



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 19 juin à 8h30

-----2024-----

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

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET ¹	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
M.	Bastien ORSINI	Trésorier-adjoint	liste FO RATP CSE 5/SEM
Mme	Florence RICHARD	Membre titulaire	liste CFE-CGC CSE 14/BU RSF
MM.	Marc BRILLAUD	-	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Patrice MAUGERI	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
	Vincent BRIEUX	-	liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM
Mmes	Cécile AZEVEDO ²	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Farida KAIS ³	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Florence ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12 MTS
	Marie-Mathilde GUEROULT ⁴	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH ⁵	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	Abdelnour LARDIDI ⁶	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Laurent TROILO	-	liste UNSA CSE 14/BU RSF
	Stéphane TONDUT ⁷	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Eric TURBAN ⁸	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Sami TAGANZA ⁹	-	liste CGT CSE10/RDS ATELIERS CHAMP

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Stéphane SARDANO	Trésorier	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
	Elies BEN ROUAG	Membre titulaire	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Karim ROUIJEL	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Karim NEGADI	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Yannick STEC	-	liste CGT CSE 4/RER
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
Mmes	Mary FORD	Membre suppléant	liste UNSA CSE 6/DSC
	Jessica RICHARDS	-	liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Aurélien DERACHE	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Nourredine ABOUTAIB	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Sébastien BOURGEOIS	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Michel MARQUES	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Jean-Marie DUCELIER	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Samy SI-TAYEB	-	liste LA BASE CSE 4/RER

¹ Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

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

⁴ Remplace Kamel OUL AHMED en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Stéphane SARDANO en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Eliés BEN ROUAG en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

⁸ Remplace André BAZIN en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁹ Remplace Yannick STEC en tant qu' élu titulaire pour les votes

Assistent à la séance :

MM. Laurent **DJEBALI**
Vincent **GAUTHERON**
Cyril **LARDIERE**
Arole **LAMASSE**

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

Excusé :

M. Olivier **GALLE**

Conseil de Prévoyance

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Inauguration du prolongement de la ligne 11* 7
- *Exploitation tram-train T12 et T13 par Cap Ile-de-France* 7
- *Résultats des élections du Conseil d'Administration* 8
- *Décret sur modalité transfert du personnel dans cadre ouverture à la concurrence* 8
- *Signature accord développement des compétences et des parcours professionnels* 9
- *Erreur administration fiscale* 9
- *Lancement application Olympe* 10
- *Charte relative à l'accessibilité des déficients visuels* 10

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Centre de Noirmoutier* 12
- *Restauration* 12
- *Soirée des nouveaux entrants* 13
- *Secteur des ASC* 13

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 30 AVRIL 2024 23

IV - QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. *Présentation point d'étape sur la construction du plan d'entreprise 2025-2030* 26
2. *Présentation du rapport annuel 2023 Pimprenelle* 44
3. *Information sur les résultats du contrat IDFM – Tableau de bord T1 2024* 52
4. *Information-Consultation sur le rapport d'activité 2023 du service social de la RATP* 57

M. LE PRÉSIDENT.- Merci de nous avoir rejoints pour la réunion du CSEC. Nous allons faire un point d'avancement sur le projet de définition du futur plan stratégique. Nous examinerons le rapport annuel de l'activité Pimprenelle 2023, nous aurons une information sur les résultats du contrat IDFM pour le premier trimestre 2024, puis l'information et la consultation sur le rapport d'activité du service social de la RATP. Cela clora la première partie de notre réunion. Vous avez reçu un ordre du jour qui permettra de se pencher cet après-midi sur les comptes du CSEC.

Je vous propose de faire un point sur les personnes qui nous ont été signalées absentes.

Pour la délégation FO, nous ont été signalées les absences de MM. ROUIJEL, NEGADI et DERACHE.

M. DJEBALI remplace M. HONORE pour cette séance.

Concernant la délégation UNSA, nous ont été signalées les absences de MM. SARDANO, BEN ROUAG, GUIDEZ, OULD AHMED, ABOUTAÏB et de Mme FORD. Le représentant syndical est M. LAMASSE.

Pour la délégation CGT, nous ont été annoncées les absences de MM. BAZIN, DELAGE, BOURGEOIS, MARQUES, MORILLA, DASQUET, KHELLAF et STEC. Y a-t-il d'autres absents ?

M. GAUTHERON.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON.

Pour la délégation CFE-CGC, nous ont été signalées les absences de M. DUCELIER et de Mme RICHARD.

M. LARDIÈRE.- M. DOMINÉ aura du retard.

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

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-**☒ Inauguration du prolongement de la ligne 11**

Je vais partager des informations concernant l'activité et l'exploitation de la RATP en commençant par une information relative à l'inauguration du prolongement de la ligne 11, qui relie désormais Châtelet à Rosny-Bois Perrier. C'est le fruit de deux décennies d'études et de huit années de travaux, mais aussi celui de la mobilisation et des expertises des équipes du Groupe RATP.

Cela permet de réaliser un prolongement de 6 kilomètres supplémentaires inaugurés le jeudi 13 juin. Cette extension de la ligne 11 est un pas de plus pour faire du réseau francilien le réseau de transport le plus moderne du monde et proposer des transports en commun de qualité aux usagers.

Cette ouverture s'est accompagnée dans les derniers jours de mai des adieux au matériel roulant MP59 remplacé par les toutes nouvelles rames du MP14.

Six nouvelles stations ont été ouvertes à l'occasion de ce renouvellement. Le renouvellement complet des rames fait qu'elles sont maintenant équipées du système OCTYS et passent à cinq voitures d'un seul tenant pour offrir un gain de l'offre de service qui permet désormais de rallier Rosny-Bois Perrier à Châtelet en 25 minutes. Six stations, au-delà des dix stations existantes, ont été réaménagées et modernisées. Les six nouvelles stations et les rames MP14 représentent aussi une amélioration de l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite. C'est l'un des nombreux bénéfices de ce prolongement.

Le montant global du projet a représenté un total de 1,3 Md€ aux conditions économiques de 2014, il a été financé par l'État, la Région Île-de-France, la Société du Grand Paris, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, la RATP et la Ville de Paris. Les 32 rames MP14 ont été financées par Île-de-France Mobilités à hauteur de 380 M€. Cela permet de prévoir une exploitation avec des intervalles de 125 secondes en heure de pointe. D'ici la fin de l'année 2024, nous aurons sept trains MP14 supplémentaires qui sont encore attendus à l'heure où je vous parle. Cela permettra à terme, fin 2024, d'abaisser l'intervalle de 125 secondes à 105 secondes.

☒ Exploitation tram-train T12 et T13 à Cap Ile de France

La deuxième information relative à l'exploitation et aux activités du Groupe est la décision du Conseil d'administration d'Île-de-France Mobilités d'hier d'attribuer l'exploitation des lignes de tram-train T12 et T13 à Cap Île-de-France pour les sept prochaines années. C'est une première conquête pour cette entité du Groupe sur le réseau ferré national. Cela permet d'ouvrir de nouveaux horizons et marchés, mais aussi d'acquérir de nouvelles expertises.

À partir de la date d'attribution s'ouvre une période dite de "pré-exploitation" qui va durer 16 mois. Cap Île-de-France sera chargée d'assurer l'exploitation à partir de décembre 2025. La pré-exploitation signifie que Keolis continue d'exploiter et que l'on commence à se préparer à prendre le relais, ce qui sera effectif à parti de décembre 2025.

Cap Île-de-France assurera l'exploitation, l'entretien et la maintenance du matériel roulant ainsi que la qualité de service pour les voyageurs. Ce réseau est très connecté avec les autres réseaux ferroviaires lourds puisqu'il est en connexion avec le RER C, RER D et le RER B, ainsi qu'avec les lignes du RER A et C et les lignes N, U, L pour le T13. Les missions de gestion et de maintenance de l'infrastructure sur les sections urbaines de ces lignes sont aussi confiées dans le cadre du contrat.

Voilà les deux informations que je souhaitais partager avec vous concernant l'exploitation.

☒ Résultats des élections au Conseil d'administration

Même si ce n'est pas un scoop, je vais vous confirmer les résultats des élections pour les représentants des salariés au Conseil d'administration. Ce scrutin s'est tenu du 27 mai au 31 mai. Le taux de participation à ce scrutin s'est établi à 33,4 % de votants. Les personnes élues sont MM. EL HACHIMI, MELIN, RENAUD, CHIKH et Mme GIMARD.

Mme GIMARD a fait parvenir à l'entreprise une lettre de démission. On verra qui la remplace lors de la première réunion du Conseil d'administration. Selon les règles, cela devrait être la personne qui lui succédait immédiatement dans l'ordre de la liste.

Par organisation syndicale, la répartition des voix par liste s'établit ainsi :

- Pour FO Groupe RATP : 40,31 % des suffrages.
- Pour la CGT RATP : 25,33 % des suffrages.
- Pour l'UNSA Groupe RATP : 24,17 % des suffrages.
- Pour la CFE-CGC Groupe RATP : 8,29 % des suffrages.
- Pour la CFDT : 1,9 % des voix.

M. LAMASSE.- Il n'y avait pas de sortants ?

M. LE PRÉSIDENT.- Si. Je pourrais les préciser mais vu que le nombre de sortants est égal à 9 et que le nombre d'entrants...

M. LAMASSE.- *(Inaudible)*

M. LE PRÉSIDENT.- Le nombre d'administrateurs salariés passe de 27 à 15. Il y a toujours trois collèges pour les administrateurs : un collège représentant les salariés qui passe de 9 à 5, un collège représentant les personnes qualifiées et un collège représentant les représentants de l'État.

☒ Publication nouveau décret sur modalités transfert du personnel dans le cadre de l'ouverture à la concurrence

Concernant les ressources humaines, une information relative à la publication du nouveau décret à la suite de la mission dite BAILLY GROSSET dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du bus.

En application de la loi du 27 novembre 2023 relative à l'ouverture à la concurrence du réseau de bus, a été publié le 5 juin dernier un décret qui précise les modalités de transfert du personnel vers les nouveaux opérateurs de transport après la mise en concurrence du réseau bus divisé en 13 lots. Des modalités de transfert avaient été prévues par la loi de 2019. Elles prenaient pour hypothèse que l'ouverture à la concurrence se ferait sur la base des centres bus que nous connaissions. Un certain nombre de conditions étaient prévues. L'allotissement finalement décidé par IDFM ayant été différent, au lieu des 20 centres bus on est passé à 13 lots, les modalités de transfert ont dû être adaptées.

Ce décret de juin 2023 remplace celui du 30 juillet 2021. Il précise la garantie du maintien sur site pour les agents des centres bus, sachant que compte tenu de cet allotissement, des lignes pouvaient changer de centre bus.

Il précise aussi les modalités relatives aux machinistes-receveurs qui travaillent de nuit sur le Noctilien. Pour ces agents, un dispositif est mis en place afin qu'ils puissent se porter volontaires sur l'une des quatre DSP exploitant le Noctilien. Sachant que ces DSP se feront de façon échelonnée, on va permettre à ces salariés de se positionner de façon volontaire en une seule fois et préalablement à la toute première attribution de délégation de service public.

Il précise enfin des modalités simplifiées pour les entités mutualisées. En effet, les conditions de désignation du personnel transférable des entités mutualisées (NEF, CRIV et services liés à l'exploitation du réseau Noctilien) sont clarifiées avec des critères simplifiés et un renforcement des possibilités de volontariat. La désignation de ce personnel se fera en plusieurs fois pour suivre l'échelonnement de la mise en concurrence, par vague d'attribution de plusieurs DSP. Les personnels des fonctions support et de management de ces entités ne seront pas transférés afin d'assurer la transition pendant toute la durée de l'échelonnement.

Certains éléments du décret initial sont inchangés, notamment ceux relatifs à la garantie de rémunération et les modalités d'information et d'accompagnement des salariés.

☒ Signature accords de développement des compétences et des parcours professionnels

Je poursuis avec une information relative à la signature des accords de développement des compétences et des parcours professionnels, et avec l'accord sur la formation. Deux accords ont été signés entre la Direction et les organisations syndicales représentatives le 13 mai 2024 :

- Un accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels, signé par la CFE-CGC, FO Groupe RATP et UNSA Groupe RATP.
- Un accord relatif au développement des compétences par la formation professionnelle, signé par la totalité des organisations syndicales représentatives.

Ils sont signés pour quatre ans et réaffirment la volonté des signataires d'inscrire le développement des compétences et des parcours professionnels comme un levier essentiel d'épanouissement professionnel de tous les salariés, opérateurs et membres de l'encadrement, en adéquation avec les orientations stratégiques de l'entreprise.

☒ Administration fiscale : erreur de transmission

Je voulais partager une autre information qui a trait aux ressources humaines. On a observé que l'on avait commis une erreur dans la transmission d'une information à l'administration fiscale. Cela concerne le montant des heures supplémentaires dans la déclaration des revenus 2023. Dans le cadre des informations transmises automatiquement à l'administration fiscale, on a communiqué une information erronée sur le montant des heures supplémentaires exonérées. Cette disposition sera corrigée et mise en œuvre dès l'année prochaine. Cette information erronée n'a pas d'impact sur le montant net imposable et n'en aura donc pas sur les déclarations d'impôt des personnes concernées. Toutes les personnes recevront un courrier individuel pour les informer de la situation. Cela représente 3 626 personnes. Une réunion a eu lieu avec les organisations syndicales pour relayer cette information.

M. LAMASSE.- Sur cette vérification, seul ce secteur est-il concerné ?

M. LE PRÉSIDENT.- Souhaitez-vous le détail ?

M. LAMASSE.- Non. Si vous avez fait la vérification, c'est bon.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a 1 920 personnes à RDS, 544 à MRF, 359 à Infra, 284 à M2E. Je vous ai donné le top 4 des départements. La totalité des départements avait au moins une personne concernée. Cela va d'une personne concernée à SVD et 1 920 à RDS.

☒ **Lancement application Olympe**

Une information relative au lancement de l'application Olympe destinée à renforcer l'aide aux victimes de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles sur le réseau. Dans le cadre de sa lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles dans les transports, la RATP a lancé dès 2021 un dispositif de prise en charge terrain des victimes de ces harcèlements et violences qui sont signalés sur le réseau ferré. Depuis juin 2023, ce dispositif est étendu à l'ensemble des modes de transport.

Le 4 juin dernier, en complément de ce dispositif, la RATP a lancé Olympe, une application de consolidation et de suivi des données recueillies concernant ces harcèlements et violences sexistes et sexuelles. En détail, Olympe permet de rassembler dans un même outil la totalité des signalements des victimes sur les réseaux, mais aussi d'améliorer le partage d'informations ainsi que le travail des équipes du service client et de la délégation aux victimes qui accompagnent dans ce processus les personnes victimes de harcèlement et de violences sexuelles.

Avec l'aide de cette plateforme qui centralise les données relatives aux plaintes et signalements, le service client et les services habilités pourront désormais assurer un suivi et prendre des nouvelles des victimes. Cela permettra aussi de vérifier qu'elles ont pu déposer plainte ou, le cas échéant, de leur en rappeler l'utilité pour lutter contre ce fléau. Cela nous permettra aussi de leur communiquer les numéros des associations partenaires avec lesquelles nous sommes en relation pour assurer un soutien psychologique et juridique aux victimes lorsqu'elles en expriment le besoin.

La mise en place d'un tel outil de suivi est une première pour un opérateur de transport. Il s'inscrit dans le cadre de la mission de suivi des victimes assurée par la cellule de lutte contre le harcèlement sexuel dans les transports.

☒ **Charte relative à l'accessibilité des déficients visuels**

La dernière information que je souhaitais partager avec vous concerne la signature d'une charte, intervenue la semaine dernière, relative à l'accessibilité des déficients visuels dans les transports exploités par la RATP. Elle a été signée la semaine dernière à l'Institut national des jeunes aveugles en présence de Jean CASTEX, P.-D.G. du Groupe RATP, ainsi que de Valérie PÉCRESSE, présidente de la Région Île-de-France. C'est le résultat d'un long travail mené par la RATP en partenariat avec la CFPSAA et Île-de-France Mobilités. La charte entend mettre en œuvre et finaliser une série de mesures concrètes définies dans le cadre d'un calendrier précis, qui concernent notamment le déploiement de balises sonores aux entrées des stations et des gares, la mise en place de manchons en braille sur les mains courantes des escaliers, la mise aux normes de tous les escaliers et enfin l'installation d'automates à interface sonore dans toutes les stations.

Cette charte permet également d'établir un dialogue continu et régulier sur les besoins des déficients visuels et sur les réalisations apportées. Cela contribue à l'amélioration durable de la vie des personnes victimes de ce handicap qui se déplacent sur notre réseau. Sa mise en place a été accélérée par les Jeux Olympiques et Paralympiques, même si l'ambition est d'en laisser un héritage au-delà de cet événement.

Ce sont les informations que je souhaitais partager.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous donne la parole, Monsieur SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.-

Une période riche en rebondissements et en actualité pour notre CSEC.

☒ **Centre de Noirmoutier**

Commençons par l'ouverture effective de Noirmoutier ce 15 juin. Avec, et nous le déplorons tous, un petit retard à l'allumage de 15 jours. Je vous rassure, les retraités et les agents qui avaient réservé à cette période ont trouvé leur bonheur grâce à notre partenaire VVF avec des séjours de qualité équivalente, voire supérieure.

A quoi est dû ce retard ? Il est lié à une divergence d'appréciation et de lecture sur les textes réglementaires concernant la déclaration d'achèvement de travaux. Nous avons estimé, avec nos conseils, que nous pouvions effectuer une déclaration d'achèvement partiel des travaux (il nous reste l'accueil à terminer).

La mairie exposait quant à elle, que seule une déclaration d'achèvement total des travaux était possible. Au bout de 3 semaines de correspondances intenses avec le soutien de nos conseils et une multitude de jurisprudences, la mairie a accédé à notre requête.

Néanmoins, il nous faudra bien entendu effectuer une déclaration totale d'achèvement accompagnée d'un permis "balais" dit permis modificatif d'aménagement. La mairie a donné son accord sur cette démarche.

Quant à la visite des élus qui était prévue fin mai-début juin, elle sera reportée en septembre.

Un long dossier complexe et tumultueux rentre dans sa dernière ligne droite.

☒ **Restauration**

Passons maintenant au secteur de la restauration et commençons par Bercy et les affres récurrentes de ce restaurant avec pas moins de 3 jours de fortes perturbations liées à la chute des systèmes informatiques.

Bien évidemment au début de ce crash, l'ensemble des élus et du personnel technique pensait que tout était sous la responsabilité du CSEC. Alors, qu'après enquête, la situation est bien différente. En effet, notre matériel informatique -port, vlan, relais wifi et autres- sont connectés à une alimentation électrique dépendant de la RATP qui doit être sous protection d'un onduleur. Force est de constater qu'il n'y était pas, dès lors une surtension électrique a grillé un certain nombre d'équipements sur site. Nous les avons intégralement changés et réparés les défectueux au cas où. A date, nous sommes toujours à la merci d'une surtension et nous travaillons avec la RATP pour trouver une solution dans les plus brefs délais. Affaire à suivre.

☒ **Soirée des nouveaux entrants**

Soyons plus positif. Le 11 juin dernier s'est tenue la 1^{ère} soirée des nouveaux entrants. Plus de 300 nouveaux embauchés ont pu profiter et découvrir l'intégralité des offres du CSEC et ont bénéficié de nombreux cadeaux et surprises. Je tiens à remercier de leur présence Monsieur le Président Directeur Général de la RATP, vous Monsieur le Président ainsi que Madame Léquipé.

Cette soirée ayant trouvé son public, nous prévoyons de reproduire ce genre de rendez-vous à l'avenir.

☒ **Secteur des ASC**

Le 18 juin, nous avons mis en vente **nos offres d'automne** ; séjours vacances, coffrets découverte ont trouvé preneurs ; il reste encore de nombreuses possibilités, il faut en profiter.

