Travail dans les attachements. Il faut également voir avec SEM si on peut mettre des registres d'accidents bénins en station pour les itinérants.

Je pense qu'il y aura une forte demande. Mon département avait essayé de s'adresser à d'autres organismes pour y répondre. Tant qu'on maîtrise cela à la RATP, je pense qu'il faut garder la main parce que la campagne est lancée. Les départements vont y répondre et il y aura une forte demande.

Vous dites que les formateurs ont une formation et une certification. Certains départements ne vont pas jusque-là. Nous faisons des mises en double à M2E. Une personne qui va une journée en formation devient formateur. Je ne sais pas comment vous répondrez sur les contenus pédagogiques et au fait que des collègues en forment d'autres qui deviennent formateurs à leur tour. Dans mon département, des heures de formation sont pointées comme cela.

Mme CHABENE.- Pardonnez-moi, mais votre département a raison de pointer des heures de formation comme cela parce que dans le champ de la définition de la formation, la mise en double fait partie des actions de formation. Par ailleurs, c'est une pratique historique de l'entreprise, cela fait partie de son ADN. Nous sommes fiers de pouvoir dire à voix haute que nos expérimentés transmettent aussi, par la mise en double, des apprentissages aux plus jeunes et aux moins seniors. Il est donc normal de comptabiliser cela.

Il y a une différence entre devenir formateur pour un jour et être formateur, ce n'est pas le même métier. Dispenser un apprentissage dans l'action en mise en double vous confère une forme de posture de formateur, cela étant vous n'êtes pas formateur dans un centre de formation à proprement dit. Pour autant, c'est de la dispense avec des objectifs associés.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Sur le point des maîtres d'apprentissage et des tuteurs, il n'y a pas d'improvisation possible dans la mesure où l'alternance donne lieu à des financements de notre instance de financement qui vérifie la véracité des indications qui lui sont fournies sur les maîtres d'apprentissage. On ne peut pas mettre des prête-noms, on ne peut pas s'inventer maître d'apprentissage. Cela oblige, cela requiert et crée des droits et des devoirs associés à cette mission.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur DOMINÉ, êtes-vous en mesure de nous proposer un avis ?

M. DOMINÉ.- Dans le document transmis que j'ai lu, il n'y a pas de proposition d'avis. Au regard de la configuration de l'ordre du jour, je pense qu'un avis sera proposé à l'issue des trois thèmes.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Mme LEOPOLD va engager une nouvelle étape de sa vie, que je lui souhaite la plus enthousiasmante possible, et nous abandonne dans les prochains mois. C'est la dernière fois qu'elle intervenait dans cette instance. Nous avons pris l'habitude de sa présence pour la consultation annuelle. Je vous salue pour tout le travail que vous avez effectué pour la RATP et au service de la formation, ainsi que pour tout le travail d'ambassadorat que vous avez assuré pour la RATP auprès des OPCO et des différents organismes de formation. Je souhaitais vous remercier devant l'instance pour tout le travail réalisé. Bonne chance pour la suite de votre parcours.

Mme LEOPOLD.- Je vous remercie. C'est émouvant d'être ici pour une dernière séance. J'ai beaucoup de projets et je vais continuer à œuvrer entre autres dans l'insertion, j'espère.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à toutes les deux.

Bonne fin de journée.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

2. LE PROJET DE BILAN SOCIAL 2022

M. LE PRÉSIDENT.- Le projet de Bilan social 2022 a été examiné lors de la Commission économique du 4 juillet dernier. Je vais donner la parole à Mme AZEVEDO pour le compte rendu de la commission.

Mme AZEVEDO.-

Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur le projet de Bilan Social 2022

L'intervenant pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 4 juillet 2023, était Monsieur Marc BARON et nous le remercions pour sa présentation, ses explications ainsi que les réponses apportées à la suite des demandes et attentes des commissaires.

Comme habituellement, ce bilan commence par l'emploi.

L'effectif total au 31 décembre 2022 connaît une baisse encore plus importante que l'année d'avant soit - 924 salariés par rapport à 2021 avec une diminution importante chez les opérateurs de tous les secteurs mais principalement à RDS, dans les fonctions supports (lié à Diapason) et chez les mainteneurs (lié aux difficultés de recrutements). Les Contrats à Durée Indéterminée augmentent (ils passent de 4 217 en 2021 à 4 605 en 2022) et les Contrats à Durée Déterminée baissent de 397 salariés. Les 2/3 sont des alternants principalement à la maintenance et à l'exploitation. Les femmes représentent 21,2 % de l'effectif (en légère augmentation de 0,2 % par rapport à 2021). L'âge moyen augmente de nouveau avec ce constat du vieillissement déjà relevé. Il passe sur 2022 à 42 ans et 9 mois (soit 5 mois de plus). Il est à noter une baisse de l'effectif dans toutes les tranches et particulièrement dans celle des 26-35 ans. Se sont chez les opérateurs que l'on trouve les salariés les plus jeunes. Comparativement à 2021 et dans les effectifs les plus importants, la répartition selon la nationalité fait apparaître une baisse conséquente chez les Français de -1 025 qui arrivent en premier avec un chiffre de 43 307 salariés. Les hors UE arrivent en seconde position avec une hausse de 107 salariés pour un chiffre de 1 575 agents. Les Portugais arrivent en 3^{ème} position avec une légère baisse de 8 salariés.

*Concernant les **travailleurs extérieurs**, le nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires est toujours en baisse avec une forte diminution de la durée des contrats car il y a beaucoup moins de recours à l'intérim. Il représente 0,01 % de l'effectif (soit 4 temps plein). Le nombre de personnels extérieurs à l'entreprise augmente et passe de 3 969 en 2021 à 4 956 salariés en 2022 avec 40 stagiaires scolaires et 21 salariés détachés à la RATP.*

*Concernant les **embauches**, il est à constater que le nombre d'embauches par Contrat à Durée Indéterminée (sous statut ou en CDI) a **augmenté**. 72,5 % sont sous statut et 27,5 % en CDI particulièrement chez les Machinistes-Receveurs, les agents de gares et stations et les opérateurs mainteneurs. Comme la tendance des embauches se porte sur les CDI, les CDD ont diminué et passent de 2002 en 2021 à 1 776 salariés en 2022. Il est à noter que 75 % des alternants intègrent l'entreprise, que 500 apprentis sont Machiniste-Receveur et 111 sont cadres. Le nombre d'embauche des salariés de moins de 26 ans est en hausse. Il passe de 1 354 en 2021 à 1 622 salariés en 2022. 38 % sont en contrat Pro ou d'apprentissage. Il est à relever que sur cette tranche d'âge aucune embauche n'a été faite en CDI. Le nombre d'embauche statutaires a plus que doublé.*

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Pour les **départs**, il est à constater qu'ils sont en forte augmentation puisqu'ils passent de 4 215 salariés en 2021 à 5 476 en 2022 soit une augmentation de 1 261 personnes. Le nombre de départs au cours de la période d'essai augmente de 101 personnes (179 démissions et 172 non-confirmation d'embauche). Hors période d'essai, le nombre de démissions en 2022 s'élève à 931 (contre 566 en 2021) dont 514 opérateurs roulants dû à l'effet CTMR. Le nombre de révocations et licenciements des salariés sous statut s'élève à 709 salariés en 2022 (contre 446 en 2021). Il est précisé que le nombre de révocations s'élève à 488 salariés (contre 261 en 2021), que le nombre de rupture de contrat s'élève à 103 salariés (contre 88 en 2021) et que le nombre d'impossibilités de reclassement s'élève à 118 salariés (contre 97 en 2021). Le nombre de licenciements des salariés CDI augmente également soit 42 salariés en plus sur 2022 par rapport à 2021.

Le nombre de fin de **contrats à durée déterminée** augmente quel qu'en soit le motif et dans toutes les catégories en passant de 1 699 en 2021 à 2 166 en 2022. L'indicateur 148 sur le nombre de départs en retraite a été modifié et détaillé. Il apparaît, cette année, les départs en retraite à l'initiative du salarié qui reste stable ; les départs en retraite pour atteinte de l'âge limite de travail qui diminue de 3 salariés et les réformes médicales qui passe de 40 en 2021 à 52 en 2022. Le nombre de départs en pré-retraite augmente fortement qui serait dû à l'AFC mis en place soit 24 en 2021 et 102 en 2022. Le nombre de décès retrouve un chiffre plus important que l'année 2021 qui pourrait s'expliquer par une population vieillissante en passant de 45 en 2021 à 60 en 2022.

Pour les **promotions**, il est à préciser qu'elles concernent le changement de catégorie ou de qualification. Le nombre de salariés promus dans l'année à une catégorie supérieur progresse et passe de 996 en 2021 à 1231 en 2022. Celle qui évolue le plus est celle des opérateurs qualifiés vers Techniciens à la maintenance et Systèmes d'Info.

Pour les **mobilités**, elles sont en nette progression en passant de 3 545 en 2021 à 5 168 en 2022 qui s'explique principalement avec la BU TRAM. Il est à préciser que depuis 2019 les critères de mobilité ont changé selon la loi du Ministère du Travail. Les changements géographiques, en catégorie, en qualification et les réorganisations internes entrent dans la mobilité.

Le nombre de salariés mis en **chômage partiel** pendant l'année 2022 est en diminution soit 1 713 salariés contre 4 818 en 2021 expliqué par la fin de l'autorisation au 31 mars 2022 d'activité partielle dû à la crise de la COVID-19.

Le nombre total de **salariés en situation de handicap** augmente en passant de 1 797 en 2021 à 2 072 personnes en 2022. Les raisons évoquées sont le vieillissement de la population et l'augmentation des déclarations.

Pour l'**absentéisme**, il est à noter une augmentation du nombre de journées d'absence ainsi que de leur durée. Le nombre de journée d'absence passe de 1 285 699 en 2021 à 1 511 872 en 2022 avec une augmentation du nombre de journées d'absence pour maladie qui passe de 733 376,5 en 2021 à 881 927 en 2022. Toutes les tranches de jours augmentent avec 19 jours en moyenne d'arrêts maladie.

Le nombre de journées d'absence pour **accidents du travail**, de trajet ou de maladie professionnelles augmente également. Les agents les plus touchés sont les agents de Sécurité, les Machinistes-Receveurs et les agents de stations. Il passe de 175 635 en 2021 à 214 365 en 2022.

Le nombre de journées d'absence pour **maternité** augmente chez les opérateurs mais diminue fortement chez les cadres. Le nombre de journées d'absence autorisées augmente légèrement mais très fortement pour les **suspensions de service et absences irrégulières** en passant de 29 187,5 en 2021 à 45 122 en 2022 (soit 15 935 journées de plus).

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Ce bilan continue avec la rémunération et les charges accessoires.

Le montant de la **rémunération mensuelle moyenne nette** est en légère augmentation de 87 euros en passant de 2 736 euros en 2021 à 2 823 en 2022 toutes catégories confondues. Cependant l'écart est moins important que l'année précédente. Si l'on prend les rémunérations mensuelles brutes de quelques niveaux d'emplois, il est à constater que certaines rémunérations ont diminué. L'explication qui nous est donnée est sur certains niveaux l'effet départ en retraite non compensé et sur d'autres l'embauche en fin d'année sans primes. Il nous est précisé que c'est une moyenne. Cependant la grille des rémunérations nettes est en baisse et passe de 42 452 en 2021 à 40 694 en 2022. L'effectif permanent (statutaires et CDI) le plus important dans l'entreprise se trouve dans la tranche de 35 000 à 45 000 euros. Il est à noter que le rapport entre la moyenne des rémunérations nettes des cadres et celles des opérateurs a légèrement augmenté mais que celui des dix rémunérations les plus élevées a baissé. Les versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel hors marchés de sous-traitance (nettoyage, gardiens, ...) ont augmenté et passe de 323 en 2021 à 344 millions d'euros en 2022. Les coûts des honoraires sont très élevés et il est précisé que les plus gros consommateurs sont SIT et GDI/INFRA pour l'achat ou maintenance de logiciel par exemple.

Concernant le 3^{ème} volet sur la santé et sécurité au travail, il est à constater que les accidents de travail avec arrêt augmentent très légèrement de 40 accidents en 2022 par rapport à 2021 pour atteindre le chiffre de 1 954 accidents. En revanche le taux de fréquence des accidents du travail est plus important. Ils sont plus longs et plus graves. Les chiffres qui nous sont communiqués sont 160 à SUR, 41 à RDS et 30 à SEM. Le nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) sont également en hausse et passe de 531 en 2021 à 749 en 2022 avec une progression importante sur les accidents de trajet. Il est tout de même à préciser que le nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail est en légère baisse ainsi que le nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service.

Il est à noter que pour 2022, 34,9 % des accidents sont liés aux rixes, agressions et attentats contre 31,6 % en 2021. Le personnel le plus touché est SUR, RDS et SEM.

Pour ce qui est des maladies professionnelles, les affections périarticulaires sont toujours la première cause avec un chiffre de 65 maladies déclarées en 2022 (soit 7 de plus qu'en 2021). Il est à noter une augmentation importante dans les maladies non inscrites au tableau (20 en 2022 contre 9 en 2021). Les explications restent sans réponses car la CCAS ne souhaite pas en communiquer les raisons.

Pour ce qui est des dépenses en matière de sécurité, il est à constater une hausse du nombre de salariés formés à la sécurité incendie soit 214 de plus qu'en 2021 mais une baisse drastique du nombre de salariés formés pour la maintenance en matériel incendie expliqué par le nouveau matériel en station. Les formations en secourisme sont en hausse pour la formation FPS et SST mais en baisse pour le recyclage secouristes et recyclage des moniteurs.

La somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'année est en baisse et passe de 51 443 à 33 299 euros en 2022. Le montant des dépenses de formation à la sécurité sont coûteuses et passe 1 726 euros pour 2021 à 3 765 euros pour 2022. Le nombre de plans spécifiques à la sécurité passe de 9 135 à 9 349 pour 2022.

Le 4^{ème} volet porte sur les autres conditions de travail. Le temps de travail ne change pas. Il est à préciser que le nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires variables diminue encore chez l'ensemble des catégories. Il passe de 3 538 à 3 417 salariés en 2022. Le nombre de salariés

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

*employés à temps partiel toutes catégories confondues augmente légèrement de 44 salariés. Il est à préciser qu'il augmente chez les encadrants surtout chez les cadres (qui provient apparemment des dispositifs AFC et AME) et baisse chez les opérateurs. Le nombre de salariés occupant des emplois à horaires de nuit est en légère baisse et il est à noter que le nombre de salariés de plus de 50 ans occupant des emplois à horaires de nuit augmentent dans toutes les catégories en passant de 570 en 2021 à 598 agents en 2022. Le nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants et/ou décalés est en baisse et passe de 32 804 à 31 644 agents en 2022 (l'entreprise sortant ou réintégrant certains cadres au tableau B selon les résultats de l'action en justice). Cependant il est en hausse pour les salariés de plus de 50 ans de 161 agents. Il est à noter que le nombre de salariés exposés de façon habituelle et régulière à plus de 80 dB est en hausse de 220 salariés et que le nombre de campagnes d'analyse de produits toxiques et de mesures du LEM est en légère hausse avec un nombre important de mesures d'éclairage et environnement électrique sur 2022. L'évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail remonte progressivement en passant de 8869 à **12 139 euros** en 2022.*

***La médecine du travail** retrouve des chiffres moins importants sur le nombre d'exams médicaux cliniques qui passe de 30 045 en 2021 à 11 955 visites en 2022. Le nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leurs emplois augmente de 96 agents par rapport à 2021. Il concerne toutes les anciennetés et se sont principalement des Machinistes-Receveur à 58 %. Le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude baisse et s'élève à 37 salariés dont 30 Machinistes-Receveurs. L'explication donnée est la fiche d'inaptitude inadaptée et la décision du salarié de refuser le reclassement.*

***Le 5^{ème} volet concerne la formation.** Il est à noter l'augmentation du montant consacré à la formation continue qui s'élève à 113 054 660 euros (soit 120 666 euros de plus que 2021). Le nombre de salariés ayant suivi au moins 1 formation dans l'année est en baisse pourtant (soit 2423 de moins par rapport à 2021) malgré l'augmentation chez les opérateurs qualifiés et les maîtrises et techniciens supérieurs. Le nombre d'heures de stages réalisées est également en baisse avec 124 173 heures en moins pour 2022. 393 agents ont bénéficié d'un congé de formation en 2022 contre 229 en 2021 et le nombre d'apprentissage est en hausse (soit 30 contrats de plus par rapport à 2021).*

***Le 6^{ème} volet porte sur les relations professionnelles.** On y retrouve la composition du CSE Centrale avec l'indication de l'appartenance syndicale. Le nombre d'élus titulaires est composé de 21 élus titulaires pour l'année 2022 appartenant à 4 organisations syndicales. Le volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année est en augmentation avec un total de 458 239 heures soit 21 921 heures de plus qu'en 2021. Le nombre de réunions avec le personnel et délégués syndicaux ont augmenté et passe de 1290 en 2021 à 1466 en 2022. 9 accords ou avenants d'accord ont été signés en 2022. Le nombre de journées accordées dans le cadre des congés de formation économique, sociale et syndicale est en baisse et passe de 2151 en 2021 à 2004 en 2022. Le nombre d'heures consacrées à l'Expression Directe est en baisse par rapport à 2021 puisqu'il passe de 5859 à 3311 heures.*

Pour l'année 2022, il est à noter que les recours à l'inspecteur du travail pour arbitrage sont en hausse (2 à SIT et 5 à MTS), que le nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année est en baisse avec 152 citations aux prud'hommes (dont 110 à RDS). Les mises en demeure et procès-verbaux de l'inspecteur du travail sont au nombre de 8 (3 à RDS, 5 à MTS et 1 à SEM).