Une petite satisfaction, malgré l'affluence, le site est resté fluide.

Le 21 juin prochain, à l'occasion **de la fête de la musique**, + de 3 000 agents et leur famille se rendront au **parc Astérix** et termineront la soirée sur un grand dancefloor jusqu'à 1h00 du matin.

En cette période de juin, notre personnel technique et nos élus, s'affairent à préparer **nos colonies de vacances** et je dois bien le dire, dans le cadre des JOP, cela s'apparente aux 12 travaux d'Astérix...

J'appelle d'ailleurs l'ensemble des élus à transmettre à leurs collègues, qui ont des enfants inscrits dans nos colos, à les sensibiliser sur les difficultés qu'ils rencontreront pour arriver en gare, notamment celle d'Austerlitz et gare de Lyon. Il faut anticiper.

Je tiens à saluer, au nom des élus de la gestion pluraliste, le travail effectué par ce service. Nous nous étions fixé un objectif de 3 000 enfants partant avec nous, et à date nous sommes à 2 900.

Toujours dans le **cadre des JOP**, la livraison de nos **différents points de restaurant** sera fortement impactée. D'ores et déjà, nous pouvons vous informer qu'il n'y aura aucune restauration le 26 juillet (cérémonie d'ouverture des JO) et que certains restaurants et DA ne pourront être livrés dans la période du 18 juillet au 11 août. Les services sont en train d'établir une liste exhaustive des points de restauration non desservis. Tout en sachant que la situation change quotidiennement au niveau des pouvoirs publics ; sachez que nous faisons le maximum pour livrer le plus grand nombre. Nous vous communiquerons la liste quand elle sera validée par le Secrétariat et les différentes parties prenantes.

Et enfin, nous avons mis en œuvre, le 6 juin dernier, **la subvention billets d'avion**. Nul doute que de nombreux agents seront intéressés par cette offre, notamment cet été.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT.

Qui souhaite prendre la parole pour les organisations syndicales ?

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Qu'il est anxiogène ce bruit lancinant des bottes qui ne cesse de résonner dans nos têtes à la minute même où Emmanuel MACRON a, par son annonce de dissoudre la représentation nationale, répondu aux desideratas du Rassemblement National !

Il l'est d'autant plus qu'elle se percute aux visages de nos camarades qui ont fait l'histoire de la CGT et de sa lutte indéfectible contre l'extrême droite tout au long de son histoire et plus particulièrement durant la seconde guerre mondiale. Ainsi, comment ne pas penser à Henri KRASUCKI, rescapé du camp d'extermination d'Auschwitz et qui fut Secrétaire Général de la CGT, à Joseph EPSTEIN, Missak MANOUCHIAN et les 21 autres camarades de l'affiche rouge et des milliers d'autres qui, au sacrifice de leur vie ou de celle de leurs proches, ont combattu la haine, le racisme, la xénophobie.

Sans naïveté, à l'instar d'un Nicolas SARKOZY qui avait instrumentalisé à des fins politiques la dernière lettre de Guy MOCQUET, nous savons qu'Emmanuel MACRON a instrumentalisé la panthéonisation de Missak et Mélinée MANOUCHIAN et, à travers eux, l'apport des Francs-tireurs et partisans -main-d'œuvre immigrée dans la résistance- et donc dans la libération de la France occupée.

Cependant, comment résister à cette sensation d'écœurement à l'égard d'un Président de la République qui, s'en sourciller, arrive dans une même temporalité à présider les cérémonies du 80^{ème} anniversaire du débarquement, honorer la mémoire de celles et ceux qui ont, au travers du sacrifice de leur vie, combattu l'Allemagne nazie et le régime de Vichy ou encore de s'incliner dans le village d'Oradour-sur-Glane où 642 civil.e.s furent assassiné.e.s par les bourreaux de la division SS "Das Reich", et offrir au RN, dépositaire de cette sinistre période, les clés des pouvoirs exécutif et législatif ?

Humilié dans sa chair par le faible score de sa liste aux élections européennes, qu'il avait lui-même transformé en un référendum sur sa personne, Emmanuel MACRON renouvelle l'exercice en convoquant de nouvelles élections législatives et en se mettant sur le devant de la scène. Difficile de croire que les mêmes causes ne produiront pas les mêmes effets. D'autant que, dans sa récente conférence de presse, il promet, en cas de victoire aux législatives, la même feuille de route, peut-être plus brutale encore.

C'est parce qu'il ne veut pas "donner les clés du pouvoir au Rassemblement National en 2027" qu'il les lui offre en 2024. D'une part, Emmanuel MACRON fait le pari que le RN ne sera pas en mesure de mettre en œuvre son programme économique et d'autre part, il considère que les contre-pouvoirs et les institutions suffiront eux aussi à empêcher le Rassemblement National d'appliquer son programme.

Au pire, nous subirons quelques turbulences économiques et sociales mais le capital n'est-il pas friand des crises pour se régénérer ?

"Sait-on pourquoi un matin, cette bête s'est réveillée au milieu de pantins ?" interroge Pierre PERRET dès le début de sa chanson. Pour le savoir, faisons une petite rétrospective des politiques menées, à la demande du patronat, par les différents gouvernements qui se sont succédé :

- Une mise en opposition systématique de la population au gré des sujets sociaux, tantôt les actifs contre les retraités, les précaires et privés d'emploi contre les salariés, tantôt les salariés du privé contre les fonctionnaires ou agents sous statut, ou encore les Français contre les immigrés... ;*
- Une remise en cause du modèle social et des services publics par une politique de l'emploi et de la rémunération basées sur des allègements de cotisations lorsque cela n'est pas une exonération complète ;*
- Le démantèlement de la représentation des salarié.e.s, que cela soit par un amoindrissement constant des prérogatives et des moyens des instances représentatives du personnel et des syndicats ou encore une répression à l'égard des libertés syndicales. S'y ajoute une mise au pas*

de l'Inspection du Travail avec des mutations imposées ou encore la révocation des agents trop rigoureux ;

- Enfin, et surtout, d'avoir fait prospérer les thématiques de prédilection de l'extrême droite que sont l'immigration et l'insécurité pour ne pas répondre aux aspirations sociales.

Cette droitisation du paysage politique nous conduit à assister, médusé.e.s, à la recomposition du paysage politique par la mise en pratique de la propriété des droites sécantes : "Étant donné que deux droites sécantes ne possèdent pas la même pente, ces droites ont la propriété géométrique de se couper en un point". En politique, il se nomme le Rassemblement National.

D'aucuns considèrent qu'en prenant expressément parti contre l'extrême droite, comme elle l'a toujours fait tout au long de son histoire, la CGT sort de son rôle d'Organisation Syndicale. Non seulement, cette fuite en avant est irresponsable aux regards de la gravité de la situation, pire encore, elle conforte l'idée selon laquelle les entreprises ne seraient pas partie intégrante de la Nation. De plus, c'est bien le rôle des Organisations Syndicales de défendre les intérêts des salarié.e.s et d'agir pour conquérir de nouveaux droits.

Or, sous un discours aux apparences sociales, l'extrême droite porte les intérêts des puissant.e.s, au détriment des travailleuses et travailleurs, des personnes privées d'emploi et des retraité.e.s. Un parti xénophobe qui veut, encore une fois, apparaître comme étant du côté des travailleur.euses, des retraité.e.s, des précaires... Les positions et votes du RN à l'Assemblée nationale sont à l'opposé de son discours. Son programme est tout aussi libéral que celui d'E. MACRON. Proche du patronat et poujadiste, ce parti fasciste défend les augmentations de salaires en échange de baisses de cotisations patronales qui servent à financer nos retraites, notre sécurité sociale... alors que, dans le même temps, l'argent public consacré aux aides aux entreprises sert avant tout le capital.

Prenons, à titre d'exemple, quelques sujets abordés ici même :

• **L'égalité entre les femmes et les hommes** : les chiffres des écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont déniés par l'extrême droite qui invite les femmes à choisir des "métiers mieux payés". Pour l'extrême droite, il n'y a pas de système patriarcal. Pire, la "famille française" – couple hétérosexuel, marié, avec des enfant – est considérée comme la cellule de base de l'ordre social, moral, et national.

Dans cette logique, la répartition des fonctions cantonne les femmes à un rôle de mère et d'épouse qui restent au foyer. L'extrême droite soutient les "revenus pour les mères au foyer" or, le revenu pour "travail domestique" assigne les femmes à celui-ci. L'extrême droite s'est opposée au déblocage d'un milliard d'euros à la lutte contre les violences faites aux femmes.

• **Qu'il s'agisse de l'emploi ou des salaires** : c'est encore à coup d'allègements de "charges sociales" pour les employeurs que l'extrême droite pense favoriser le recrutement et l'emploi, bien que disant soutenir celles et ceux réclamant une augmentation des rémunérations par le biais des salaires et non pas par des primes, mais toute l'argumentation ne tourne qu'autour de l'intérêt du patronat. Les propositions concernent un allègement des cotisations sociales payées par les employeurs, une défiscalisation des heures supplémentaires... En d'autres termes, une diminution du salaire socialisé, impactant ainsi directement sur le calcul de la retraite, du chômage, de la sécurité sociale...

• **Les régimes spéciaux** : derrière une opposition à la réforme des retraites et à la fin des régimes spéciaux, dans le cadre de sa stratégie politique, le naturel est revenu au galop par la voix du député Kevin MAUVIEUX qui rappelait à la presse : "Pour clarifier les choses, au Rassemblement National, nous sommes pour la suppression des régimes spéciaux parce que nous sommes pour l'égalité entre tous les Français et parce qu'une telle suppression est pragmatique, a-t-il affirmé. En effet, du point de vue financier et comptable, on ne peut appliquer à tous les métiers pénibles de France le régime de la RATP, c'est impossible".

• **La RATP** : sous un affichage de défense des services publics, l'extrême droite privatise et externalise les crèches, les cantines, baisse les dotations aux écoles... L'argument est de dire qu'il faut réduire les impôts sans en afficher clairement les conséquences sur le financement, la qualité des services publics et la redistribution des richesses. Les parlementaires du Groupe RN ont toujours voté pour les textes relatifs à l'ouverture à la concurrence de notre réseau historique et donc au démantèlement de notre entreprise.

• **La représentation des salariés** : l'extrême droite nie tout rapport de classe et de lutte des classes, affichant le souhait de "réconcilier les intérêts des employeurs et des travailleurs" et caricature le féminisme en "lutte des sexes", il s'agirait donc d'une lutte de femmes contre les hommes. A leurs yeux, les féministes ne s'appuieraient que sur des considérations de "petit bourgeois". Sa profonde aversion envers les syndicats et les représentant.e.s des travailleur.euses se traduit notamment par la volonté de casser le "monopole syndical au premier tour des élections professionnelles". En d'autres termes, l'objectif est d'émietter le paysage syndical en multipliant les organisations corporatistes téléguidées par le patronat.

Elle vise aussi à "contrôler le financement des syndicats", comme si nous n'étions pas déjà soumis à la certification et la publication des comptes. La volonté est de soumettre les syndicats financièrement, ce qu'elle refuse par ailleurs pour le financement des partis politiques. Parallèlement, elle souhaite voir augmenter le nombre de salarié.e.s à partir duquel des obligations (représentation du personnel, informations...) sont imposées à l'employeur. Avec de telles ambitions, inutile d'évoquer l'avenir du droit de grève notamment dans les services publics.

Les organisations syndicales, et notamment la CGT, alertent depuis des années sur la crise sociale et démocratique qui traverse notre pays. Une politique qui tourne le dos au social et qui crée déclassement, abandon de nos industries et de nos services publics, le passage en force contre la mobilisation historique contre la réforme des retraites, l'absence de perspectives de progrès et la banalisation des thèses racistes, constitue le terreau sur lequel l'extrême droite prospère.

• Ce n'est pas plus ou moins d'Europe dont nous avons besoin, c'est tout simplement d'une autre Europe. Une Europe de la paix, de la solidarité et de la coopération. D'une Europe qui porte le progrès social, économique et environnemental.

• Nous ne demandons pas un meilleur partage de la valeur ajoutée mais une autre utilisation de l'argent. Ce sont des ressources pour augmenter les salaires et les pensions, pour améliorer l'accès au droit universel à l'éducation, au logement, à la mobilité, à la santé, à la culture, au sport, etc.

• Nous ne revendiquons pas le plein emploi faisant fi des conditions de travail et de vie au travail et aux débordements sur la vie privée. Nous portons la nécessité de travailler tous, moins et mieux. Nous portons la nécessaire abrogation des réformes sur l'assurance chômage et retraite, la réduction du temps de travail, un plan de renationalisation des entreprises en charge de la réalisation d'un service public.

Je m'en arrêterai là car vous connaissez aussi bien que moi nos revendications.

Prenant toutes ses responsabilités, la CGT appelle l'ensemble des agents de la RATP et leurs proches à user de leur droit de vote les dimanches 30 juin et 07 juillet prochains. Il s'agit, d'une part, de faire barrage à l'extrême droite et ses soumis et, d'autre part de concrétiser la possibilité qui nous est offerte de transformer la société, seule réponse à l'urgence sociale et environnementale que nous vivons.

Merci de votre écoute.

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

M. DJEBALI.-

FO Groupe RATP a pris acte de la dissolution de l'Assemblée Nationale, qui constitue un aveu d'échec des politiques menées, doublé d'un déni de démocratie sociale. Ça a eu au moins pour effet de plonger le champ politique dans une forme de psychose politique.

Nous rappelons que le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et toutes formes de discriminations n'ont pas de place dans les valeurs de FO Groupe RATP. Aussi depuis sa création, Force Ouvrière s'est construite sur l'indépendance, le rejet de toute emprise et instrumentalisation politiques.

Toutefois, coup de poker ou roulette russe du Président de la République, nous pouvons condamner les 7 dernières années du pouvoir exécutif qui sont aux antipodes des valeurs syndicalistes notamment sur les thèmes suivants :

- 1) les ordonnances MACRON*
- 2) la casse du service public*
- 3) la casse de notre système de retraite*
- 4) le matraquage de manifestants*
- 5) l'utilisation du 49.3 à outrance*
- 6) la prise d'otages des Françaises et Français par la dissolution de l'Assemblée nationale*

Cette décision plonge notre Groupe dans le flou. Peut-elle être le théâtre d'une remise en question de notre PDG à la tête de la RATP.

FO Groupe RATP réaffirme son attachement fondamental aux valeurs républicaines de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité.

FO Groupe RATP a toute confiance aux valeurs démocratiques et restera sur le terrain syndical pour porter ses revendications en toute indépendance pour défendre les intérêts des salariés.

Notre pays a toujours été un pays de tolérance et d'acceptation de la différence des uns et des autres, aujourd'hui le débat n'est orienté que dans l'exclusion et le rejet de l'autre.

Le syndicalisme doit continuer à rassembler les salariés dans leurs intérêts.

D'ailleurs, le 31 mai, soit trois ans après les élections professionnelles, le résultat du scrutin des élections du Conseil d'Administration confirme la confiance des salariés pour FO Groupe RATP.

Ce scrutin au taux d'abstention le plus bas sur les 15 dernières années nomme FO Groupe RATP, 1^{ère} organisation syndicale du groupe RATP avec près de 2 500 voix d'avance sur le 2^{ème}.

FO Groupe RATP remercie tous les électeurs pour leur confiance, et tous ses militants pour leur engagement dans l'intérêt des agents RATP.

C'est avec lucidité que nous endossons aujourd'hui la responsabilité de première organisation.

FO Groupe RATP est engagée dans une dynamique positive, qui démontre le bien fondé de ses analyses et de son action.

➤ Par ce vote, les salariés nous donnent la force pour défendre leurs intérêts et pour porter leurs revendications et leurs attentes au plus haut niveau de l'Entreprise.

➤ *Par ce vote, les salariés approuvent qu'un dialogue revendicatif ferme, déterminé, cohérent et persévérant, fasse progresser les droits et la rémunération des salariés dans notre entreprise.*

➤ *Par ce vote, les salariés confirment les choix politiques de gestion du Comité d'Entreprise dans un contexte social difficile où nous avons su préserver le meilleur pour les salariés du CE et apporter une subvention réévaluée pour chaque salarié de toute catégorie.*

Durant ces 5 prochaines années, nos administrateurs FO Groupe RATP sont conscients des responsabilités qui leur ont été confiées et lucides face aux difficultés à venir.

Forte de cette représentativité renforcée, nous continuerons de nous battre pour défendre une politique favorable aux personnels.

Nous œuvrerons pour faire du Groupe RATP un modèle de gouvernance responsable et juste, loin des turpitudes trop souvent imposées.

En ce qui concerne la maintenance, FO Groupe RATP n'a pas signé l'Accord portant sur le déroulement carrière.

Alors que l'encre de la réforme des retraites n'est pas encore sèche certains ont déjà oublié les 37,5 voir les 40 annuités.

Comment une organisation syndicale peut valider 41 ans pour obtenir un coefficient statutaire en dessous de certaines catégories et 41 ans et 6 mois de plus pour le calcul de la retraite.

Les agents de la maintenance subissent de plein fouet un manque d'attractivité de leurs métiers. La question de la valorisation du coefficient statutaire ne peut pas être restreinte à une minorité de personnel, ni aux bons vouloir des dirigeants de la maintenance.

Cette négociation aurait dû être l'occasion de négocier plus largement la question des salaires et de l'attractivité des métiers de la maintenance dans leur ensemble.

Si certains laissent volontairement perdurer et s'installer une situation humaine et sociale totalement inacceptable et dramatique à terme, FO Groupe RATP condamne ce déni de négociation affiché par une direction qui se persuade d'avoir raison contre une majorité de mainteneurs et pour lequel le dialogue social est à l'évidence un concept creux.

Pour notre syndicat ce non-accord se veut, ni prescriptif, ni attractifs et encore moins normatif.

Pire, cet accord poursuit la dérive constatée en matière de durée travail et d'employabilité.

L'entreprise a cherché un compromis politique à tout prix. Une stratégie qui l'a poussée à ignorer, une fois de plus, l'essentielle : les salariés de la maintenance.

Nous considérons que ce dossier ne peut pas être clos, c'est dans ce sens que notre organisation syndicale vous demande d'apporter une réponse aux exigences des Mainteneurs en soumettant cet accord à l'avis des salariés.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DJEBALI.

Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- J'ai une pensée pour les travailleurs de la Nouvelle Calédonie. J'espère que cela va reprendre dans le bon sens afin que chacun trouve la voie de la sérénité.

Monsieur le Président,

Le Président de la République a pris une lourde responsabilité historique en annonçant la dissolution de l'Assemblée Nationale. Le danger est de voir notre République et notre démocratie tombées dans les bras de toutes les pensées extrêmes.

Dans ce contexte, il faut entendre les aspirations des travailleuses et des travailleurs.

L'Assemblée nationale est dissoute, donc les réformes doivent être interrompues. Le gouvernement doit en particulier immédiatement renoncer à sa réforme de l'assurance chômage, mais aussi renoncer à sa dernière réforme des retraites sur les régimes spéciaux en abrogeant ce décret qui vient bousculer des projets de vie car il se révèle faux dans son application pour bon nombre d'agents RATP ou plus ou moins interprétable.

Le Gouvernement, qui a reçu l'UNSA Groupe RATP sur le sujet, a reconnu ce que nous n'avions eu cesse de dénoncer, soit un décret de retraite sur les régimes spéciaux défavorable aux salariés RATP. Donc, qu'il aille jusqu'au bout et puisse prendre son courage à deux mains en l'abrogeant !

Une chose est certaine, si dans les 2 mois rien n'était fait, le Conseil d'État viendra arbitrer tout cela à la suite de la saisine UNSA Groupe RATP.

Après la dissolution, l'UNSA plus que jamais, appelle à se mobiliser dans les prochaines semaines, tous les jours, pour le social, la démocratie.

Comme l'indique un communiqué syndical national commun :

"Les Humanistes et les Démocrates n'ont d'autres choix que de se remettre en question et de s'organiser dans l'unité la plus large pour porter une autre espérance que celle des passions tristes et souvent haineuses.

Les gouvernements en France comme dans les autres pays européens doivent comprendre que les injustices et les inégalités nourrissent les rejets. Il faut une meilleure répartition des richesses produites, de meilleurs salaires et pensions, une meilleure protection sociale, une meilleure prise en compte des besoins des plus fragiles et des plus défavorisés.

Il faut retrouver le chemin de nouvelles espérances pour garantir de nouveaux droits, conquis sociaux et assurer de nouvelles sécurités : celles liées à la sécurité des biens et des personnes mais aussi celles des sécurités sociales, démocratiques et face à la transition écologique deviennent indispensable".

Enfin, l'UNSA avec tous ceux le veulent, tentera de construire un contre récit d'aspirations positives en restant ferme sur ses valeurs humanistes et sociales.

Vive le social, vive la démocratie et vive la solidarité entre les femmes et les hommes qui travaillent quelles que soient leur origine, leur culture, leur couleur de peau, leur orientation sexuelle, leur genre ou leurs conditions.

Le syndicalisme prôné par notre organisation syndicale UNSA restera la maison des humanistes pour protéger des reculs, des replis, des haines et construire de nouvelles espérances joyeuses.

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

M. LARDIÈRE.-***Dissolution de l'Assemblée nationale : la CFE CGC en appelle à la vigilance et au discernement.***

En décidant de dissoudre l'Assemblée nationale au soir de l'élection du Parlement européen, le Président de la République a pris une énorme responsabilité.

Cette décision du Président de la République impactera indéniablement notre entreprise.

Dans un contexte difficile de mise en concurrence de notre réseau de bus et de transformations majeures de l'entreprise en résultant, la RATP a besoin de stabilité et de sérénité. Cette politique dogmatique nous éloigne des préoccupations concrètes des usagers et salariés de notre entreprise et concourt à la désorganisation des transports en commun de la région d'Ile de France.

Pour le bon fonctionnement de la région francilienne, région la plus dense de France, la mobilité est primordiale et nécessite un service public de qualité.

En tant qu'organisation syndicale indépendante, n'ayant aucune attache avec un parti politique, la CFE-CGC, conformément à ses statuts, n'intervient pas sur le choix de vote durant la campagne des législatives des 30 juin et 7 juillet.

A ce titre elle n'appelle à aucune manifestation ni rassemblement quels qu'en soient l'origine ou les initiateurs.

La CFE CGC appelle l'ensemble des Français et Françaises à la vigilance et au discernement nécessaires à imposer par leur vote une restauration des équilibres entre le pouvoir politique et les corps intermédiaires.

Par ailleurs, la CFE-CGC reste présente et mobilisée pour commenter et se positionner par rapport à toute initiative et décision gouvernementale qui viendrait à intervenir d'ici là. Nous saurons, comme c'est notre rôle, prendre toute notre part dans le débat politique sur les grands sujets nationaux qui nous seront soumis à l'issue du scrutin.

La CFE CGC Groupe RATP a toujours défendu la RATP et ses salariés pour un service de qualité rendu à nos usagers.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LARDIÈRE.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Je m'excuse par avance, je n'ai pas à commenter les déclarations de qui que ce soit. Ce n'est pas un commentaire mais une clarification. La CGT prend acte du résultat des élections au Conseil d'administration. FO a été en tête sur cette élection. Pour autant, cela ne remet pas en cause la représentativité syndicale à l'issue des élections professionnelles. Il ne faudrait pas que les expressions de qui que ce soit puissent laisser entendre que les élections au Conseil d'administration ont rebattu les cartes en termes de représentativité des organisations syndicales dans le dialogue social de l'entreprise. La représentativité est issue des élections de 2021. On prend acte des résultats. On peut féliciter FO pour son travail, mais il ne faut pas laisser entendre que les cartes sont rebattues s'agissant de la représentativité des salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne suis pas l'arbitre des bonnes manières des déclarations. Il n'y a ici que des spécialistes du droit syndical, personne autour de la table ne peut imaginer que l'on puisse confondre les conséquences du résultat des élections professionnelles pour le CSEC... Je ne dis pas qu'il puisse y avoir des confusions ailleurs, car les personnes sont moins expertes. Si tel était le cas autour de la table, je remettrais en cause la formation que les organisations syndicales dispensent à leurs militants.

M. GAUTHERON.- Le procès-verbal de notre instance n'est pas réservé aux seuls membres de cette instance. Il est rendu public et peut donc être lu par d'autres personnes.

M. LE PRÉSIDENT.- J'oublie à chaque fois que l'on fait du PV !

**III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL
DE LA SEANCE DU 30 AVRIL 2024**

Mme FRANCIS.- M. SARDANO étant absent, il n'y a plus personne de l'UNSA au CSE 1. Monsieur CHAGH, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. CHAGH.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. BEN ROUAG étant absent, Monsieur LARDIDI, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. LARDIDI.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. GUIDEZ étant absent, Madame CLEUET, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme CLEUET.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. ROUIJEL étant absent, Madame AZEVEDO, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. NEGADI étant absent, Madame KAÏS, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme KAÏS.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. STEC étant absent, Monsieur TAGANZA, acceptez-vous de voter à sa place ? ?

M. TAGANZA.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. OULD AHMED étant absent, je n'ai plus personne de l'UNSA au CSE 6, Madame GUEROULT, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme GUEROULT.- Oui.

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

M. TONDUT.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. BAZIN étant absent, Monsieur TURBAN, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. TURBAN.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. DELAGE est absent, mais je n'ai plus personne pour la CGT.

Nous aurons 21 votants : 3 voix pour l'UNSA, 7 voix pour FO, 6 voix pour CGT et 5 voix pour la CFE-CGC.

M. KERLEU.- On est seulement 5.

Mme FRANCIS.- C'est exact, vous avez 5 voix, j'avais oublié que M. KHELLAF n'était pas là.

Il y a donc 20 votants : 3 voix pour UNSA, 7 voix pour FO, 5 pour la CGT et 5 pour la CFE-CGC.

(Il est procédé au vote.)

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

→ Le PV du 30 avril 2024 est adopté à l'unanimité.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Présentation d'un point d'étape sur la construction du plan d'entreprise 2025-2030

Madame Marie-Claude DUPUIS, directeur Comex – SVD/DIR

Madame Clarisse COLONNA, responsable unité spécialisée – SVD

Madame Marie-Cécile DUBOYS FRESNEY, chargée d'études développement entreprise – SVD/PS GES

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Il ne s'agit pas de l'information-consultation du CSE sur les orientations stratégiques qui est une consultation annuelle. On est dans le cadre exceptionnel de la construction d'un futur plan stratégique qui succédera à Défis 2025. Il nous a semblé utile d'informer cette instance à intervalles réguliers de la façon dont s'organisent les travaux. On arrive à un point important de cette construction qui a fait l'objet d'une présentation au Conseil d'administration à titre d'information, et d'une réunion avec les organisations syndicales. Dans la continuité de ces informations, on a souhaité vous faire cette présentation.

Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je précise qu'il n'y a pas eu de Commission économique sur ce point. On a décidé que les débats devaient être vivants dans cette instance. Je vous remercie d'avoir inscrit ce point à l'ordre du jour. Je répète que l'on n'est pas dans le schéma des informations-consultations normal, mais qu'il s'agit d'un point d'étape de la construction du plan d'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame DUPUIS ?

Mme DUPUIS.- Merci de nous accueillir pour partager ce point d'étape sur la préparation du plan d'entreprise. On vous fera une présentation à trois voix. Mme COLONNA, responsable de la stratégie et du développement du Groupe RATP dans mon équipe, est responsable de la préparation du plan. Mme DUBOYS FRESNEY est cheffe de projet de l'élaboration.

On va vous dire où en est le processus d'élaboration du plan. Mme COLONNA vous présentera le travail réalisé pour apprécier les éléments d'évaluation du plan et ce qui fera son succès. On entrera ensuite dans le contenu des priorités stratégiques en vous donnant des exemples, avant de revenir sur les prochaines étapes.

Je vais partager avec vous le processus suivi, en rappelant les épisodes précédents. Cela a commencé par la présentation des orientations stratégiques de M. CASTEX, nouvellement nommé P.-D.G., devant le Conseil d'administration le 3 mars 2023. Dans ses orientations stratégiques, le président donnait de la visibilité jusqu'à fin 2024 avec des échéances importantes comme le redressement de la production, les Jeux Olympiques et la préparation de l'ouverture à la concurrence de bus notamment. Il a également annoncé son souhait de commencer à réfléchir à un nouveau plan d'entreprise pour aller au-delà de 2024 parce que notre plan d'entreprise actuel, Défis 2025, arrive bientôt à échéance. Il nous a confié cette mission.

Dans ce cadre, le président souhaitait commencer par une grande phase d'écoute des parties prenantes internes et externes pour nourrir les travaux. On vous expliquera ce qui a été fait.

En phase 2, on s'est attaché à analyser toute la matière. On a analysé notre écosystème, fait des études prospectives, approfondi certains sujets pour comprendre l'environnement et on a bâti une feuille de route. C'est le fruit d'un travail collectif avec un comité de pilotage porté par le Comex, qui s'est mobilisé pour définir la méthode, le contenu et le processus de consultation. Il y a aussi des sous-groupes avec des top managers et des points de partage réguliers avec les managers.

On est devant vous aujourd'hui après avoir fait un point d'étape au Conseil d'administration le 3 mai dernier sur la structure du plan que l'on va vous partager, les indicateurs de réussite, et les prochaines étapes. À ce stade, on commence à avoir une bonne idée de notre ambition, de nos priorités, mais elles ne pourront se concrétiser que si on a le financement pour cela. Vous le savez, on est dépendants des résultats de la négociation du contrat IDFM, qui a largement commencé mais n'est pas achevée, et qui se terminera au premier semestre de l'année prochaine.

C'est donc un plan sous conditions que nous sommes en train de finaliser. L'objectif est de montrer la proposition de plan d'entreprise au prochain Conseil d'administration du 18 octobre avec la nouvelle équipe qui aura été désignée, et de faire ce point d'étape en précisant que ce plan s'entend sous réserve de financement. C'est important parce que le fait de traduire l'ambition et nos envies dans ce plan nous aide à obtenir un mandat de négociation pour aller voir IDFM. Cela nous permet d'avoir le soutien de notre Conseil et de l'État, notre tutelle, en expliquant que cette ambition est partagée et que l'on est soutenu pour aller chercher les financements qui vont avec.

Vous verrez qu'une bonne partie du plan repose sur notre cœur de métier et nos activités en Île-de-France, donc du financement IDFM. J'insiste toutefois sur le fait que c'est un plan d'entreprise Groupe.

Notre équipe pilote toute la partie stratégique, les priorités, les chantiers, le plan d'action. En parallèle, la direction de la performance du Groupe (DPG) pilote la préparation du plan à moyen terme (PMT), qui va couvrir la même période 2024-2029. Nous parlons du plan à horizon 2030, mais sa traduction financière sera 2025-2029. Ce sera calé avec le contrat IDFM. Ce sera cohérent entre notre vision stratégique et les moyens que l'on souhaite y allouer, notamment par le financement d'IDFM.

On a mentionné une pause dans le calendrier parce qu'on ne fait pas ce plan "en chambre", il mobilise beaucoup de personnes. On a voulu laisser les opérationnels tranquilles pendant les Jeux Olympiques. On avance le plus possible jusqu'à mi-juillet, puis on fait une pause, et on souhaite attaquer la phase d'appropriation plus large en interne, sur laquelle on travaille avec les équipes de la communication, après la présentation au Conseil d'administration.

Je vous propose de rentrer dans le contenu du plan.

Mme DUBOYS FRESNEY. - la première phase d'élaboration du plan d'entreprise a été la phase d'écoute, qui nous a permis d'associer nos parties prenantes internes et externes. On vous présente l'ensemble des consultations conduites dans le cadre de cette phase d'écoute. Le P.-D.G. a envoyé environ 450 courriers à des managers de Codir et de DUO, afin de recueillir leurs observations sur ces orientations stratégiques et d'identifier les enjeux du Groupe à plus long terme afin de compléter les orientations stratégiques du P.-D.G. qui concernaient principalement les deux premières années

On a reçu beaucoup de réponses collectives à ces 450 courriers. Il y a beaucoup d'attente, pour mieux attirer et fidéliser nos collaborateurs. Ces attentes se reflètent dans la structure retenue pour le plan d'entreprise puisque la priorité Collaborateurs vise cet objectif. En parallèle de ces courriers, on a conduit quatre ateliers d'approfondissement des axes stratégiques (axes collaborateurs, voyageurs, transition écologique et développement) avec des top managers pour identifier, sur chaque axe, l'ambition que l'on se fixerait à 2030, les chantiers complémentaires associés et les indicateurs de succès.

Enfin, on a utilisé le baromètre de communication interne pour toucher un public de salariés plus large, et recueillir leurs réactions aux orientations stratégiques du P.-D.G. et leurs attentes à 2030 pour le plan d'entreprise.

On a écouté les trois collèges du Conseil d'administration. On a également consulté le monde socio-économique à travers quatre acteurs : la Chambre de commerce de Paris, le MEDEF Île-de-France, la Confédération des PME et le CESER (ce dernier sur proposition des organisations syndicales). La consultation a été très appréciée par le monde socio-économique. Elle a apporté de la sérénité parce qu'elle a permis d'entendre beaucoup d'éloges au sujet de la RATP qualifiée de "tiers de confiance" par ces acteurs, et "d'acteur fiable et de qualité dans le transport public".

Mme DUPUIS.- Et du coup d'avoir des attentes vis-à-vis de la RATP.

Mme DUBOYS FRESNEY.- Effectivement, puisque ces acteurs souhaitent que la RATP joue un rôle en dehors des appels d'offres d'IDFM pour proposer des solutions *ad hoc*, notamment de transport de salariés pour les employeurs qui se situent en zones peu denses ou à horaires décalés.

L'État a également été consulté. Comme Mme DUPUIS vous le disait, on a présenté la démarche aux organisations syndicales le 15 juin 2023.

Cette phase a été assez longue, elle a duré d'avril à septembre 2023 et est riche d'enseignements. Elle a permis en premier lieu de conforter les priorités stratégiques du P.-D.G. et d'identifier nos enjeux à plus long terme, notamment sur deux sujets sur lesquels je voudrais insister.

Le premier est "faire Groupe". C'est une nécessité qui apparaît à mesure que la physionomie du Groupe évolue et que les filiales se développent. Concrètement, "faire Groupe", c'est instaurer davantage de partages de nos expertises et expériences sur nos différents réseaux pour nous enrichir mutuellement et proposer la meilleure qualité de service à nos AOM et nos voyageurs. L'aspect "collaborateurs" est fortement remonté avec le fait de renforcer l'attractivité du Groupe auprès des collaborateurs, notamment à travers des parcours de carrière attractifs et des passerelles. "Faire Groupe" s'entend aussi au niveau d'une culture commune, c'est faire en sorte que les collaborateurs de l'EPIC et des filiales partagent un même état d'esprit, et forment un ensemble structuré autour d'une culture et de fondamentaux communs que l'on s'attache à définir. Il s'agit aussi de "faire Groupe" d'un point de vue économique car dans un contexte de concentration sur le marché, la nécessité de protéger nos savoir-faire et nos activités devient très importante et doit être l'une de nos priorités.

L'autre thème qui est fortement remonté est celui de la simplicité et de la responsabilité. Ce sont des puissants leviers d'efficacité et d'excellence opérationnelle. L'accent sera porté sur l'amélioration des processus et sur la recherche de modes d'organisation plus souples qui permettent de responsabiliser les managers et de jouer leur rôle avec les marges de manœuvre dont ils ont besoin.

Voilà pour les grands enseignements de la phase d'écoute qui nous a permis de définir une structure du plan d'entreprise autour d'une ambition à 2030, qui se décline en quatre priorités et 20 chantiers que je présenterai tout à l'heure.

Cette ambition à 2030, c'est "faciliter le quotidien de nos voyageurs et de nos collaborateurs". Cette ambition met l'accent sur l'humain de façon évidente, avec une symétrie tout aussi évidente des attentions envers les voyageurs et les collaborateurs, avec les voyageurs en premier. C'est un message fort passé par l'entreprise qui met l'humain au cœur et nous rappelle notre mission de service public avec des valeurs et un engagement qui nous obligent. C'est la volonté résolue d'améliorer l'attractivité de l'entreprise. Cette ambition est aussi porteuse d'un cercle vertueux puisque plus un collaborateur est satisfait, plus la qualité de service s'améliore.

Cette ambition complète la raison d'être du Groupe qui est plus intemporelle, "s'engager chaque jour pour une meilleure qualité de ville". Elle inscrit le Groupe dans un objectif à 2030. Elle nous permet de nous différencier de nos concurrents dont les ambitions sont majoritairement articulées autour de notions de *leadership*, de transition écologique ou de rôle sociétal.

Mme DUPUIS.- Surtout d'une ambition *business*, "je veux être le leader mondial du transport public".

Mme DUBOYS FRESNEY.- Cette ambition nous permet de montrer que l'entreprise s'engage pour les voyageurs mais aussi pour ses collaborateurs. Enfin, et cela rejoint le message du P.-D.G. sur l'ouverture à la concurrence, elle permet aussi d'éclairer notre positionnement sur l'ouverture à la concurrence -en tout cas dans ce contexte-, puisqu'elle rappelle qu'exceller dans notre cœur de métier reste aujourd'hui la meilleure réponse pour réussir l'ouverture à la concurrence et conquérir de nouveaux marchés.

Je termine en disant qu'elle éclaire notre développement puisque le développement du Groupe se fonde assez largement sur la reconnaissance que nous avons sur notre cœur de métier exercé par l'EPIC sur le réseau historique en Île-de-France.

Cette ambition se décline en quatre priorités et 20 chantiers dont quatre transverses. Ces quatre priorités ont été labellisées pour les retenir plus facilement.

Priorité voyageurs : fournir un service performance, sûr et accessible pour améliorer l'expérience voyageurs.

Priorité collaborateurs : attirer et fidéliser les collaborateurs par l'expérience et les possibilités d'évolution que nous offrons. Je voudrais insister sur le fait que cette priorité existe en tant que telle, mais qu'elle n'agrège pas l'ensemble des chantiers du plan d'entreprise qui sont au bénéfice du collaborateur et qui sont logés dans d'autres priorités. Je pense par exemple au cadre social en Île-de-France qui est dans le chantier transverse "faire Groupe".

La priorité transition écologique permet de répondre aux défis écologiques et climatiques au service des territoires.

Il y a enfin la priorité développement que l'on a qualifiée de rentable et durable de nos activités en Île-de-France, en France et à l'international.

Un dernier mot sur les quatre chantiers transverses : faire Groupe, simplicité et responsabilité, performance Groupe financière et extra-financière, et le digital, la data, la cyber et l'innovation qui sont des leviers de performance et de croissance.

Ces chantiers sont transverses aux quatre priorités. Ce sont aussi des principes d'action. On souhaite que ces principes infusent dans chaque direction, dans chaque entité en local, et que chaque équipe s'en saisisse à son niveau. Faire Groupe, simplicité, performance et innovation sont l'affaire de tous.

Mme DUPUIS.- Avant de passer à la suite, y a-t-il des questions de compréhension ?

M. BRILLAUD.- Sur le plan d'entreprise qui sera présenté à IDFM l'an prochain pour le financement, on attend à mon avis que le P.-D.G. soit renouvelé parce que je suppose que le plan d'entreprise peut changer s'il y a un nouveau P.-D.G. et que l'on est en attente d'un renouvellement de gouvernement.