***Concernant le 7^{ème} volet sur les autres conditions de vie relevant de l'entreprise,** la contribution aux activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise est de 56 727 424 euros en 2022.*

Merci de votre attention.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

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

Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.-

Monsieur le Président,

Il est toujours difficile de faire une synthèse d'un Bilan Social. Pour la CGT-RATP, il en ressort les éléments ci-après.

L'érosion des effectifs continue surtout pour la catégorie opérateur, qui est la plus impactée, qu'ils soient mainteneurs ou exploitants.

La RATP a perdu 1 618 emplois depuis 2020, seule la catégorie cadre voit son effectif augmenter. Nous avons besoin de tout le monde pour réaliser notre plan de charge, cependant se débarrasser de la catégorie opérateur risque, à terme, de nous mettre en difficulté sur le maintien de notre savoir-faire. Contrairement à l'année 2021, le nombre de contractuels est stable. Précisons que le nombre de CDI et de statutaire s'écroule en 2022 toute catégorie confondue.

Les contrats à durée déterminée ne sont pas mieux lotis avec une stagnation des contrats alternants et notons également une chute des CDD.

La répartition par sexe n'est pas favorable pour les femmes, qui voit l'effectif baisser dans la plupart des catégories, sauf dans la catégorie cadre.

Nous attirons votre attention sur le fait que la population vieillit, passant d'un âge moyen en 2020 de 41 ans et 11 mois à 42 ans et 9 mois en 2022. Les moins de 35 ans sont peut-être une cible que l'entreprise doit prioriser pour garder son savoir. La catégorie opérateur est la plus révélatrice de ce vieillissement de la population RATP.

L'indicateur 123 nous apprend que le nombre de personnels extérieurs à l'entreprise a bondi d'environ 1 000 salariés entre 2021 et 2022. A quoi correspond cet indicateur ?

Un point positif pour le nombre d'embauches qui est plus important par rapport aux 2 années précédentes quelque que soit la catégorie. A contrario, les départs sont aussi nombreux et ne font qu'augmenter depuis 2 ans.

L'hémorragie des démissions se poursuit surtout pour les opérateurs de l'exploitation et se comparer aux autres entreprises pour se rassurer, drôle de façon d'éluder le problème. De plus, malgré toutes ces difficultés, l'entreprise accentue le nombre de révocations et de licenciements.

Les salariés promus sont légèrement plus nombreux mais le nombre reste faible, 1 231 pour 45 000 salariés soit un peu moins de 3 % de la population de l'entreprise. Auriez-vous moins confiance dans les salariés de votre entreprise pour qu'ils ne puissent pas prétendre à un déroulement de carrière ? D'autant plus, les 1 231 intègrent les passages opérateurs OQD et techniciens.

A l'instar des mobilités, où le changement de centre est comptabilisé alors que celui-ci peut être imposé, cet état ne fait que gonfler les chiffres.

Autre alerte, le nombre de salariés en situation de handicap, suite à accident, s'aggrave depuis 2020.

Nouvelle alerte, le nombre de journées d'absence qui s'envole.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Est-ce un résultat qui inquiète ? Quelle explication avez-vous pour justifier cet état de fait ? La politique de l'entreprise n'en serait pas une des causes ?

Idem pour les journées d'absence, suite à un AT ou accident de trajet, qui affichent plus de 39 000 journées supplémentaires par rapport à l'année précédente. D'ailleurs, le taux de fréquence et le taux de gravité augmentent, rien ne semble arrêter cette tendance.

Les agents de l'entreprise qui viennent travailler ont un risque plus important de se blesser au travail. Comment comptez-vous inverser la tendance ? S'agit-il de continuer des actions chacun dans son coin ou y a-t-il une vraie volonté de l'entreprise de s'attaquer à ce sujet ?

Les accidents liés aux agressions, à la circulation et à la manutention génèrent le plus d'AT. Est-ce une fatalité ? Faut-il y voir un lien avec la baisse des dépenses consacrées à la sécurité ?

Un côté de ciel bleu sur certaines BU qui arrivent à faire baisser le nombre d'AT sans mettre la poussière sous le tapis, peut-être un espoir pour repartir sur de nouvelles bases et garantir l'intégrité physique des agents.

Au même titre que la QVT, la baisse des AT devrait faire partie des objectifs de chaque BU, Direction, en l'accompagnant de prévention, de protection collective ou individuelle mais aussi, en remettant des effectifs là où c'est nécessaire pour limiter cette hausse exponentielle.

Nous constatons une baisse en 2022 de la rémunération mensuelle brute pour les opérateurs tertiaires mini et les opérateurs exploitation mini. Avez-vous une explication ?

A la RATP, les rémunérations de moins de 15 000 € sont plus nombreuses en 2022 que les 2 dernières années. Même le montant global des 10 rémunérations les plus élevées baisse. Le salaire ne fait-il plus partie d'un axe d'attractivité ?

Les salariés aux HV diminuent d'année en année, les règles pour bénéficier du télétravail ont sûrement participé à cette baisse, avant sa révision il y a quelques mois.

C'est peut-être lié aussi au vieillissement de la population, le nombre d'agents de plus de 50 ans qui occupent un emploi de nuit sont plus nombreux, idem pour les horaires alternants ou décalés.

Autre constat, le nombre de salariés en inaptitude définitive est en hausse de façon importante chez les machinistes.

Malgré des indicateurs du dialogue social plutôt favorables aux prismes du nombre de réunions, leur issue est plutôt loin des attentes des agents de l'entreprise.

Enfin, un élément qui n'est pas mis en exergue dans ce Bilan est l'augmentation du mal vivre qui se transforme le plus souvent en RPS. Pourquoi ne pas suivre pour commencer le nombre de sollicitation de l'IAPR.

Peu satisfaisant, ce Bilan Social met surtout en évidence les points importants... à inverser.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur TURBAN. Monsieur DELPRAT ?

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. DELPRAT.-

Le Bilan Social de l'année 2022 met en exergue des évolutions significatives et durables au sein de notre entreprise. Alors que l'effet COVID se dissipe progressivement, nous constatons un changement de mentalité parmi les employés de notre société, avec d'importantes conséquences qui auront un impact durable.

Cependant, ce changement de mentalité ou cette façon d'appréhender son emploi à la RATP va de pair avec le morcellement de celle-ci et la destruction des valeurs et de son identité. Les fonctions perdent ainsi de leur sens, et les employés ne font plus que de brefs passages dans l'EPIC.

Bien que l'embauche de 2 753 agents sur 3 215 postes à pourvoir en 2022 puisse sembler positive, nous devons souligner que les tests effectués à distance ont été sujet à des possibles tricheries. De plus, les critères d'accès à nos métiers ont été abaissés, de peur de dépasser un taux d'échec supérieur à 50%. Il est clair que notre entreprise n'attire plus les talents et, pire encore, les employés la quittent après seulement quelques années, voire quelques mois. Il est à craindre que ce phénomène s'amplifie dès la fin de l'année 2023 avec les nouvelles conditions d'embauches liées à la réforme des retraites qui ne reconnaît plus aucunes pénibilités.

Pour FO Groupe RATP, le Bilan Social 2022 ne répond pas aux attentes que nous pourrions avoir. Nous observons un vieillissement de notre population et une augmentation considérable des départs, qu'il s'agisse de démissions, de révocations ou de licenciements, notamment chez les Machinistes-Receveurs. Ces départs sont amplifiés avec la mise en place unilatérale des CTMR en 2022. Preuve s'il en est qu'il était nécessaire de retourner à la table des négociations. Ils s'accompagnent également d'une dégradation des conditions de travail, et d'une augmentation significative des incidents professionnels plus graves et plus durables.

Plus largement, les managers ne comprennent plus les orientations que prend l'entreprise sans parler du sentiment de non-reconnaissance de leurs efforts au quotidien.

Revenons à des points soulevant l'inquiétude de FO Groupe RATP comme notamment :

- *L'absence de possibilités de reclassement pour les employés inaptes à leur poste ce qui est, pour nous, indigne d'une entreprise publique comme la RATP.*
- *La hausse de l'absentéisme et des maladies qui demeurent des indicateurs de risques psychosociaux importants dans une entreprise.*

Outre les plans d'actions pour remédier à ce phénomène nous attendons, en conséquence, un accord sur la QVTC d'un très haut niveau. Eu égard aux transformations menées tambours battants par notre EPIC, ceci est bien une considération minimum des agents qui la composent.

Pour FO Groupe RATP, ces constats révèlent un profond malaise chez les agents, qui subissent, malgré quelques améliorations ponctuelles, un sentiment d'injustice.

Sans compter l'ouverture à la concurrence qui laisse planer une multitude de questions sans réponses, laissant 19 000 agents dans l'incertitude la plus totale.

En conclusion, ce Bilan 2022 révèle la nécessité de repenser en profondeur la politique de la RATP afin d'instaurer un équilibre social plus harmonieux. L'heure est venue de faire de véritables choix qui renforceront la RATP dans son rôle de pilier de notre société.

Merci de votre attention.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vais rapidement revenir sur quelques points qui ont été évoqués.

Concernant la préoccupation que nous avons tous à rassurer les collègues de RDS, autant que l'on puisse le faire dans les circonstances, nous sommes très attentifs à clarifier le plus rapidement possible toutes les questions qui restent en suspens. Encore une fois, le rapport BAILLY GROSSET avait en partie cette vocation.

Il reste deux questions. J'ai évoqué tout à l'heure celle de la garantie de rémunération qui devrait être clarifiée dans les prochains jours. Un dernier point sur la mise en œuvre de la portabilité du droit à un régime spécial pour nos collègues de Bus qui iront dans les filiales nécessitera une communication quand ce sera possible. Ce point nécessite un décret spécifique sur lequel la direction de la Sécurité sociale commence à travailler courant juillet. Nous espérons qu'il fera l'objet d'un nouveau décret. Je ne parle pas du décret faisant suite à la loi retraite, mais d'un décret spécifique permettant de décrire la portabilité du droit à un régime spécial dans le cas du transfert automatique. Cela doit être clarifié dans les trois ou quatre prochains mois.

M. DELPRAT.- Il y a un point essentiel, la couverture de l'ensemble des machinistes par le CST.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est la question que vous avez posée tout à l'heure. Je vous ai indiqué que la réponse n'était pas entre nos mains. Nous verrons demain si M. LOVISA a des éléments de réponse.

Vous avez évoqué l'érosion des effectifs. Ce n'est pas une situation durable puisqu'au regard des objectifs de recrutements de 2023, nous allons largement compenser les effets de l'année 2022. Avec plus de 6 000 recrutements dont plus de 4 000 personnes durables, le changement de proportion sera considérable. Encore une fois, à date, le taux de réalisation de notre plan de recrutement saisonnalised est de 94 % et celui de la totalité du plan à réaliser est de 42 % à fin mai. Nous sommes assez confiants, sauf dans certains métiers de maintenance où la situation continue à être compliquée.

Je reviens sur la modification des critères de sélection. Ils ont effectivement été abaissés à un moment, et ont été repositionnés récemment au niveau précédent. Cela a été décidé il y a 15 jours.

M. CLEMENT.- Monsieur le Président, le recrutement n'est pas l'embauche, c'est important pour les chiffres. Vous parlez de recrutement en nous disant que ce sera favorable puisque les niveaux sont plus élevés, mais le recrutement n'est pas l'embauche. On n'a pas les chiffres au niveau de la formation.

M. LE PRÉSIDENT.- Quelle est la différence entre le recrutement et l'embauche ?

M. CLEMENT.- Le taux d'échec.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous souhaitons recruter durablement.

M. CLEMENT.- Je l'ai compris.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. LE PRÉSIDENT.- Pour finir sur le recrutement, vous avez mentionné la féminisation qui est un sujet de préoccupation pour nous tous et pour toutes les professions. On est en retrait cette année. Est-ce lié au fait que l'on embauche davantage ? La proportion de femmes recrutées en 2023 par rapport à 2022 est en baisse. Je mets en perspective les éléments de 2022 par rapport à 2023. Nous sommes un peu inquiets sur ce sujet.

Vous avez évoqué à plusieurs reprises l'absentéisme. Je partage avec vous que son taux est en forte augmentation en 2022. Il baisse moins en 2023 que nous l'espérons. Si je reprends les chiffres évoqués par Mme AZEVEDO, l'augmentation de la maladie représente presque l'équivalent de 700 personnes, soit une entreprise de bonne taille qui est payée en absentéisme. Certes, "comparaison n'est pas raison" mais cela permet de vérifier si c'est un sujet strictement RATP ou plus sociétal. C'est un peu des deux. Il y a des éléments sociétaux, puisque le même niveau d'augmentation de l'absentéisme maladie est constaté par la CNAM dans toutes les entreprises. Il n'en reste pas moins qu'un certain nombre d'événements tels que l'ouverture à la concurrence et autres peuvent provoquer des formes d'absentéisme. Nous sommes en train d'analyser cela finement à SEM, SUR et RDS, qui sont principalement concernés.

On s'aperçoit que c'est un phénomène multifactoriel qui peut être lié à la distance entre le lieu d'habitation et le lieu de travail, à la structure familiale et aux contraintes de gestion des personnes à aider, à des refus d'autorisation d'absence qui se transforment en absentéisme, à l'attractivité des horaires de travail et des roulements. Il faut éviter d'être simpliste dans l'analyse de ce phénomène. Ce qui compte est d'avoir une analyse fine et de mettre en place des plans d'action. SEM a fait un très bon travail.

Un volet de l'absentéisme, souligné par M. TURBAN, nous tient particulièrement à cœur, celui de l'accidentéisme. Par rapport à 2021, nous avons constaté en 2022 une dégradation mentionnée par tout le monde. Je me rassure un peu en constatant que la tendance a été inversée. L'indicateur de taux de fréquence de 35 était à 26 fin avril, il est remonté à 28,5 fin mai, mais l'inversion de la tendance est malgré tout importante. C'est notamment lié à deux secteurs qui ont pris le sujet à bras-le-corps. Nous essayons de transversaliser cette façon de faire.

À RATP Infra qui est l'un de ces secteurs, les équipes de Villette Jour, qui préparent les travaux de nuit de l'équipe de Villette Nuit, avaient une fréquence d'un accident tous les 60 jours entre 2018 et 2019. La semaine dernière, ils ont fêté leur 423^{ème} jour sans accident du travail. Cela montre qu'il n'y a aucune fatalité à avoir de l'accidentéisme à un endroit dès lors que l'on s'en occupe sérieusement.

SUR, qui a choisi la même méthode, est le deuxième secteur où l'on commence à constater des effets importants. La diminution significative de la fréquence et de la gravité des accidents du travail n'est donc pas inabordable. Des taux de fréquence de 28,5 sont inadmissibles. On devrait être à 4, 5 ou 6 selon les secteurs. Pour répondre à votre question, des objectifs de taux de fréquence et de gravité par département sont inscrits dans les contrats d'objectifs. C'est nécessaire, mais pas suffisant. Il y a d'autres éléments à mettre en place. Nous sommes en train de finaliser la négociation sur la QVT.

Monsieur DELPRAT ?

M. DELPRAT.- J'ai été administrateur à la CCAS. La quasi-totalité des administrateurs de la Caisse avait dénoncé la mise en place de la journée de carence. L'employeur, qui est présent au Conseil d'administration, nous avait "vendu" la journée de carence comme un outil important pour

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

diminuer l'absentéisme maladie. Quelques mois plus tard, je m'aperçois que cela a eu l'effet inverse. À l'époque où a été mise en place la journée de carence, l'absentéisme pour maladie était acceptable à la RATP au regard des chiffres des autres entreprises de transport. Rien ne justifiait cette mise en place à la RATP. L'employeur a décidé de la mettre ou de ne pas la compenser, comme elle peut le faire pour d'autres salariés de la RATP qui sont en CDI. On constate que cette journée de carence a eu l'effet inverse puisqu'elle n'a fait qu'augmenter le nombre de journées maladies. C'est mon analyse.