Le plan d'entreprise s'appuie sur le cœur de métier, comme l'a évoqué le P.-D.G. Il y a toutefois des thèmes pour lesquels on est en concurrence directe avec IDFM, tels que le MaaS ou la sécurité. Des choses seront-elles faites dans le plan d'entreprise ou abandonnera-t-on certaines parties de notre cœur de métier ?

M. LARDIDI.- Je suis également du Département de la Sûreté. Je n'ai pas vu la contribution du Département SUR dans le baromètre de communication interne. Qui a réfléchi pour le Département SUR ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Je remercie l'équipe qui nous présente cette ambition. J'aurais aimé voir "ambitions" au pluriel parce qu'il n'y a jamais trop d'ambitions, il n'y a qu'un manque d'ambitions. Comme dirait l'autre, le temps se charge toujours de régler le problème des "s" de nos ambitions. Ne soyons pas pusillanimes sur cette lettre.

J'avais quelques réflexions concernant la structure du document. Sur ce plan d'entreprise que nous qualifions de plan stratégique RATP, pour répondre avec mon peu d'expérience, j'ai rarement vu un nouveau président bousculer totalement les plans stratégiques, sauf à déstabiliser, etc. Cela se fait toujours à la marge et se construit au fur et à mesure. On voit toujours que les choses se sont accumulées sans avoir tout jeté aux orties. Le travail n'est pas inutile.

Ce que vous nous présentez est fondé sur les orientations stratégiques de notre P.-D.G. ainsi que sur les parties prenantes internes et externes. Pour nous, l'UNSA Groupe RATP, cela doit s'accompagner d'un bilan du contrat IDFM actuel et des exigences du futur contrat prévu au premier trimestre 2025, et pas en janvier 2025 comme on a pu le lire dans la presse. Nous apprenons qu'une maquette prospective a été arrêtée par l'autorité administrative.

Je me permettrai de répondre aux quatre priorités définies dans le document.

Sur la première priorité "*fournir un service performant, sûr et accessible pour améliorer l'expérience voyageurs*", si l'UNSA RATP partage les chantiers mis en place, cela n'évacue nullement le fait que l'on doit garder notre identité, notre raison d'être, sans oublier ce qui constitue le cœur de notre métier, au-delà des demandes fréquentes et parfois exigeantes de nos voyageurs.

Sur la deuxième priorité "*attirer et fidéliser les collaborateurs par l'expérience et les possibilités d'évolution que nous offrons*", au-delà des trois chantiers prévus, chacun doit prendre conscience que pour donner du sens à ce qui est fait, on doit considérer que l'on n'est pas une entreprise comme n'importe quelle autre. Cela paraît chauvin de le dire, je l'assume. J'aime mon entreprise plus que tout au monde, jusqu'au bout des doigts. Les rabotages incessants des acquis sociaux, année après année, n'ont pas contribué à donner une image bien attractive de notre entreprise, et n'ont pas créé les conditions pour garder certains talents. Certains ont considéré que nous étions des nantis. À la limite, pour une certaine presse, on était presque des pestiférés jusqu'à subir du RATP *bashing*. Je crois que cela n'a pas bien changé, on a plutôt un P.-D.G. *bashing* actuellement.

Mme DUPUIS.- P.-D.G. *bashing* ?

M. LAMASSE.- Oui, tous les jours il y a des articles sur le P.-D.G. de la RATP, avec des spéculations...

Mme DUPUIS.- Ce n'est pas forcément du *bashing*.

M. LAMASSE.- Je ne voulais pas dire publicité car je ne trouvais pas cela approprié.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous profitez surtout lâchement de l'absence de M. BAZIN !

M. LAMASSE.- Sur le plan social, je pense que nous devons rester créatifs dans la conquête de nouveaux droits améliorant le quotidien des salariés et leur bien-être au travail. D'autant que nous savons faire en la matière, à défaut d'être un exemple, la RATP a toujours été une référence. À mes yeux, les exigences de nos métiers et la fidélisation que nous cherchons au sein de l'entreprise doivent être compensées à une juste valeur financière et pas uniquement.

Sur la troisième priorité "répondre aux défis écologiques et climatiques au service des territoires", je vais vous faire part de mon sentiment personnel : ras la casquette de l'écologie ! Sans autre commentaire mes commentaires. Le sujet de l'écologie est devenu l'objet de tous les fantasmes, de toutes les folies, mais demeure encore et encore un sujet d'initiés aux moyens contradictoires. Quelle responsabilité à un certain moment et pour qui ? Entre nos bus qu'il faut équiper d'une certaine technologie, sur laquelle on revient, et tous les allers-retours sur le sujet, ras le bol. À suivre.

Sur la quatrième priorité "poursuivre le développement rentable et durable de nos activités en Île-de-France, en France et à l'international", ce développement s'inscrit dans un élan concurrentiel du monde du transport qui devra un jour être un sujet d'interrogation et de cohérence en dehors de toute passion.

Enfin, sur les quatre chantiers transverses, pour l'UNSA Groupe RATP, la gouvernance est essentielle, c'est un sujet de DRH. Sans cadre, pas de développement. Cela permet d'aborder la distance des *business units* qui pour nous s'est arrêtée en chemin avec stupéfaction. Cette vision produit doit reprendre tout son sens. C'est encore plus vrai au moment où le Grand Paris est devenu une réalité avec une ligne automatique. Ainsi, la BU RSF doit évoluer avec la création d'une BU de lignes de métro automatique, en ayant d'un autre côté une BU espaces et services avec sa maintenance dédiée. Ne pas s'inscrire dans cette logique de cohérence et de gouvernance sera à terme condamnable pour le développement de notre entreprise dans ce monde concurrentiel du transport. Je vous le dis sans pessimisme, vous connaissez mon côté optimiste.

In fine, la présentation Ambition 2030 devra s'effectuer dans le cadre des perspectives d'évolutions et de croissances internes et externes de l'entreprise. N'ayons pas peur d'un élément qui revient bien souvent dans les entreprises, sachons en faire un allié et non pas un sujet de défiance, je veux citer l'intelligence artificielle.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LAMASSE.

Monsieur CLÉMENT ?

M. CLÉMENT.- Je ne sais pas si c'est le lieu pour évoquer cela. Page 6, quels sont les futurs leviers pour lutter contre l'absentéisme au travail ?

M. DJEBALI.- Je pense qu'il y a une coquille et que la présentation aux organisations syndicales n'a pas été faite le 15 juin.

Mme DUPUIS.- Il s'agit de la phase d'écoute en 2023, mais on s'est revu récemment en effet.

M. DJEBALI.- On s'est effectivement revu dernièrement. Je rejoins ce qui a été dit, certains aspects ont évolué. À l'époque, on émettait un doute par rapport à cette présentation. La négociation du contrat IDFM n'ayant pas commencé, on avait une difficulté à appréhender. Depuis, il y a eu l'annonce de la dissolution de l'Assemblée nationale qui remet politiquement en question les choses. Je ne suis pas d'accord quand on dit que l'on est dans la continuité parce que ce qui se passe aujourd'hui est historique. Quand il y avait un changement de présidence, cela suivait un principe. Demain, on ne sait pas comment l'exécutif sera présenté.

Un point n'est pas dans le document et pourrait être remis en question. Dans le document, vous ne parlez plus du réseau bus. Si un parti politique prend le pas et arrive au pouvoir demain, l'ouverture à la concurrence sera-t-elle toujours entérinée ou sera-t-elle remise en question, auquel cas votre plan tomberait ? On a retiré totalement les collègues de Bus. Le plan 2030 serait remis en question. Je sais que vous aviez anticipé l'ouverture à la concurrence, etc.

Quant à la lutte contre l'absentéisme, on était plutôt favorable à proposer du positif, en disant que "lutter" n'était pas le bon terme. Il faut plutôt essayer de comprendre et d'améliorer le présentéisme, ce serait plus noble.

Cette présentation n'est-elle pas prématurée aujourd'hui ? Ne mérite-t-elle pas que l'on puisse se revoir dans un autre contexte ? On s'interroge sur ces sujets au niveau de FO Groupe RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- On a fixé l'ordre du jour avant le résultat des élections de dimanche dernier, c'est ce qui explique que l'on fasse cette présentation aujourd'hui. De toute façon, il est plus facile de s'adapter à l'inattendu quand on a un peu planifié que quand on n'a rien fait. Ce n'est pas écrit dans le marbre, c'est l'état d'avancement des réflexions.

Mme DUPUIS.- Quand tout est instable entre nous, il faut savoir ce que l'on a envie de faire. Le process que l'on a établi en amont donne une robustesse à notre proposition, à notre projet de plan qui est lié à l'impulsion et aux souhaits du P.-D.G. Le plan est à son image ; les voyageurs et les collaborateurs sont au cœur du projet. Il est aussi le fruit d'un travail collectif. Ce n'est pas le plan du P.-D.G. et d'une équipe projet, mais la rencontre des deux. Le process qui va venir montre que l'on avance progressivement. J'espère que l'on y verra plus clair le 18 octobre, sur qui sera notre P.-D.G. Le Conseil d'administration sera nommé. Le P.-D.G. est en suspens puisqu'il ne peut pas être entendu par les commissions.

Là encore, c'était une proposition de plan pour nourrir entre autres une négociation avec IDFM. L'approbation finale se fera l'année prochaine. On doit s'adapter à notre contexte. Le process amont et le process aval font que notre plan a une certaine robustesse, pour autant on doit s'adapter aux lois, à nos tutelles, à l'État. En étant très "cœur de métier", il est toutefois assez robuste.

Par ailleurs, il y a un lien fort avec la négociation IDFM. À ce stade, ce sont nos envies mais on sera dépendant d'IDFM. Vous avez cité le MaaS, c'est vrai. Le MaaS était l'une des priorités fortes du plan précédent. On avait dit que la loi le permettait et que l'on ne pouvait pas ne pas en être. On a donné des financements à RATP Smart Systems pour faire une proposition. Malheureusement, on bute dans une concurrence avec IDFM qui a sa propre appli. C'est un projet compliqué. On est dépendant d'IDFM là-dessus. C'est un long chemin.

Sur la sécurité, des discussions sont en cours pour savoir jusqu'où pourra aller la RATP avec ses équipes du GPSR, entre ce qui est encore en monopole et ce qui est en concurrence.

Même sur le travail basique par rapport à IDFM, une envie qui est remontée en interne est la rénovation des espaces pour nos agents et nos collaborateurs ; on voudrait pouvoir en faire plus. C'est le moment de vérité. On a fait des propositions de programmes d'investissements à IDFM. Tout ne rentre pas dans l'enveloppe globale, il y aura des arbitrages, mais si on n'avait eu aucune envie, on n'aurait rien eu. Il faut venir avec des propositions et des convictions pour en emporter le plus possible. Cela dit, la négociation sera difficile parce qu'il n'y a pas beaucoup d'argent en face.

Mme COLONNA.- SUR a bien été consulté, c'est une coquille dans la présentation. Le baromètre a été envoyé aux salariés. Les personnes sont libres de répondre au questionnaire.

Mme DUPUIS.- On a eu une première vague de réponses officielles des Codir, puis cela s'est étalé dans le temps. On corrigera.

Je ne répondrai que partiellement à M. LAMASSE parce qu'il n'a pas seulement adressé des questions. C'était plutôt une recommandation forte. Je respecte votre ras-le-bol de l'écologie, je ne conteste pas le fait que c'est compliqué. Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il y a des injonctions contradictoires. On le vit tous les jours au sein de la RATP, du plan Bus 2025 et des discussions que nous avons avec les administrations pour essayer de faire la transition énergétique. Le chemin est

compliqué. En revanche, il faut absolument garder un cap et agir sur le sujet car on constate tous les jours qu'il y a un effet sur notre planète. Il faut trouver le juste milieu.

Sur la partie développement, j'ai cru comprendre, Monsieur LAMASSE, que vous constatiez que des équipes différentes travaillaient en Île-de-France, notamment à l'occasion du Grand Paris. Trois équipes travaillent en effet en Île-de-France, l'équipe EPIC historique, l'équipe RATP CAP Île-de-France (réseaux Optile, le T12/13) et RATP Dev pour la ligne 15. C'est le même Groupe, c'est pourquoi le "faire Groupe" est important. On est obligé de faire ainsi parce qu'IDFM, notre client, fait des consultations et qu'il faut créer des objets juridiques pour répondre. Dans le plan, on essaie d'effacer ces frontières culturellement et en positionnement pour créer une unité Groupe. C'est l'un des chantiers importants, entre autres? avec l'idée d'avoir un accord de dialogue social en Île-de-France, voire un cadre social de mobilité en Île-de-France. C'est la meilleure façon de "faire Groupe".

M. LARDIDI.- Je voulais revenir sur le bien-être et l'inclusion des usagers. Est-on en train de parler de la valeur sociale de l'entreprise ?

Mme DUPUIS.- Oui.

M. LARDIDI.- On en est aux 30 ans du recueil social. J'en fais partie moi-même. On est reconnu par IDFM, la Ville de Paris. On est aussi très apprécié et copié puisque Bruxelles va créer son recueil social. On est porteur de cela au niveau français vers l'Europe. Est-ce très important pour vous ? L'inclusion sociale est-elle importante comme l'écologie, par exemple ?

Mme DUPUIS.- Oui. On a mis l'inclusion des usagers, c'est là où il y a le recueil social. Ce n'est pas anodin de le souligner parce que tout ce que l'on érige en priorités doit se traduire comme une sauvegarde des moyens correspondants. Le recueil social est un service proposé volontairement par la RATP. Il faut préserver les moyens des équipes, qui sont indispensables à bien des points de vue. On le retrouve dans cette priorité mais aussi dans la politique générale de responsabilité sociétale de l'entreprise, notre politique RSE qui a trois axes. La RSE, ce n'est pas seulement l'environnement, il y a le social, le sociétal et l'environnemental. Dedans, il y a le recueil social qui est précieux.

On va parler de l'absentéisme.

M. LE PRÉSIDENT.- On a déjà eu l'occasion de parler ici de l'absentéisme. C'est dans le prolongement des discussions. Il faut commencer par mieux comprendre le sujet. Quand les personnes en parlent, on entend deux extrêmes. Il y a celles qui disent qu'il n'y a que des feignants qui utilisent les arrêts maladie pour faire autre chose, et celles pour qui l'absentéisme est uniquement dû aux conditions de travail. C'est vrai dans les deux cas, mais la question est de savoir dans quelle proportion. Si on polarise la discussion autour de ces deux causes, on oublie toute la "zone grise" du milieu qui peut être majoritaire.

On a commencé à investir dans l'analyse des données pour comprendre les raisons concrètes des différentes formes d'absentéisme. Il y a plusieurs facteurs. On l'a fait à SEM, puis à MTS, à Infra, à RDS. On est en train de le faire à MRF. On a une méthode d'analyse et de croisement des données pour avoir des éléments de plan d'actions plus sophistiqués qu'une approche trop généraliste du sujet. C'est l'une des raisons pour lesquelles on a lancé l'expérimentation de la semaine des quatre jours à SEM parce qu'on avait analysé que pour certaines personnes et dans certaines conditions, cela pouvait répondre à des questions, sachant que ce n'est pas la réponse unique.

On a un plan d'actions qui tourne autour de trois ou quatre grandes idées. On pense qu'il y a un impact important de la qualité du management de proximité sur le bien vécu au travail, qui fait qu'il est plus facile de venir au travail quand on s'y sent bien que dans le cas contraire. Une réunion a eu lieu la semaine dernière avec les secteurs concernés et on en fera une avec les OSR le 25 juin, pour amener l'entreprise à s'intéresser à la question du travail et pas simplement à celle de l'emploi.

S'intéresser au travail, c'est mieux comprendre ce qui fait que l'on s'y sent bien ou moins bien. Il y a aussi les sujets d'organisation du travail et la lutte contre la fraude. On essaie d'être le plus large possible dans les différents leviers que l'on veut mobiliser. Ce n'est pas une liste limitative. Il peut y avoir des points de suspension au fur et à mesure que l'on identifie d'autres causes.

La double activité est un facteur qui peut aussi générer une forme d'absentéisme. Au lieu de la subir, comme c'est le cas aujourd'hui, y a-t-il un moyen de l'organiser, de la continger, de faire avec ?

M. CLÉMENT.- On a les paramètres pour vous permettre de faire un spectre sur l'absentéisme au travail. Je parlais de leviers. Vous n'avez peut-être pas encore les moyens ?

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai parlé de l'expérimentation de la semaine de quatre jours qui fait partie des éléments que l'on met en place. Pour lutter contre la fraude, on a augmenté les moyens à la CCAS et la qualité de nos relations avec la CNAM, on a procédé à des dépôts de plaintes et à des révocations. Quant à la question du travail, on a deux terrains d'expérimentation, l'un à Infra, l'autre au CSP RH, pour savoir si les méthodes d'examen du travail que l'on peut développer sont généralisables. Il y a des plans d'action plus détaillés et plus appropriés par département.

M. CLÉMENT.- La semaine 4 2, 4 3 n'est pas une réussite sur le futur SEM dans le sens où ce n'est pas demandé : 179 agents volontaires sur 6 000.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est une manière biaisée de présenter le sujet. On n'a ouvert que quatre lignes au volontariat. Vous ne pouvez pas retenir 170 qui sont d'ailleurs devenus 190 puisque les volontaires sont plus nombreux au fur et à mesure de l'ouverture de l'expérimentation. Cela devient de plus en plus séduisant.

M. CLÉMENT.- 139 sur 190 sur la Ligne B.

M. LE PRÉSIDENT.- Oui, mais c'est une expérimentation. On va attendre de voir ce que cela donne.

Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- J'aimerais comprendre : on va organiser la double activité ? On va faire Uber RATP ?

M. LE PRÉSIDENT.- On étudie cela. Dans certains secteurs, 20 % de l'absentéisme maladie concernent des personnes dont il est prouvé qu'elles ont une double activité. Au Portugal, il existe des expérimentations qui permettent à des personnes, parce qu'on sait contrôler leur temps de travail respectif chez plusieurs employeurs...

M. LAMASSE.- On a la main au lieu de la subir.

M. LE PRÉSIDENT.- Selon quelles modalités, on n'en sait rien, on est en train de regarder. Plutôt que de subir la double activité, qui prend des proportions importantes, on étudie le moyen de prendre la main comme vous dites.

M. LAMASSE.- Une étude prospective révèle que dans les 10 prochaines années, il y aura 25 % de proches aidants dans les entreprises. C'est un élément à prendre en compte dans la ressource humaine pour une entreprise comme la nôtre.

M. LE PRÉSIDENT.- On ne va pas faire le débat aujourd'hui. Toutefois, pour prolonger ce que vous dites, il y a trois grandes catégories de personnes qui peuvent rechercher une pluri activité. Cela n'épuise pas le sujet. Il y a des raisons financières -il ne faut pas se le cacher-, des raisons de développement personnel et professionnel car des personnes ont envie d'investir d'autres types de compétences ou d'activités à côté de leur travail, et il y a la situation que vous évoquez. C'est un sujet complexe car les aspirations et les modalités sont différentes en fonction du champ dans lequel vous êtes, raison pour laquelle on va prendre du temps pour investiguer cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Une question sur votre Ambition 2030. Le GI fait-il toujours partie intégrante de votre ambition ? La séparation entre le GI et OT revient régulièrement sur la table, comme c'est le cas comptablement, mais aussi au niveau de l'entreprise. Dans cette Ambition, y aura-t-il toujours une entreprise intégrée avec le GI et l'OT ?

Mme DUPUIS.- Oui, bien sûr. Le GI est toujours à la RATP. C'est une *business unit*, l'une des plus importantes unités d'affaires, ne serait-ce que par sa taille au sein de l'EPIC. Ils sont concernés par plusieurs priorités et chantiers importants. Je ne reviens pas sur les aspects classiques autour de la modernisation du réseau de transport. Le chantier V6 sur l'entreprise étendue a été une initiative GI. On veut accélérer la modernisation de notre réseau, matériels roulants et infrastructures, mais on ne peut pas toujours aller vite parce qu'on n'a pas toutes les compétences en interne. Il a fallu repenser le travail et les relations avec les fournisseurs en donnant de la visibilité sur nos besoins, en identifiant les plus stratégiques, les plus critiques, les plus communs. Cela a été une initiative de RATP I qui est aussi très concernée par la transition écologique. C'est même elle qui porte le chantier sur l'adaptation et la préparation au risque lié à une hausse de 4 degrés. On en voit déjà les effets aujourd'hui avec les inondations, les sécheresses, la chaleur, etc. Je confirme qu'ils sont présents.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame KAÏS ?

Mme KAÏS.- Je voulais revenir sur la double activité. Il y a beaucoup de révocations pour double activité aujourd'hui à RDS. Vous dites que vous êtes en train de chercher une solution pour savoir s'il y a une possibilité d'avoir une double activité ou pas. Ne pensez-vous pas qu'il serait bon d'interrompre les procédures disciplinaires en attendant de savoir si les personnes que vous révoquez pour double activité ne rentreront pas dans les critères que vous trouverez plus tard ?

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas parce qu'on réfléchit à cela que l'on peut admettre la fraude. Le fait de toucher des indemnités journalières ou un maintien de salaire par la CCAS en plus des revenus d'une double activité, c'est du vol. Cela justifie les révocations.

Mme KAÏS.- Vous parlez de ceux qui ont une double activité et qui sont en arrêt, pas ceux qui...

M. LE PRÉSIDENT.- Aujourd'hui, ce sont eux qui sont révoqués.

Mme KAÏS.- Connaissez-vous le pourcentage des personnes révoquées qui sont en double activité et en arrêt ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas ce détail. Il est probablement possible de le retrouver par CSE.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- En complément de la question de M. TURBAN, nous n'oublions pas le contexte. J'entends la réponse de Mme DUPUIS sur l'intégration d'Infra dans le plan d'entreprise. Cependant, en lien avec la loi 3DS et le droit sur la décentralisation territoriale, la présidente de la Région demande a demandé, au travers de ses 45 mesures pour un choc de décentralisation, de récupérer le GI. Le P.-D.G. de la RATP a-t-il la certitude que l'État ne va pas répondre favorablement à la demande de la présidente de Région et présidente de l'autorité organisatrice de récupérer la gestion des infrastructures du réseau ?

Mme DUPUIS.- C'est une question stratégique importante. Cela ne peut pas être qu'une décision politique parce que très vite se posera la question du financement et de la dette. Il s'agit de 4 ou 5 Md€. Elle ne peut pas simplement dire qu'elle a envie de cela quand on sait qu'elle n'a pas assez d'argent pour le financer. De plus, la dette d'IDFM en France est maastrichtienne, il y a une limite dans sa capacité d'endettement. Il y aura bien sûr des décisions de nature politique, surtout dans un contexte où il y a des élections. On verra qui sera au pouvoir à ce moment. Cela étant, au bout d'un moment, il y a toujours une réalité qui nous rattrape par les aspects financiers, juridiques. Cela ne peut pas se faire en un claquement de doigts. Il faudrait une loi, de l'argent.

M. LE PRÉSIDENT.- Poursuivons.

Mme DUPUIS.- Je vais passer la parole à Mme COLONNA qui va entrer dans le détail des facteurs de succès et des réussites.

Mme COLONNA.- Avant cela, il reste une dernière slide sur laquelle j'ai deux messages. Le premier est qu'un plan doit être fait avec beaucoup d'humilité, et qu'il faut accepter l'incertitude. Compte tenu du contexte, toutes les entreprises -et *a fortiori* nous- doivent s'adapter à un environnement hautement incertain. Aucun plan ne résiste aux premiers coups de canon. On fera donc des revoyures annuelles.

On va focaliser les énergies sur des projets que l'on va conduire année après année. On s'adaptera à notre nouvel environnement, en réinterrogeant nos projets tous les six mois ou tous les ans. C'est le principe de ce plan d'entreprise.

Le deuxième message est que l'on a aujourd'hui un plan d'entreprise à horizon 2030. Ce n'est pas très classique pour une entreprise de faire un plan stratégique à un horizon aussi lointain. Cela se justifie à la RATP en raison de la date butoir d'ouverture à la concurrence du tram, qui est également l'horizon du prochain contrat IDFM. De la même façon que Défis 2025 avait enjambé l'ouverture à la concurrence du Bus fin 2024, on souhaite qu'Ambition 2030 enjambe l'ouverture à la concurrence du Tram fin 2029.

Un dernier mot méthodologique pour un message important, le plan d'entreprise va porter des projets qui n'ont pas vocation à se substituer au travail quotidien des collaborateurs. Il a vocation à mettre l'accent sur des projets nouveaux, qui vont apporter un saut qualitatif et quantitatif, quelque chose en plus par rapport au quotidien.

On a essayé d'établir le plan d'entreprise de manière pragmatique. On a travaillé sur la base des orientations stratégiques du président, qu'on a complétées par une large phase d'écoute, ce qui donne beaucoup de robustesse au plan. On s'est ensuite demandé ce qui nous satisferait, forts des grandes lignes du plan d'entreprise. Comment saura-t-on que l'on a réussi ? On a réfléchi à trois façons de suivre le succès du plan. Il y a une façon classique avec des KPI, des marqueurs de réussite quantitatifs au niveau de chaque priorité. Des KPI ont été associés à chaque priorité. Par ailleurs, même si ce ne sont pas des projets du quotidien, tous ces projets ont pour vocation à améliorer le quotidien et à satisfaire notre ambition de faciliter le quotidien de nos voyageurs et de nos collaborateurs.

En plus de ces KPI, parfois abstraits, que peut-on mettre en place pour assurer la cohésion des équipes ? On a travaillé sur des marqueurs des grands rendez-vous opérationnels, qui sont importants pour les équipes. Je pense à la mise en service de la ligne 15, sujet pour le gestionnaire d'infrastructures, pour RSF, pour RATP Dev.

Mme DUPUIS.- Et pour le GPSR également.

Mme COLONNA.- Ces marqueurs transverses permettront de nous dire qu'année après année on réussit ce plan d'entreprise.

Le troisième marqueur sur lequel on voudrait travailler, ce sont les projets clés. On est tous convaincus que l'on a besoin de focaliser les énergies des équipes et des membres Comex. Pour cela, il faut un nombre restreint de projets sur lesquels le Comex et le collectif vont s'engager au cours d'une année donnée. On est en train d'y travailler avec le comité exécutif. L'un des projets clés envisagé à ce stade est la mise en place d'un prix interne du carbone.

On a ces trois types de marqueurs, des KPI très classiques qui sont des indicateurs quantitatifs, des grands rendez-vous opérationnels et des projets qui permettront de focaliser les énergies.

On essaie aussi de faire Groupe au niveau des KPI. On le fait dans la mesure du possible. On a proposé des indicateurs de tête pour chaque priorité : sur la priorité Voyageurs, on propose le taux de réalisation de l'offre contractuelle sur l'Île-de-France car on a des obligations contractuelles de réalisation de l'offre, mais on a souhaité l'assortir d'un KPI qui témoigne davantage de la perception de nos voyageurs dans l'idée qu'il faut les satisfaire.

On a ces "deux jambes", à savoir les taux de réalisation de l'offre contractuelle et l'enquête de perception IDFM, tout cela au périmètre de l'Île-de-France.

Mme DUPUIS.- J'insiste. On peut dire que ce sont des indicateurs classiques, qu'il n'y a rien de nouveau. Ce qui est nouveau est que trois indicateurs du Groupe vont répondre aux mêmes indicateurs, l'EPIC, RATP CAP et RATP Dev. On aura le même client IDFM. En cela, c'est vraiment un indicateur Groupe, je tiens à le souligner.

Mme COLONNA.- On ne peut pas aller plus loin sur le périmètre géographique parce que chaque autorité organisatrice des mobilités a des demandes spécifiques et cela ne faisait pas de sens de les agréger. Pour autant, l'idée est que dans la déclinaison du plan d'entreprise, les filiales de RATP Dev aient aussi cette préoccupation à cœur.

Si on passe à la priorité collaborateurs, vous savez que la DRH travaille au lancement d'un baromètre de l'engagement. À terme, parce qu'on ne peut pas encore se fixer d'objectif, on souhaite prendre le taux d'engagement qui sera issu de ce baromètre comme KPI.

Sur la transition écologique, l'objectif est clair à horizon 2027 : la réduction des émissions de gaz à effet de serre de 43 % à partir d'une cible 2019. On a souhaité mettre davantage l'entreprise sous tension en proposant un KPI complémentaire d'alignement des investissements sur la taxonomie européenne. Ce sera au périmètre de l'EPIC, et des filiales de RATP Dev à terme.

Sur le développement, les indicateurs choisis sont assez classiques : il s'agit du chiffre d'affaires sur des activités cibles que l'on définit : le rail urbain et les services urbains. On l'a assorti d'un indicateur de rentabilité. Sans rentrer dans les détails techniques financiers, on a mis un EBIT ou un taux de rentabilité interne selon la nature de l'activité.

On a souhaité également mettre un indicateur sur le trafic du réseau RATP en Île-de-France pour refléter l'activité de l'EPIC, mais aussi à RATP CAP et à RATP Dev et essayer de mesurer l'attractivité du réseau.

Mme DUPUIS.- Et notre part de marché.

Mme COLONNA.- Et notre part de marché. Il y a deux idées sous-jacentes. La première est que des prolongements de lignes vont nous permettre de faire de la croissance, toutes choses égales par ailleurs. Il y a aussi la volonté de gagner des parts de marché avec l'ouverture à la concurrence du Bus, et de les garder.

S'agissant de la performance financière, on a des objectifs de croissance et de rentabilité. On n'a pas souhaité décorrélérer les deux. On a toujours un objectif de stabilisation de la dette qu'il faudra rechallenger à la suite de la maquette financière et à la négociation avec IDFM. On a également des objectifs de performance extra-financière. On souhaiterait prendre en compte un prix interne du carbone dans les décisions d'investissement du Groupe.

Aujourd'hui ces KPI ont été définis. On n'a pas pu fixer des objectifs à horizon 2030 pour tous à ce stade pour différentes raisons, parfois des questions réglementaires. On souhaite le faire dans le futur et associer à ces objectifs une trajectoire annuelle.

On a réalisé une fresque avec les grands rendez-vous opérationnels du Groupe à horizon 2030. Je vais vous en citer quelques exemples. Il y a l'accueil du matériel roulant du MF19 sur la ligne 10, des rénovations, des coups de propre sur des stations. On a mis des opportunités de développement, qui sont plus touffues en début de période qu'en fin de période puisqu'on a moins de visibilité. On s'est donné de la visibilité sur ces opportunités de développement, pour montrer ce qui va mobiliser les équipes de nos filiales dans les prochaines années.

Sur les projets clés, un travail étant en cours avec le Comex, on ne peut pas vous les présenter à ce stade. On est en pleine réflexion et ces réflexions aboutiront au T4 de cette année.

Un mot rapide sur la structure du plan. On a souhaité quelque chose de clair et de simple. Il y a une ambition à 2030, déclinée en priorités et dans des chantiers transverses. On associe à ces priorités des KPI et des rendez-vous, et on en suit l'exécution *via* des chantiers et des sous-chantiers qui sont des projets. Dans le travail de déclinaison du plan, on s'attachera à réaliser un suivi fin de nos projets.

Mme DUPUIS.- Sur la pyramide, au niveau du Conseil d'administration et du CSEC, vous êtes habitués aux rendez-vous annuels lors desquels on faisait le bilan de Défis 2025. À l'occasion de chaque début d'année, on commençait par faire ce bilan en Conseil d'administration, puis en CSEC pour le partager. On retrouvera la même logique. On a oublié de dire que l'on rapportera au Conseil d'administration sur les quatre grandes priorités les KPI et les rendez-vous. Les sous-chantiers restent au niveau de l'entreprise. Une synthèse sera donc faite au Conseil d'administration et au CSEC où nous retrouverons nos rendez-vous annuels.

Mme COLONNA.- On voulait vous donner quelques exemples des projets et sujets qui sont en discussion dans le cadre du plan. Je ne vais pas vous faire lecture de tout, mais mettre l'accent sur les sujets que l'on n'a pas encore évoqués.

La relation de service centrée sur l'humain, c'est lié aux travaux lancés par IDFM sur la révolution de la billettique, l'idée étant de recentrer la relation avec nos clients sur l'humain. La rénovation des espaces est liée au PQI. L'entreprise étendue, c'est principalement une réflexion sur notre capacité à faire. La question posée est : comment améliorer le pilotage de la sous-traitance pour lui donner davantage de visibilité et réaliser des économies ?

Sur les collaborateurs, on a parlé des principaux sujets. Il y a peut-être un point que l'on n'a pas évoqué, à savoir la prévention des accidents du travail et la mise en œuvre de l'accord QVCT récemment signé.

Sur la transition écologique, l'un des projets que l'on souhaite conduire à court terme est l'évaluation des risques de transition. C'est un sujet majeur sur lequel les équipes ont déjà commencé à travailler. On est en train de décliner département par département la réduction de la consommation de l'eau de 10 % à horizon 2030.

Sur le développement, un sujet est cher au cœur du président : la mise en place d'un observatoire de la concurrence en Île-de-France. Le vivier de compétences sur le rail urbain est de nature différente. Ce point est ressorti fortement de la phase d'écoute interne sur le plan d'entreprise ;

c'est une demande de CAP, de RATP Dev, qui est portée par DRH. On sait aujourd'hui que le développement en France et à l'international n'est pas limité par notre manque de compétences internes, mais que cela pourrait être le cas prochainement. On est en train de travailler sur la constitution d'un vivier de compétences clés sur le rail urbain qui passe par différentes initiatives :

- un programme est en cours de réflexion, il s'appelle Fast.
- il y a aussi un programme de formation pour les conducteurs sur le réseau ferré national.

Ces réflexions sur le sujet donnent à la RATP de la capacité de "faire Groupe" et de satisfaire ses ambitions de développement.

Simplicité et responsabilité, c'est ressorti fortement de la phase d'écoute. Des réflexions sont en cours sur le système d'excellence managériale et opérationnelle. L'idée est d'illustrer ces réflexions dans cinq chantiers pilotes pour montrer quels pourraient être les bénéfices de l'excellence opérationnelle et de l'excellence managériale sur ce qui est considéré comme étant "des cailloux dans la chaussure".

Mme DUPUIS.- On s'est mis à la place de tous les responsables managers, notamment de proximité, qui voient arriver à leur niveau deux systèmes d'excellence, le système d'excellence opérationnelle piloté par PTI, et le système d'excellence managériale porté jusqu'à présent par la DRH. Tout cela est en fait très lié. L'idée est de mettre en place un nouveau système d'excellence managériale et opérationnelle pour apporter de la simplicité en faisant les deux en même temps et en clarifiant les postures managériales attendues de tous les responsables jusqu'aux agents de maîtrise et aux chefs d'équipe. On va le traduire sur quelques sujets pilotes.

Mme COLONNA.- Sur le "faire Groupe", on a mentionné deux projets de nature différente qui montrent bien la profondeur de ce chantier : d'une part, l'évolution des règles de fonctionnement du Conseil d'administration et de ses prérogatives, le travail étant en cours et d'autre part, l'identité numérique Groupe. Aujourd'hui, il n'y a pas d'identité numérique Groupe pour chaque collaborateur, ce qui complexifie les mobilités et la circulation de l'information. C'est un sujet sur lequel les équipes de M. TRAN KIEM travaillent.

S'agissant de piloter la performance, je vous ai déjà parlé du prix interne du carbone. Les équipes de DPG travaillent conjointement avec nous sur un nouveau modèle de pilotage que l'on souhaite simple et responsabilisant. À l'aune du changement de philosophie du Groupe, l'idée est de faciliter son pilotage.

Sur digital, data, innovation, il y a deux projets clés : accélérer l'intelligence artificielle et la commercialisation de services de bus autonomes.

Mme DUPUIS.- En parallèle, se mènent toute la préparation du plan à moyen terme et celle du mandat de négociation avec IDFM.

J'insiste sur la phase d'appropriation. Même si le processus de validation et de vote du plan est progressif, il est prévu de démarrer la phase d'appropriation du plan avec le grand interne dès la fin de l'année, après le CA du 18 octobre. On travaille avec la communication. On utilisera la voix managériale pour décliner cela. Ce sera de l'appropriation dans le sens où on partagera les grandes lignes de ce qu'on vous a présenté avec tous les collaborateurs, et que l'on aura un échange avec eux pour nourrir le plan et voir à quel niveau ils peuvent y contribuer. On aura l'occasion de repartager.

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

Monsieur SARRASSAT?

M. LE SECRÉTAIRE.- On est bien d'accord, nous ne sommes pas en co-construction du plan d'entreprise. Néanmoins, sur l'indicateur qui vous concerne "attirer et fidéliser les collaborateurs", un seul taux d'engagement apparaît, je trouve que c'est réducteur. On échange

largement en instance sur ces indicateurs. Je pense qu'il y a le taux d'embauche à 2 ans, à 4 ans et à 5 ans, mais qu'il faudrait savoir si les personnes restent. On parle de fidélisation des employés, j'aimerais savoir si les agents sont toujours chez nous après 5 ans. C'est important.

Comme on parle de Groupe, j'ai entendu que l'on avait des indicateurs au niveau IDFM et contractuels (ce qui est bien, c'est qu'il y a des indicateurs Groupe). J'aimerais avoir des indicateurs Groupe CAP Île-de-France notamment, et des grosses structures qui sont en Île-de-France. Je pense que la DRH devrait les avoir au même titre que pour l'EPIC. Il y a un travail d'échanges à faire pour être d'accord sur ce type d'indicateurs.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense qu'il y a deux sujets dans votre réflexion. Il y a les indicateurs de tête que l'on choisit de suivre dans le cadre du plan, sachant que le plan n'a pas vocation à suivre les activités au quotidien. Pour cela, il y a le tableau de bord issu des travaux de Perform où il y a une batterie d'indicateurs RH dont ceux que vous évoquez : les démissions, les embauches, les accidents du travail... Il nous permet de savoir au bout de combien de temps les personnes démissionnent, mais ce sont des sous-indicateurs que l'on peut partager ici.

M. LE SECRÉTAIRE.- Les personnes sont toujours embauchées à 3 ou 5 ans. Il est important de savoir si elles restent chez nous. Le débat qui se pose dans cette instance est de savoir si les salariés restent chez nous. On a une théorie syndicale, on peut ne pas la partager. Auparavant, il y avait des avantages comme le 1/5^e, les régimes spéciaux, etc., qui permettaient de fidéliser les agents. Il y avait aussi un cadre social spécifique qui a tendance à se transformer ou à régresser. Aujourd'hui, on débat mais sans savoir.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un sujet EPIC car le cadre social dont vous parlez est celui de l'EPIC. À Bourges, à Annecy, le cadre social n'est pas le même qu'ici.

M. LE SECRÉTAIRE.- Qu'est-ce qui va déterminer qu'à CAP Île-de-France on reste ou pas ?

M. LE PRÉSIDENT.- Le taux d'engagement mesuré au niveau du Groupe est la résultante d'une quarantaine de questions qui sont elles-mêmes segmentées par quatre ou cinq grands enjeux dont "est-ce que je suis fier de l'entreprise ?", "ai-je envie d'y rester ?", "est-ce que je la recommanderais ?". On aura des éléments de réponse au niveau Groupe à travers cette enquête engagement. Plus précisément, votre question doit être posée au niveau de la politique RH de chaque entité.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui, mais étant sur une politique Groupe, je me suis demandé si on avait une vision Groupe sur le premier indicateur.

M. LE PRÉSIDENT.- On n'est pas structuré pour avoir les indicateurs RH au niveau Groupe, mais cela commence par les entités du Groupe qui elles-mêmes n'ont pas de chiffres consolidés de chacune de leurs entités sur un certain nombre de sujets.