S'agissant de l'abaissement du niveau d'exigence en stage de formation, j'ai demandé à mes collègues de SEM et MTS où en était le niveau d'exigence. Je vais citer un exemple : à SEM, un stagiaire est venu trois semaines en survêtement alors que les consignes sont strictes sur la tenue à porter, même en stage et si on n'a pas encore la tenue RATP. Le formateur a remonté cela à son n+1 en indiquant que selon lui, il fallait arrêter le stage et inviter le stagiaire à repartir dans le privé. On lui a répondu que c'était compliqué car les taux de réussite n'étaient pas bons et qu'il fallait retenir jusqu'au bout du stage le maximum de stagiaires qui pouvaient suivre intellectuellement, même si la personne refusait les règles de tenue de la RATP. Il en est de même pour MTS. Je suis donc au regret de vous dire que le niveau a été abaissé à SEM et à MTS, bien que l'on vous dise le contraire, de façon à réduire le taux d'échec en stage.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous m'interpellez sur le niveau des tests...

M. DELPRAT.- Les tests sont faits par d'autres personnes.

M. LE PRÉSIDENT.- Le niveau des tests a été abaissé. C'est le sujet sur lequel vous êtes intervenu dans votre déclaration. Je n'ai répondu que sur les tests. À un moment donné, les niveaux requis pour les tests ont été abaissés...

M. DELPRAT.- Zut, c'est pire que je ne le pensais !

M. LE PRÉSIDENT.- C'est ce que l'on trouve dans votre déclaration. Ayant retrouvé un niveau de vivier satisfaisant, on a remis les critères des tests au niveau où ils étaient avant 2022. Pour le reste, je ne suis pas en contradiction avec vous, je reconnais ce que vous dites, cela a pu arriver.

M. DELPRAT.- Pour les tests, j'ai cru comprendre qu'un "petit *business*" était en place et qu'il y avait une personne plus douée que les autres sur la machine pour réussir les tests. C'est peut-être un créneau porteur en termes de cabinet conseil !

En m'interrompant, vous m'avez fait perdre le fil de mon intervention. On voit que le dialogue social atteint ses limites avec vous. Dès que vous êtes piqué au vif, vous coupez la parole aux organisations syndicales.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison, ce n'est pas parce qu'on monte sur scène que l'on joue une belle pièce de théâtre. Vous êtes la démonstration vivante de ce que vous avez dit tout à l'heure.

M. DELPRAT.- Je n'ai pas votre talent.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. BAZIN.- Je voulais revenir sur l'absentéisme et les 700 personnes qui, selon vous, correspondent à une belle petite entreprise. Il y a ce que l'on entend et ce que vous devez regarder qui est lié aux activités, aux métiers et aux expositions imposées par les divers métiers dans l'entreprise. Si on ne prend pas le temps de regarder cela, on risque de passer à côté d'un certain nombre de choses en pointant systématiquement des personnes qui n'ont pas envie d'adhérer à l'entreprise et qui l'expriment d'une certaine manière, surtout dans la conjoncture actuelle où l'ouverture à la concurrence malmène bon nombre d'agents, quels que soient les secteurs et leur grade dans l'entreprise. Qu'ils soient opérateurs ou cadres, beaucoup n'adhèrent pas aux changements portés par l'entreprise, qui bouleversent leur attachement à l'entreprise RATP et aux valeurs qu'elle portait. Ils ne les retrouvent plus aujourd'hui au sein de ce que sont devenus l'entreprise et le Groupe.

Pendant le Covid, on a eu accès au télétravail qui n'existait pas dans l'entreprise, en tout cas pas dans ces proportions. Des changements sociologiques ont bouleversé la manière dont les personnes percevaient leur avenir, et ont fait naître chez elles l'envie d'autre chose. Elles ont eu envie de prendre du temps pour elles et ont jugé nécessaire de faire autrement. Cela a peut-être été mal exprimé, par de l'absentéisme. Parfois, ce n'est pas perçu par l'encadrement direct de cette manière, c'est toujours une opposition.

Votre premier investissement devrait porter sur le personnel, le salaire devrait être au bon niveau. Certaines personnes, estimant que c'est "leur petite entreprise", ont un regard qui n'est pas en conformité avec les accords qui ont été signés. Elles décident que certaines manières de servir l'entreprise ne suffisent pas. Pour autant, de quelles valeurs ces personnes sont-elles porteuses quand elles-mêmes ne respectent pas les règles de l'entreprise ?

Je suis désolé de le dire de cette manière, mais on m'a adressé un certain nombre de reproches à cause de mon gabarit, peut-être même à cause de la jolie couleur de ma peau. Pourtant, le comportement de ma hiérarchie, de ces personnes qui me reprochaient d'avoir le verbe haut et d'exprimer une opposition, n'était pas bon du tout. Ce n'est pas grave, tout le monde a le droit à l'erreur.

Si je suis capable d'empathie vis-à-vis de ces personnes, l'inverse n'est pas vrai. Je pense qu'il y a un problème de transmission des valeurs dans l'entreprise. Certains critiquent le fait que des agents en dessous d'eux ne respectent pas les valeurs de l'entreprise, sans se soucier de l'exemple qu'ils donnent et de ce qui pourrait donner aux agents l'envie d'y adhérer.

Les valeurs fluctuent, changent, et les agents ne participent plus à l'effort commun qui est demandé pour le bien-être dans l'entreprise. Il faut tenir compte de tout cela. Je ne pense pas que ces items soient retenus pour parler de la bonne santé de l'entreprise. Toutefois, si ce n'est pas pris en compte, on passe à côté d'un certain nombre de choses et cela ne peut pas aider pour la suite.

M. LE PRÉSIDENT.- Si j'ai bien compris ce que vous dites, vous pointez du doigt la qualité du management, la capacité d'entraînement, le respect, etc. C'est une préoccupation partagée que l'on essaie de traiter dans l'excellence managériale, avec les formations que l'on essaie d'adapter, avec les critères de choix des managers. Cela ne se change pas du jour au lendemain, c'est une démarche continue à laquelle il faut s'atteler avec patience.

Nous partageons l'idée qu'il faut faire évoluer la qualité du management. On ne manage pas aujourd'hui des équipes comme on le faisait il y a 30 ans. On ne manage pas dans la société française telle qu'elle devient, comme on le faisait dans la société française telle qu'elle était il y a une trentaine d'années.

Monsieur KERLEU ?

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. KERLEU.- J'ai trois réactions et une question.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas ce que j'ai cru comprendre des propos de M. BAZIN.

M. KERLEU.- La qualité de vie au travail est un tout aujourd'hui. Je suis entré à la RATP il y a 23 ans. Au début, je me suis dit que j'étais un matricule, mais avec certains managers, je me rends compte que je suis une personne dont ils ont besoin. Je sais leur retourner cela en cas de besoin. En revanche, quand les barrières sont plus nombreuses, il y a moins de services en retour. C'était une simple appréciation.

J'ai une deuxième réaction sur les entrées et sorties. Je suis désolé de revenir sur la question du salaire. Je vais citer l'exemple d'un collègue qui était aux escaliers mécaniques à Châtelet depuis 3 ans. Il a été formé, c'est un "bébé RATP", il connaît tous les équipements. On est venu le débaucher pour 300 € de plus. C'est une réalité que l'on rencontre tous les jours sur le terrain. Les entreprises savent débaucher quand elles ont un besoin.

Sur le présentéisme, j'ai la même analyse que mon collègue sur la mise en place de la journée de carence. Je répète que les agents en CDI n'ont pas cette journée de carence. Cela n'a été mis en place que pour les agents sous statut. Je pense que les chiffres parlent. Avec la mise en place de cette journée de carence, les agents s'arrêtent plus d'une journée.

Ma question porte sur les embauches : comment des personnes dans les critères ont-elles pu être embauchées hors statut ?

Le statut précise l'âge maximum pour entrer dans l'entreprise et le nombre d'enfants que l'on peut avoir. On a entendu qu'à RDS et dans d'autres départements, des agents avaient été remis dans leurs droits. Comment a-t-on pu embaucher hors statut des agents qui ne correspondaient pas à l'âge ou qui ont eu des enfants ? Mon département me dit que cela passe par GIS, et que les agents rentrent ou non dans les critères. Des agents peuvent aussi refuser d'être sous statut.

M. LE PRÉSIDENT.- Il a pu y avoir des erreurs mais il arrive régulièrement que les conditions dérogatoires auxquelles vous faites allusion soient portées à la connaissance de l'employeur ultérieurement à l'embauche. Cela arrive régulièrement. Les personnes découvrant ces critères hors statut nous les signalent après. C'est la principale cause.

M. KERLEU.- J'avais ce retour, j'ai entendu que parfois certains éléments n'étaient pas annoncés par le salarié. Vous avez dit qu'il y avait eu des erreurs. C'est important parce qu'en arrivant, les agents ne connaissent pas le statut. Si on les oriente vers un mauvais créneau, ils ne s'en aperçoivent qu'après. Pour un collègue de mon département, tous les critères étaient connus. Il sera peut-être compliqué de le remettre sous statut, or c'est l'entreprise qui a fait l'erreur puisque tous les éléments étaient en sa possession. On m'explique qu'il sera compliqué de le remettre sous statut dix ans plus tard, mais ce n'est pas mon problème dans la mesure où l'agent aurait dû être sous statut dès le début.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a des rectifications d'erreur chaque année. Les erreurs sont réparées.

Monsieur DELPRAT ?

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. DELPRAT.- Pour apporter une rectification concernant notre discussion précédente, quand on dit "les critères d'accès à nos métiers ont été abaissés", on entend par là, les tests mais aussi le stage. Notre organisation syndicale partage l'idée que l'on ne manage pas aujourd'hui les salariés comme il y a 20 ans. C'est la raison pour laquelle une expérience est lancée par la BU RSF sur la ligne 10, accompagnée d'un cabinet conseil.

La direction n'est pas logique. On partage avec elle le fait que le management de demain ne sera pas celui d'hier, mais elle lance une expérience sans faire le tour des organisations syndicales pour dire quel cadrage sera mis en place et avec quel cabinet conseil elle travaillera. Nous partageons la même analyse mais vous avancez seuls, c'est la limite de l'exercice. Après, on vous dira qu'il n'y a pas de dialogue social dans l'entreprise, malheureusement c'est une réalité.

M. LE PRÉSIDENT.- J'en parlerai à SEM ou à MTS.

M. DELPRAT.- Ce sont les deux.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de passer la parole à Mme GUEROULT.

Mme AZEVEDO.- Je vous prie de m'excuser, je vais quand même donner l'argumentaire sur le bilan social. Ce n'est pas un avis.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous en prie.

Mme AZEVEDO.-

Argumentaire sur le projet de Bilan Social 2022

L'année 2022 n'a été impactée par la crise sanitaire que très légèrement. Ce bilan social démontre encore les impacts liés aux différentes transformations de l'entreprise. La prévision donnée il y a quelques mois se concrétise et les écarts se creusent sur certains indicateurs.

Pour résumer les points négatifs qui paraissent les plus inquiétants, il est à noter sans être exhaustif :

- *Des effectifs en baisse de 924 salariés malgré l'embauche en progression.*
- *Des démissions en hausse dans toutes les catégories mais particulièrement chez les opérateurs.*
- *Des licenciements et révocations qui continuent d'augmenter chez les – statutaires.*
- *Des départs en retraite et en pré-retraite en augmentation.*
- *Une augmentation du nombre d'accidents de travail avec un taux de gravité en hausse ainsi qu'une augmentation de suspensions de service et absences irrégulières.*
- *Une légère augmentation des rémunérations mais qui ne compensent pas le coût de la vie.*

Pour ces raisons, les élus ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur le projet de Bilan Social 2022.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

3. PROJET DE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2022

M. LE PRÉSIDENT.- Madame GUEROULT ?

Mme GUEROULT.-

Rapport de la commission égalité professionnelle sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022.

La commission égalité s'est réunie le 5 juillet 2023 en présence de M BARON, que nous remercions pour la qualité des échanges et les informations complémentaires transmises après la commission.

EFFECTIFS

Le taux de féminisation dans l'entreprise continue de progresser (+0,2 point) et passe à 21,2% en 2022 ; en hausse pour les catégories Cadres (36,5% ; +0,5 point) et Opérateurs (18,5% ; +0,3 point), mais en baisse pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs (23,7% ; - 0,6 point).

Dans tous les domaines, le taux de féminisation augmente avec les catégories socio-professionnelles, ainsi :

. Développement / Gestion de projet / Ingénierie : il ressort à 0% pour les opérateurs (avec un très faible effectif de 27, il n'y avait qu'une seule femme en 2020 et 2021 qui n'apparaît plus dans les effectifs 2022), 10,6% pour les Agents de Maîtrise et 28% pour les cadres Maintenance / Systèmes d'information : 1,4% pour les opérateurs, 5,4% pour les Agents de Maîtrise et 20,8% pour les cadres

. Exploitation/Commercial : 21,3% pour les opérateurs, 23,3% pour les Agents de Maîtrise et 31,7% pour les cadres

. Gestion des Ressources : 25,5% pour les opérateurs, 56,8% pour les Agents de Maîtrise et 53,9% pour les cadres. C'est le seul domaine où le taux de féminisation est un peu plus élevé dans la catégorie Agents de Maîtrise et Techniciens Supérieurs que dans la catégorie Cadres. C'est aussi le domaine le plus féminisé de l'entreprise, et qui dépasse les 50% pour tout l'encadrement.

Ces différences par catégorie se retrouvent logiquement dans la comparaison inter-départements, ainsi, GIS et JUR affichent un taux de féminisation de respectivement 70% et 67,9% et à l'opposé les départements les moins féminisés sont ceux de la maintenance et de la sûreté : MRF à 6,2%, M2E à 8,9%, SUR à 10,1% (en hausse pour ces 3 départements) et INFRA à 14,5% (en baisse de 0,5 point).

Chez les conducteurs le taux reste relativement stable, au même niveau que 2020 à 14,5%. Le taux de machinistes-receveurs maintient sa tendance en légère hausse mais n'est qu'à 9,7%.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Concernant les types de contrat :

Au niveau de l'EPIC, 90% des femmes sont statutaires et 10% sont contractuelles, avec cette même répartition pour les Opérateurs et les Agents de Maîtrise et Techniciens Supérieurs. Pour la catégorie Cadres, 77,6% sont statutaires et 22,4% sont contractuelles.

Pour les hommes la répartition dans l'EPIC est sensiblement la même avec 87,3% de statutaires et 12,7% de contractuels. Là aussi, la même répartition se retrouve chez les Opérateurs ; pour les Agents de Maîtrise et Techniciens Supérieurs, la répartition est de 92% statutaires et 8% contractuels, et pour les Cadres 80,7% statutaires et 19,3% contractuels.

Pour les contractuels, les données fournies regroupent les COI, COD, contrats de professionnalisation et d'apprentissages et CIFRE. Les différents types de contrats se répartissent comme suit :

- *Pour les femmes : 68,7% COI ; 7,5% COD; 22,3% contrats de professionnalisation*
- *Pour les hommes : 87% COI ; 2,4% COD ; 10,5% contrats de professionnalisation*

La part des COD est très faible dans l'entreprise (effectif total de 179) et représente 3,3% des contractuels. Pour autant, les femmes y sont sur-représentées, avec un taux de féminisation de 64,5% pour les Cadres, 52,4% pour les maîtrises, 21,9% pour les opérateurs. Il est possible que l'entreprise ait recours aux COD pour pallier les absences des salariées pendant leur congé maternité, et ceux-ci concerneraient donc principalement des domaines métiers plus féminisés. Une analyse plus fine des COD dans l'entreprise permettrait de valider ou pas cette hypothèse.

Le nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage est stable par rapport à 2020 et 2021 (et en augmentation de 20% par rapport à 2019). Le taux de féminisation de 31% est plus élevé que le taux de l'entreprise. Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont un vivier de recrutement, avec 75% à 80% de recrutés chaque année, ce taux de féminisation plus élevé œuvre dans le sens d'une hausse de celui de l'EPIC.

La répartition par tranches d'âge affiche un taux de féminisation plus élevé chez les 56 ans et plus (21,7%), que pour les générations 36-45 ans et 46-55 ans (19,4% et 19,8%). Ce taux s'améliore à partir de la génération 26-35 ans à 24,7% et les moins de 26 ans à 26,7%.

Là aussi, des disparités sont constatées selon les catégories :

- *Pour les opérateurs, les femmes représentent 16,7% de l'effectif chez les plus de 36 ans et 15,4% pour les plus de 56 ans, alors qu'elles atteignent les 23% pour les catégories plus jeunes (23% pour les 26-35 ans et 23,8% chez les moins de 26 ans).*
- *Pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs, les femmes représentent 28,9% de l'effectif des plus de 56 ans, mais chute à 23,2% pour 46-55 ans, 22,1% pour le 36-45 ans et remonte à 23,9% pour les 26-35 ans. Contrairement à l'année dernière, la génération des moins de 26 ans ne rattrape plus celui des plus de 56 ans, mais montre toutefois une hausse avec un taux de 27,2%.*
- *Pour les cadres, la génération des plus de 46 ans présente un taux de féminisation de plus de 32%, progresse à 37,6 % pour les 36-45 ans, puis 44,4 % pour les 26-35 ans et atteint les 47% pour les moins de 26 ans.*

Temps partiel

En préambule, le temps partiel concerne 2,5% des salariés de l'entreprise. Le faible nombre de personnes concernées peut faire varier de façon importante les statistiques et rendre les comparaisons peu concluantes, toutefois les tendances qui se dégagent peuvent apporter un éclairage utile.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Le congé parental d'éducation reste majoritairement féminin, pris à 68% par des femmes. Bien que le taux soit en baisse par rapport aux années précédentes (72,7% en 2021), cela est dû à une diminution du nombre global de congés parentaux d'éducation, baisse uniquement portée par les femmes et très largement dans la catégorie Opérateurs. Cela peut être une conséquence directe de l'inflation.