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Dans le plan d'entreprise, vous avez parlé du thème de la RSE. Pouvez-vous parler des *green bonds* de 500 M€ qui ont été souscrits par la RATP ?

Mme DUPUIS.- Pour financer ses investissements, notamment en fonds propres, la RATP emprunte sur les marchés financiers. Une offre de finance verte s'est développée. Des fonds d'investissement ont beaucoup d'argent et veulent le placer uniquement sur des projets vertueux du point de vue de l'environnement. On va chercher des financements pour financer des projets qui sont bons pour les voyageurs et pour la planète. Les projets de *green bonds* qui ont été financés avec succès

sur ce marché concernant des marchés de rénovation d'ateliers de MRF, un prolongement de ligne également. C'est une démarche scientifique. *A priori*, on se dit que le prolongement d'une ligne de métro doit être bon pour l'environnement puisqu'il s'agit de report modal, de mobilité partagée, de l'électricité décarbonée. Cependant, pour pouvoir aller chercher ces financements, il faut faire le bilan carbone en tonnes d'émissions évitées. Il faut calculer le nombre de tonnes évitées grâce au fait que moins de personnes utiliseront leur voiture. On a réussi à le faire. La bonne nouvelle est que cela a eu énormément de succès puisqu'on a eu dix fois plus que de propositions le besoin exprimé. Travailler sur des projets vertueux est bon du point de vue du financement de nos activités.

M. BRILLAUD.- C'est donc un produit financier que la RATP a créé ?

Mme DUPUIS.- Non.

Mme COLONNA.- Un *bond* est une obligation, c'est une façon de s'endetter sur le marché. Les entreprises, comme les États, peuvent émettre des obligations qui seront achetées par des acteurs institutionnels tels que des fonds de pension ou d'autres États. Ces obligations feront l'objet d'une rémunération qui sera versée au détenteur de l'obligation. Cela s'appelle un coupon et dépend du taux des marchés, cela peut être 3, 4 ou 5 % selon les risques. C'est une façon de s'endetter.

M. LE PRÉSIDENT.- On utilise quelque chose qui existe sur le marché. On préfère utiliser quelque chose qui correspond à la raison d'être de la RATP, plutôt que d'autres instruments qui seraient moins compatibles avec notre raison d'être.

Mme DUPUIS.- À partir du moment où il y a plus de demandes de projets verts pour placer de l'argent intelligemment que de projets à financer, les taux baissent. La compétition pour financer nos projets aide à faire baisser les taux.

M. BRILLAUD.- Est-ce un système européen ou mondial ?

Mme COLONNA.- Mondial. Il y a deux façons de faire de la dette. La première est d'aller à la banque mais sur des montants aussi importants, une banque refuse généralement de prendre un tel risque. On est obligé d'avoir recours à des banques syndiquées qui se mettent ensemble pour prêter des sommes importantes, c'est l'emprunt bancaire. La deuxième manière est l'obligation. On fait appel au marché. On lance des obligations d'un montant de 500 M€ en l'occurrence. L'obligation est rémunérée en fonction du risque perçu et de la notation de l'entreprise qui dépend de la notation de l'État. Les taux sont fixés.

L'avantage des *green bonds* est l'appétit fort des marchés pour ce type de sujet. Cela correspond à notre raison d'être et à nos ambitions en matière environnementale.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s Collègues,

Comme le précise le document présenté, le Plan d'entreprise est fondé sur les orientations stratégiques du Président Directeur Général. Vous ne serez donc pas surpris que je rappelle, à cette occasion, l'opposition de la CGT-RATP aux orientations stratégiques des différents Présidents Directeurs Généraux qui se sont succédé depuis une vingtaine d'années. Veuillez m'excuser, l'opposition de la CGT-RATP à l'orientation car, en fait, il n'y en a qu'une seule, celle de faire de la RATP un énième acteur du Monopole mondial du transport en commun. Ambition qui se traduit par la dislocation de notre entreprise publique intégrée dont la genèse était de pallier l'incurie des compagnies qui exploitaient les réseaux.

A la lecture du document présenté, il ressort un fossé entre l'ambition affichée concernant le chantier "Attirer et fidéliser les collaborateurs par l'expérience et les possibilités d'évolution que nous offrons" et le contenu même des accords sociaux soumis à la signature des Organisations Syndicales.

Certes, les indicateurs environnementaux ne peuvent pas être absents de cet outil de communication mais c'est avant tout les critères financiers qui prédominent. Vous remarquerez que je n'ai pas évoqué les indicateurs sociaux... tout simplement car il apparaît que ces derniers n'ont pas toute leur place alors même que l'entreprise traverse, depuis plus de 2 ans, une vague d'instabilité dans ses effectifs, en raison de la perte d'attractivité à l'embauche, mais aussi à la "fidélisation" des agents pour reprendre les propos du Président Directeur Général. Des critères sociaux qui ont aussi toute leur place dans le cadre de l'entreprise étendue, notamment sur la base des échanges que nous avons eus ici même avec les entreprises sous-traitantes sur le réseau ferré.

Enfin, si nous ne doutons pas de l'appropriation de ce Plan d'entreprise par les agents, nous ne pouvons qu'être dubitatifs quant à une pleine et entière adhésion. Il semble bien révolu le temps où l'ouverture à la concurrence apparaissait inéluctable mais aussi, et surtout, une opportunité pour les agents. En effet, difficile aujourd'hui de mettre sous le tapis le caractère anxiogène du contexte en raison de la dégradation des conditions de travail, de vie au travail, sans oublier la perte de sens du travail.

Bref, nous prenons acte du point d'étape sur l'opération de communication visant à nous présenter, sous un nouveau jour, le même axe politique.

Merci de votre écoute.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Je vous propose de clore l'examen du point de l'ordre du jour, en remerciant les intervenantes. Un rendez-vous est à fixer selon le calendrier présenté au début de la séance ou à d'autres échéances.

Je vous propose de reprendre à 11 heures 10.

La séance, suspendue à 10 heures 55, est reprise à 11 heures 10.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2. Présentation du rapport annuel 2023 Pimprenelle

Madame Catherine PORQUET, responsable unité spécialisée – DSP/CSP RH

Madame Sylvie QUINIOT, chargée prestations – DSP/CSP RH

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le rapport annuel a été présenté en Commission égalité professionnelle le 15 mai dernier. Madame GUEROULT, je vous passe la parole pour nous donner lecture du rapport de la commission.

Mme GUEROULT.-

✉ Rapport de la commission égalité professionnelle sur le bilan de l'espace Pimprenelle de l'année 2023

La commission égalité s'est tenue le mercredi 15 mai en présence de Mesdames Catherine Porquet et Sylvie Quinot. La commission les remercie pour la sincérité des échanges et la clarté des réponses.

L'espace Pimprenelle propose aux salariés de l'entreprise quatre services, permettant d'offrir une réponse adaptée à différentes situations de vie : accompagnement dans la recherche de solution de garde d'enfants, allocations familiales, CESU, plateforme Worklife.

COMMUNICATION

La promotion des services proposés reste un enjeu prioritaire. Les actions de communication engagées les années précédentes se poursuivent, avec :

- *Echanges individuels par l'envoi de courrier aux nouveaux parents, en légère baisse avec 1 624 courriers envoyés (1 668 en 2021). Les nouveaux parents sont identifiés par auto-déclaration dans Pulse. 100% des personnes ayant déclarés un enfant dans Pulse ont reçu un courrier dans les 3 mois suivants la déclaration.*
- *Pour tous les échanges directs avec les salariés, y compris par mails, les plaquettes d'information concernant les CESU, l'allocation frais de garde et le guide la parentalité sont aussi transmis.
Un QR code a été ajouté sur l'ensemble des communications papier (flyers, affiches, marque-pages...) qui permet de faciliter l'accès à la page Urban à partir d'un téléphone*
- *Mails réguliers par les prestataires Domiserve et Worklife aux salariés inscrits sur les plateformes*
- *Des campagnes d'affichage dans les locaux du Service Social, du Conseil de Prévoyance et les Espaces Santé et proposition faite aux RH d'envoi d'affiches à diffuser dans les attachements.
De nouveaux visuels ont été développés permettant de mieux identifier et se projeter dans les 4 types de services proposés.*
- *Des campagnes numériques sur URBAN en fonction de la saisonnalité et en lien avec les événements QVCT*

- Les permanences sur site expérimentées en 2021 se poursuivent. En 2023, 10 présences en nuit à RATP Infra et dans des centre-bus ont été tenues.

Ces actions de terrain sont très appréciées des salariés, elles sont toutefois coûteuses en temps et nécessitent donc d'être organisées en amont avec l'encadrement local pour être bénéfiques à un maximum de personnes car le nombre de salariés rencontrés reste modeste (une trentaine par permanence).

ACCUEIL ET TRAITEMENT DES DEMANDES

31 987 demandes ont été adressées au service Pimprenelle, en légère baisse par rapport en 2022 (33 823), dont 4 025 mails, 2 242 appels et 14 422 demandes transmises via l'application Pimprenelle, soit près de 50%. Cet outil reste le mode d'échange plébiscité par les salariés-parents, et confirme son appropriation grâce à sa simplicité d'usage ; et 9 accueils en physique sur rendez-vous.

La permanence téléphonique est maintenue sur la plage de déjeuner. Cela permet de ne pas laisser d'appels non répondus, attention toutefois à ne pas créer des astreintes qui généreraient une sur- disponibilité dans le travail et à veiller aux temps de repos et de déconnexion.

ACCOMPAGNEMENT DANS LA RECHERCHE D'UN MODE DE GARDE

Après une très forte augmentation du nombre de sollicitations en 2022 avec 322 demandes (contre 68 l'année précédente), le nombre de demandes a légèrement baissé à 279.

145 dossiers complets ont été traités (172 en 2022), dont 73 (50%) de salariés de RDS, 22 (15%) de SEM, 11 (8%) de GDI, 10 (7 %) de MTS. Les autres demandent concernent entre 1 et 8 salariés répartis dans toute l'entreprise (M2E, MRF, RER, DEI, DSF, DRH, MOP).

71 % des dossiers concernent des salariés en horaires atypiques (taux équivalent à 2022) mais très peu sollicitent une solution de garde en horaires atypiques et 9 % concernent des familles monoparentales (en augmentation).

L'offre globale portée par Pimprenelle est de :

- 48 places en crèche avec le contrat Babyloou. Cette hausse s'explique par la politique volontariste de l'EPIC d'augmenter le nombre de places en crèche.
- 99 dossiers orientés vers la plateforme Worklife, pour des recherches d'assistantes maternelles ou des modes de garde temporaire (offre "Babilou for you" accessible à tous les salariés de l'entreprise). Ce chiffre est en baisse (il était de 156 en 2022).
- 9 places accordées ont été refusées par les parents, en hausse (4 en 2022).

Répartition des places en crèche

- 139 dossiers complets ont été traités.
- 31 demandes ont été résolues, contre 12 en 2022.
- 52% des parents ont obtenu une place de leur 1^{er} choix et 23% de leur 2^{ème} choix.

Les places en crèche sont réparties comme suit : 24 (50 %) pour les salariés de RDS et 12 (23%) pour SEM et viennent ensuite 3 pour MTS, 2 pour MRF comme pour RER, et 1 place par département pour GDI, DSF, M2E, DEI et MOP.

82% des places sont attribuées aux salariés de départements d'exploitation.

Mode de garde via Worklife

La plateforme a enregistré 890 nouvelles inscriptions en 2023.

2 859 prestations ont été réalisées via a plateforme, principalement pour de la garde d'enfants avec 76% des prestations commandées ; viennent ensuite le ménage et le soutien scolaire avec respectivement 11,4 % et 9 % des recherches.

ALLOCATION FRAIS DE GARDE

Le nombre de dossiers traité est en hausse en 2023 avec 1 733 dossiers (1 610 en 2022), dont 52% pour des salariés de RDS, 17% pour SEM et 10% pour MTS.

Toutefois, le nombre d'allocataires continue de diminuer, avec 1 221 salariés bénéficiaires en 2023 (1 382 en 2022, 1 533 en 2021, environ 2 000 en 2020 et 2019), ainsi que le nombre d'enfants concernés, 1 425 en 2023 (1 610 en 2022, 1 777 en 2021, et plus de 2 100 en 2020 et 2019). Cependant, si le nombre d'allocataires et le nombre d'enfants diminue globalement de 10% par an, le nombre d'heures de garde ne diminue lui que de 7%. Ainsi, le nombre d'heures de garde par enfant augmente de 5% (passant de 868 h en moyenne par enfant à 912 h).

100% des dossiers sont contrôlés lors de leur création dans l'application, de même que les justificatifs mensuels, près de 20% des justificatifs font l'objet d'un rejet par les gestionnaires.

COUTS DE L'AIDE A LA GARDE D'ENFANTS

Du fait de la diminution du nombre de bénéficiaires, le coût total de l'aide à la garde d'enfants est en baisse à 1 258 k€ (1 307 k€ en 2022).

L'allocation frais de garde a diminué à 818 k€ (876 k€ en 2022), alors que le financement des dispositifs de garde a légèrement augmenté et s'élève à 360 k€ (350 k€ en 2021) dû au plus grand nombre de places en crèches.

De ce fait, le remboursement moyen annuel par salarié reste en augmentation constante et atteint 1 049 € par salarié.

CONCLUSION

Comme chaque année, la Commission Egalité souligne l'engagement et la technicité des salariées de l'équipe Pimprenelle et l'utilité de leurs missions.

L'assistance, le conseil et les renseignements apportés concourent directement à la qualité de vie des salariés et à l'équilibre entre les temps de vie professionnelle et personnelle. Eléments essentiels d'attractivité de l'entreprise, cette dernière pourrait soutenir la promotion de ces dispositifs, au travers de différentes actions, comme :

- Souscrire à l'affichage des visuels dans l'ensemble des sites industriels et tertiaires sur les panneaux d'affichage de la Direction, comme les ascenseurs et autres lieux de passage ;
- Inciter les gestionnaires RH à communiquer les plaquettes d'informations et le lien vers la page Pimprenelle sur Urban lorsque les salariés déclarent un changement de situation parentale (naissance ou adoption) ;
- Aider au traitement et contrôle des déclarations dans Pulse ; en effet le manque d'ergonomie et le fonctionnement contre-intuitif de l'outil génèrent de nombreuses erreurs de saisie voire des renoncements par les salariés. Un guide pour la déclaration a été mis à disposition par l'équipe Pimprenelle dans Urban, ce dernier pourrait être utilement communiqué par les équipes RH ;
- Permettre la transmission au service Pimprenelle des salariés se déclarant en situation de proche-aidant afin qu'ils puissent leur être transmis les plaquettes d'information, à l'instar de ce qui est fait pour les nouveaux parents.

Par ailleurs, inscrire ces mêmes dispositifs dans un accord de Groupe contribuerait aussi à l'attractivité des filiales. A ce jour, seul Worklife a fait l'objet d'une contractualisation avec les filiales ; or les CESU, l'attribution de places en crèche et l'allocation familiale sont des éléments importants à la rétention des salariés sur lesquels les filiales ne se sont pas positionnées et n'ont pas engagé les démarches nécessaires à leur mise en œuvre (critères d'attribution, commission d'attribution, etc...)

Enfin, concernant les personnels transférés avec l'ouverture à la concurrence du réseau de surface, la commission égalité alerte sur la nécessité d'intégrer dans les conditions de transfert le maintien des places en crèches jusqu'à la rentrée scolaire des enfants, quelle que soit l'entreprise d'accueil, car la perte du mode de garde est un risque important de précarité par l'impossibilité de maintien dans l'emploi que cela peut générer.

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

Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.-

Tout d'abord l'ensemble des membres de la délégation CGT souhaite remercier le personnel de l'espace pimprenelle pour sa disponibilité et l'engagement de ses différentes compétences afin d'améliorer le quotidien des agents.

L'espace pimprenelle est un outil d'entreprise à destination des salarié.e.s afin de les accompagner dans la parentalité ou par le biais du dispositif CESU. Il est toujours bon de rappeler que par notre mission de service public une grande majorité des agents sont soumis aux horaires atypiques.

Il n'est jamais inutile de rappeler que ce type d'organisation du travail est loin de favoriser un équilibre vie professionnelle- vie personnelle de qualité. L'arrivée d'un enfant se traduit par une modification dans l'organisation du foyer. Force est de constater qu'il est souvent difficile pour les agents RATP d'y faire face notamment en raison des contraintes professionnelles.

Comme vous le savez, les élus CGT ne siègent dans aucune des commissions thématiques du CSEC, pour autant nous ne souhaitons pas dans notre déclaration revenir sur le bilan quantitatif présenté au travers du document qui nous a été remis. En revanche, il nous semble nécessaire de rappeler notre attachement à l'espace Pimprenelle dans la mesure où il est là pour conseiller et accompagner les parents face aux difficultés rencontrées mais qu'il doit aussi être un levier d'attractivité dans une entreprise comme la nôtre.

A la lecture du document de présentation nous remarquons que plusieurs actions sont menées tout au long de l'année qu'elles soient de nature papier, via les médias d'entreprises ou de terrains.

Pouvez-vous mesurer l'impact de ces communications sur les agents à savoir combien viennent aux renseignements ou utiliser vos services à la suite de vos communications ?

Le rapport évoque que les gardes demandées sont souvent sur des horaires dits classiques. Cela est-il vraiment une volonté de l'agent de demander ces horaires là ou plutôt une forme d'obligation au regard des nombreuses structures d'accueil qui ne sont ouvertes que sur des horaires dits "standards".

Pour l'équilibre et le développement d'un enfant il est effectivement préférable qu'il puisse ne pas avoir de journée à rallonge ce qui en plus du mode de garde classique oblige les parents à solliciter leur entourage afin d'assurer la garde de leurs enfants pour qu'ils soient gardés durant les plages où l'accueil ne peut être assuré.

Permettez-nous de vous poser quelques questions en lien avec le contexte dans lequel nous évoluons aujourd'hui.

Les agents résidant en dehors de l'Île-de-France peuvent-ils bénéficier de place en crèche dans l'environnement de leur habitation ou seulement de l'allocation pour frais de garde ?

Monsieur le Président, lors de la présentation du bilan précédent, vous nous indiquiez que des conventions pouvait être passées entre Pimprenelle et des filiales. Exceptée celle signée avec RATP CAP Île-de-France, y-a-t-il à date d'autres conventions signées ou en cours de l'être ?

Au regard de la future ouverture à la concurrence de notre réseau historique, est-il envisageable qu'un nouvel opérateur extérieur au groupe RATP puisse contractualiser avec RATP Evolutions Services afin que ses salarié.e.s puissent bénéficier des services de Pimprenelle ?

La CGT a toujours été soucieuse de l'avenir de l'espace Pimprenelle, de ses agents et de l'évolution des services rendus aux salarié.e.s. Au regard du démantèlement de l'EPIC au profit d'un groupe dont les filiales ne sont guidées que par les aspects financiers, cette attention ne peut qu'être renforcée afin que le personnel de l'espace puisse disposer de l'ensemble des moyens nécessaire à l'exercice de leurs missions dans des conditions optimales et que les agents de l'entreprise puissent bénéficier de prestations à la hauteur de leurs besoins.

Merci de votre écoute.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LARDIDI ?

M. LARDIDI.-

Pour rappel, l'UNSA Groupe RATP a toujours cherché à offrir un service contribuant autant que possible à l'amélioration du quotidien de nombreuses familles d'agents RATP.

Depuis sa mise en place, cette activité n'a cessé de s'améliorer même dans les périodes critiques du Covid en proposant des solutions adaptées aux familles. Les outils de communication à distance ont été adoptés pour limiter les déplacements inutiles.