Le temps partiel conventionnel concerne 55,2 % des femmes. Avec des différences selon les catégories, puisque le taux est de 47,7 % pour les opérateurs (en hausse), 68,5 % pour les Maîtrises et 71,5 % pour les Cadres (en baisse pour l'encadrement). Toutefois, il est principalement constaté une tendance à la baisse du nombre de femmes en temps partiel conventionnel, le nombre d'hommes restant lui relativement stable

Un point d'attention est porté à la Direction concernant les temps partiel fin de carrière, accompagnement mobilité externe, et accompagnement fin de carrière. Ces trois dispositifs s'inscrivent dans une dynamique de sortie de l'entreprise, et présentent tous trois des taux de féminisation très supérieurs à celui de l'entreprise, respectivement de 25,4 %, 76,9 % et 49,4 %. Bien qu'ils concernent un faible nombre de personnes, il serait intéressant de le mettre en regard de la catégorie des plus de 56 ans, plus féminisée que la suivante, avec une attention particulière sur les départs en retraite à venir, et avec les démissions, car cela pourrait avoir un impact négatif sur le taux de féminisation de l'entreprise.

Horaires ou services de nuit

Les femmes représentent 3,7% de l'effectif avec horaires ou services de nuit. Les métiers où elles sont le plus présentes sont l'exploitation, avec 8,7% de femmes, et la sûreté avec 6,5 % de femmes. La maintenance opérationnelle représente 58,7% des horaires et services de nuit, où les femmes ne comptent que pour 0,6% de l'effectif.

Embauches

Concernant les recrutements statutaires et COI uniquement : le taux de féminisation est de 24,5%, en baisse par rapport à 2021. Il s'établit à 27,7 % pour les statutaires (en hausse ; +1,5 points) et 16,1 % pour les contractuels (en baisse ; -1,1 points).

Avec des différences selon les catégories puisqu'il est en hausse pour les cadres à 40,2 % (35,2% en 2021), et en baisse pour les maîtrises et techniciens supérieurs et pour les opérateurs à 17,2 % pour les premiers (19,3% en 2021) à 23,4% pour les seconds (27,8% en 2021).

Le nombre d'embauches est en hausse pour chaque catégorie.

Les principaux métiers d'embauche opérateurs sont :

- *Agents des stations et des gares : 54% (il était de 63 % pour les agents de station et 67 % pour les agents des gares en 2021).*
- *Contrôle : 44% (51% en 2021).*
- *Conducteurs : 22 % (25 % en 2021) et Machinistes-receveurs : 16 % (18 % en 2021).*

Pour chacun de ces métiers, cela va dans le sens d'une amélioration de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

A la maintenance, le taux de recrutement de femmes est de 4%, cela reste faible mais est néanmoins plus élevé que le taux de féminisation actuel à la maintenance.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Le nombre de recrutement en CDD a fortement diminué. Le taux de féminisation reste très élevé pour l'encadrement, avec 68,2 % pour les cadres et 67,5% pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs.

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage présentent des taux de féminisation plus élevés que l'effectif de l'entreprise, pour atteindre 52% pour les cadres, 39,6% pour les maîtrises et 26,2% pour les opérateurs.

Pour la catégorie Opérateurs, le plus grand nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage concernent les machinistes-receveur à hauteur de 20%, les agents de station pour 65% et les agents de contrôle pour 80%.

Départs

Le nombre de départs de l'entreprise, tous motifs confondus, est en hausse (+30%) mais inclut la fin des COD (+27,5 %) qui avaient été recrutés en grand nombre en 2022.

Pour les départs à l'initiative du salarié, c'est-à-dire les démissions, en poste ou au cours de la période d'essai, elles augmentent de 65,2%. Les femmes représentent 21,34 % des démissions, ce qui est proche du taux de féminisation de l'entreprise.

Pour les démissions en poste, les femmes représentent 21,8%, un peu plus élevé que le taux de féminisation de l'entreprise. Toutefois, la catégorie des agents de maîtrise est sur-représentée dans les démissions avec un taux de féminisation de 37,7% (+10 points par rapport au taux de féminisation dans l'entreprise pour la catégorie).

Concernant plus spécifiquement les démissions au cours de la période d'essai, les femmes représentent 36,3 %, pour un taux de recrutements de 24,5%. Plus spécifiquement pour la catégorie Opérateurs, les femmes représentent 38,8% alors qu'elles sont 23,4% dans le processus de recrutement ; et pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs, les femmes représentent 25% alors qu'elles sont 17,2% dans le processus de recrutement.

Pour les départs à l'initiative de l'employeur, révocations, licenciements et non confirmation d'embauche : le taux de féminisation est inférieur à celui de l'entreprise, et ce pour chaque thématique. Ainsi, elles représentent 18,3 % des révocations, 14,2% des licenciements et 20,3 % de non-confirmation d'embauche avec un taux de recrutement de 24,5%.

Et enfin pour les départs en retraite, le taux de féminisation s'élève à 21,6 % et est légèrement supérieur à celui de l'entreprise.

Répartition des effectifs par niveaux et promotion au niveau supérieur

Pour la catégorie opérateurs, une analyse est présentée par domaines :

Niveau E - Métiers du tertiaire, du contrôle et des services et espaces : catégorie opérateurs la plus féminisée avec 33,6% de l'effectif. Les femmes sont plus nombreuses dans les niveaux les plus bas, ce qui est toutefois cohérent avec la hausse du taux de féminisation au recrutement. 43,4% des femmes sont à un niveau compris entre E1 et E7, et 31,5% des hommes. Les niveaux E8 à E12 concentrent le principal de l'effectif et concernent 52,5 % des femmes et 64% de hommes.

Niveau S - technicien de maintenance : les femmes représentent 1,5% de l'effectif des techniciens de maintenance. Les niveaux S1 à S2 sont les plus féminisés, mais avec seulement 2,4% de femmes. Les niveaux S3 à SS concentrent le principal de l'effectif et concernent 69,2% des femmes (18 personnes) et 77,9% des hommes (1 301 personnes).

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Niveau TC - conducteurs : les femmes représentent 14,5% de l'effectif. Les niveaux TCSI à TCS3 sont les plus féminisés, avec 16,3 % de femmes.

Niveau BC - machinistes-receveurs : les niveaux BCI à BC3 sont les plus féminisés avec 12,4% de femmes à l'effectif, elles ne sont que 6,5% dans les niveaux BC4 à BC6 et à 71,8% de BCI à BC3, où les hommes sont à 55,5%. Ce qui est, là aussi, cohérent avec la hausse du taux de féminisation au recrutement.

Niveau MAE - Machiniste Receveur Assistant Encadrement : Les femmes représentent 12,7% de l'effectif MAE, pour un total de 245 personnes. Elles sont majoritairement dans les niveaux MAE1 à MAE3 (93,5% de l'effectif féminin), pour les hommes 68,2% de l'effectif masculin se situe dans les mêmes niveaux.

L'indicateur d'ancienneté moyenne dans le niveau montre une équité entre les femmes et les hommes pour les métiers conducteurs (TC), machinistes-receveurs (BC) et même les techniciens de maintenance (S) malgré la faible représentation des femmes dans cette catégorie.

En revanche, pour les opérateurs des métiers du tertiaire, du contrôle et des services et espaces (E), l'ancienneté moyenne est significativement plus longue pour les femmes que pour les hommes jusqu'au niveau E8, avant de s'annuler voire s'inverser. L'indicateur de durée moyenne entre deux changements de niveau (indicateur 16 c2) confirme cet écart, ainsi en cumulé les hommes mettent en moyenne 28 ans et 5 mois pour passer de ES à EIS et les femmes 32 ans et 2 moins, soit près de 4 années supplémentaires et les inégalités sont encore plus marquées dans les niveaux les plus bas. Pour compléter l'analyse, l'indicateur sur le nombre de salariés promus à un niveau supérieur (indicateur 16 a bis) montre que le taux de femmes promues est systématiquement inférieur aux taux de femmes proposables, et ce à tous les niveaux.

Cette catégorie (E) représente 36% des opérateurs de l'entreprise et est la plus féminisée, une analyse de ces écarts paraît nécessaire pour les comprendre et les corriger si nécessaire.

Concernant l'encadrement : le taux de féminisation est de 23,4 % pour les maîtrises, 35,7% pour les cadres, 42,2% pour les cadres supérieurs et 27,4 % pour les cadres de direction.

Le rapport de situation comparé ne fournit pas d'informations permettant de suivre l'évolution à l'intérieur de ces catégories.

Le taux de promotion au regard de la catégorie de départ (16a) continue d'être favorable aux femmes pour le passage d'opérateurs qualifiés vers opérateurs de développement (2,2% de l'effectif promu ; il est de 0,9% pour les hommes). La promotion d'opérateurs qualifiés de développement vers maîtrise reste en défaveur des femmes, comme chaque année.

Concernant la promotion des maîtrises et techniciens supérieurs vers cadres, après deux années en défaveur des femmes (le rapport de 2021 faisait état de de deux fois moins de probabilité de passer au niveau supérieur pour les femmes de la catégorie), la tendance s'inverse en 2022. Elles sont 1,7% de l'effectif à passer cadre et 0,7% pour les hommes. L'indicateur Promotion de la catégorie cadre (7d) le confirme, avec 25% de l'effectif proposable (comme l'an dernier), elles sont 38% à être nommées. Ainsi pour les femmes, elles sont 2,7% des proposables à être nommées, et pour les hommes le ratio tombe à 1,4 %.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

REMUNERATIONS

Le domaine Exploitation/Commercial présente des écarts dans chaque catégorie, à 10% pour les opérateurs et 6% pour les maîtrises. À noter que le rapport de situation comparé ne fournit pas le détail pour les Cadres.

Pour les opérateurs qualifiés, les écarts les plus importants sont dans le domaine de Gestion des Ressources et Maintenance/Systèmes d'information, écart de 12% pour les deux domaines.

Le même constat d'écart de rémunération en défaveur des femmes est fait pour tous les niveaux de la catégorie Opérateurs :

- E6 à E7 : 11% d'écart, 298 € mensuel
- E8 à E9 : 8% d'écart, 239 € mensuel
- S1 à S2 et S8 à S9 : 7% d'écart, respectivement 203 et 290 € mensuel TC1 à TC3 et TC4 à TC5: 7% d'écart, 240 € mensuel
- TCS1 à TCS3 : 5%, 244 € mensuel
- BC1 à BC3 et BC4 à BC8 : 9%, respectivement 229 et 315 € mensuel MAE1 à MAE3 : 7%, 238 € mensuel
- MAE4 à MAE6 : 292 € mensuel.

Et se confirme pour les rémunérations par tranche d'âge. Les écarts les plus élevés concernent les tranches :

- 26 à 35 ans : 11% d'écart, 300 € mensuel
- 36 à 45 ans : 10%, 312 € mensuel Plus de 56 ans : 8%; 295 € mensuel.

Concernant l'encadrement : l'écart se réduit pour les maîtrises passant de 6,3 % à 5,6%, à 251 € mensuel, et augmente pour les cadres de 6% à 7%, 395 € mensuel. Un indicateur des rémunérations mensuelles moyenne brutes avec la répartition par domaine professionnel pour la catégorie cadre pourrait aider à objectiver l'écart constaté.

Toutefois, l'analyse par tranches d'âge montre des écarts significatifs avec, pour les moins de 26 ans, un écart de 19 % dans la catégorie cadres, représentant 384 €, et 20 % dans la catégorie Maîtrises, soit 340 €. De plus, pour les maîtrises, l'écart pour la tranche 26-35 ans s'élève à 11%, ce qui représente 410 € mensuel. Pour les autres tranches d'âge, les écarts sont moins marqués, mais toujours en défaveur des femmes, à l'exception des 46-55 ans pour la catégorie Cadres avec un écart de 3% en défaveur des hommes.

Le temps partiel impacte négativement les avancements avec un nombre plus élevé d'augmentations plus faibles pour les cadres et maîtrises en temps partiel. Les hommes sont impactés encore plus fortement que les femmes et de façon plus marquée pour les cadres que pour les maîtrises.

FORMATION

Le taux de femmes ayant bénéficié de formations sur l'année 2022 est supérieur au taux de féminisation de l'entreprise. Cette différence est portée par la catégorie Opérateurs, où les femmes représentaient 21,3% des formées.

Si le nombre moyen d'heures de formation par salarié {indicateur 31 b) est équilibré, le nombre moyen d'heures de formation par salarié par action de formation (indicateur 32) présente des écarts selon les types de formation :

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
 - Le projet de bilan social 2022
 - Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022
-
- *Formation initiale : le nombre d'heures est supérieur pour les femmes dans la catégorie des opérateurs non qualifiés, ce qui est là encore cohérent avec la hausse du taux de féminisation au recrutement et en particulier pour les machinistes-receveurs. Un écart important est constaté pour la catégorie Cadres avec une moyenne de 5h de formation pour les femmes et de 45h pour les hommes qui n'a pas pu être expliqué en commission. Pour les agents de maîtrise un écart significatif est aussi constaté avec 82h de formation en moyenne pour les femmes et 103h pour les hommes.*
 - *"Accompagnement des parcours" : les femmes de la catégorie des opérateurs non qualifiés ont eu en moyenne 159h de formation en moins par salarié et par action de formation.*
 - *"Développement professionnel", les femmes de l'encadrement ont bénéficié de près de 3 fois moins d'heures de formation que les hommes.*

CONDITIONS DE TRAVAIL

Le nombre d'arrêts de travail pour maladie est en hausse de 18,2 % pour les hommes et 14,1 % pour les femmes. Comparativement au taux de féminisation de l'entreprise, les femmes ont eu plus d'arrêts maladie (22,7%) que les hommes.

Le nombre de journées d'absence pour maladie augmente de 18,6% pour les hommes et 11,7% pour les femmes avec des écarts significatifs :

- *Pour les opérateurs, le nombre de jours a augmenté de 19,6% pour les hommes et 10,6% pour les femmes.*
- *Dans l'encadrement la tendance s'inverse, pour les Agents de Maîtrise le nombre de jours augmente de 8,1% pour les hommes et 19,6% pour les femmes, pour les Cadres, il augmente de 3% pour les hommes et 12,3% pour les femmes. Comparativement au taux de féminisation de l'entreprise, les femmes ont eu plus de journées d'absence (25,5% des journées d'arrêt maladie).*

Pour les arrêts maladie de plus de 60 jours ayant donné lieu à un examen de reprise du travail, elles sont concernées par 26,5% des arrêts et 27,4% du nombre de jours d'absence.

Le nombre d'accidents et d'accidents de travail augmente pour les hommes et les femmes.

Les agressions sont la première cause d'accidents de travail et représentent 45,2% des accidents pour les femmes et 32,1% pour les hommes. La deuxième cause d'accidents sont ceux de circulations, manutention et stockage, avec 26% des accidents pour les femmes et 27,2% pour les hommes.

CONGES PARTENITE

Le 1^{er} juillet 2021, des mesures réglementaires ont fait passer les congés paternité de 11 à 25 jours (en plus des 3 jours de congé naissance obligatoires) et de 21 à 35 jours pour des naissances multiples. En 2020 les congés paternité étaient pris à 94,6%, ce taux était tombé à 88% en 2021 et chute à 70% en 2022.

Si ce congé n'est pas obligatoire et relève de la volonté du parent, il conviendrait toutefois de s'assurer qu'il n'existe pas de causes internes à l'entreprise qui feraient renoncer à la prise de ce congé en totalité, comme par exemple des effets négatifs sur la rémunération (perte de primes

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

qui ne pourraient être supportables par les familles et en particulier en période d'inflation), surcharge de travail avec impossibilité de s'absenter pendant près d'un mois, crainte des biais culturels (conscients ou inconscients) qui impacteraient l'avancement sur l'année.

INDEX EGALITE

La RATP a obtenu en 2022 la note de 100 sur 100 à l'index égalité, ce qui détonne avec l'analyse du rapport de situation comparée présentée dans ce rapport et en particulier pour les écarts de rémunération que ce soit par catégories, par niveaux, par domaines ou par tranches d'âge.

Cet indicateur (qui compte pour 40 points) est calculé sur la rémunération annuelle brute moyenne en équivalent temps plein par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge, avec un seuil de pertinence de 5%.

Il n'intègre pas les primes de sujétion, primes d'ancienneté, heures supplémentaires et heures complémentaires ni les majorations sur les heures travaillées les dimanches et jours fériés. L'entreprise utilise les grilles salariales comme éléments de référence.

Une vertu, toutefois, à l'index égalité : la mesure du nombre de femmes augmentées à leur retour de congés maternité. L'entreprise a mis en place en 2019 un dispositif interne d'alerte, de suivi et de rattrapage qui lui permet d'obtenir les 15 points sur 15. Pour autant, il est regrettable qu'aucune campagne de rattrapage n'ait été réalisée pour les femmes ayant été victime de discrimination au retour de congé maternité avant la mise en place de l'index.

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

M. BOURGEOIS.-

Monsieur le Président, Cher-e-s collègues,

A cette séance du CSE Central du 12 juillet, vous nous présentez ce rapport de la situation comparée entre les femmes et les hommes à la RATP. Depuis l'année 2003 et la signature de son 1^{er} accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la RATP est porteuse d'une politique visant l'égalité professionnelle et salariale. Cet accord garantit les conditions égales à tous les postes de l'entreprise, à la mobilité, à la formation, aux responsabilités professionnelles, aux mêmes principes de rémunération et veille à ce que les retours de congé de maternité, d'adoption ou le temps partiel (ainsi que le dispositif proche aidant) n'impactent pas négativement l'avancement des agents concernés. L'un des enjeux de l'entreprise est de faire progresser son taux de féminisation.

Depuis 2017, la RATP s'est par ailleurs dotée d'un programme intitulé "RATP au féminin" étant l'un des vecteurs de promotion de l'engagement collectif visant à faire progresser la diversité et la mixité au sein des organisations du Groupe RATP. En 2022, les départements ont été accompagnés dans le déploiement d'actions de sensibilisation aux agissements sexistes ou encore à la lutte contre les discriminations au travail sous plusieurs formats : temps d'échanges dédiés aux femmes, dédiés aux hommes ou mixtes, formation d'ambassadeurs ou ateliers.

Les élus CGT resteront vigilants pour que l'entreprise garantisse les mêmes principes de rémunération et de déroulement de carrière pour les femmes et les hommes. Le suivi, des retours de congés de maternité et d'adoption, garantit une équité de traitement et le non-respect de ces congés sur le déroulement de carrière.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et à âge comparables (40 points obtenus).

La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes (20 points obtenus).

La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes (15 points obtenus).

Toutes les salariées augmentées à leur retour de congés maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence (15 points obtenus).

Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points obtenus).

Le COMEX RATP compte 6 femmes et 5 hommes soit 55 % de femmes et 45 % d'hommes sur 2022.

Les cadres dirigeants comptent 37 % de femmes et 63 % d'hommes sur la même période.

Ces résultats, obtenus en 2021 et 2022, démontrent l'engagement de tous les salarié.e.s et de la ligne managériale à lutter contre les stéréotypes et à faire évoluer les mentalités.

Un des enjeux de l'année 2023 est de renégocier l'accord Égalité Professionnelle dans le but de poursuivre l'ensemble des actions concourant aux engagements pris et d'être force de propositions pour aller encore plus loin afin de garantir, au mieux, l'égalité femmes /hommes.

Pour augmenter le taux de féminisation de l'entreprise, la RATP doit continuer de développer l'attractivité des métiers peu féminisés, via le déploiement de campagnes de communication, la participation à des événements de recrutement dédiés comme le job dating et le développement de partenariats associatifs.

Les élus CGT ont constaté, sur le thème des effectifs, une augmentation de 0,2 % d'embauches des femmes, soit un taux de féminisation de 21,2 %.

Le taux de femmes reste toujours très faible pour les métiers de la maintenance à 5,4 %, maîtrise 1,4 % et 0 % dans l'ingénierie.

La RATP, particulièrement dans ces filières, doit être très vigilante et être mobilisée pour améliorer ces effectifs.

A contrario, le nombre d'hommes baisse à nouveau significativement. En 2020, il y avait 37 147 hommes, 36 459 en 2021 et en 2022, ils ne sont "plus" que 35 633, soit 1 514 hommes de moins en 2 ans, mettant le taux d'hommes dans l'entreprise à 78,8 %.

Les élus ont également observé dans le tableau 11a, une diminution de 52 femmes en 2 ans dans l'encadrement dans les items maîtrise et technicien supérieur. La catégorie cadre, quant à elle, évolue de 78 femmes.

Les élus CGT constatent malheureusement un fort déséquilibre entre les départements GIS (DRH)-JUR 70 % contre 7 % des départements dit "technique".

Le taux de féminisation par tranche d'âge montre aussi que le nombre d'hommes est plus important entre 36 et 55 ans et que celui des femmes qui est, lui, plus important dans les catégories moins de 26 ans à 35 ans.

Sur l'ensemble, 26,7 % des femmes ont moins de 26 ans contre 21,2 % dans l'entreprise, ce qui coïncide avec la volonté décrite de la Direction d'embaucher plus de femmes. Nous pouvons retrouver ces mêmes pourcentages dans toutes les différentes catégories.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Il y a aussi une forte diminution du nombre de femmes adhérant aux horaires variables contrairement à la catégorie masculine qui, toutefois, baisse doucement.

Quant aux horaires alternants et/ou décalés, de nuit, au forfait, cela reste stable depuis 2 ans, ainsi que l'embauche de 213 femmes contre 387 hommes de 2020 à 2022.

Les élus CGT constatent que le salaire moyen brut pour la catégorie cadre a de nouveau évolué sur l'ensemble des femmes et des hommes de +ou- 225 euros brut imposable.

Il y a aussi un gros différentiel dans la catégorie cadre supérieur en 2020 dont la rémunération moyenne était de 10 153 € pour une femme et de 10 474 € pour un homme et en 2022, pour une femme 10 279 € contre 11 011 € pour un homme soit une augmentation de 126 € contre 437 € pour les hommes, presque 4 fois plus, on pourrait se demander pourquoi ?

A contrario, nous remarquons que pour les catégories opérateurs non qualifiés et qualifiés, qui sont les plus bas salaires de l'entreprise, les augmentations sont les plus faibles de l'entreprise, elles varient de 120 € à 410 €. Et là aussi, nous nous apercevons qu'il y a une différence entre les femmes et les hommes, entre 2020 et 2022 dans la catégorie opérateurs qualifiés, les femmes ont seulement perçu 160 € contre 405 € pour les hommes.

Il est évidemment difficile de tirer des conclusions sur les chiffres donnés puisque la pyramide des âges et l'ancienneté dans l'entreprise jouent sur ces moyennes.

Le tableau 21d est peu lisible et difficile à interpréter. Surtout du fait que l'ancienneté n'est jamais la même entre les individus. L'écart salarial semble être en baisse ou équivalent selon les catégories, sauf pour celle des opérateurs qui augmente de 8,20 % à 9,90 %.

A la lecture des chiffres, les élus CGT remarquent que les formations en alternance et le Plan de Formation ont augmenté depuis 2021. Le taux de féminisation était sur une moyenne à 21 % depuis 2 ans et en 2022, elle est de 23,4 %.

En 2022, nous avons une diminution du nombre de femmes et d'hommes exposés à des risques professionnels sur toutes les différentes catégories par rapport à 2021.

Le risque Amiante concerne 3 femmes et 139 hommes.

Les élus CGT s'interrogent, comme la Direction, mais pas avec SECUREX, sur l'augmentation d'arrêts de travail qui est constatée pour l'ensemble des catégories, idem au sujet des journées d'absence.

Ils remarquent aussi une augmentation du nombre d'accidents de travail pour les hommes, passant de 1 513 en 2021 à 1 531 en 2022 et pour les femmes, 401 accidents sont recensés en 2021 contre 423 en 2022, idem pour les accidents de trajet.

Le nombre d'accidents concerne l'ensemble des accidents qu'ils soient reconnus ou non.

Le nombre de jours d'arrêt liés à ces accidents est également en baisse cette année.

Pour la CGT, force est de constater que les salariés n'ont, une nouvelle fois, pas pris la totalité de leurs jours de congés de paternité, passant de 88 % en 2021 à 70 % en 2022.

Les salariés ayant accédé à un temps partiel restent stables par rapport aux années précédentes.

L'existence de plusieurs formules d'organisations du travail facilite l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Les élus CGT constatent que des durées moyennes de changements de qualifications, de catégories ou de niveaux sont très difficilement interprétables compte tenu des divers facteurs de l'âge, de l'ancienneté, etc.

Il y a aussi la féminisation des catégories cadre, cadre supérieur et cadre de Direction qui est en augmentation, passant de 0,7 à 2,7, par rapport aux années précédentes.

Malgré une recherche d'embauches de personnel féminin, les chiffres sont bien trop faibles pour pouvoir faire des comparaisons efficaces.

Pour finir, les élus CGT appellent à la vigilance sur le déroulement de carrière femme/homme encadrant qui, contrairement au déroulement de carrière opérateur, n'est pas automatique et qui pourrait générer des différences de traitement.

Merci de votre écoute.

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

Je retiens le sujet de la rémunération. Dans le cadre des discussions que nous aurons dans les prochains mois, il faudra regarder ce point en détail pour bien comprendre. Dans les éléments que vous avez partagés, il y a des effets de biais de types de métiers. Il faut clarifier cela.

Les trois points qui constituent l'avis ont été exposés.

M. BAZIN.- Vous aurez remarqué que le niveau de salaire est à 300 € près. C'est indéniable, cela ressort souvent. Il manque donc 300 € dans l'ensemble des salaires du personnel RATP. Il serait bien de faire diligence pour répondre enfin à une demande de la CGT en ce sens, sachant qu'elle date de très longtemps.

Pour la réforme des retraites, heureusement que le cavalier a été introduit par certains pour penser à un côté social de la contre-réforme qui nous est imposée sur les 64 ans. Avec la lecture de Mme GUEROULT, nous aurions été affichés ou vilipendés parce que ce n'est pas au bon niveau.

Certains aspects ne sont pas du fait de la RATP, comme le peu de femmes qui sont dans les écoles qui forment à des métiers techniques, certes. Cependant, on n'est pas au bon niveau en termes de féminisation des métiers.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous sommes d'accord.

Madame GUEROULT ?

Mme GUEROULT.-

Argumentaire sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

La tendance à la hausse du taux de féminisation se confirme. Toutefois avec la génération des plus de 56 ans plus féminisée que le taux de l'entreprise et que les suivantes, cela peut avoir un effet négatif, en particulier si le vivier de recrutement ne permettait pas de compenser ces départs.

De même le taux de femmes pour les démissions est plus élevé que celui de l'entreprise, ce qui interroge sur les conditions de travail, d'accueil, de formations, d'opportunités de parcours professionnels, sans oublier les situations de violences sexuelles et sexistes (y compris harcèlement, discriminations, sexisme d'ambiance) qui peuvent inciter au départ de l'entreprise.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

Des déséquilibres importants sont constatés dans certains départements, avec une surreprésentation des femmes dans les départements des fonctions supports comme les Ressources humaines ou le Juridique et une sous-représentation dans les départements de la Maintenance et de la Sécurité.

S'il n'apparaît pas de discrimination au recrutement, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes concernant les salaires à l'embauche, la rémunération et les augmentations doit faire l'objet d'une analyse fine et d'un plan d'actions spécifique de rééquilibrage.

De trop grands écarts subsistent encore à ce jour, tels que :

- *Les écarts de salaires à situation égale. En 2022, dans l'entreprise, les femmes ont travaillé gratuitement à partir du 8 décembre pour les cadres, 12 décembre pour les agents de maîtrises et 22 novembre pour les opérateurs.*
- *Les écarts de rémunération pour les moins de 26 ans dans les catégories d'encadrement ; Le changement de niveau dans les mêmes temporalités.*
- *L'accès et la promotion au niveau supérieur dans les mêmes conditions de durée.*
- *La non-discrimination dans le déroulement des carrières pour les salariés en temps partiel, conformément aux engagements pris dans l'accord sur l'égalité professionnelle et salariale de 2019 et son avenant de mars 2020 et prévu dans le 5^{ème} accord en cours de négociation. De plus, cela créerait les conditions favorables à une meilleure répartition des temps partiels, en particulier dans l'encadrement.*

*Pour ces raisons, la commission égalité **propose un avis négatif.***

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous avons eu l'argumentaire sur le bilan social tout à l'heure, celui sur l'égalité hommes/femmes. Merci de nous proposer l'avis que vous soumettez à l'instance.

Mme AZEVEDO.-

Proposition d'avis sur la politique sociale de l'entreprise

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 12 juillet 2023 doivent émettre un avis sur la politique sociale de l'entreprise incluant les réalisations du plan de développement des compétences RATP pour l'année 2022, le projet de Bilan Social 2022, le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022.

*Au regard des commentaires sur la commission formation sur les réalisations du Plan de Développement des Compétences 2022 ; au regard des argumentaires de la commission économique sur le projet de Bilan Social 2022 ; au regard des argumentaires de la commission égalité professionnelle femme/homme sur le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022 ; les élus émettent un **avis négatif** sur la politique sociale de l'entreprise incluant les 3 items préalablement cités.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – CGT (5) – CFE-CGC (4)

→ L'avis négatif est adopté à l'unanimité.

- Les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2022
- Le projet de bilan social 2022
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons pris du retard. Je propose de reporter l'examen de la politique logement à 14 heures 15.

Je propose de suspendre la séance et de la reprendre à 14 heures 15 pour la conclure avec l'examen de la politique logement social. Nous avons une information à vous communiquer sur le Point Habitat en lien avec les violences croissantes que subissent les salariés du Point Habitat. Il y a un sujet sur l'enregistrement. C'est la caméra-piéton vocale pour eux. Nous aborderons les trois délibérations, puis nous poursuivrons par la séance extraordinaire consacrée à l'examen des comptes.

La séance, suspendue à 13 heures 10, est reprise à 14 heures 15.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur la politique Habitat 2022

Madame Catherine PORQUET, responsable d'unité spécialisée – DPS

Monsieur Luc LE DUGOU, chargé de prestations – DPS/CSP RH/ESE

Monsieur Ludovic RANDON, chargé de prestations – DPS/CSP RH/ESE

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été examiné par la commission logement, présidée par M. ORSINI, qui s'est réunie le 27 juin dernier. En son absence, M. CLEMENT a bien voulu prendre le relais.

M. CLEMENT.-

Rapport de la Commission Logement sur le Bilan 2022 de la politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des Prêts

La Commission Logement s'est tenue en présentiel le 28 juin 2023 à 14 h en présence des membres de la Direction suivants : Messieurs Luc LE DUGOU, responsable du Point Habitat, Ludovic RANDON, responsable des conseillers Habitat et Madame Virginie DAZARD, responsable prêts, cautions et partenariat du Point Habitat. Nous les remercions pour leurs présentations et la qualité des échanges.

L'entité "Point Habitat" au sein du département GIS, a la charge de faciliter, pour les salariés de la RATP, l'accès à un logement locatif social, de renforcer les aides destinées au financement de l'accession à la propriété et à l'amélioration du cadre de vie. L'ensemble de son périmètre d'action est cadré par le protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts. Il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2020, pour une période de 3 ans, le terme initial étant prévu au 31 décembre 2022.

LE LOGEMENT SOCIAL LOCATIF :

La demande de logement

Au 31 décembre 2022, le nombre de demandeurs de logement est porté à 2 888, en augmentation de 2,56 % par rapport à 2021. Afin d'être en cohérence avec le système de cotation de la plateforme AL'IN, le Point Habitat a dû revoir l'ensemble de son système de cotation initial. Sur un total demandeur de 2 888, 754 sont classifiés comme "Publics Prioritaires", 2 022 sont classifiés "hors publics prioritaires" et 112 concernent les "autres situations prioritaires". La répartition des principaux motifs évoqués à l'appui de la demande de logement témoigne d'une relative stabilité par rapport aux années précédentes, avec toujours une prédominance des demandes motivées par la taille du logement. Les motifs invoqués à la constitution du dossier restent en comparaison des années précédentes relativement stables avec une fois de plus une prédominance concernant les logements trop petits, non adaptés à la composition familiale des demandeurs (51 %). La répartition des demandes par catégories professionnelles met en exergue un delta très important entre opérateurs et encadrants. 93 % sont opérateurs contre seulement 7 % d'encadrants (Cadres et Agents de Maîtrise). Il est à noter que les machinistes-receveurs représentent 53 % des demandeurs. Ces chiffres restent sensiblement dans les mêmes proportions ces 7 dernières années. En termes de typologie, les logements F4 sont les plus demandés (34 %) suivis par les logements de type F3 (25 %). Concernant les demandes par sexe 79 % sont des hommes et 21 % sont des femmes. Quant à la moyenne d'âge des demandeurs, elle est de 38 ans, chiffre stable depuis ces 3 dernières années mais en croissance constante de 2010 à 2018. La situation familiale enregistre une hausse des demandeurs en union libre de 10 %. 39 % sont célibataires et 39 % sont mariés. Il est à noter qu'en 2022, 10 demandes en faveur des salariés propriétaires de leur résidence principale ont été acceptées. Il est précisé que ces demandes font l'objet d'une analyse particulière. En effet, des éléments factuels concernant la mise en vente du bien sont demandés et doivent être prouvés.

Les enquêtes menées auprès des locataires

Une enquête à la suite de congés à destination des salariés quittant leur logement a permis pour l'année 2022 d'en faire l'extraction suivante : 71 % concerne un logement trop petit, non adapté à la composition familiale ; 18 % à la suite de problèmes de voisinage et 21 % pour des raisons

de nuisances sonores. La tendance reste la même depuis 2015. Il est à noter que le trop faible pourcentage de retour d'enquête de la part des nouveaux locataires ne permet pas d'en extraire une tendance affinée. La complexité du process d'enquête via un courrier en est sûrement la cause, une simplification du process est en réflexion.

Le traitement des situations particulières

En conformité avec le protocole d'accord, les salariés en rupture d'hébergement ou en situation de grande précarité font l'objet d'une attention renforcée. 30 logements passerelles en moyenne annuelle permettent de répondre aux situations d'urgences. Ainsi 26 logements passerelles ont été proposés en 2022. Le dispositif DALO (Droit au Logement Opposable) s'est poursuivi en 2022. En parallèle, l'amélioration de la plateforme AL'IN et de l'espace entreprise a permis d'améliorer le suivi dans le traitement des différentes situations signalées. 370 demandeurs ont été signalés en 2022. 100 % de ces demandeurs ont eu au moins une proposition ou ont pu postuler sur un logement en ligne. 81 % ont accepté le logement. 19 n'ont pas eu de propositions, 219 (soit 92 %) ont pu être logés à la suite d'une proposition du Point Habitat ou à la suite d'un signalement de leur candidature sur AL'IN par le Point Habitat. Du fait du renforcement et du développement du suivi des demandes prioritaires, le nombre de demandeurs logés est en hausse de + 52 %. Une augmentation du nombre de signalements (+44 %) est également remarquée. Par ailleurs, la prise en compte des signalements sur la plateforme AL'IN, ainsi que les propositions de logements en direct, ont permis de mieux répondre aux demandeurs en situation d'extrême urgence. Concernant les situations de Handicap et comme les accords précédents, le protocole en vigueur prévoit également d'apporter une attention particulière aux salariés (ou aux membres de leur famille) présentant un handicap et demandeurs d'un logement. 27 situations ont été identifiées en 2022, 25 familles ont pu être logées dont 2 parmi les situations signalées en 2022.

Les logements réservés en droit de suite et "perdus pour un tour"

Dans le cadre du protocole 2020-2022, l'effort pour maintenir le nombre de logements en droit de suite "perdus pour un tour" s'est poursuivi avec 9 logements rendus en 2022. Une certaine réserve est de mise dans la mesure où ils ne concernent, en quasi-totalité, que des logements de RATP Habitat. Ces 9 logements n'ont pu être attribués, en cause un loyer trop élevé et un environnement dégradé.

Les souscriptions de logements

L'objectif réservataire de 400 réservations en moyenne annuelle connaît un dépassement avec 501 réservations en 2022 (dont 26 logements passerelles). Les conséquences de la pandémie du COVID 19 sont désormais moindres pour le logement social. L'année 2022 permet donc de compenser les résultats de l'année 2020 et d'afficher un dépassement de l'objectif réservataire en moyenne annuelle. Le panorama de répartition géographique confirme un rééquilibrage notable des réservations entre la 1^{ère} et la 2^{ème} couronne. En 2022, sur les 501 réservations 49 étaient localisées à Paris, 237 dans la 1^{ère} couronne et 215 dans les autres départements. La répartition par typologie témoigne toujours d'une insuffisance de grands logements, les F4 restant toujours la première typologie demandée. Concernant la participation financière de l'entreprise en matière de souscription, la dotation budgétaire total allouée est de 9 402 939 euros. Il est à préciser que l'intégralité de la dotation budgétaire, au titre d'Action Logement, est toujours consacrée à la réservation des logements locatifs. La participation de l'entreprise représente, comme pour les années antérieures, 0,50 % de la masse salariale, au-dessus de l'obligation légale de 0,45 %.

Les attributions de logement

L'objectif contractualisé dans le protocole acte un objectif en moyenne annuelle de 810 familles logées et est directement lié au taux de rotation des logements pour lesquels la RATP a un droit de suite. Malgré un contexte de très faible taux de turn-over, l'objectif est pratiquement atteint avec

768 familles logées en 2022. Les demandes satisfaites représentent 27 % des demandeurs, 95 % des logements ont été attribués à des opérateurs et 80 % aux personnes d'exploitation. En 2022, les logements de type F1 sont ceux dont le taux d'acceptation est le plus important (73%) suivi par les F3 (34 %) et les F2 (30%). Malgré des attributions en hausse, le déficit en grands logements se fait sentir avec un taux d'acceptation de 17 % pour les F4 et seulement 12% pour les F5/F6. De manière plus générale sur les 768 attributions 2022, 347 concernent les "Publics Prioritaires". Quant à la répartition des attributions de logements par département, il est observé une prédominance dans le 94 suivi par le 93 et le 92.

LES AIDES FINANCIERES :

Dans le cadre du protocole de janvier 2020 et dans la continuité des précédents, la RATP propose à ses salariés, via l'établissement bancaire partenaire SBE des prêts bonifiés pour l'accession à la propriété et l'amélioration du cadre de vie. Les différentes modalités sont : montant des prêts, taux et durée de remboursement qui sont cadrés par le protocole d'accord couvrant les années 2020 à 2022. La direction nous précise qu'elle n'est, en termes de volume d'offre, tenue à aucun objectif quantitatif.

L'ensemble des prêts proposés sont conformes au protocole en vigueur signé le 15 septembre 2020, à savoir :

- **Le prêt accession** qui a permis d'aider 64 salariés à réaliser leur souhait d'accéder à la propriété. L'âge moyen des acquéreurs est situé à une moyenne de 38 ans (70 % vivant en couple et 30 % vivant seul). 75 % d'hommes et 25 % de femmes y accèdent et se sont principalement des opérateurs à 75 %. Il est précisé que 33% des agents appartiennent au département RDS. En termes de catégorie de logement, 50% concernent des appartements et 47% des pavillons. En 2022 les acquisitions sont en hausse en Seine Saint Denis, les départements hors IDF ne représentent que 6% des acquisitions.
- **Le cautionnement des prêts immobiliers** : avec seulement 4 cautions accordées elles sont en baisses et expliquées par un prêt principal à faible coût proposé par la SBE depuis 2016.

D'autre part, différents prêts pour l'amélioration du cadre de vie et de l'habitat sont mis à disposition des salariés :

- Le prêt aux jeunes embauchés qui est en net recul par rapport aux années précédentes, seuls 4 salariés en ont bénéficié pour un montant de 12 000 euros.
- Les prêts travaux d'amélioration et cadre de vie qui est en nette augmentation comparativement aux années précédentes. 27 salariés en ont bénéficié pour un montant de 167 541 euros.
- Le prêt acquisition d'un véhicule qui est en légère baisse. 60 agents en ont bénéficié pour un montant de 810 185 euros.
- Le prêt travaux services de nuit qui est dédié au financement de travaux d'isolation phonique et/ou d'occultation de la lumière. 1 demande a été formulée en 2022. Il est à noter que la précédente demande datait de 2017.
- Le prêt consommation : 41 prêts ont été octroyés pour un montant de 161 300 euros.

Concernant les prêts d'amélioration du cadre de vie, il est précisé 22 demandes rejetées par le Point Habitat et 71 par la SBE.

La communication

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

Conditions d'accueil

Un nouveau dispositif de permanence téléphonique a été mis en place en 2021 avec, notamment, le comptage des appels et le rappel de tous les demandeurs ayant laissé un message. Sur 2022, il y a eu 12 524 appels dont 9 366 pris en charge en temps réel pendant la permanence téléphonique et 3 158 messages déposés par des agents qui ont été recontactés a posteriori. L'accueil physique a été remis en place, uniquement sur rendez-vous depuis le mois d'octobre 2021, 106 salariés ont été reçus en 2022.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur CLEMENT. Il était intéressant de partager ce bilan de l'année 2022 au regard des enjeux importants auxquels l'équipe est en train de faire face depuis le début de l'année 2023. Partir sur les bases solides que vous avez rappelées dans le rapport était important.

Y a-t-il des déclarations ?

M. MARQUES.-

Monsieur le Président,

Débuter notre déclaration sans évoquer les inégalités toujours plus grandissantes entre les populations, à l'heure où notre pays vit une période d'inflation inégalée, serait fermer les yeux sur la réalité que vivent énormément de salariés dans notre pays. L'augmentation du coût de la vie, de l'énergie... font peser sur les ménages Français une réelle difficulté pour boucler les fins de mois dans de bonnes dispositions.

Pour l'année 2022, ce ne sont pas moins de 72 % des Français qui estiment avoir perdu du pouvoir d'achat, dont 42 % estiment que ce dernier est faible. A contrario, pour l'année 2022 la fortune des 10 premiers milliardaires Français a augmenté de 189 milliards d'euros, soit l'équivalent de 2 ans de factures de gaz, d'électricité et de carburant de l'ensemble des Français. Pendant que ces milliardaires font toujours plus de bénéfices, ce sont plus de 3 français sur 10 qui n'arrivent pas à payer leurs factures en temps et en heure en 2022.

Et cette crise concerne aussi le logement. En 2022, ce sont toujours 2,4 millions de ménages qui sont en attente d'un logement, soit une hausse de 7 % par rapport à 2021.

La crise a exacerbé des inégalités déjà existantes, conséquence du démantèlement de notre système de protection sociale, fragilisé par des années de politiques fiscales au bénéfice des plus riches. Dans ce contexte, jamais les loyers et le logement n'ont été aussi chers en France et dans toute l'Europe.

La situation du logement à la RATP n'est pas différente. D'ailleurs, à la fin d'année 2022, ce ne sont pas moins de 2 888 demandeurs de logement inscrits au Point Habitat, chiffre en hausse de 2,56 % par rapport à l'année précédente. Nous remarquons aussi une baisse du nombre de logements "passerelle" pour l'année 2021 par rapport à 2022.

Le PDG de la RATP, lors de ses orientations stratégiques, nous annonçait que l'entreprise doit avoir une véritable politique ambitieuse sur le logement pour ses salariés. Entre les mots et les actes, il y a parfois un monde d'écart. Comment vouloir être compétitif et se dire que l'entreprise pourra loger ses salariés lorsque ce même PDG, lors d'une autre fonction au sein d'un Gouvernement, a participé grandement à la casse du logement social. La bonne volonté est une chose, les actes en sont une autre.

La CGT attend de la part de la Direction de l'entreprise des choix forts en matière de logement social, afin de pouvoir proposer des logements de qualité à ses agents. Un bon équilibre vie privée - vie professionnelle passe par un épanouissement, et être logé dans de bonnes conditions pour sa famille, cela aide à être épanoui dans son quotidien.

Force est de constater que, pour l'année 2022, les résultats ne sont pas au niveau espéré avec toujours une hausse des demandeurs de logements.

De nombreux salariés, pour pouvoir se loger correctement, doivent s'éloigner de leurs lieux de travail. Ce qui ne favorise pas l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle au regard des horaires atypiques de beaucoup de salariés liés aux contraintes d'exploitation.

Pour ces raisons, la CGT revendique toujours :

- *Pour tous, un logement digne avec un juste loyer.*
- *Une hausse significative de nos salaires car, sans un salaire au bon niveau, les agents RATP et leurs familles accumulent les obstacles afin de pouvoir se loger correctement.*

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur MARQUES. Y a-t-il d'autres déclarations ?

Vous voulez synthétiser l'année 2022 ?

M. LE DUIGOU.- Sur la déclaration et la lecture du communiqué relatif à la commission logement, le bilan logement 2022 n'est pas lié aux annonces du P.-D.G. actuel. À cet instant, 2022 est redevable de 2022. Les chiffres sont insuffisants, 768 familles sont logées. En Île-de-France, 10 % des demandeurs sont logés, sachant que les demandes sont au nombre de 780 000. La demande augmente considérablement. Ce n'est pas un problème d'entreprise mais avant tout d'organisation et du territoire, puisque les emplois se trouvent dans quelques régions et spécifiquement en Ile-de-France. Le logement et le foncier étant assez rares en Île-de-France, voire plus chers qu'ailleurs, cela pose des soucis. On ne peut pas se satisfaire de loger 768 familles si l'objectif est de 810. On peut toutefois en déduire qu'on loge globalement 27 % de nos demandeurs alors que c'est 10 % en Île-de-France, tous réservataires confondus. Pour les autres salariés, Action Logement en loge autour de 22 %. Le delta n'est pas si important mais pour les 5 ou 6 % de salariés RATP concernés, c'est un vrai plus.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour les équipes du Point Habitat, c'est une satisfaction de "surperformer" par rapport à leurs homologues ou aux personnes qui font le même métier.

M. LE DUIGOU.- Un deuxième aspect est déterminant dans le travail effectué par le Point Habitat et ses équipes. Bien entendu, il y a l'aspect quantitatif du nombre de familles logées. Nous sommes la seule entreprise à avoir un objectif dans un accord collectif. La SNCF, La Poste, les grands Groupes, qui ont à la fois des bailleurs sociaux et des services logement, n'ont pas d'accords collectifs avec les organisations syndicales, dans lesquels on trouve un objectif de familles logées. Il y a aussi l'aspect qualitatif du travail réalisé. Des efforts conséquents seront mis en place par l'entreprise en 2023-2024. Cela nous permettra de loger un plus grand nombre de familles, mais il y a aussi un travail d'accompagnement qualitatif pour faire en sorte que les demandes de logement soient les mieux perçues possible par les bailleurs. L'expression n'est pas très française, mais il faut garder à l'esprit que le rôle d'accompagnement et de conseil par rapport aux demandeurs de logement est important avec la plateforme AL'in. Nous avons constaté que de nombreuses entreprises se plaignaient du fait que les salariés étaient un peu perdus avec le dispositif mis en place et qu'il y avait éventuellement des bugs. Dans cette salle, des salariés ont fait remonter cette information. Ce rôle de conseil et d'accompagnement est important.

Au-delà, il peut être gratifiant pour les équipes de participer à la résolution d'une situation, même s'il faut toujours rester modeste. C'est une chaîne au bout de laquelle c'est le bailleur social qui décide. Ce n'est pas l'entreprise qui décide quel dossier obtiendra le logement.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DELPRAT ?

M. DELPRAT.- Quelques réflexions. Nous nous satisfaisons, même si nous voudrions toujours plus. Le propre d'un militant syndical est d'obtenir le maximum. Au regard des chiffres sur le logement social en Île-de-France, il est évident que le Point Habitat remplit plus qu'honorablement sa mission.

Malgré tout, avec l'inflation, etc., la société est en crise. J'ai appris récemment que l'augmentation du livret A gênait le montage des projets pour les bailleurs sociaux. Même si notre volonté est d'augmenter le nombre de projets, leur montage et leur financement risquent d'être plus compliqués que par le passé. Nous pourrions avoir un point spécifique sur ces questions car en tant qu'organisations syndicales, nous n'avons pas le bon niveau de connaissance sur les montages financiers pour réaliser des immeubles de logements sociaux.

Ma question et mon inquiétude portent sur l'avenir. L'ouverture à la concurrence et la perte de 19 000 salariés qui ne seront plus dans le Groupe RATP laissent planer quelques inquiétudes quant à la pérennité du service du Point Habitat. Nous aimerions vous entendre, Monsieur le Président ou Monsieur LE DUGOU en tant que responsable, sur la manière dont vous voyez l'avenir à la suite de l'ouverture à la concurrence. Quelles sont vos réflexions par rapport à l'impact du possible départ de 19 000 salariés ?

Enfin, avez-vous avancé sur l'idée de faire un Point Habitat qui répondrait aux attentes du Groupe RATP dans sa globalité sur le secteur francilien ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je vois -comme les équipes, me semble-t-il- l'avenir serein et dégagé, pour des raisons dont vous avez dû prendre connaissance. Dans la dernière version de l'accord logement, nous avons ouvert à toutes les filiales la possibilité d'adhérer au dispositif. La première traduction de cette évolution est que CAP Île-de-France a d'ores et déjà signé avec le Point Habitat une convention qui permet à toutes ses filiales de rang 2 de bénéficier d'un service adapté. Bravo aux équipes de Point Habitat d'avoir su calibrer leurs prestations en fonction des besoins des filiales. RES a signé la convention puisque cela se passera par son intermédiaire. Pardon, c'est M. BEROUET* qui, en tant que DSP, a signé la convention avec M. LETY.

Les deux premières briques du cadre social Groupe, en tout cas en Île-de-France, sont le Point Habitat, suivi des assistantes sociales et de Pimprenelle. Ce sont les trois sujets signés par CAP Île-de-France. Nous voudrions rapidement discuter de la question de la mobilité des opérateurs et des agents de maîtrise, au moins en région parisienne. Je ne sais pas si nous arriverons au périmètre France. Le Point Habitat est l'un des éléments pionniers du cadre social du Groupe.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je vous remercie Monsieur le Président. Comme mon collègue de FO, je félicite M. LE DUGOU et l'ensemble des personnes du Point Habitat, qui s'occupent très convenablement des dossiers et font en sorte que cela avance. Il faut se féliciter d'avoir des personnes de qualité, qui s'attachent à faire bien. Cela étant, c'est vers l'entreprise que je me tourne. Je trouve que le pourcentage de logements proposés par le Point Habitat, qui sont issus de programmes de construction portés par lui pour permettre de répondre à la demande, est toujours assez éloigné de la réalité de l'entreprise. Malgré les efforts réalisés, un certain nombre d'agents n'ont toujours pas de logement. Une partie de ces logements est préemptée par d'autres bailleurs. Au regard du volume, je

trouve que seule une petite quantité est réservée à la RATP. Quand y aura-t-il une vraie politique de l'entreprise pour trouver des logements pour le personnel qu'elle est censée recruter ? Ce serait une problématique en moins à traiter.

M. LE PRÉSIDENT.- L'entreprise et M. LE DUIGOU, c'est pareil. C'est donc M. LE DUIGOU qui va répondre.

M. LE DUIGOU.- Je vais répondre en faisant un détour sur ce qu'a dit M. DELPRAT sur le livret A. Quand le livret A est à 3 %, c'est intéressant pour les épargnants mais moins pour les bailleurs sociaux, puisque les prêts qui leur servent à construire des logements sont capés sur le taux du livret A. Quand il est à 1,5 %, ce n'est pas plaisant pour les épargnants mais mieux pour les bailleurs sociaux. À 3 %, les bailleurs sociaux empruntent, mais à des conditions moins favorables. C'est une des particularités du logement social.

M. LE SECRÉTAIRE.- Pour les particuliers, ils ne sont pas capés.

M. LE DUIGOU.- Tout à fait. Ils sont capés uniquement pour les bailleurs sociaux sur le taux du livret A. Quand le livret A est très bas, cela fait protester les épargnants mais les bailleurs sociaux ont des taux d'emprunts intéressants.

J'entends que le volume est insuffisant. En 2023, davantage de logements seront disponibles pour les salariés RATP. En Île-de-France, la situation est telle que l'on part de très loin, 780 000 demandes en Île-de-France, 75 000 familles logées. Or le temps de la décision et celui de la construction ne sont pas les mêmes. Même s'il y avait une volonté politique -elle peut exister-, il faut le foncier et le temps de la construction. Il existe un autre indicateur dans la politique logement, les agréments de logements sociaux. Quand le nombre d'agréments baisse, on sait qu'il y aura une chute des logements sociaux produits trois ou quatre ans plus tard.

En Île-de-France, se pose également le problème du foncier. Cela a été évoqué dans le rapport de la commission. Le rééquilibrage sur la 2^{ème} et la 1^{ère} couronne est aussi lié au fait que l'on trouve plus de grands logements dans les départements de la 2^{ème} couronne en raison de la loi SRU qui incite les Communes à faire du logement social, et parce qu'il y a plus de foncier en Seine-et-Marne que dans les Hauts-de-Seine ou qu'en Seine-Saint-Denis. L'offre de logements sera plus développée sur la 2^{ème} couronne. C'est aussi la réalité de l'Île-de-France que l'on doit prendre en compte.

M. LE PRÉSIDENT.- Trois grands axes sont en cours de travail. La convention signée il y a 15 jours nous permettra de disposer d'offres de logements en foyers qui seront réservés pour élargir notre offre de logements pour les salariés qui ne sont pas encore embauchés, qui sont en formation et qui peuvent venir de province. Nous développons une offre qui n'existait pas jusqu'à présent.

Nous allons essayer de poursuivre un deuxième axe en essayant d'avoir plus de logements réservés. C'est un gros travail qui est en cours. Des annonces seront faites quand ce sera prêt.

Nous explorons une troisième direction en réalisant un gros travail sur les données. Nous sommes en train de mieux exploiter les données internes et celles disponibles en externe, pour croiser le lieu déclaré dans les systèmes de l'entreprise avec le lieu d'habitation des personnes. Cela nous permet de mieux identifier les zones dans lesquelles les salariés ont des difficultés à se loger et d'orienter. Le délai de latence évoqué par M. LE DUIGOU, entre la décision de construire et la livraison de l'habitat, prend des années, mais nous essayons d'orienter le programme d'investissements de RATP Habitat en fonction des besoins mieux identifiés des salariés.

Ce sont les trois pistes que nous poursuivons.

Monsieur MARQUES ?

M. MARQUES.- Avec les crises géopolitiques actuelles, nous savons que le secteur de la construction civile est compliqué, que le nombre de logements est en baisse au même titre que celui des permis de construire, que les promoteurs publics et privés n'ont pas les moyens d'investir. Quelle est votre vision sur le nombre de logements que vous pourrez acquérir ou construire dans les prochaines années ?

M. LE DUIGOU.- Parmi les évolutions, il y a le recrutement sur des métiers pour lesquels nous allons chercher des candidats en province. Il faut trouver un équilibre entre la politique menée sur ce public et les salariés qui sont déjà en poste dans l'entreprise et qui peuvent habiter dans des logements inadaptés ou trop éloignés. Ce n'est pas un versant contre un autre, nous allons travailler sur les deux.

Par rapport aux Jeux Olympiques et aux difficultés des promoteurs, il existe des mesures. Les promoteurs ont actuellement un souci pour commercialiser des programmes. Action Logement a signé la convention quinquennale avec l'État, et s'est engagé à racheter des logements à des promoteurs. Ce qui est arrivé avec la Caisse des dépôts et consignations, qui est "le bras armé" de l'État en termes de système bancaire, est identique. Elle va aussi racheter des logements à des promoteurs. Cela permet de répondre à une première question.

Quant aux Jeux Olympiques, je n'ai pas les éléments de réponse, mais des logements seront construits pour l'occasion. À certains endroits, notamment dans le secteur d'Aubervilliers, il est prévu qu'ils redeviennent des logements publics. Ils ne seront pas dévolus uniquement pour le sport.

M. LE PRÉSIDENT.- Leur commercialisation a même commencé d'après ce que nous avons compris. Les chambres du Village olympique commencent à être pré-vendues à des acquéreurs.

M. LE DUIGOU.- Un point sur les travaux réalisés avec Action Logement. Il s'agit de récupérer des logements dans "les rendus", c'est-à-dire dans les logements qui n'ont pas trouvé preneur et qui sont remis au bailleur qui en fait ce qu'il veut par la suite. Cette petite niche nous permet de travailler pour récupérer des logements, y compris avec un engagement conséquent de l'entreprise. L'un ne va pas sans l'autre.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- En 2023, la principale mission du Point Habitat portera sur les nouveaux entrants, l'idée étant de recruter le plus largement possible. Quand on est agent RATP, le logement est un problème, mais il l'est aussi quand on est en cours de commissionnement, que l'on n'a pas de CDI. Je pense qu'en donnant la possibilité de se loger, cette offre sera un plus pour que les salariés viennent travailler à la RATP au lieu d'aller ailleurs.

J'ai connu dans mes attachements des collègues qui dormaient dans leur véhicule. Le Point Habitat a-t-il les moyens d'éviter cela ?

Avec la guerre en Ukraine, des appartements sont-ils préemptés pour les loger sur le panel des logements du Point Habitat ?

M. LE PRÉSIDENT.- Les réfugiés ukrainiens ?

M. KERLEU.- Oui.

M. LE DUIGOU.- La question des réfugiés ukrainiens s'est posée au début de l'exode, lorsque des Ukrainiens sont arrivés en France ou en Europe avec la problématique logement et celle de l'emploi. Des logements ont été mis à disposition en région parisienne, en Île-de-France, mais il y a rapidement eu des départs vers la province. Je réagis avec une casquette francilienne.

Pour répondre à la première question, si un salarié est en rupture complète d'hébergement et dort dans sa voiture, nous avons des solutions mais pas pour le soir même, c'est la réserve. Cela n'a jamais existé, même autrefois. Nous n'avons pas les clés d'un logement dans un tiroir en attendant que quelqu'un se présente. En revanche, il y a des solutions à trouver avec le Point Habitat ou en partenariat avec Action Logement. Nous avons vécu des situations particulières de ce type, alors que des agents étaient en grande difficulté. Il y a eu une prise en charge hôtelière de 50 % des frais d'hôtel par Action Logement pour quelques collègues qui se trouvaient dans des situations très difficiles. Cela a permis de niveler la base de départ pour mieux repartir. Ensuite, ils ont été relogés. Certains avaient été expulsés pour des dettes locatives. On est parfois face à une forme de "poly problèmes" quand les soucis se cumulent, s'additionnent, et rendent la situation plus compliquée.

Il n'est pas possible de trouver une solution d'hébergement le soir même, même provisoire. Je réponds donc oui à votre question, mais avec la réserve qu'un logement n'est pas disponible immédiatement.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur DELPRAT ?

M. DELPRAT.-

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur la politique Habitat 2022

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 12 juillet 2023 doivent émettre un avis sur le bilan 2022 de la politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts.

Dans un contexte locatif où l'offre reste très inférieure à la demande, la situation du logement social demeure très dégradée en Ile-de-France. Néanmoins, malgré un environnement défavorable, l'objectif 2022 portant sur "l'objectif réservataire en moyenne annuelle" est atteint et quasi-atteint concernant le nombre de familles logées. Les détails chiffrés nous confortent dans l'intérêt porté par le Point Habitat aux situations particulières notamment celles des agents en rupture d'hébergement avérée ou à venir.

Les différents prêts proposés sont conformes au protocole couvrant la période 2020 à 2022. Ils sont accompagnés de taux d'intérêt plutôt attractifs ou du moins relativement compétitifs en comparaison de ceux proposés de nos jours dans les différentes banques.

Le vecteur en communication principale reste Urban-Web, mais il n'en demeure pas moins nécessaire, et cela même si le point Habitat n'est nullement tenu par un objectif quantitatif, de continuer à améliorer la visibilité des différentes offres et ainsi renforcer l'attractivité auprès des salariés de l'entreprise.

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

En conséquence, les élus émettent un avis positif sur le bilan 2022 de la politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous avons désormais 12 votants, deux de moins que ce matin (MM. TURBAN et BOURGEOIS).

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) — CFE-CGC (4)

Abstention : CGT (3)

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

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation de la mise en place de l'enregistrement des appels téléphoniques entre les usagers et le Point Habitat

Madame Catherine PORQUET, responsable d'unité spécialisée – DPS

Monsieur Luc LE DUIGOU, chargé de prestations – DPS/CSP RH/ESE

Monsieur Ludovic RANDON, chargé de prestations – DPS/CSP RH/ESE

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Mme KAÏS a la parole pour le rapport de la commission.

Mme KAÏS.-

Rapport de la Commission Logement sur la mise en place d'un dispositif permettant d'enregistrer les conversations entrantes à la permanence téléphonique du Point Habitat, en vue de lutter contre les incivilités et les propos inacceptables

Ce projet a pour origine la multiplication des atteintes verbales supportées par les différents conseillers du Point Habitat.

En effet, la situation extrêmement dégradée du logement social en Ile-de-France entraîne de facto de nombreuses frustrations chez les demandeurs salariés de l'entreprise.

Certaines de ces frustrations se sont bien malheureusement traduites par de nombreuses altercations incluant menaces, insultes et intimidations. A titre d'exemple, au mois de novembre 2022 et alors qu'il assurait la permanence téléphonique, un conseiller a été victime de propos inadaptés et inacceptables. Il nous est précisé qu'à ce jour, le salarié en question est toujours en accident de travail.

Le dispositif d'enregistrement systématique de toutes les conversations sera intégré à l'instar du centre d'appels du service clientèle de CML sur les Serveurs Vocaux Interactifs Centralisé de la RATP. L'objectif est ainsi de dissuader tout comportement inacceptable qui pourrait se produire lors des échanges. Un message d'accueil informera l'appelant de l'enregistrement de la conversation. Ces dernières seront conservées 7 jours avant effacement des données.

En parallèle, les conseillers continueront de bénéficier de lignes téléphoniques non reliées au système d'enregistrement pour des appels autres que ceux avec les usagers de Point Habitat. La mise en place de ce dispositif est prévue pour le 3^{ème} trimestre 2023 et n'aura nullement comme finalité de servir de levier afin d'évaluer les conseillers Habitat.

En termes de process, dès lors qu'une situation inacceptable est constatée, le conseiller Habitat avise son encadrement qui prendra par la suite connaissance de l'enregistrement. Un débriefing sera alors opéré avec ce dernier.

Les coûts d'intégration du système sont de 6,95 K€.

Les élus regrettent qu'il faille en venir à ce type de dispositif, mais au regard des différentes dérives constatées ils s'associent pleinement à cette démarche protectrice envers les salariés du Point Habitat.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons évoqué lors d'une dernière séance la recrudescence des comportements violents des agents vis-à-vis de collègues de la RATP, des services de santé, de la CCAS, etc. Tous les agents au contact de leurs collègues voient poindre ce type de comportement. Il nous faut prendre des mesures pour préserver la santé et la sécurité de nos collègues.

M. LE SECRÉTAIRE.- Hélas, cela ne se passe pas seulement au Point Habitat. Le CE a été obligé de mettre en place le même procédé à la suite de l'intervention de nos élus locaux. Ils se faisaient insulter régulièrement par des agents qui n'obtenaient pas satisfaction pour une prestation escomptée. Nous avons dû recourir à ce type de procédure parce qu'il y avait de la souffrance dans le cadre de leur activité professionnelle. C'est un phénomène ennuyeux, d'autant que ces agents RATP ne sont là que pour rendre service à des salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame GUEROULT ?

Mme GUEROULT.- Nous sommes tous d'accord, il est affligeant de devoir en arriver à de tels systèmes pour se protéger d'agressions extérieures. Le dispositif est destiné à intervenir et à agir une fois que le mal s'est produit, sachant que ces situations sont inacceptables et insupportables. Cela étant, un tel outil peut être utilisé à des fins plus ou moins favorables. Si vous donnez un marteau à deux individus, l'un construira une maison mais l'autre fera plus de dégâts. Quels garde-fous sont mis en place pour que la solution proposée ne se retourne pas contre les salariés du Point Habitat ? Je pense à la situation d'une personne qui aurait été insultée ou maltraitée au téléphone, à qui on reprocherait après avoir écouté l'enregistrement, de ne pas avoir procédé de la bonne façon, ou à une situation dans laquelle on minimiserait l'agression. De victime, elle deviendrait presque coupable. C'est une illustration de la façon dont on peut détourner un outil mis en place pour protéger. Je le répète, je suis d'accord avec tout ce qui peut être mis en œuvre pour protéger. La violence est inacceptable dans l'environnement du travail comme en privé. Quand elle se manifeste entre collègues, c'est incompréhensible.

Quels sont les garde-fous pour éviter que l'outil ne se retourne contre ceux qu'il est censé aider ?

M. LE PRÉSIDENT.- Nous nous sommes rencontrés avec les équipes. Indépendamment de ces enregistrements, il y a un effort de formation des équipes du Point Habitat à la gestion de ces gestes et de ces conversations difficiles, pour leur expliquer comment réagir. Votre intervention me fait penser à des gestes métier de contrôleur ou de GPSR. Nous avons souvent parlé dans cette instance de la formation à la gestion du stress des machinistes-receveurs. Nous savons que l'attitude adoptée en tant qu'agressé peut envenimer la situation. Il me paraîtrait intéressant et utile d'utiliser ces enregistrements comme éléments de REX réguliers pour améliorer les formations préventives, sans attendre qu'il y ait des problèmes.

Le comportement peut être inapproprié des deux côtés. Je n'ai pas de préjugé défavorable à l'égard des appelants. Pour répondre de façon complète, il n'est pas exclu que l'on s'aperçoive que des personnes se comportent mal vis-à-vis des clients.

M. LE DUIGOU.- Ce n'est pas l'idée. Le REX est déjà fait, indépendamment des enregistrements. Quand une communication téléphonique ou un entretien sur rendez-vous ne se passe pas bien, on débriefe avec les intéressés, à savoir le collègue et l'équipe du Point Habitat. Il y aura une triangulation. Quand cela se passe mal avec un client, une autre personne reprend la conversation ou l'entretien. Par ailleurs, il y a une vraie demande des salariés du Point Habitat pour avoir des dispositifs adéquats.

Je suis responsable du Point Habitat depuis 2013. À une époque où nous étions encore à Lyon-Bercy, nous avions des soucis avec certains collègues qui étaient demandeurs de logement, qui voulaient rentrer après la fermeture des portes et forçaient un peu le passage. Ont été mises en place assez tôt des formations sur ces dispositifs, sur l'accueil physique et téléphonique. La période du Covid a créé un vide pour tout le monde, y compris dans le domaine de la formation. Ce travail est fait, il est important de le faire. Nous avons un outil dissuasif, mais nous faisons déjà le REX. Il y a deux façons de le faire. La première consiste à trouver un élément fautif, mais ce n'est pas la démarche. La seconde est de trouver un élément pédagogique permettant de faire progresser tout le monde.

Lors de la première formation qui a eu lieu sur la gestion des appels téléphoniques, qui est différente de la gestion des situations conflictuelles en face-à-face, on avait laissé les conseillers entre eux après avoir hésité à intégrer le staff du Point Habitat. Nous savions qu'un conseiller, qui est parti, avait des difficultés à rappeler les demandeurs de logement pour leur annoncer que leur dossier n'avait pas été retenu. Il avait du mal à expliquer qu'un dossier n'avait pas été retenu par le bailleur, a

fortiori quand cela concernait des agents qui se trouvaient dans une situation difficile. Il n'avait pas la distance nécessaire pour entreprendre cette démarche. Il l'a évoqué lors de la formation à la gestion des situations téléphoniques parce que tous ses collègues s'en plaignaient, cela créait des différends. Il n'a pas été stigmatisé ni sanctionné par rapport à cela, nous avons travaillé le sujet. C'était son point faible.

L'outil dissuasif peut être un outil de REX, comme il en existe déjà. Pour être concret, nous n'avons pas la prétention d'être un modèle et nous savons que tout le monde peut faire une erreur mais il ne faut pas "la cacher sous le tapis", il faut la partager. Nous sommes tous "sur la même branche" dans le sens où si M. LE DUIGOU fait une erreur, M. RANDON prend aussi. Certes, chacun a sa personnalité mais on tient à conserver cet aspect "équipe" sans tomber dans des travers individualistes que l'on voit ailleurs. Nous sommes tous responsables du service rendu. Cela fonctionne assez bien.

Mme GUEROULT.- Les éléments que vous avez donnés sont ceux qui répondent le mieux à la situation, vous êtes dans une recherche d'amélioration. C'est un cercle vertueux par rapport à une situation qui n'était pas optimale et pas une recherche de la faute. Cela évite les dérives d'un outil, je vous en remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Des messages sont laissés au Point Habitat. Aujourd'hui, y a-t-il des agents qui laissent aussi des messages... ? Je ne dirai pas d'insultes. Sachant qu'ils sont sur un répondeur, est-ce qu'ils se laissent aller ? S'ils sont informés que la conversation est enregistrée, cela peut limiter la violence des propos. Cela étant, si des agents se lâchent déjà sur la messagerie, je me demande si cela va les freiner.

L'enregistrement fonctionnera-t-il automatiquement ou le choix d'être enregistré sera-t-il proposé ?

M. RANDON.- Il n'y a eu aucune insulte sur les messages qui ont été laissés. Peut-être est-ce dissuasif de savoir que la communication est enregistrée. Le choix d'enregistrer ou pas n'est pas laissé à l'appelant.

La personne qui appelle est prévenue du déclenchement de l'enregistrement. Le but est de dissuader et d'éviter au maximum certains comportements. Nous savons que nous ne pourrions pas tout empêcher. Il nous est arrivé que des personnes sortent de leurs gonds et tiennent des propos inacceptables en face-à-face. Une personne excédée pourrait faire de même, que la conversation soit enregistrée ou pas. Le but est de dissuader. Si on avait fait le choix de travailler sur l'amélioration du service, on aurait présenté cela autrement, on aurait été obligé de proposer aux appelants le choix d'être enregistrés. En l'occurrence, on ne laisse pas le choix.

Les enregistrements ne seront disponibles que pour l'encadrement du Point Habitat, tout le monde n'y aura pas accès. C'est une sécurité pour que tout le monde n'ait pas accès aux enregistrements.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur CLEMENT ?

M. CLEMENT.- Combien y a-t-il de conseillers au Point Habitat ? Est-ce des agents de la RATP ? A-t-il été mis en place des panneaux pour indiquer aux personnes qu'elles doivent respecter des règles ? Vous avez cité un salarié en accident du travail. Est-ce comme à l'exploitation, le salarié est-il accompagné pour déposer plainte ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Je vais faire un constat. Je rejoins ce que vous avez dit, Monsieur le Président. On a déjà traité ce sujet à la médecine. Comme je l'ai dit ce matin dans la déclaration, quand on voit ce qui se passe au niveau national, je me demande jusque quand on va continuer à sécuriser nos lieux de travail et nos instances. Bien sûr, le personnel du Point Habitat doit être préservé et protégé, mais comme je l'ai déjà dit, c'est une dérive. La société va mal, la RATP est une micro-société. Les politiques menées dans les entreprises créent des situations conflictuelles et amènent des comportements déviants. Il y a une augmentation de la prise de stupéfiants, par exemple. Il faut que l'État entende -puisque nous sommes sous sa tutelle et que nos orientations sont prises de ce côté- que le climat social est tendu et que cela devient compliqué. Étant donné le traitement du problème au niveau national qui ne fait que sécuriser les choses, fermer, on n'avancera pas sur le problème de fond.

Ce matin, nous avons émis un avis négatif sur le bilan social, sur la situation comparée et sur la formation. Ce n'est pas pour rien. Je ne fais pas peser de responsabilité sur l'entreprise, mais il faut qu'elle joue son rôle. Quand il y a un accident dans un attachement ou sur un lieu de travail, on dit souvent que ce n'est pas l'instant t qui est important, et qu'il faut reprendre la genèse. La situation est la même, elle nécessite un travail de fond sur le climat dans l'entreprise et sur ces dégradations.

Un enregistrement, c'est forcément gênant, mais si c'est nécessaire pour préserver, on peut l'entendre. Il reste toutefois l'aspect de la confidentialité des propos, des personnes sont en situation difficile. Je sais que quand de telles mesures sont prises, elles le sont en dernier recours. Il faudrait toutefois se poser les bonnes questions pour qu'il ne soit pas utile de surveiller tout le monde, d'installer des caméras et des enregistrements partout quand deux agents se croisent.

L'externalisation des prestations complique les choses. La population était habituée à un service de proximité répondant aux besoins. Aujourd'hui, il est souvent compliqué de se faire rembourser la mutuelle à la CCAS. Pour peu que l'agent soit en difficulté et se tourne vers le Point Habitat, cela crée des tensions problématiques. Je pense que le problème est plus profond qu'une colère passagère.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur MARQUES ?

M. MARQUES.- On entend la pédagogie, la formation, tout ce qui est mis en avant pour préserver les agents. Au final, si l'agent outrepassé le fait d'être enregistré et qu'il menace, quelles décisions sont prises à l'encontre de la personne qui a émis des menaces ?

M. LE PRÉSIDENT.- Madame KAÏS ?

Mme KAÏS.- Y a-t-il une note de département pour informer tous les agents ?

M. LE PRÉSIDENT.- Tout à l'heure, il a été dit qu'au moment où l'on téléphone...

Mme KAÏS.- J'ai entendu, mais y aura-t-il une note de département sur Urban ?

M. LE SECRÉTAIRE.- La loi prévoit que ce soit mentionné au début de l'appel, c'est obligatoire.

M. LE DUIGOU.- Nous recevons des appels de salariés RATP et de leurs conjoints. C'est la raison pour laquelle le message, avant d'avoir le contact avec le conseiller, est déterminant.

Je fais un parallèle, j'ai l'ancienneté nécessaire pour le faire. Nous avons une banque partenaire qui délivre les prêts bonifiés dans le cadre de la politique du logement et de l'habitat. À

LYBY, il y avait des soucis avec des salariés qui tenaient des propos irrespectueux envers les salariés de la banque qui étaient dans nos locaux et le sont toujours, dans un espace dédié. La mesure qui avait été prise à l'époque est que toute personne qui se présentait devait montrer sa carte de service. Le matricule était noté, ou la carte d'identité si c'était le conjoint. Cela a eu un effet dissuasif certain. Il y a plusieurs façons d'accepter l'idée qu'un prêt a été refusé : soit "tant pis", soit "c'est inacceptable, c'est anormal", soit on met la pression pour faire accepter son prêt. L'idée de savoir qui nous parle et de quoi l'on parle, cela a un aspect dissuasif.

M. LE PRÉSIDENT.- Nombre d'agents au Point Habitat et que se passe-t-il quand il y a des comportements inadmissibles ?

M. CLEMENT.- Et d'où ils viennent ? Intérieur ou extérieur ?

M. LE DUIGOU.- Intérieur. Ils ont toujours été recrutés sur des profils différents. Ils viennent de l'exploitation ou de la filière RH.

À l'effectif, nous sommes neuf. Nous sommes en phase tendue en raison d'arrêts plus longs que prévu. Deux recrutements sont en cours et nous en espérons d'autres.

Un point a été évoqué. Cela répond à une question par rapport au salarié en question. En novembre 2022, il y a eu deux appels à une semaine d'intervalle. L'expérience montre que le plus difficile à gérer, c'est la répétition dans un temps très court, y compris quand il y a des soucis sur l'accueil physique. La première fois n'est pas la plus dramatique, mais c'est silencieux. La seconde, qui est quelquefois anecdotique, est parfois "la goutte d'eau qui fait déborder le vase". C'est ce qu'il s'est passé pour le collègue en question. À une semaine d'intervalle, deux communications téléphoniques ont été difficiles à la permanence, la première ayant été plus difficile que la seconde. L'agent a été assisté, etc. Il a été arrêté très peu de jours. Dans la semaine qui a suivi, il y a eu une deuxième communication avec un autre interlocuteur. De façon isolée, elle n'avait rien de dur, mais si on est déjà mis en fragilité, l'effet est plus important.

Cela permet de répondre à votre question sur la notion du dépôt de plainte. Il n'a pas déposé plainte, il a eu des réflexions. On a débriefé. Il lui a été conseillé de le faire, mais je ne sais pas s'il le fallait car pénalement, il n'y avait pas d'éléments constituant des menaces. Selon moi, il a plutôt senti une forme de mépris.

M. CLEMENT.- L'accident du travail est reconnu.

M. LE DUIGOU.- Oui. Le deuxième effet a été plus important que le premier. Le premier était majeur, mais il l'a géré. Le second, qui est arrivé sur un terrain sensible, a été déterminant alors qu'il n'avait pas la même portée.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand il y a des comportements inadmissibles, que fait-on ?

M. LE DUIGOU.- Nous contactons les intéressées qui ont tenu les propos inacceptables, nous débriefons avec eux. Nous avons un peu d'expérience. Les personnes qui ont des comportements inacceptables ne sont pas celles qui sont dans les situations les plus difficiles. Quoi qu'il en soit, ce n'est en aucun cas une excuse. Il est arrivé qu'un salarié refuse de quitter les locaux du Point Habitat tant qu'il n'avait pas un logement, sachant qu'il avait eu une proposition de logement mais qu'il en voulait un ailleurs. Cela a duré 2 heures 30. On a fait appeler son RH. Il n'a pas voulu quitter le bureau. J'ai fait intervenir les policiers du sous-sol de LYBY en disant que la personne ne voulait pas sortir. Il est sorti avant que les policiers arrivent. Ensuite, j'ai fait un signalement à son RH pour parler du comportement de cette personne. Manifestement, elle s'était fait influencer par son entourage familial et professionnel qui lui reprochait de ne pas savoir s'y prendre.

M. LE PRÉSIDENT.- Toute ressemblance avec des situations CCAS étant purement fortuite !

M. LE DUIGOU.- Nous débriefons avec les intéressés jusqu'à essayer de convaincre du bien-fondé du dialogue. Il est déjà arrivé que des personnes qui se sont emportées rappellent le conseiller habitat pour s'excuser.

Il est important dans une entreprise d'avoir du recul. On peut s'emporter, mais aussi le reconnaître. En général, cela fonctionne assez bien. Ce n'est pas garanti à 100 %, mais c'est le travail que nous essayons de mener et qui souvent fonctionne. Il n'en reste pas moins qu'à l'instant t, le conseiller habitat qui a pris la permanence téléphonique aurait préféré qu'il n'y ait pas d'interaction conflictuelle.

M. MARQUES.- L'agent ne veut peut-être pas recevoir les excuses de la personne qui l'a insulté ou menacé. À ce moment...

M. LE DUIGOU.- On ne parle pas de menace au sens propre. Si c'était le cas, ce serait du pénal. Si les remises en cause du professionnalisme de la personne ne se produisent qu'une fois, cela se gère. En revanche, si cela arrive plusieurs fois, c'est compliqué. Si c'était une menace, ce ne serait plus du même ordre.

M. MARQUES.- L'entreprise ne pourra pas aller en conseil de discipline avec l'agent, puisque c'est hors du cadre du travail ?

M. LE PRÉSIDENT.- Si cela se justifie, dans un certain nombre de cas d'agressions de médecins du travail, de médecins-conseils, d'agents de Point Habitat, de Pimprenelle. Étant dans le cadre du travail, cela peut aller jusqu'au recueil des faits et à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

M. MARQUES.- Sauf si c'est le conjoint.

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'y a que le pénal.

M. LE SECRÉTAIRE.- À chaque fois, il y a deux possibilités. L'employeur peut porter plainte avec l'employé parce que des propos étaient disproportionnés, tels que des menaces de mort. Il est de la responsabilité de chacun de prendre un engagement vis-à-vis du salarié. Il n'y a rien de pire qu'une personne en situation d'agression. Une salariée du CSE a été gravement insultée par un agent RATP. Heureusement, cela a été enregistré. L'agent RATP concerné a été reçu.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de clore la discussion qui a été riche et fournie.

Merci et bonne fin de journée.

V – QUESTIONS SOCIALES

- 1- Délibération portant sur le remplacement de Monsieur ORSINI, Président de la commission logement**
- 2- Délibération portant sur le remplacement de Monsieur ORSINI, membre de la commission économique**
- 3- Délibération portant sur le remplacement de Monsieur ROUIJEL, membre de la commission financière à la suite de sa démission**
- 4- Délibération portant sur le remplacement de Monsieur ROUIJEL, membre de la commission des marchés à la suite de sa démission**

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DELPRAT ?

M. DELPRAT.-

Délibération pour le remplacement d'un Président de commission et de membres de commissions

1. *Monsieur Orsini, Président de la commission logement, est remplacé par Monsieur Clément*
2. *Monsieur Orsini, membre de la commission économique, est remplacé par Monsieur Derache*
3. *Monsieur Rouijel, membre de la commission financière est remplacé par Monsieur Brillaud, à la suite de sa démission*
4. *Monsieur Rouijel membre de la commission des marchés est remplacé par Monsieur Clément, à la suite de sa démission.*

1. Remplacement de M. ORSINI, Président de la commission logement

M. LE PRÉSIDENT.- Je recueille une proposition de la part de la CGT.

M. RISPAL.- La CGT propose M. DASQUET.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder à deux votes.

Mme FRANCIS.- Qui vote pour M. DASQUET ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : CGT (3)

Contre : FO (5) – CFE-CGC (4)

Qui vote pour M. CLEMENT ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – CFE-CGC (4)

Contre : CGT (3)

⇒ **M. CLEMENT** est désigné président de la commission logement.

2. Remplacement de M. ORSINI, membre de la Commission économique

M. DELPRAT.- Nous proposons M. DERACHE pour FO.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Monsieur KHELLAF.

Mme FRANCIS.- Qui vote pour M. DERACHE ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – CFE-CGC (4)

Contre : CGT (3)

⇒ M. DERACHE est désigné membre de la Commission économique.

3. Remplacement de M. ROUIJEL, membre de la commission financière

M. DELPRAT.- Nous proposons M. BRILLAUD.

M. RISPAL.- Pour la CGT, nous proposons M. BAZIN.

Mme FRANCIS.- Qui vote pour M. BRILLAUD ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – CFE-CGC (4)

Contre : CGT (3)

⇒ M. BRILLAUD est désigné membre de la commission financière.

4. Remplacement de M. ROUIJEL, membre de la commission des marchés

M. DELPRAT.- Nous proposons M. CLEMENT.

M. RISPAL.- Pour la CGT, nous proposons M. BAZIN.

Mme FRANCIS.- Qui vote pour M. CLEMENT ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – CFE-CGC (4)

Contre : CGT (3)

⇒ M. CLEMENT est désigné membre de la commission des marchés.

V – QUESTIONS SOCIALES

Délibération relative à la vente de la propriété de Saint-Rome de Tarn

Délibération relative à la vente de la propriété de Saint Rome de Tarn (12460)

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez la parole M. SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.-

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 12 juillet 2023, décident de procéder à la vente de la propriété "La Rivière du Pouget", située sur la commune de Saint Rome de Tarn (12460), d'une superficie de 23 359 m² pour un montant de 250 000 €.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Monsieur Frédéric SARRASSAT, Secrétaire et Monsieur Eliès BEN ROUAG, trésorier, pour procéder à ces signatures et accomplir toutes les formalités qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité.

Mme FRANCIS.- Qui vote pour la délibération ?

(Il est procédé au vote.)

FO (5) – CGT (3) – CFE-CGC (4)

→ La délibération est adoptée à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de clore cette séance.

La séance est levée à 15 heures 40.

Frédéric Sarrassat
Secrétaire du CSEC RATP