L'année 2023 a apporté son lot de pénibilité, de souffrance et de complexité, en raison d'un nouveau contexte social intégrant une inflation difficile. Les agents de notre entreprise se sont souvent laissé porter par la crainte du lendemain, cherchant sans cesse des moyens pour minimiser leurs coûts de garde, parfois avec l'aide de membres de la famille et surtout en s'organisant avec leurs conjoints.

Cependant, depuis 2018, cette activité n'avait pas cessé de s'améliorer en associant, à un service actif en présence physique, une digitalisation qui l'a rendu plus performant, rapide et efficace.

Les chiffres présentés par Pimprenelle semblent en deçà des objectifs et prouvent la nécessité d'adapter le service. En chiffres, l'espace Pimprenelle a enregistré environ 32 000 échanges, accueilli 9 salariés pour des questions sur les CESU, les gardes d'enfants et les places en crèche.

L'application Pimprenelle facilite les échanges sur divers sujets, y compris les demandes de crèche et la mise à jour des données. Les principaux échanges concernent les pièces justificatives pour les allocations de garde d'enfants et les informations pour les nouveaux parents. De plus, les gestionnaires Pimprenelle proposent l'envoi de plaquettes d'information par mail et orientent les agents vers les plateformes Worklife et Domiserve pour les CESU.

En 2023, 279 salariés ont sollicité une aide personnalisée pour trouver des solutions de garde, principalement en horaires atypiques ou en situation monoparentale, s'adaptant ainsi à cette nouvelle population "ratpiste" qui prend place de plus en plus. Ce sont d'ailleurs les départements d'exploitation qui sont les plus concernés par les aides.

L'espace Pimprenelle guide les parents vers des services municipaux, les PMI, les réseaux d'assistantes maternelles ou le site monenfant.fr, facilitant ainsi les changements fréquents de mode de garde.

L'accord avec Babilou permet de réserver des places dans plus de 500 crèches en Île-de-France. Cependant, en 2023, sur 279 demandes reçues, 31 ont été résolues en accueil régulier, avec 52 % d'agents obtenant leur choix de crèche, associant les dispositions de rapprochement au domaine familial.

Worklife, pris en charge par l'entreprise, a enregistré 9 198 inscriptions en 2023. La plateforme a enregistré une augmentation des prestations pour les assistantes maternelles, mais une diminution des prestations SOS. Plus de 1 200 salariés ont eu des droits ouverts à l'allocation simplement en utilisant l'application Pimprenelle.

Enfin, l'UNSA Groupe RATP n'acceptera pas que dans le cadre des transformations de notre entreprise, le service social dont fait partie intégrante l'espace Pimprenelle quitte nos espaces EPIC pour mieux servir un groupe sans avenir précis. L'espace Pimprenelle devra évoluer tout en conservant son attractivité et son dynamisme.

Comme à notre habitude, l'UNSA Groupe RATP félicite chaleureusement les équipes et forme le vœu d'un avenir proche radieux.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Je vais répondre à quelques questions. Sait-on mesurer les impacts des communications sur le niveau de sollicitation des équipes Pimprenelle ? Quelles sont les raisons pour lesquelles les agents ne choisissent pas les solutions de garde d'enfants dans les horaires atypiques ? Est-ce faute de propositions de services dans ces horaires ou pour d'autres raisons ?

Mme PORQUET.- Pour répondre aux questions concernant les communications, on ne mesure pas systématiquement l'impact à chaque fois que l'on fait une communication. Pour autant, avec le Département COM, on suit le nombre de clics sur une page donnée, notamment sur nos actualités.

Par ailleurs, on voit les rebonds, à savoir les sollicitations directes à l'espace Pimprenelle à la suite de communications, comme Askip'. Quand des communications sont faites au préalable, des personnes nous disent quelques semaines plus tard avoir entendu parler du service. Il y a effectivement un effet sur les communications *via* Urban ou support papier. Il y en a beaucoup moins suite au présentiel que l'on peut faire dans des attachements, alors que cela donne lieu à des résolutions de difficultés auxquelles les salariés peuvent être confrontés. Cela étant, l'impact reste relativement faible au vu du petit nombre de personnes présentes.

Sur la question des horaires atypiques, contrainte ou choix ? La réponse est complexe parce qu'il y a le salarié et le parent. En général, le parent fait attention au sommeil de son enfant, au fait de ne pas le déranger en pleine nuit pour qu'il soit le plus épanoui possible. Quand il est nécessaire de trouver des solutions de garde pour un enfant en bas âge et que les parents travaillent en horaires atypiques, ils font plutôt appel à leur propre réseau familial ou amical. À ce moment, l'enfant reste chez lui, ce qui permet de ne pas le perturber ni le réveiller à des horaires compliqués. C'est une solution assez souple. Les parents ont plutôt recours à une assistante maternelle qui pourra veiller sur les besoins d'un enfant de façon très individuelle, alors qu'en collectivité les attentions sont portées certes, mais de manière différente.

Par ailleurs, quand on passe des appels d'offres avec les grands réseaux de crèche, on porte attention au fait que les crèches soient ouvertes en horaires atypiques. Cela étant, il y en a relativement peu. Dans ce cas, l'éloignement avec leur domicile peut être une question pour les parents. En général, quand la crèche n'est pas à côté, ils ne souhaitent pas que leur enfant soit réveillé

en pleine nuit et soit transporté en voiture. Dans nos appels d'offres, il y a des critères pour que chaque département géographique ait des structures d'accueil en horaires atypiques. C'est un critère nécessaire.

Choix ou contrainte, il est hélas compliqué de vous répondre directement.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le périmètre d'intervention de Pimprenelle et dans la dimension Groupe, on se félicite que CAP Île-de-France ait décidé de recourir aux services de Pimprenelle, ce qui est la meilleure reconnaissance du professionnalisme, de la disponibilité et de l'utilité du service. Le fait que CAP soit une filiale n'a pas fait obstacle au fait qu'ils retiennent cette solution. C'est une manière de continuer à constituer un cadre social qui va progresser au fur et à mesure. Au-delà de l'Île-de-France, cela n'a pas vocation à être utilisé. Chaque entité de RATP Dev décide de la solution de proximité qui lui paraît la plus appropriée. La solution n'est peut-être pas la même à Vannes et à Brest qu'à Bourges ou à Annemasse. En revanche, il y a une réelle utilité à ce service en Île-de-France.

Si un autre exploitant que CAP est un jour intéressé par ce service, cela fera partie de ce que l'on observera à partir du moment où les équipes rejoindront RES à terme. En tout cas, on a l'outil financier et juridique pour répondre à une éventuelle sollicitation. On ne conduit pas le projet dans cette optique, on est d'abord au service du Groupe, mais pourquoi pas.

Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vais parler en tant que secrétaire. C'est à chaque fois un plaisir de vous recevoir. Les organisations syndicales sont favorables à votre travail et vous plébiscitent. Votre motivation et votre détermination pour cette mission qui est essentielle font toujours plaisir. Continuez ainsi. Il peut y avoir des problèmes de moyens avec l'entreprise, on va se débrouiller avec elle.

(Suite des interventions hors PV.)

Votre travail est de qualité, il est reconnu par les agents, très utile, favorisant l'inclusion sociale, etc. Je vous félicite au nom du CE RATP et de tous les élus.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Transmettez les remerciements et les félicitations de l'instance à toutes les équipes.

Bonne fin de journée.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3. Information sur les résultats du contrat IDFM – Tableau de bord T1 2024

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

Participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été abordé lors de la Commission économique du 11 juin dernier. Madame AZEVEDO, je vous cède la parole pour lecture du rapport de la commission.

Mme AZEVEDO.- Merci Monsieur le président.

✕ **Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur les résultats du contrat IDFM – T1 2024**

*Les intervenantes pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 11 juin 2024, étaient Mesdames Juliette **EL YACOUBI** et Bénédicte **RAMET** et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.*

Le trafic, au 1^{er} trimestre 2024, est en amélioration de 7% tous modes confondus par rapport au 1^{er} trimestre 2023 et ramené à 3% corrigé des effets (calendaires et grèves).

Les recettes sont également en progression de 6% par rapport au 1^{er} trimestre 2023 avec les mêmes effets et une évolution des forfaits courts ainsi que des titres Navigo annuels et mensuels due certainement à la diminution du nombre de jours de télétravail.

Le volume de validations du Réseau de Surface est en hausse de 4,6 % par rapport au 1^{er} trimestre 2023.

METRO :

Les indicateurs de production pour le métro sont en hausse au 1^{er} trimestre 2024 de 2 points par rapport à la moyenne 2023 avec des causes techniques en baisse de -2,8 % dues aux travaux des lignes 4,6,11 et 14. Les lignes 8,9 et 13 sont, elles en amélioration.

Les événements marquants de ce 1^{er} trimestre 2024 sont conséquents pour un total de 55. Les plus nombreux sont des pertes liées aux infrastructures et ceux qui génèrent le plus de retard en minutes (106h30 !). Nous remercions l'équipe d'avoir inséré, comme la commission l'avait demandé, les pertes liées aux objets abandonnés. Ils sont au nombre de 15 sur ce T1 2024 et au nombre de 4 sur la ligne 13 pour un retard de 20h14 minutes.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 1^{er} trimestre 2024 sur la régularité des intervalles en heures creuses sont stables et au rouge sauf pour les lignes 1 et 4.

La performance du réseau aux heures de pointes est en en amélioration avec 7 voyants rouges et 7 voyants verts.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour le 1^{er} trimestre sont globalement au vert pour l'Information Voyageur sauf pour les lignes modernisées pour l'item "Information voyageurs en situation perturbée imprévue à bord". Il est précisé que des actions sont en cours pour les améliorer. Les contacts voyageurs sont à l'objectif ainsi que la Propreté. L'accessibilité reste un indicateur volatile. Ces indicateurs sont partagés avec des objectifs très hauts. Pour exemple, en mars, 3 pannes d'ascenseurs sur 49 ont dépassé les délais de 48 h. Concernant les escaliers

mécaniques et les trottoirs roulants il y aurait toujours des difficultés d'approvisionnement de pièces. Cependant, il semblerait qu'il y ait également une baisse d'effectif. Il est précisé qu'une zone de stockage de pièces ait été créée pour les JO. La vente reste plus ou moins stable pour ce 1^{er} trimestre avec 2 voyants rouges pour les lignes automatiques et modernisées sur l'indicateur "Disponibilité des appareils de distribution". La Sureté reste stable avec 3 voyants au rouge sur l'item "disponibilité de la vidéoprotection" pour les lignes automatiques, modernisées et classiques.

RER :

Les indicateurs de production pour le RER A au 1^{er} trimestre 2024 sont en hausse par rapport au 1^{er} trimestre 2023 pour atteindre 98 %. Un bon début d'année.

Les événements marquants de ce 1^{er} trimestre sont au nombre de 10 avec 4 problèmes de circuit de voie, 3 incidents voyageurs, 1 colis délaissé, 1 phénomène extérieur et 1 problème de non-déblocage du train.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 1^{er} trimestre 2024 sont à l'objectif sauf sur le tronçon Central et en co-responsabilité avec la SNCF.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sur le 1^{er} trimestre sont au vert pour l'information voyageurs sauf pour l'item "IV en cas de travaux". Le contact voyageur est à l'objectif. L'accessibilité se retrouve avec ses 4 voyants au rouge pour les mêmes raisons que pour le Métro. La vente est en légère amélioration et se retrouve pile à l'objectif. La Sureté est au rouge sur l'item "Disponibilité de la vidéoprotection".

Les indicateurs de production pour le RER B pour le 1^{er} trimestre 2024 sont en hausse par rapport au 1^{er} trimestre 2023 pour atteindre 93,3 %. Un bon démarrage au-dessus de la moyenne 2023.

Les événements marquants pour ce 1^{er} trimestre sont au nombre de 13 avec 6 installations fixes dont 6 problèmes de voie, 3 incidents voyageurs, 1 colis délaissé et 3 causes techniques.

Les indicateurs de régularité ponctualité pour le 1^{er} trimestre sont globalement en légère amélioration mais ne sont toujours pas à l'objectif en raison des problèmes SNCF.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour le 1^{er} trimestre sont au rouge sur les items "IV en situation perturbée imprévue à bord" et "IV dynamique en situation normale en gare et station". Un plan d'action devrait être effectué. Il est à noter un écart de pratiquement 14 points entre le T4 2023 et le T1 2024. Les Contacts Voyageurs sont globalement à l'objectif et la Propreté à l'objectif et en hausse.

L'accessibilité a 2 voyants rouge mais en hausse avec des indicateurs fluctuants sur un niveau de pannes faibles. La vente est partagée avec un voyant vert et un voyant rouge mais en hausse. La Sûreté est à l'objectif.

Concernant le réseau de surface BUS et TRAM :

Les résultats du Tramway pour ce 1^{er} trimestre 2024 sont en hausse par rapport au 1^{er} trimestre 2023 pour atteindre un objectif à 98,9 %. Un bon début d'année qui s'améliore. Il est juste à noter une petite hausse de l'indisponibilité du matériel sur le Groupe 1 qui est logique en attendant les nouveaux matériels.

Les indicateurs de production de Bus en Site Propre pour le 1^{er} trimestre 2024 sont en hausse par rapport au 1^{er} trimestre 2023 pour atteindre un objectif à 98 %.

Les indicateurs de production de Bus Paris pour le 1^{er} trimestre 2024 sont en hausse par rapport au 1^{er} trimestre 2023 pour atteindre un objectif à 86,5 %. Les pertes externes liées aux aléas

de circulation restent les causes les plus importantes pour le Bus Paris même si elles sont moindres que sur les trimestres précédents. Il est précisé à la commission qu'un accord de principe a été donné par IDFM pour neutraliser certains indicateurs sur la période des JO qui seront détaillés dans le prochain avenant de décembre.

Les indicateurs de production de Bus Petite Couronne pour le 1^{er} trimestre 2024 sont en hausse par rapport au 1^{er} trimestre 2023 pour atteindre 91,7 %. Les causes sont identiques que pour Bus Paris avec des difficultés de circulation.

Les indicateurs de production du Bus Noctilien pour le 1^{er} trimestre 2024 sont en hausse par rapport au 1^{er} trimestre 2023 pour atteindre un objectif à 98,2 %.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur RDS pour le 1^{er} trimestre 2024 sont en amélioration excepté pour le Groupe 1 du Tramway qui baisse et qui n'est pas à l'objectif avec la traversée de l'Ile St. Denis. Le Noctilien est également au rouge du au nombre de bus et à leur temps de parcours malgré une légère hausse des indicateurs.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour le 1^{er} trimestre 2024 ont la même tendance que les trimestres précédents concernant l'Information Voyageurs. A noter cependant un voyant rouge pour le Groupe 2 du Tramway sur l'item "IV en situation perturbée imprévue en station et à distance", un voyant vert sur le Noctilien pour l'item "IV dynamique en situation normale à bord", et 2 voyants verts pour le Bus Paris et Petite Couronne sur l'item "IV dynamique en situation normale en gare, stations et points d'arrêts". Les contacts voyageurs sont à l'objectif. Il est précisé lors de la commission qu'un nouvel indicateur est apparu "Qualité du contact voyageurs à distance" demandé par IDFM pour les formules de politesse des régulateurs de flux qui est pour ce 1^{er} trimestre 2024 à 45,5 %. La propreté a un voyant rouge pour le Groupe 1 du Tramway concernant l'item "Propreté des stations de Tramway et stations TVM/393" et 2 voyants rouges pour l'item "Propreté des véhicules" pour le Groupe 1 et 2 du Tramway. Les indicateurs de l'accessibilité sont à l'objectif pour le 1^{er} trimestre 2024. La vente est partagée avec 6 voyants rouges et 5 voyants verts. Un plan d'actions est en cours de construction. La Sûreté est partagée. Des pannes sur les bornes d'appel ont été constatées sur le Groupe 1 du Tramway ce qui a fait baisser l'indicateur qui se retrouve au rouge. Une augmentation des pannes sur les caméras explique les 2 voyants rouges pour les Groupes 2 et 3 du Tramway pour l'item "Disponibilité de la vidéoprotection en station".

SURETE :

Le 1^{er} trimestre 2024 est inquiétant. Il est à noter une hausse de 6 % par rapport au 1^{er} trimestre 2023 tous réseaux confondus sur les atteintes à l'encontre des voyageurs (2 504 faits contre 2 364) avec des violences en progression de 9 % particulièrement pour les atteintes sexuelles (+ 64 %). Les atteintes aux agents augmentent également de l'ordre de 19 % pour chaque catégorie de personnel. Les faits d'outrages et menaces augmentent aussi de 32 % quelle que soit la catégorie de personnel. Les atteintes aux biens restent globalement stables.

Concernant l'activité du GPSR au 1^{er} trimestre 2024, 115 équipes par jour, en moyenne, opèrent sur l'ensemble du réseau. Les interpellations augmentent de 18 %. Le nombre d'évictions est en hausse de +83 % par rapport au 1^{er} trimestre 2023. La verbalisation a triplé de +259 % par rapport au 1^{er} trimestre 2023.

Les signalements des colis délaissés sur les réseaux ferrés au 1^{er} trimestre 2024 augmentent de +52 % par rapport à la même période 2023 et de 21 % sur les réseaux de Surface. L'activité des équipages de cyno- détection est en hausse de +69 %.

Au 1^{er} trimestre 2024 le nombre de vidéos mises à disposition est en baisse de -10 % par rapport au T1 2023.

Le nombre de signalements issus du 3117/31177 a été de 2 771 pour le 1^{er} trimestre 2024 dont 173 pour alertes à caractère sexuel soit une hausse totale de 50 % par rapport à la même période 2023. 12 375 rencontres ont été réalisées par les agents du Recueil Social.

Concernant les relations clients et les réclamations :

La volumétrie de réclamations téléphoniques sur le 1^{er} trimestre 2024 est de 24 879 contacts et non conforme à l'objectif. Celle du courriel est de 9 479 contacts (conforme) et celle du courrier de 1 720 contacts (conforme). Avec un total de 39 671 réclamations traitées, le principal motif est lié aux infractions avec 40 % du volume total de réclamations.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO.

Y a-t-il des déclarations, des demandes d'intervention ou des questions complémentaires ?

Mme EL YACoubi.- Je vous remercie pour la présentation complète. Je voudrais apporter une précision sur le nombre d'événements marquants mentionnés dans le *reporting*. Il s'agit de ceux qui ont entraîné une interruption de plus de 60 minutes sur le réseau. Cela tend à montrer une prépondérance des causes techniques et d'infrastructures, alors que de nombreux événements marquants sont liés aux objets délaissés mais avec des durées d'interruption souvent inférieures à 60 minutes.

Cette précision n'a pas pu être apportée en commission, je me permets de le faire ici.

Mme AZEVEDO.- On l'avait demandée parce qu'on nous a souvent parlé des objets délaissés. Nous étions intéressés par le temps de retard que cela pouvait générer sur la production, raison pour laquelle je me suis permis de faire le calcul.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. On arrive à la fin de l'examen de l'ordre du jour prévu pour cette matinée.

M. ROGER est prévu à 14 heures, mais on peut commencer à 13 heures 30.

La séance, suspendue à 11 heures 58, est reprise à 13 heures 31.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

4. Information sur le rapport d'activité 2023 du service social de la RATP

Monsieur Jocelyn ROGER, assistant service social – RES/Pole RH/Sce Social

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a fait l'objet d'une présentation à la CSSCT centrale le 19 juin dernier. Je vais donner la parole à M. DOMINÉ pour qu'il nous donne lecture du rapport de la commission avant de laisser place aux échanges.

M. DOMINÉ.-

✉ **Information-consultation sur le rapport d'activités 2023 du service social de la RATP**

Le rapport a été présenté en CSSCT Centrale le 10 juin par Jocelyn ROGER et nous l'en remercions.

2023 a été marqué par le passage du service social à la DSP CSP RH dès le mois de janvier, avec la volonté de créer de la proximité avec les nouvelles équipes du périmètre, tout en maintenant ceux existants avec PST/SPST et PME.

Des conventions ont été signées avec les filiales CAP IDF, RES et RSV et ont contribué à l'enrichissement des compétences des AS par l'appréhension des cadres sociaux de ces filiales.

Par rapport à 2022, l'ensemble des indicateurs a progressé en nombre d'appels reçus, en nombre de réponses de premier niveau, mais également celui des salariés suivis. A noter que les passages sur site, avec échanges directs avec les salariés, ont doublé.

En 2023, la tendance s'est confirmée : les sujets de maintien dans l'emploi, de protection sociale et de travail ont été à la hausse, même si les problématiques financières restent le 1^{er} motif de recours au service social.

L'évolution des attentes des salariés, pressentie ces dernières années, se confirme. En effet, c'est de plus en plus une logique court-termiste et une demande d'immédiateté qui l'emporte chez les salariés, dans des situations qui nécessiteraient l'engagement d'un suivi et d'une implication personnelle.

Le service social le déplore, car un travail de fond ne peut donc avoir lieu.

2023 voit un redémarrage à la hausse des sollicitations des salariés ayant une faible ancienneté, et une poussée de ceux comptant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Les opérateurs sont ceux qui sollicitent le plus le service, ainsi que les femmes, dont près de 46% d'entre elles sont en situation monoparentale.

Le nombre de salariés pour lesquels un accompagnement a été mis en place en 2023 a progressé de 14 points. Ils deviennent pour la première fois majoritaire, leurs demandes étant fortement axées sur les thématiques professionnelles et de maintien dans l'emploi. A noter que le nombre de salariés en situation d'incapacité ayant contacté le service social est en augmentation, en lien direct avec les échanges vers les médecins du travail et l'entité PME de PST.

Les actions vers les salariés en situation de handicap ont eu lieu tout au long de l'année.

Le service social a maintenu l'envoi des courriers de mise à disposition aux salariés en maladie ou en AT depuis au moins 90 jours. Il a participé aux cellules expérimentales destinées à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Il a également continué ses travaux avec la plateforme de conseil et d'appui et l'accompagnement des salariés en situation d'aidants familiaux.

Le service a participé aux actions en matière de prévention des addictions et des comportements à risque en lien avec la coordination réalisée par PST. Il a poursuivi sa participation aux COPIL PRPS.

Il souligne la forte valeur ajoutée de l'activité assistance après décès dont ses équipes ont la charge, dans des conditions parfois complexes et sensibles.

Pour terminer, le service social met en avant le travail réalisé en 2023 avec ses partenaires que sont PST, le point Habitat, Pimprenelle et les équipes RH. Il souligne l'intérêt d'un travail en pluridisciplinarité qui doit pouvoir se poursuivre.

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

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.-

L'équipe du service social a dû s'adapter à un environnement institutionnel en mouvement, en intégrant la filiale DSP/CSP RH pour intervenir auprès des BU de l'EPIC et des premières filiales existantes qui ont signé des conventions.

En 2023, FO groupe RATP remarque que le service social a connu une nette reprise de ses activités par rapport à l'année précédente, avec une progression des suivis des familles monoparentales et un haut niveau de soutien aux salariés, dont 51,6 % des cas avaient une ancienneté de 15 ans ou plus.

Cette reprise se manifeste à travers plusieurs indicateurs :

- *Augmentation du nombre d'appels reçus lors de l'accueil téléphonique.*
- *Accroissement des réponses de premier niveau apportées.*
- *Hausse du nombre de salariés suivis.*
- *Doublement des actions réalisées sur les lieux de travail, avec une augmentation*

significative de 75 % des contacts sur le terrain.

FO groupe RATP constate que les thèmes le plus abordés sont en premier lieu les finances, puis le maintien dans l'emploi, les problèmes familiaux, le logement, l'inaptitude, les reclassements et la protection sociale.

En 2024, le service social nous annonce mettre l'accent sur les visites de terrain pour le maintien dans l'emploi et la gestion du budget en réponse aux besoins identifiés en 2023.

Pour conclure, FO groupe RATP déplore un report de charge de travail de la CCAS RATP et de son prestataire MSA sur le service social, puisque les pertes de courrier concernant les arrêts de travail, les retards de remboursements des arrêts maladie ou accident de travail mettent en difficulté les salariés RATP.

De plus nous constatons que certains agents RATP demandent l'aide du service social, car la MSA ne remplit plus sa mission d'accueil physique prévu au contrat.

Ce sont les raisons pour lesquelles FO groupe RATP donnera un avis positif avec une attention particulière sur l'évolution de la charge de travail en rapport avec les effectifs de la structure.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BRILLAUD.

Madame CLEUET ?

Mme CLEUET.-

Il est toujours important de rappeler la nécessité d'avoir dans une entreprise comme la nôtre une activité qui n'est autre qu'un service dédié à l'environnement personnel dans un univers industriel.

Le service social de la RATP fait figure d'exemple dans l'amélioration et la prévention du bien-être des agents RATP, et nous vous remercions d'exister et d'être surtout présents.

Le caractère utile et nécessaire de cette activité est démontré chaque jour tel que l'affluence à la nécessité s'observe.

Le service téléphonique ne désemplit pas et les contacts terrain sont de plus en plus sollicités. À cela, c'est le dynamisme, la volonté mais aussi la culture de l'aide qui sont mis à l'honneur tous les jours. La diversité des difficultés dont les collègues, tous départements confondus, font face, draine parfois un mal-être prouvant que notre population n'est pas hors sol de la population entière.

Le service social a su s'adapter à un mode institutionnel en mouvement, passant d'un EPIC à une BU, puis à une filiale ; d'une activité recentrée à une exploitation peut-être commerciale de la souffrance. Ce changement de paradigme est présenté par l'entreprise comme un enrichissement de son offre de service. L'UNSA groupe RATP, craint que celle-ci se retrouve diluée dans un fourre-tout dit social et qui n'appréciera plus sans finance, la connaissance terrain que nous avons aujourd'hui.

On dit que les cordonniers sont toujours les plus mal chaussés, il sera donc important de poser des jalons de transformation des périmètres d'activités et de diversités. À l'UNSA groupe RATP, c'est un virage dangereux que nous observons quand vous supprimez des acquis ou que vous les reportez.

Le risque de retrouver un personnel ne portant plus le même intérêt pour le métier ou celui de contribuer au même titre à participer à une amélioration hors RATP.

De plus, cette activité est bien consolidée au sein de l'entreprise, le service fut obligé de s'agrandir, s'associant à de nouveaux collaborateurs, dont l'envie ne manque pas de bien faire.

Les formations pour une montée en compétence sont de grande nécessité pour contribuer à la culture du social. Tout le monde ne peut être assistant ou assistante sociale, ou encore contribuer au changement et à l'amélioration de la situation de nos collègues. Ce n'est pas une science exacte mais elle est prenante et a besoin d'accompagnement.

Ce soutien à la fonction RH et à l'accompagnement du changement, les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, le soutien aux salariés en situation de handicap, sont des points d'excellence qu'il faudra cultiver encore et encore, en prenant en compte la détermination et la conservation du personnel, un problème de reconnaissance nécessaire.

Enfin, un nouveau défi vient accompagner ce service, mettant en ébullition la connaissance ainsi que la prévention. L'ouverture à la concurrence soulève de multiples questions sur l'activité sociale globalement, le service sera aux premiers abords de cet accompagnement évitant ou limitant les risques que peuvent entraîner le changement. L'UNSA groupe RATP sera là comme à son habitude.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame CLEUET.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai deux remarques.

Dans les chiffres du rapport, notamment sur les questions relatives au maintien dans l'emploi de certains agents, on a une traduction des impacts des rallongements des durées de cotisation dans notre entreprise avec des métiers physiques, je pense aux opérateurs de maintenance dans certaines activités, et les impacts des conditions d'exercice professionnel des horaires et repos décalés. Cela pose la question du maintien dans l'emploi de ces agents.

La seconde remarque concerne les salariés en situation de RQTH ou qui pourraient l'être, et porte sur l'écart abyssal entre les ambitions politiques portées par la direction générale et la réalité de terrain. On connaît tous autour de la table des cas précis dans lesquels le management n'est malheureusement pas si inclusif que cela. Je citerai le cas d'une amie qui a un problème d'épaule et qui travaille à la RATP en fonction support. Quand elle a informé son n+1 qu'à la suite de son opération, elle aurait une RQTH, on lui a dit que ce n'était pas la peine qu'elle revienne.

Je pense qu'à partir des chiffres donnés, il faut mener une réflexion sur la mise en œuvre des orientations, sur l'inclusion des salariés déclarés RQTH ou qui savent qu'ils vont l'être, et sur les incidences que cela peut avoir sur leur carrière professionnelle au regard de ce qui se passe dans les attachements.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- J'ai deux interrogations sur les effectifs du service social. Dans le dossier, on voit qu'un certain nombre d'interventions sont menées sur le terrain, surtout en nuit, ce qui va dans le bon sens. Il y a également une charge qui est demandée par les filiales et qui est transparente. On évoque les filiales mais on n'a pas de données chiffrées sur le sujet. Certes, cela n'a rien à faire dans notre bilan mais cela occupe des effectifs, or la charge que cela représente est transparente de notre côté. Je me demande si, en cumulant ces deux aspects, les effectifs sont suffisamment dimensionnés pour pouvoir répondre à toutes les sollicitations de l'ensemble des BU et des directions.

Par ailleurs, comment expliquer qu'il y ait plus de nouveaux salariés suivis ? *A priori*, c'est identifié en 2023 par rapport aux autres années. A-t-on une explication sur le sujet ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais laisser M. ROGER répondre à quelques questions, notamment celle du dimensionnement des effectifs par rapport à l'activité. En tant que patron, c'est à lui de répondre, même cela ne sera pas facile pour lui devant moi.

Le cas que vous citez, Monsieur GAUTHERON, est hors la loi. Je voudrais que vous m'en parliez hors minutes et donc hors séance, pour savoir où cela s'est produit.

Par ailleurs, je félicite et remercie les équipes de M. ROGER qui ont fait partie des premières dans le périmètre DSP à avoir travaillé sur l'adaptation de l'offre au périmètre particulier des filiales qui n'ont pas forcément les mêmes besoins parce qu'elles ne sont pas implantées de la même façon. L'adaptation de leur offre de service à l'environnement des filiales a rendu possible la signature de conventions entre les équipes de M. ROGER et ces filiales. Cela me réjouit parce que cela permet de transposer l'accompagnement des assistantes sociales des salariés de l'EPIC, qui vont se retrouver dans les entités du Groupe et notamment à celle de CAP. Cela permettra une continuité dans la façon de s'occuper de ces personnes. Merci et bravo. Cela constitue une brique supplémentaire dans le cadre social du Groupe, en tout cas en Île-de-France, même si on sait que des filiales hors d'Île-de-France commencent à s'intéresser aux prestations qui seraient peut-être effectuées à distance par les équipes de M. ROGER.

S'agissant de l'augmentation du nombre de personnes suivies, il y a eu une évolution de la législation sur l'organisation du suivi des personnes absentes depuis longtemps et la mise en place des cellules PDP. Cela a accru le nombre de cas suivis.

M. ROGER.- Dans un premier temps, je voulais partager avec vous un sentiment personnel. Le service social a toujours fait preuve de sa capacité à s'adapter et évoluer. C'est une adaptation par rapport à l'environnement législatif et réglementaire, mais aussi une capacité à s'adapter par rapport aux évolutions du cadre social de l'entreprise ainsi qu'une capacité à s'adapter et évoluer par rapport aux nouveaux profils et aux nouvelles attentes portées par les salariés.

Dans le document, on fait état du fait que l'on a parfois de la difficulté à ancrer, à « accrocher » les salariés dans un travail de suivi. Pour autant, on est parfois surpris. Les collègues qui m'en font part quand elles tiennent l'accueil téléphonique constatent parfois que peu de temps après leur intégration dans l'entreprise, les salariés souhaitent faire appel au service social. Certes, ils intègrent l'entreprise en étant dépositaires d'un certain nombre de difficultés qu'ils auraient pu apporter avec eux. Pour autant, cela veut dire qu'ils ont bien identifié notre structure. C'est un élément qui explique que l'on a pu assister à une progression assez forte des salariés qui font appel au service social.

La nature des réponses apportées peut différer. Certains ont des difficultés à s'inscrire dans une logique de prise en charge dans le temps qui est parfois nécessaire au regard de l'état des lieux social dressé avec eux. On est parfois dans une logique de fonctionnement en touches plus impressionnistes. Les agents nous appellent une fois, ils obtiennent des éléments de réponse en rapport avec la situation. On leur suggère de mettre en œuvre un accompagnement qu'ils déclinent dans un premier temps. Pour autant, ils peuvent être amenés quelques semaines plus tard à nous solliciter de nouveau pour la même thématique ou un autre sujet. Cela dénote de notre capacité à nous adapter à de nouveaux profils et à de nouvelles demandes portées par les salariés. On est dans une logique d'immédiateté. C'est fâcheux pour les collègues qui ont une volonté de réaliser une prestation sur le fond pour travailler sur les causes des dysfonctionnements, mais il faut composer avec, c'est une nécessité.

Pour moi, c'était un véritable défi quand on a intégré DSP. On a évolué pendant de nombreuses années au sein de PST, de la prévention, en ayant comme partenaire naturel et régulier les médecins du travail, les équipes du PST, on travaillait avec les managers. On est dorénavant dans un environnement différent.

C'est un défi. Certes, il faut apprendre à travailler avec de nouveaux partenaires, c'est le cas du CSRH, de la paie, du Point Habitant, de Pimprenelle, et être en vigilance permanente pour maintenir le lien avec les équipes avec lesquelles on travaillait antérieurement. Je trouve que c'est une véritable réussite. Les collègues dressent collectivement le même constat. Les relations avec les médecins du travail sont fluides, chacun est dans son domaine de prérogatives et répond à ses obligations professionnelles, en étant dans une logique d'échanges. Cela favorise l'accroissement du nombre des sollicitations qui sont motivées par du maintien dans l'emploi. Je trouve cela très encourageant.

Le travail qui se traduit par l'envoi des courriers aux salariés qui comptent au moins 90 jours d'arrêts maladie et d'AT s'inscrit dans cette logique. Ce n'est pas redondant par rapport aux autres dispositifs mis en œuvre. Cela s'inscrit dans une logique de maillage très fin pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle le plus en amont possible. Chaque salarié a la possibilité de se saisir de telle ou telle opportunité, l'idée étant de favoriser la reprise quand les situations médicales le permettent, et surtout de prévenir la désinsertion professionnelle.

Sur la situation des effectifs, les effectifs sont connus, nous sommes une équipe de 16. Au 1^{er} juillet, on intègre la filiale RES, ce qui me donne la possibilité d'embaucher sous contrat RES une assistante sociale qui était en CDD chez nous. On poursuit un nouveau contrat en CDD chez nous pour quelqu'un qui souhaite poursuivre l'aventure avec nous. À compter du 1^{er} septembre, on remet en place un nouveau CDD. L'idée est d'être dans la continuité de la prise en charge et dans la logique de pouvoir enrichir le périmètre de connaissances des assistantes du service social.

On l'avait déjà amorcé par le passé parce qu'on prenait en charge des salariés statutaires avec tous les dispositifs internes à l'entreprise mais aussi hors les murs de l'entreprise. On avait pris en charge des salariés en CDD. Là, on aborde un nouveau périmètre. C'est forcément source d'enrichissement et de mise en œuvre de nouvelles pratiques.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur CLÉMENT ?

M. CLÉMENT.- Pour revenir au courrier, on a déjà eu une discussion sur le sujet mais je suis obligé d'y revenir pour connaître l'avis de chacun. Un courrier est envoyé par vos services, un courrier l'est par la ligne et un autre par la CCAS. Les agents reçoivent donc trois courriers. Ne pensez-vous pas que c'est beaucoup au bout de trois mois ? Il y en a un de la ligne et un de chez vous qui ont à peu près le même contenu.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela mérite d'être regardé pour savoir s'il y a une coordination possible. Cela dit, je botte en touche et je l'assume. Ce sont les effets de l'empilement des réglementations qui ne s'occupent pas des précédentes quand elles se mettent en place. Il y a peut-être une obligation des assistantes sociales et une autre des médecins du travail. La coordination entre la ligne et les équipes centrales est peut-être à regarder.

M. ROGER.- Le courrier correspondant à la mise en place de l'entretien de liaisons répond à une obligation légale. Celui que l'on envoie répond au périmètre régalien sur lequel on est positionné. Les objectifs sont différents mais pas contradictoires, ils convergent. Celui que l'on envoie répond à trois objectifs. Le premier est de favoriser le maintien du lien entre le salarié et l'entreprise. C'est parfois compliqué. Le fait que l'on soit à l'interface entre vie professionnelle et vie personnelle peut être de nature à faciliter les choses. Le deuxième objectif de ce courrier est de donner des éléments de nature administrative dont le salarié pourrait avoir besoin. Le troisième objectif est de favoriser la visite de pré-reprise.

On est dans une logique qui balaie un spectre très large ; chaque salarié a la faculté de s'en saisir ou pas. On envoie des courriers tous les mois, mais on ne reçoit pas forcément des appels qui font suite aux courriers. On se dit que les agents doivent mettre cette missive de côté et la récupérer quelques mois après pour nous interroger sur un certain nombre de sujets. Cela ne m'apparaît pas contradictoire. Je vous concède que l'on a eu cette réflexion avec les autres acteurs.

M. LE PRÉSIDENT.- On peut comprendre que cela puisse apparaître comme un peu trop, mais on sait qu'il y a des interlocuteurs avec lesquels on est plus ou moins à l'aise et que tous ne disent pas forcément la même chose. Le fait de multiplier les guichets pour parler des conditions, éviter la désinsertion, cela part d'une bonne intention en tout cas.

M. CLÉMENT.- Je crois en la véracité de vos propos. Il faut juste savoir que quand une personne est en rupture de son contrat de travail, c'est la CCAS qui devient le payeur. Quand la personne est en arrêt maladie...

M. LE PRÉSIDENT.- Le contrat de travail est maintenu.

M. CLÉMENT.- Oui, mais la CCAS est le payeur. C'est la raison pour laquelle je trouvais normal que ce soit l'encadrement de proximité et la CCAS parce qu'elle paie. Bien sûr, cela reste possible dans vos activités, mais il faut se mettre à la place des agents qui reçoivent trois courriers. Cela fait un peu : reviens au travail !

M. LE PRÉSIDENT.- En même temps, oui. La prévention de la désinsertion sociale est faite pour dire : si tu peux, reviens, c'est ce qui te permettra de mieux te soigner ou d'éviter la désinsertion. Ce sont les médecins du travail qui savent le dire.

S'il n'y a pas d'autres interventions, Monsieur DOMINÉ, je vous redonne la parole pour la lecture de l'avis.

M. DOMINÉ.-

Proposition d'avis sur le rapport d'activités 2023 du service social

En 2023, le service social a poursuivi et même amplifié ses actions au service des salariés.

La transformation de l'entreprise s'est accélérée, et le service a su démontrer qu'il avait toute sa place dans le dispositif d'accompagnement social.

Les premières conventions signées avec des filiales, permettent d'enrichir le périmètre de compétences et de connaissances des AS, et la pérennisation de l'activité du service dans le contexte d'ouverture à la concurrence.

Mais, elles interrogent également sur la question des moyens alloués pour maintenir, voire développer les activités du service.

*Au regard de son activité, la CSSCT-C propose aux élu(e)s du CSEC d'émettre **un avis positif** sur le bilan 2023 du service social.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Avant de soumettre cet avis, nous avons constaté le départ de M. JONATA et l'arrivée de M. BEN ROUAG.

Mme FRANCIS.- M. BEN ROUAG vote. Cela ne change pas le nombre de votants.

(Il est procédé au vote.)

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

Abstention : CGT (5)

→ L'avis est adopté à la majorité.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela clôt cette séance.

La séance est levée à 14 heures 00.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP

