



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 03 juillet

-----2024-----

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
MM.	Stéphane SARDANO	Trésorier	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
	Bastien ORSINI	Trésorier-adjoint	liste FO RATP CSE 5/SEM
Mme	Florence RICHARD	Membre titulaire	liste CFE-CGC CSE 14/BU RSF
MM.	Marc BRILLAUD	-	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Yannick STEC	-	liste CGT CSE 4/RER
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Patrice MAUGERI	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Vincent BRIEUX	-	liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Farida KAIS ²	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Marie-Mathilde GUEROULT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Jessica RICHARDS ³	-	liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Mohamed CHAGH	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	Nourredine ABOUTAIB ⁴	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Abdelnour LARDIDI ⁵	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Stéphane TONDUT ⁶	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Sébastien BOURGEOIS ⁷	-	liste CGT CSE 9/M2E

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Karim ROUIJEL	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Karim NEGADI	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Elies BEN ROUAG	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
Mmes	Florence ESCHMANN	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 12 MTS
	Mary FORD	-	liste UNSA CSE 6/DSC
MM.	Aurélien DERACHE	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent TROILO	-	liste UNSA CSE 14/BU RSF
	Eric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Sami TAGANZA	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	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 Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

³ Remplace Karl BENOIST en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace en tant Eliés BEN ROUAG qu' élu titulaire pour les votes

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

⁶ Remplace Abdelhakim KHELLAF en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace André BAZIN en tant qu' élu titulaire pour les votes

Assistent à la séance :

MM. Yves **HONORE**
Arole **LAMASSE**
Yannick **NOBLAYE**
Cyril **LARDIERE**

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

Excusé :

M. Olivier **GALLE**

Conseil de Prévoyance

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Dispositif CESU – nouvel accord* 7
- *Nomination au poste de délégué général à la sécurité des transports* 7
- *Recettes et trafic* 7
- *Dispositif sur Urban pour accessibilité des zones pendant les JOP* 11
- *Portabilité des droits à la retraite pour les agents de bus* 11
- *Evènements du CSEC* 11

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Centre de Noirmoutier* 10
- *Impact des JOP sur la restauration et les départs colos* 10
- *Fête de la musique à Astérix* 10
- *Budget révisé du CSEC* 11

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 22 MAI 2024 15

IV - QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. *Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise pour 2023 incluant :* 18
 - *Les réalisations du plan de développement des compétences* 19
 - *Le projet de bilan social* 31
 - *Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes* 47
2. *Information-consultation sur la politique Habitat 2023* 57

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous souhaite la bienvenue.

Nous allons faire le point sur les personnes qui sont absentes. Pour la délégation FO, nous ont été signalées les absences de MM. ROUIJEL, NEGADI, DERACHE et de Mme ESCHMANN.

Pour la délégation UNSA, les absences de MM. BEN ROUAG, GUIDEZ, TROILO et de Mme FORD nous ont été signalées.

Pour la délégation CGT, les absences de MM. KHELLAF, BAZIN, TURBAN, TAGANZA, MARQUES et de MORILLA nous ont été signalées.

Pour la délégation de la CFE-CGC, nous ont été signalées les absences de MM. DUCELIER et BENOIST.

Pour les représentants syndicaux, M. NOBLAYE remplace M. GAUTHERON.

Je vous propose de passer aux informations du président.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-**☒ Nouvel accord relatif au dispositif CESU**

Je vous rappelle qu'avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, nous avons signé le 23 mai 2024 un nouvel accord relatif au dispositif CESU abondé qui couvre la période de 2025-2026 et qui comporte de nouvelles avancées. J'en signalerai deux. D'abord, ce protocole est désormais ouvert aux filiales en Île-de-France quand elles veulent y adhérer, ce qui permet d'opérer une nouvelle portabilité de certains droits acquis à l'EPIC. Ensuite, le rehaussement des coefficients permet de bénéficier de tranches d'abondement. On a ainsi augmenté les plafonds de 35 points. Les coefficients inférieurs à 335 donnent lieu à un abondement de 54 % du montant du chèque. Entre les coefficients 335 et 485, l'abondement est de 39 %, et au-delà de 485, l'abondement est de 24 %. Pour rappel, les personnes non imposables bénéficient de l'abondement de 89 %.

Les coefficients pris en référence sont ceux du 1^{er} novembre de l'année n-1.

☒ Nomination au poste de délégué général à la sécurité des transports

La seconde information est relative à la nomination de M. MAZZA au poste de délégué général à la sécurité des transports, en remplacement de M. DAGUERREGARAY qui est parti à la retraite. Cette nomination intervient au 1^{er} juin 2024. Elle permettra à M. MAZZA de mettre son expertise et son parcours au sein du Groupe au service de cette direction dont l'enjeu central est d'assurer un service de transport de qualité avec une exigence de sécurité absolue pour nos clients, nos personnels et nos différentes parties prenantes. Cette délégation générale est rattachée à la présidence et à la Direction générale pour piloter et mettre en œuvre la sécurité ferroviaire et la sécurité routière depuis février 2024. Je vous avais informé de ce regroupement. Cette même délégation générale intègre le pôle Expertise sécurité incendie, composée de l'Inspection générale de sécurité incendie et de l'entité Retour d'expérience & expertise qui pilote entre autres les relations avec la brigade des sapeurs-pompiers de Paris.

☒ Recettes et trafics

Je termine mes informations par les recettes et trafics à fin mai 2024. L'information trafic nous permet de constater qu'au mois de mai, le trafic progresse de 3,7 % par rapport à mai 2023, ce qui, corrigé des effets calendaires auxquels vous êtes maintenant parfaitement habitués, représente une progression de 1,1 %. Malgré cette progression, on continue à se situer à 10,5 % en dessous du trafic de référence avant Covid.

Le mois de mai dernier a la particularité d'avoir un écart à la référence moindre malgré les nombreuses interruptions de trafic et déviations perturbant l'usage des transports. Sur le réseau de surface, le trafic de bus progresse de 2,9 % par rapport à 2023, mais continue à se situer en baisse par rapport à la référence à hauteur de 21 %. Plus particulièrement, sur le bus petite couronne, le trafic augmente plus ces derniers mois que le trafic sur Paris intra-muros. Cela fait plusieurs fois que c'est constaté. On peut peut-être expliquer cette différence entre petite couronne et Paris intra-muros par les difficultés de circulation qui ne vont que croissantes. Aujourd'hui, on constate une baisse de 20 % du nombre de kilomètres parcourus par les lignes qui sont les plus concernées par les restrictions de circulation liées à la fermeture de la Concorde, des Invalides, du Champ de Mars. L'impact sur ces lignes devient important.

Pendant ce temps, le tramway affiche la progression la plus importante du mois de mai avec 6,1 % par rapport à 2023, et se situe au-dessus de la référence d'avant Covid à +1,8 %.

Je termine par le métro. Malgré les interruptions de trafic et les travaux, le métro progresse de 4,3 % par rapport à 2023 et ne se situe plus qu'à -8,6 % de la référence. Le RER se maintient à -3,3 % de la référence. Au total, c'est surtout en lien avec Bus que l'on se situe autant en dessous de la référence.

Le différentiel de recettes directes par rapport à 2019 reste constant au cours du mois de mai dernier (-6,3 % de recettes directes par rapport à la référence). Par rapport à 2023, les recettes directes baissent de 0,6 %, baisse qui semble attribuable à une modification de la comptabilisation des recettes des titres Améthystes.

Comme le mois dernier, la billetterie est en progression à hauteur de +2,9 % par rapport à 2023, ce qui représente une progression de 2 M€. C'est en grande partie attribuable à la progression des tickets à l'unité, qui est en lien avec la suppression du carnet T+.

Les ventes de Paris Visite sont en hausse de +13,3 %, repartant à la hausse à l'approche des JOP, peut-être en raison de l'achat anticipé de billets mais sûrement aussi en raison du dynamisme de la fréquentation touristique.

Avant de passer la parole à M. SARRASSAT, je vous rappelle que l'on examinera au cours de notre séance la politique sociale de l'entreprise incluant les réalisations du plan de développement des compétences, le projet de bilan social et le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Ensuite, nous examinerons le bilan de la politique Habitat.

✦ *Suite des informations du Président, page 11* ✦

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.-

Pas de grande évolution au niveau du CE en 15 jours, mais des confirmations.

☒ Centre de vacances de Noirmoutier

Les premiers retours de nos vacanciers du centre de vacances de Noirmoutier, qui a ouvert le 15 juin, sont favorables. Nos amis les retraités, qui étaient un peu déconcertés au début, se sont aperçus après huit jours et vu la météo que c'était positif d'avoir des HLL plutôt que des toiles de tente. Nos jeunes entrants et les agents RATP les ont plébiscitées. On a reçu des mails de remerciement. Cela fait plaisir parce qu'on reçoit souvent des mails pour se plaindre. Quand cela va, il faut le souligner. Je remercie toutes les équipes présentes et passées qui ont travaillé sur le projet ainsi que les élus qui ont décidé de faire ce projet qui était ambitieux à l'époque. Le résultat en vaut la peine.

☒ Impact des JOP : restauration et départs colos

Autre point, l'impact des JOP sur la distribution de nos repas. À date, nous avons finalisé avec le secrétariat, les élus et la RATP, les endroits qui ne seront pas distribués ou le seront peu. On est très ambitieux. On va tenter de livrer certains endroits sans être certain d'y arriver. Si cela ne passe pas, on rectifiera. On apprend en marchant dans ce dossier. Les évolutions concernant les fermetures de route sont quasi quotidiennes. Il y aura une forte communication du CE, de la RATP et d'Elior pendant cette période. La liste exhaustive sera communiquée aux élus de l'instance pour qu'ils sachent ce qui se passera en fonction des dates puisque des sites ouvrent puis ferment de nouveau. Il n'y aura aucune restauration à la RATP le 26 car on est dans l'incapacité de livrer et les salariés ne seront pas non plus en mesure d'aller à l'UPCS.

Par ailleurs, il faut insister auprès de vos collègues sur l'impérieuse nécessité d'arriver à l'heure au départ des colonies, notamment pour ceux qui partent d'Austerlitz qui est en zone non accessible en véhicule. On leur conseille d'arriver par la gare de Lyon et de prendre le pont pour rallier Austerlitz à pied. Un courrier a déjà été envoyé en ce sens. Il y a des départs à 6 heures 30, il faudra être vigilant.

Sachant que nous ne pouvons pas arriver dans la partie centrale de Paris, les départs des colonies de vacances se feront en bus de Bagnolet, depuis nos locaux. Il y aura des rotations toutes les heures pour ne pas bloquer toute la circulation. Cela se faisait il y a quelques années. La gare routière de Bercy sera inaccessible et sera fermée l'année prochaine. Il faudra trouver d'autres solutions. Cela a été correctement mis en place dans l'urgence.

☒ Fête de la musique à Astérix

Nous avons eu la fête de la musique au parc d'Astérix le 21 juin, gros succès. J'ai eu quelques reproches de certains départements me disant que ce n'était pas la bonne date, mais la fête de la musique reste le 21 juin. On m'a reproché de faire Disney ou Astérix pendant Noël, mais je n'ai pas le choix non plus. Très grosse affluence puisqu'il n'y a eu que 4 % de non-présentations au guichet, c'est très faible. Les personnes étaient satisfaites, la soirée s'est passée sereinement.

☒ Budget révisé du CE

Il était prévu pour fin juillet. Comme il n'y a pas de séance à cette période, il sera présenté en septembre.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais rajouter deux informations aux précédentes.

☒ Dispositif sur Urban pour accessibilité des zones pendant les JOP

Quand M. SEE est venu présenter son point sur les JOP, on avait annoncé la création d'une appli ou d'un service sur Urban pour avoir connaissance de l'accessibilité aux zones par jour et tranche horaire. C'est disponible. Je vous invite à vous connecter, c'est très bien fait. C'est la mise en ligne de l'atlas cartographique pour les JO.

Il s'agit d'une cartographie de l'Île-de-France qui détaille jour par jour les conditions de circulation en identifiant les sites de compétition actifs, ainsi que les épreuves, les périmètres de déviation et de restriction des circulations, les stations et ponts fermés et les épreuves sur route. Je vous invite à relayer l'information. C'est ce qui permettra de savoir comment venir au travail et en repartir avec le moins de perturbations possibles. C'est un document PDF correspondant à chaque tranche horaire de chaque jour.

Cela a été élaboré sur la base des données de Paris 2024, de la préfecture de police, de la Ville de Paris et des informations de la RATP. Cela n'a pas vocation à être alimenté en temps réel. Ce n'est pas un outil d'information en situation perturbée. Cela n'a pas non plus vocation à remplacer les canaux opérationnels. C'est uniquement une information de référence. La version pour les Jeux Paralympiques est en cours d'élaboration et sera mise en ligne prochainement.

☒ Portabilité des droits à la retraite des collègues de Bus

Nous avons réuni les organisations syndicales de la RATP lundi en fin de journée à l'heure où la direction de la Sécurité sociale adressait aux Fédérations syndicales des transports un projet de décret décrivant ce qui serait intégré dans la portabilité des droits. La réunion permettait de commenter le texte, sachant que les organisations syndicales ont jusqu'au 19 juillet pour faire part de leurs observations à la direction de la Sécurité sociale.

☒ Evènements du CSEC

Enfin, sur le positionnement des événements, il n'y a évidemment qu'un 21 juin par an. C'est aussi malheureusement un moment où notre obligation de service public nous amène à devoir mobiliser plus d'agents. Quand on constate un absentéisme maladie ce jour-là ou sur les préavis limités qui augmentent, on ne peut que penser que c'est pour se rendre à cet événement. Il y a une contradiction entre l'organisation de nos événements et notre obligation de service public. Il faudra regarder de quelle façon rendre cela compatible à l'avenir.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je ne vais pas tirer de conclusions de ce phénomène...

M. LE PRÉSIDENT.- Cela fait déjà deux ou trois fois.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela prouve que nous sommes attractifs !

M. LE PRÉSIDENT.- La question est aussi : pourquoi est-on payé ? Pour la continuité des activités ou pour les soirées ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je ne vais pas commenter. Je pense que si les salariés sont malades, ils le sont vraiment, je ne vais pas les condamner par avance. Le sujet de ces grandes opérations, dont fait partie l'arbre de Noël... Cette année, il y a un week-end entier, samedi et dimanche, à Bagatelle. Pendant ces deux jours, 20 000 salariés viendront avec leur famille. De mémoire, ce sera le 30 novembre et 1^{er} décembre. Comme d'habitude, ce sera assez resserré. Ce ne sera qu'une fête foraine, mais si on fait un parc en 2025 ou 2026, cela aura un impact de TC, de CA.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand c'est accordé par le management, je n'ai rien à dire.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je ne juge pas le reste.

M. LE PRÉSIDENT.- Moi, je l'observe.

Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Je ne sais pas si j'aborde le sujet maintenant ou dans les questions diverses. On a eu beaucoup d'interpellations par rapport au prolongement de la ligne 14. La carte de service ne fonctionne pas sur la sortie Pleyel. Est-ce normal ? Pouvez-vous nous donner des informations ou la direction va-t-elle communiquer auprès des agents sur l'utilisation de la carte de service ou non à cet endroit ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cela concerne Saint-Denis et Orly. C'est la conséquence d'un choix d>IDFM et de la Société du Grand Paris de mettre en place des technologies de ligne de contrôle et d'appareils de vente qui ne sont pas ceux du reste de la ligne. Il y a une différence de tarification. L'organisation d'une telle tarification est une décision d>IDFM. On discute avec IDFM sur le sujet.

À court terme, des solutions ont été trouvées pour permettre aux mainteneurs du GIGP, dont la responsabilité est de réaliser la maintenance, d'y accéder. Pour le reste des personnes qui ont besoin d'y accéder, celles des attachements de maintenance et du centre bus à proximité du terminus, il n'y a pas de solution à ce stade, mais c'est en cours de discussion avec IDFM.

M. NOBLAYE.- Nos collègues du contrôle et de SUR seront également impactés. Il ne faudra pas les oublier.

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

M. NOBLAYE.-

Notre comité social et économique est réuni ce jour alors que se joue une page singulière de l'histoire de notre pays. Pour la première fois, l'extrême droite -selon la dénomination récemment réaffirmée par le Conseil d'Etat- est en passe de gouverner avec une possible majorité absolue à l'Assemblée nationale. Ce serait la première fois que l'extrême-droite serait amenée à conduire la destinée de la France à la suite d'une séquence électorale. La première fois que l'extrême droite a dirigé, c'était le gouvernement de Vichy. Chacun-e devrait s'en souvenir.

Il n'est pas question pour la CGT-RATP de faire ici une déclaration politique et partisane. Pour autant, la CGT l'a dit par la voix de sa Secrétaire nationale. La CGT ne fait pas de la politique au sens des partis politiques constitués mais qu'on ne lui demande pas d'être neutre. Il n'y a rien de plus politique que le travail qui est au centre du vivre ensemble car c'est bien le travail et lui seul qui assure le financement de toutes les politiques publiques.

Au vu de l'offre politique, telle qu'elle est, la CGT a fait l'analyse du danger des projets de l'extrême droite, de la disqualification de la majorité présidentielle et appelle en conséquence à soutenir le programme du Nouveau Front Populaire. La CGT se reconnaît dans la totalité des mesures d'urgence portées par le NFP : annulation des décrets retraite, abandon de la réforme contre le droit à

chômage, augmentation immédiate du SMIC, indexation des salaires sur les prix, blocage des prix des produits de première nécessité. Ce n'est pas un blanc-seing donné au Nouveau Front Populaire mais la CGT ne se trompe pas de priorité ; elle préfère infiniment agir pour gagner des droits sociaux nouveaux que de lutter pour défendre les libertés publiques qui seront rapidement menacées si l'extrême droite venait à obtenir les pleins pouvoirs.

Quoi qu'on en pense, à la veille du renouvellement du Conseil d'administration et de la tenue des Jeux Olympiques et Paralympiques, la profonde recomposition du paysage politique et de ses équilibres ne sera pas sans conséquence pour la RATP qui est menacée de démantèlement et de privatisation par l'ouverture à la concurrence. La CGT-RATP, attachée dans l'histoire au service public et à son instrument qu'est l'EPIC, mettra tout en œuvre pour que l'entreprise ne soit pas davantage sabordée par un pouvoir hostile par nature aux biens communs. Dans la période, la CGT a une pensée inquiète pour les 2 235 salariés de nationalités extra-européennes qui étaient présents dans l'entreprise le 31 décembre 2023 (donnée extraite du bilan social). C'est un fait, plus de 5% de la production du service public de transport est bel et bien le fait de travailleurs et de travailleuses étrangers. À bon entendeur...

Ce contexte politique est un considérable élément de déstabilisation supplémentaire pour une RATP qui est déjà passablement abîmée par les politiques de transformation qu'elle subit depuis ces dernières années. Le bulletin de santé de l'entreprise est donné par le bilan social 2023 de la RATP qui fera l'objet d'un point à l'ordre du jour. Sans épuiser le débat, il est clair que 2023 marque à bien des égards une nouvelle dégradation par rapport à 2022.

Non, décidément, la RATP n'est pas au mieux. Il est grand temps qu'elle renonce à la trajectoire dans laquelle elle est engagée. Un radical changement de cap s'impose. La CGT y est prête !

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.-

Monsieur le Président,

Quelle indignité ! Quelle indignité ! Quelle indignité de la part de ceux-là mêmes qui tentent de faire croire à un climat de tensions au sein de notre entreprise puisque le RN serait sur le point d'accéder au pouvoir gouvernemental.

Si chacun doit s'alarmer face aux comportements et idées extrêmes comme citoyens, quel est ce besoin soudain de rajouter du sel sur une plaie béante d'inquiétudes ?

UNSA Groupe RATP ne participe pas à cette attitude, stratégie de tensions.

Par contre, aucune leçon, aucune de ceux qui regardent la différence, la diversité telle une indifférence ?

La résistance devant les politiques extrémistes doit demeurer une constante et non une affaire d'un instant.

C'est bien à cela que notre syndicat s'est toujours attaché en dépit de toutes les attaques subies, les manigances de déstabilisation sous des prétextes spécieux.

Demain, si la résistance doit prendre d'autres formes, nous y sommes prêts pour défendre la démocratie sociale et la désobéissance sociale n'est pas éloignée de l'arsenal des possibilités pour se faire entendre.

Obéir en résistant, telle est notre devise !

Enfin, UNSA Groupe RATP après avoir porté seul, avec force et vigueur durant plusieurs mois, le dossier des conséquences de la réforme des retraites à la RATP, obtient une victoire éclatante pour les salariés.

C'est pourquoi nous avons interpellé le Gouvernement du Président Macron sur le cas de salariés voyant leur DOD (Date d'Ouverture des Droits à la retraite) prolongée au-delà de ce que prévoyait la loi (2 ans maximum avec un rythme de 3 mois de progressivité par an à partir de 2025).

UNSA Groupe RATP a identifié plusieurs agents concernés par cette tromperie liée à une augmentation d'ouverture des droits à la retraite trop rapide mais encore plus étonnant, des agents se voyaient appliquer non pas un allongement de 2 ans mais de 3 voire 4 ans dans certains cas.

Du n'importe quoi !

24 juin 2024, dans un courrier envoyé à cette date par le ministère de l'Économie et celui du Travail, le Gouvernement valide l'ensemble des analyses UNSA Groupe RATP et apporte des corrections aux dispositions du décret du 28 juillet 2023.

Le mode de calcul est modifié pour tous les agents en carrière "mixte" (des agents ayant occupés à la fois des emplois en services actifs relevant du "tableau A" et des emplois en services actifs relevant du "tableau B").

D'autres dossiers sont en cours d'analyse par nos spécialistes sur des anomalies appliquées en défaveur de nos collègues et nous ne manquerons pas d'en faire l'exégèse dans pas longtemps.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

**III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL
DE LA SEANCE DU CSEC DU 22 MAI 2024**

M. LE PRÉSIDENT.- Anne-Lise ?

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

M. ABOUTAÏB.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. GUIDEZ n'est pas là, Monsieur LARDIDI, voulez-vous voter à sa place ?

M. LARDIDI.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. ROUIJEL n'est pas là, Madame AZEVEDO, voulez-vous voter à sa place ?

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. NEGADI n'est pas là, Madame KAÏS, voulez-vous voter à sa place ?

Mme KAÏS.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. KHELLAF n'étant pas là, Monsieur TONDUT, voulez-vous voter à sa place ?

M. TONDUT.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. BAZIN n'est pas là, Monsieur BOURGEOIS, voulez-vous voter à sa place ?

M. BOURGEOIS.- Oui.

M. LARDIÈRE.- M. BENOIST est absent.

Mme FRANCIS.- Madame RICHARDS, voulez-vous voter à sa place ?

Mme RICHARDS.- Oui.

Mme FRANCIS.- Nous avons 22 votants : 7 voix pour la CGT, 5 voix pour l'UNSA, 6 voix pour FO, 4 voix pour la CFE-CGC.

(Il est procédé au vote.)

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

→ Le procès-verbal de la séance du 22 mai est adopté à l'unanimité.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise pour l'année 2023 incluant :

- ***Les réalisations du plan de développement des compétences RATP***

En présence de

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

- ***Le projet de bilan social***

En présence de

Madame Madeleine NOEL, responsable administrat°RH et carrières – DRH/ARS/MIR

Monsieur Alexis AVRILLEAU, Responsable emploi & développement compétences – DRH/DCC/PCP

- ***Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes***

En présence de

Madame Madeleine NOEL, responsable administrat°RH et carrières – DRH/ARS/MIR

Monsieur Alexis AVRILLEAU, Responsable emploi & développement compétences – DRH/DCC/PCP

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. LE PRÉSIDENT.- L'année dernière, on avait eu trois rapports distincts émanant des trois commissions qui avaient préparé l'avis du CSE sur la politique sociale puisqu'il y a la commission économique et sociale, la commission formation et la commission égalité professionnelle. Aujourd'hui, on propose que ces trois commissions émettent trois sous-avis à l'issue de leur rapport. Ces sous-avis n'étant pas soumis au vote, on vous propose d'organiser un vote sur le point de l'ordre du jour global qui soit la somme des trois sous-avis. Si vous en êtes d'accord, on pratique ainsi, comme cela s'est fait l'an passé ?

M. LE SECRÉTAIRE.- On en est moyennement d'accord mais c'est ainsi que le prévoit le texte de loi. C'est très compliqué pour les élus, mais on s'adapte.

M. NOBLAYE.- Je n'étais pas là l'année dernière. Je suis surpris que l'on ne procède pas à trois votes séparés sur trois points aussi importants et différents. La délégation CGT a des avis complètement opposés. On sera obligé d'émettre un seul avis pour l'ensemble des trois points, c'est surprenant. Ce n'est pas ce qui est fait habituellement. Je viens d'apprendre que cela a été appliqué l'année dernière. Les autres organisations syndicales ne sont pas dérangées à l'idée d'avoir un seul avis commun sur des points aussi importants ?

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas un usage à proprement parler, on pratique ainsi depuis 2022. Il y a une pratique dans cette instance.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

1 - LES REALISATIONS DU PLAN DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES RATP POUR L'ANNEE 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été examiné par la commission formation le 27 juin dernier sous la présidence de M. JONATA à qui je passe la parole pour qu'il donne lecture du rapport de la commission.

M. JONATA.-

Rapport du président de la commission formation sur le PDC réalisé 2023

La commission s'est réunie le jeudi 27 juin 2024, en présence de Mesdames Bérangère Canneva et Rima Chabène. Comme à son habitude, devant la transparence des interventions menées, la commissions les remercie pour ces échanges forts intéressants.

Ce PDC arrive après la signature du nouveau protocole sur la formation et la commission a longtemps échangé sur la nécessité de respecter ce plan en tout lieu, inscrivant cela comme un besoin à l'amélioration de la compétitivité et du professionnalisme d'entreprise.

L'année 2023 a été marquée par un recrutement record de 7 222 agents dépassant l'objectif initial de 6 600.

2 324 021 heures de formation réalisées, avec 124 000 stagiaires formés, soit une augmentation de 41% par rapport aux prévisions.

Le volume d'heures de formation a subi une augmentation de 50%, avec 2 324 000 heures de formation réalisées en 2023 contre 1 538 000 en 2022.

Un investissement conséquent à la hauteur de la projection de la stratégie d'entreprise de 130 M€, représentant 6,1% de la masse salariale, comparé à 113 M€ en 2022.

Les objectifs définis au préalable de cette mise en place sont le résultat d'un souhait d'être dans une vague compétitive de l'année.

La formation initiale c'est 41% en 2023 contre 25% en 2022.

Le maintien et développement des compétences : 25% en 2023 contre 33% en 2022.

L'accompagnement des parcours : 16% en 2023 contre 18% en 2022.

Le taux de présentisme : 96% en 2023, en hausse par rapport à 2022 de 2 points (94%).

La répartition par nature de formations se présente

En interne : 79% en 2023 (vs 87% en 2022).

Et en externe : 18% en 2023 (vs 9% en 2022).

L'intra reste stable à 3-4%.

Le taux d'accès à la formation par catégorie progresse de 3,76%, passant de 66,07% en 2022 à 69,83% en 2023.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Le temps moyen en formation est en hausse à 50 heures par salarié formé en 2023, contre 34 heures en 2022.

Objectifs et Développements Stratégiques

L'acquisition de compétences donne une adaptation des politiques de recrutement et des formations initiales pour répondre aux besoins évolutifs de l'entreprise, notamment en vue des Jeux Olympiques et Paralympiques.

Le maintien et développement des compétences représente plus de 1 380 000 heures consacrées à ce domaine, avec un accent sur la sécurité ferroviaire, l'exploitation, et la maintenance.

Concernant l'accompagnement des parcours professionnels, un dispositif pour la mobilité interne, les promotions sociales, et la validation des acquis de l'expérience (VAE) est mise en place confortant les études sur le bien-être porté par la présidence.

Des initiatives notables sont observées :

- *La formation continue obligatoire (FCO) représente 72 092 heures en 2023 pour 1 906 stagiaires.*
- *Quant au programme Galaxie, le déploiement continu pour moderniser et standardiser les processus de maintenance.*
- *L'académie du Service accroît son Développement de formations en relation de service pour améliorer l'expérience client.*

Le renforcement des évaluations à chaud et à froid mesure l'impact des formations et ajuste les programmes en conséquence. La performance est donc ajustée à la réalisation.

En conclusion, une année 2023 dynamique et marquée par des efforts significatifs en termes de recrutement et de formation, avec des initiatives stratégiques visant à renforcer les compétences des salariés et à soutenir les objectifs opérationnels et de développement de l'entreprise.

- *2023 est une année exceptionnelle à plusieurs égards ; elle confirme l'engagement sans précédent des centres de formation et la robustesse de l'appareil formatif RATP au service des enjeux opérationnels.*
- *L'année 2023 se distingue par un taux d'alternance remarquable et une attractivité confirmée.*
- *Pour autant, 2023 reste toutefois singulière et ne peut en aucun cas faire référentiel dans la mesure où elle correspond à un moment très particulier de l'histoire d'entreprise.*
- *Et puis 2023 à montrer aussi la nécessité à renforcer et à monter en compétence le management opérationnel victime d'une affluence de terrain et un manque d'adaptation au contexte.*

D'un point de vue central, la commission s'accorde à constater un réalisé cohérent avec ses indicateurs, et proposera d'intégrer dans la politique sociale de l'entreprise, le PDC et son réalisé par un avis positif.

Merci.

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

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Monsieur OULD AHMED ?

M. OULD AHMED.-

En 2023, la RATP a connu un recrutement historique, dépassant l'objectif initial pour atteindre 7 222 embauches. C'est la conséquence d'une nouvelle politique visant à porter au plus haut les objectifs de compétence de l'entreprise.

Ce chiffre témoigne de la nouvelle attractivité de notre entreprise, qui, pour afficher sa compétitivité, a dû reconsidérer sa stratégie globale, intégrant une part importante à la formation et au recrutement.

Mais il impose également une responsabilité accrue en termes d'intégration et de formation des nouveaux collègues.

Le volume des heures de formation a augmenté de manière significative, passant de 1 538 000 heures en 2022 à plus de 2 324 000 heures en 2023, soit une hausse de près de 50 %. Cette intensification de la formation est indispensable pour maintenir une qualité de service optimale et être prêts pour les Jeux Olympiques.

Un investissement de 130 millions d'euros dans la formation, représentant 6,1 % de la masse salariale, démontre un engagement fort de l'entreprise en faveur du développement des compétences. Cependant, il est crucial que ces fonds soient utilisés de manière équitable et transparente, en veillant à ce que tous les salariés, indépendamment de leur catégorie, aient un accès égal aux opportunités de formation.

Le taux de présence en formation présentielle a atteint 96 % en 2023, une amélioration par rapport à 2022. Nous saluons cette mobilisation, que nous n'avons cessé de rappeler comme nécessaire, et qui contribue à une amélioration de la qualité de vie au travail. Cependant, nous devons rester vigilants pour que ce taux élevé reflète une véritable participation active et non une pression excessive sur les agents pour assister aux formations.

La répartition des formations montre une légère baisse des formations internes (79 % en 2023 contre 87 % en 2022) et une augmentation des formations externes (18 % en 2023 contre 9 % en 2022). Il est important que cette tendance ne compromette pas la qualité et la pertinence des formations offertes en interne.

Le maintien et le développement des compétences reste un axe central du PDC, avec 1 380 000 heures consacrées en 2023. Nous devons continuer à surveiller attentivement ces initiatives pour garantir qu'elles répondent effectivement aux besoins évolutifs de notre secteur, en particulier en matière de sécurité ferroviaire et de maintenance.

À l'UNSA Groupe RATP, nous savons apprécier les efforts déployés pour accompagner les salariés dans leurs parcours professionnels, notamment via la mobilité interne et la promotion sociale. Toutefois, il est impératif que ces dispositifs soient accessibles à tous et que les critères de sélection soient clairs et justes.

Enfin, l'évaluation des formations, tant à chaud qu'à froid, est essentielle pour assurer leur efficacité et leur pertinence. Nous devons continuer à insister pour que ces évaluations soient continues et que leurs résultats soient utilisés pour améliorer systématiquement les programmes de formation.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

En conclusion, nous reconnaissons les efforts considérables de la RATP en matière de développement des compétences en 2023. Nous reconnaissons surtout les efforts considérables de nos collègues formateurs qui n'ont jamais rechigné devant ce changement de paradigme. Les équipes ont largement contribué à maintenir un haut niveau et à s'adapter à l'augmentation de la demande. À cela, l'UNSA Groupe RATP en sort ravie.

Cependant, il est impératif de veiller à ce que ces efforts se traduisent par des avantages réels et équitables pour tous les salariés. Ainsi, il devient important de continuer à travailler en étroite collaboration avec les représentants des salariés pour s'assurer que le PDC répond aux besoins de tous et contribue à un environnement de travail juste et inclusif.

De plus, l'UNSA Groupe RATP rappelle que la culture de la sécurité, qui est l'un des grands projets à venir et qui ajoutera un poids important à la connaissance managériale, portera une assise en termes de prévention. La prévention, qui pour nous représente le socle de la compétence, doit être maîtrisée de tous et rapportée à l'échelle de toute l'entreprise.

Monsieur le Président, vous auriez pu reconsidérer la posture que vous avez adoptée au début de votre mandat lors de la mise en place de l'expertise sur le PDC 2021. Cela aurait permis de démontrer les efforts réalisés par nos collègues de la formation et d'y apporter une reconnaissance pour le travail fourni.

Cette démonstration ramène aujourd'hui l'UNSA Groupe RATP à valider un avis positif sur ce travail, sachant qu'en local, des efforts importants restent à faire afin que la compétence soit reconnue par tous.

L'UNSA Groupe RATP restera donc vigilante afin que notre communauté "ratpiste" bénéficie pleinement de ces initiatives.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur OULD AHMED. Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.-

Monsieur le Président,

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

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

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

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

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Les élus CGT remarquent que le Plan de Formation est pratiquement réalisé en totalité pour 2022 mais rappellent que "si la certitude est plus apaisante, le doute est plus noble" car, dans les faits, que reste-t-il des "vraies" formations dans l'entreprise. La Direction ne respecte pas le code de déontologie sur les EAP (prévenance, référentiel de formation, des entretiens avec des salariées non présents, etc.) et ne fait des EP que tous les 2 ans car c'est une obligation, des informations et/ou accueil au poste pointés en formation dans l'outil et enfin des mises en double pour augmenter les réalisations, c'est cela la réalité de terrain. Tout ça pour dire que le taux d'Entretiens Professionnels affiché en moyenne à hauteur de 88 % sur 2 ans, glissant pour 2021-2023, ne comble pas notre insatisfaction.

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

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

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

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

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

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

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

Merci de votre attention.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur KERLEU.

Quand on consacre 6,1 % de la masse salariale à la formation, c'est que l'on considère que c'est très important. Quelles que soient les obligations auxquelles on est confronté, vous avez rappelé l'arrivée de nouveaux matériels, le renouvellement de la population, cela fait des années que l'on est à ces niveaux d'investissements, cela fait partie des axes forts de la RATP. On y tient et on s'attache à faire en sorte que ce soit quelque chose de robuste, cela a été mentionné, et d'efficace. J'assume le fait que quand une entreprise met 130 M€ sur la table, elle doit s'attacher à ce que l'argent soit bien utilisé, avec le maximum de "rentabilité" entre l'investissement réalisé et le résultat obtenu, le résultat étant l'enrichissement de la compétence.

Je partage avec vous -c'est un vieux sujet- que l'évaluation de la formation est extrêmement importante pour mesurer la façon dont elle a été dispensée. Robustesse et efficacité du plan de formation nous tiennent vraiment à cœur.

Par rapport à la remarque selon laquelle "2023 c'est bien mais exceptionnel, 2024 et 2025, ce sera moins bien", on verra. Cela dépendra des critères choisis pour déterminer si c'est plus ou moins bien.

En tout cas, l'alternance qui a été mentionnée comme étant à un bon niveau est durable dans l'entreprise. On va viser 6 % d'alternants en "bi-série" de façon constante parce que ce dispositif d'enseignement ressemble particulièrement bien à la RATP. C'est un mélange entre de l'apprentissage par frottement à la RATP, par recouvrement, par partage d'expérience avec de l'enseignement théorique. C'est particulièrement adapté à la fois à notre culture et à nos métiers. Soyez donc sûrs de la robustesse et de la consistance de notre engagement sur ce sujet.

M. JONATA.- Il y a six mois, je vous ai adressé une demande pour avoir une présentation de l'alternance en central, je n'ai aucun retour.

M. LE PRÉSIDENT.- On va la prévoir. Il était important d'attendre la mise en place du guichet unique d'apprentissage qui est une expérience tirée du pas significatif franchi l'an dernier en matière d'apprentissage. On verra avec Anne-Lise et M. SARRASSAT à quel moment faire cette présentation dans les prochaines semaines.

Mme FRANCIS.- On l'avait bien en tête.

Mme CHABENE.- Merci infiniment. Je me réjouis ce matin de l'ensemble de vos déclarations et de vos partages, qui vont dans le sens de ce que l'on a mis en œuvre depuis un certain nombre d'années et de tous les efforts durables investis dans la formation.

Je vais reprendre dans l'ordre plusieurs points que vous avez évoqués afin d'apporter quelques précisions. Il y a beaucoup de partages d'informations. Sur certains points sur lesquels vous avez émis des questions, je vais m'efforcer de répondre.

Concernant le taux de formations organisées en interne et celui des formations organisées en externe, avec une remarque que vous avez formulée autour de la "compromission sur la qualité", sachez qu'on ne fait aucun compromis sur la qualité. Si le taux de formations opérées en interne est plus faible en 2023 qu'en 2022, cela s'explique essentiellement par le fort volume de recrutement sur le métier de machinistes-receveurs, qui a occasionné un besoin de force de frappe supplémentaire sur la formation initiale des conducteurs. L'appareil ne nous a malheureusement pas permis d'absorber cet énorme volume de formation, très spécifique. À ce titre, on a été obligé d'en sous-traiter une partie pour un niveau de qualité équivalent, pour l'obtention des diplômes.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. KERLEU.- Vous considérez peut-être cela comme de l'intra. Expliquez-nous pourquoi vous ne faites appel qu'aux filiales pour les formations secouristes, etc. Ce sont des personnes que vous payez. Avant, c'étaient des agents de la RATP qui étaient à Sucy et qui faisaient la formation incendie, etc. Ce n'est pas une question de machinistes. Aujourd'hui, ce ne sont que des agents de filiales, parfois même de nos filiales. Des personnes étaient auparavant formées dans l'entreprise sur le savoir. Maintenant, il arrive que l'on paie une filiale pour venir nous former alors que l'on a eu le personnel pendant des années. Je prends l'exemple de Sucy.

M. LE PRÉSIDENT.- À la fin, c'est le même Groupe, la même entreprise ; c'est de l'argent qui reste dans le Groupe.

M. KERLEU.- Oui, mais il n'y a pas que la filiale non plus. Sur ces formations, vous faites aussi appel à de l'externe.

Mme CHABENE.- Merci pour votre remarque. Je vais rompre avec une croyance qui est sans doute un peu erronée. Vous parlez de Sucy et vous avez raison, Sucy a un ADN particulier de circulation à pied sur les voies, en tout cas de sécurité ferroviaire. Pendant de nombreuses années, on a dispensé des formations secouristes à Sucy. Quand on le fait, quels que soient la manière et le sérieux avec lequel c'est fait, on mobilise de la ressource de formateurs sur une activité qui ne constitue pas, de notre point de vue, un différenciant pour Sucy. Autrement dit, quand on est à Sucy, on a envie de faire en sorte que Sucy brille par la compétence de ses formateurs sur des métiers très techniques de la RATP qui font notre différence, notamment la sécurité ferroviaire. On a en effet sous-traité une très grande partie du secourisme au profit de l'incendie et de la sécurité ferroviaire.

Pour revenir à ce que vous dites, on sous-traite effectivement de la sécurité ferroviaire en prestations auprès de Systra ; c'est 3 % de l'activité de Sucy. Le reste, soit 97 %, est opéré par les formateurs internes de Sucy.

J'espère avoir répondu à votre question et avoir rompu avec une croyance ou une légende qui se véhicule et qui serait fausse.

M. SARDANO.- Je continue à y croire et à m'agiter, même si je me bats contre des moulins à vent parfois. Cela ne m'empêchera pas de continuer. Je vous écoute, j'ai lu le document et la présentation de M. JONATA. Je me dis qu'à RDS, je ne suis pas dans la même entreprise. Je n'ai pas la même lecture. On a eu en séance la présentation du bilan social, en même temps que la situation comparée. Les chiffres que nous avions sur le PDC étaient totalement faux. Heureusement, ceux du bilan social étaient bons, ce qui nous a permis de faire la part des choses. Il y a un mélange de salariés et de stagiaires qui fait que l'on a plus de salariés formés que de salariés à l'effectif, 303 % de salariés formés. C'est écrit dans les textes et cela n'étonne personne. C'est nous, simples élus, qui relevons le problème.

Je ne parlerai pas des coûts, c'est totalement nébuleux. On ne sait pas ce qu'il y a dedans. Il y a un coût dans le bilan social et un autre dans le PDC. Quand on demande des explications, personne n'est capable de les fournir. Je les attends depuis avril.

S'agissant de l'évaluation, je me suis battu pendant des années entre autres dans les anciens protocoles formation, pour y mettre l'obligation d'avoir des évaluations à froid. On a deux camemberts sur la formation régulation. Pour l'évaluation à froid, on demande aux salariés qui ont réussi la formation et qui sont en poste : êtes-vous satisfaits de la formation ?

Mme CHABENE.- C'est l'évaluation à chaud.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. SARDANO.- Non, à froid.

On demande à des personnes qui ont réussi la formation si elles sont contentes de cette formation, mais pas à celles qui ont échoué. Il y avait 100 % de satisfaits, c'est bien, on a tous 10 sur 10. On est satisfait. Cela nous fait réagir. Le Département RDS est en phase de transition, il faut assurer l'employabilité, continuer à travailler, assurer la continuité de service dans certains secteurs, préparer la mobilité dans d'autres. Au CSE 1, département qui gère RDS, le taux de salariés formés à l'exploitation des gares routières, qui peuvent éventuellement être transférés demain, est de 42 %. Au NEF, centre de formation, seulement 84 % des salariés sont formés. Les formateurs devraient suivre régulièrement des formations, or on n'arrive pas à former tous les formateurs. À la direction opérationnelle qui supervise tous les centres bus, 42 % des salariés sont formés par rapport au plan de formation. On peut se dire que ce n'est pas gênant parce que le taux de réalisation des EAP est à 50 % chez les cadres et les agents de maîtrise. Cela n'alerte personne. Le taux d'absentéisme en formation à la DIR, service central du service central, est de 51 %, il est de 44 % à la direction opérationnelle et de 22 % à la direction du transport. C'est phénoménal.

Je vois des bons chiffres, je partage l'avis émis au sein de notre délégation et par le président de la commission formation. Au sein de l'entreprise, certains secteurs fonctionnent très bien. J'ai souvent dit que RDS était la 5^{ème} roue du carrosse. RDS a fait beaucoup de formations certes, parce qu'il a fallu beaucoup recruter du fait qu'on avait oublié de le faire pendant deux ans, pensant que cela tournerait tout seul. Il faut encore un chauffeur de bus au volant d'un bus. La stratégie qui a été de ne pas recruter pendant un an et demi a dû être rattrapée en un an et demi. Des formateurs ont fait des taux de face-à-face de 95 % durant l'année. Ils avaient une journée tous les trimestres pour souffler. En remerciement, ils ont obtenu 15 € d'augmentation dans le cadre de l'augmentation des primes de fonction globale à RDS. Cela a un peu de mal à passer.

Vous parliez de la capacité et des raisons pour lesquelles on a fait de l'externalisation. Le NEF a perdu 30 % de son effectif ces dix dernières années. L'effectif budgété a diminué de 30 % sur plusieurs années. Comme on n'arrive pas à recruter car le NEF n'est pas très attractif, que se passe-t-il ? On termine l'année en sous-effectif. Malgré un effectif budgété qui diminue, on n'arrive pas à avoir un effectif à ce niveau. En 2023, panique générale, on va avoir plein de FCO, de la FIMO, on relance la machine, on remet des effectifs supplémentaires dans le budgété. Ne réussissant toujours pas à recruter, on est toujours inférieur à l'effectif budgété de l'année précédente qui était bien inférieur. Le NEF tourne avec moins 15 formateurs, c'est la réalité, il est donc obligé d'externaliser.

On considère qu'un formateur est une boîte de conserve, or il faut du temps pour former un formateur. On parle trop souvent de pédagogie mais il s'agit en fait d'andragogie, c'est différent. Il est différent d'éduquer un enfant et d'enseigner à un adulte, ce qui nécessite d'apporter du sens à l'enseignement. Depuis des années, on entend d'ailleurs qu'un adulte qui n'apprend rien en formation apprendra mieux avec du e-learning.

Le NEF a été obligé d'externaliser parce que la structure NEF a été fortement dégradée par la façon de piloter les effectifs. Un formateur a besoin de trois à six mois pour être formé sur les produits de base. Aujourd'hui, on fait de la FCO dans des auto-écoles. Un collègue m'a appelé pour me dire qu'il l'avait faite en banlieue sud dans une bonne auto-école, mais que la monitrice de FCO sur la conduite avait 5 ans de permis et seulement 2 ans de conduite en situation commerciale sur des lignes de très grande banlieue. Elle est venue lui expliquer la conduite urbaine d'un autobus RATP alors qu'il était sur un autocar. Il raconte qu'elle était ridicule même si elle était pleine de bonne volonté. Elle n'avait aucune crédibilité parce qu'elle n'avait jamais conduit un bus dans Paris. Ils sont restés dans la banlieue sud, à tourner autour des ronds-points. La situation en est là.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- J'avais une remarque sur les EAEP. Je vois que leur taux de réalisation est de 88 %. Vous dites que c'est souvent parce que les agents ne sont pas présents, que vous ne pouvez pas les réaliser. Je ferai une remarque.

La CGT a déposé deux alarmes sociales à MRF, une en 2023 et une en 2024, pour non-réalisation d'EAEP. Ce n'est pas parce que les agents n'étaient pas présents. Depuis quatre ou cinq ans, certains n'en ont pas eu alors que les encadrants sont là. Les entretiens sont "passés à la trappe". On sait que les besoins et les recherches de formations se font lors des EAEP. Ces agents ont été oubliés pendant un certain nombre d'années. Il ne faut pas minimiser et dire que c'est la faute des agents parce qu'ils n'étaient pas là.

Mme CHABENE.- Ce n'est pas ce que l'on dit.

M. LE PRÉSIDENT.- On est clair avec vous sur ce point. Il y a une insatisfaction sur le fait que l'on n'est pas à 100 %. Quand on le sera, on ne s'en contentera pas car, comme cela a été dit, ce n'est pas parce qu'un entretien a été effectué qu'il a été bien réalisé. Il y a aussi la qualité de l'entretien. Le protocole signé à la maintenance nous oblige, on est bien conscient de cela.

M. KERLEU.- On parle des EAP pour MRF, mais il y a aussi les réorganisations de l'entreprise. Des équipes se retrouvent parfois sans manager, donc sans la possibilité d'avoir un EAP. Je ne sais pas comment l'entreprise pourrait s'organiser. Pourquoi pas avec le retour du manager qui était là, même s'il est parti sur d'autres activités, et qui connaît son équipe. J' imagine qu'il est très compliqué de le faire pour un nouveau manager qui n'est pas toujours du métier ou du département. Je ne sais pas comment l'entreprise pourrait s'organiser. Il devrait y avoir un retour du manager, du responsable, du cadre de l'équipe, même s'il est parti sur un autre département. S'il est toujours dans l'entreprise, il devrait être possible de prévoir cela.

À la suite des EAP, on a un an pour travailler et mettre en place des formations dans les départements. Cela évite le hors plan. Quand c'est du hors plan, on est obligé de courir pour trouver une formation, un formateur. Dans mon département, beaucoup de formations sont externalisées, cela revient cher. Quand les EAP sont préparés, bien faits et travaillés, tout le monde y gagne.

Mme CHABENE.- Merci pour votre remarque.

Je rebondis sur les évaluations, vous avez parlé d'évaluations à chaud qui étaient généralisées. Elles sont généralisées et systématiques. Indépendamment de l'action menée, elles relèvent du réglementaire. Je rejoins une boutade de M. SARDANO, cela peut parfois ressembler à l'École des fans, on est content, on a passé un bon moment, on met donc une bonne note. C'est la qualité de l'évaluation à froid qui nous intéresse davantage. Elle mesure l'impact de l'apprentissage sur le développement. On ne peut pas systématiser l'évaluation à froid sur l'ensemble des dispositifs RATP dans la mesure où ils sont excessivement nombreux. Je rappelle qu'il y a plus de 4 000 contenus de formation dans l'entreprise. Cela occasionnerait une "machine de guerre" importante. En revanche, c'est un dispositif d'évaluation très déployé sur de nombreux programmes de formation.

On essaie au maximum de les renouveler d'année en année. Elles nous permettent d'ajuster un certain nombre de dispositifs. C'est comme cela que l'on progresse, sinon nos programmes ou dispositifs de formation seraient figés dans le temps, ce qui n'est souhaitable pour personne. On s'efforce au maximum de faire de plus en plus d'évaluations à froid. On le fait sur un grand nombre de dispositifs.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. KERLEU.- On le dit dans la déclaration, il y a des départements où il n'y a pas d'EAP mais des EP tous les deux ans. Vous rendez-vous compte qu'on évalue une formation deux ans après ? Le délai est trop important. Ce n'est pas possible. Ce n'est pas normal.

Mme CHABENE.- Vous avez raison. Le moment de l'EP ne vise pas à faire de l'évaluation à froid mais à capter l'impact ressenti par le salarié, voire mesurer, de son ancrage de l'apprentissage. Cela ne veut pas dire que c'est un dispositif déployé d'évaluation à froid, ce n'est pas la même chose. Il y a deux manières de faire qui cohabitent en parallèle, l'une est de l'ordre du ressenti et de la perception du salarié et de son ancrage, l'autre est un dispositif plus technique qui est mis en place. Ce n'est pas la même chose.

Vous avez évoqué une mise en garde sur la mise en double qui aurait vocation à augmenter les heures réalisées. Je ne partage pas ce point. La mise en double est une pratique historique à la RATP, que vous retrouvez dans plusieurs directions, notamment MRF. Cela fait partie de l'ADN de nos mainteneurs et de nos exploitants. On continuera à faire de la mise en double, qui n'a pas vocation à augmenter le volume d'heures mais, au contraire, à être valorisée. Plus on en fait, plus on est content, plus on assure de la transmission.

Vous parliez tout à l'heure de laisser partir nos anciens au profit d'une perte en ligne de compétences. Ma collègue vous parlera de la question de la compétence critique. Ce n'est pas quelque chose que l'on a inventé dans l'entreprise, c'est très codifié, et une terminologie particulière est partagée dans l'ensemble de l'entreprise, avec des critères qui déterminent ce qu'est une compétence critique. 141 ont été identifiées l'année dernière et sont mises sous contrôle avec des plans de succession. On ne se contente pas de les laisser partir sans rien faire. Au contraire, il y a un vrai dispositif de mise sous contrôle de ces compétences.

M. KERLEU.- 141 critiques sur 417 salariés, franchement !

Mme CHABENE.- Je ne comprends pas.

M. KERLEU.- Il y a eu 141 compétences critiques remarquées...

Mme CHABENE.- Portées par 400 salariés.

M. KERLEU.- Portées par 417 salariés. Franchement ! On croit vraiment qu'il n'y a que 141 compétences critiques ?

Je ne sais pas si c'est déployé dans toute l'entreprise. Je ne sais pas si GRECO concerne toute l'entreprise ou uniquement mon département. C'est une toile d'araignée qui identifie les manques critiques selon les secteurs, les métiers et les départements. Je ne sais pas si dans l'entreprise, ce sont les mêmes critères. On voit que des anciens partent avec un savoir que les nouveaux n'ont pas, ce qui entraîne un manque dans des équipes opérationnelles, au moins dans notre département.

Mme CHABENE.- Ne confondons pas les compétences importantes essentielles à l'activité et les compétences critiques. Je vous rejoins, dès lors qu'une compétence est manquante, elle est critique pour l'organisation et le *business*. Il y a toutefois une différence entre un manque de compétences, ou une compétence qui n'apparaît plus ou qui disparaît dans une organisation, et une compétence essentielle à la préservation de l'entreprise. Ce n'est pas tout à fait la même chose. C'est la définition d'une compétence critique. Je vous le disais, c'est très codifié, cela a une traduction partout de la même manière dans l'entreprise.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Quand on dit que 141 ont été identifiées autour de 400 porteurs de ces compétences critiques, cela ne veut pas dire que le reste de la population RATP ne détient pas une compétence importante, mais celles-là sont essentielles à la préservation dans la durée de l'entreprise RATP. Si on ne les avait pas, l'entreprise pourrait s'écrouler, pour forcer le trait.

Je vous remercie car vous nous avez cités, cela me fait plaisir. Vous parliez de l'universalité de la formation. Merci, c'est un relais important, un engagement très fort que l'on a pris dans l'accord formation, qui consiste à rappeler les engagements de l'entreprise en faveur des formations et surtout que l'on est convaincu que la formation est un vecteur d'inclusivité pour l'ensemble des salariés. Finalement, la RATP s'engage à offrir un accès à la formation égal à l'ensemble des salariés, quels que soient leur sexe, âge ou catégorie professionnelle, sans distinction. Cela nous anime au quotidien, on a souhaité le faire figurer dans l'accord, indépendamment d'autres engagements. Merci de l'avoir cité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- J'ai une question sur les formations en interne. Il y a les formations dans l'EPIC lorsque des formateurs forment des salariés RATP, qu'ils forment d'un département à un autre, et des formateurs RATP qui forment à l'extérieur de la RATP ou des filiales. Y a-t-il un nombre d'heures dans le dossier ?

Mme CHABENE.- On ne fait pas de distinction de cet ordre, on ne matérialise pas de cette manière. Cela va dépendre de la nature de l'activité. Il y a 11 centres de formation dans l'entreprise. Pour l'essentiel d'entre eux, ils sont l'appareil formatif de leur direction. RER est l'appareil formatif du RER, FRT forme pour le métro, le NEF pour RDS. La signature est plutôt celle-là. Il y a deux centres de formation transverses que sont le Campus de Noisiel et le CFSIS de Sucy qui ne font aucune distinction par direction. Leur nature d'activité est qu'ils forment l'ensemble des salariés, quelle que soit leur provenance dans le Groupe. Historiquement, Noisiel et Sucy forment les salariés de l'EPIC et certains salariés du Groupe dans une faible proportion.

Demain, cette configuration pourrait être amenée à évoluer. Le RER sera peut-être amené à former sur différentes natures de métier, notamment pour des conducteurs sur des lignes que l'on pourrait gagner avec RATP Dev ou CAP sur le Francilien. Pour la BU SUR, on pourrait être amené à former des filiales sur différentes natures de disciplines, c'est d'ailleurs déjà le cas. Il n'y a pas de détournement de ces volumes d'heures, mais la configuration d'origine de nos centres était plutôt par métier ou transverse, cette géométrie évolue.

M. BRILLAUD.- Il y a des transactions financières entre les départements pour les formations. Il y a des flux d'argent entre départements et entre filiales et l'EPIC.

Mme CHABENE.- Oui. Depuis le 1^{er} janvier 2023, avec l'évolution du modèle de gouvernance dans le cadre du programme RATP 2023 et Perform, on a mis en œuvre des systèmes de facturation au sein de l'EPIC, à destination des filiales. Ces systèmes nous obligent, dans la relation client fournisseur interne et externe, à matérialiser l'ensemble de nos flux. C'était déjà le cas. Je suis directrice du Campus et de Sucy, c'est une pratique habituelle. On a eu l'habitude de facturer les filiales. Maintenant, c'est plus organisé, c'est mieux matérialisé. Un système nous permet d'avoir un modèle de gestion similaire pour la facturation de la formation, de manière transverse dans l'ensemble des centres. On facture tout.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Cela ne permet toutefois pas de retrouver le nombre de formateurs utilisés, sinon cela s'appelle du délit de marchandage. Ces facturations recouvrent l'ensemble des coûts, les locaux utilisés, les fluides payés pour l'utilisation des locaux, l'informatique, etc. C'est un agrégat très large.

Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Je lie au bilan social l'appel important de l'entreprise à des personnes de l'extérieur sur la PIE. Cette question aurait plutôt dû être abordée en commission. Il y a eu 81 places ouvertes pour la promotion interne vers l'encadrement et seulement 74 personnes sur le dispositif. Dans le bilan social, on s'aperçoit que beaucoup de personnes déjà diplômées viennent de l'extérieur. Quelles sont les raisons à cela ? N'y a-t-il pas dans l'entreprise le potentiel pour réussir à combler le nombre de places disponibles ?

Mme CHABENE.- Comme vous le savez, un accord sur la promotion sociale détermine les critères d'accès qui sont spécifiques et transparents. Depuis peu, cet accord a une durée indéterminée. Il est partagé par toute l'entreprise. Vous avez raison, il y a effectivement en entrée de circuit 80 personnes présentées en accès à la promotion sociale pour 63 postes ouverts. Il s'avère que sur ces 80 personnes présentées dans les différentes directions, on n'en a sélectionné que 74 en raison de la sélectivité en fonction des critères établis dans l'accord sur la promotion sociale. Il y a un delta entre l'entrée, le souhait de participer à ces dispositifs d'accès, et ceux qui sont retenus. Cela ne veut pas dire que tout le monde réussit non plus.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a quand même plus de candidats que de postes à pourvoir. Il n'y a aucune possibilité de promotion sociale qui serait empêchée par les recrutements externes, c'était peut-être une autre question de votre part.

M. KERLEU.- C'est quand même dommage. Je comprends qu'il y a eu plus que le nombre de postes ouverts, mais tous les postes prévus ne sont finalement pas pourvus *via* la PIE.

Mme CHABENE.- C'est le principe de l'exercice qui vise à accompagner des salariés dans un parcours de promotion sociale qui est difficile et peut s'avérer semé d'embûches. Il ne peut pas se faire à l'encontre de la volonté de chacun. Il nous arrive que des salariés abandonnent en cours de route, parce que c'est parfois difficile. Quand on ouvre 63 postes, on fait un pari. On sélectionne des candidats, mais on ne le fait pas que coûte que coûte et à tout prix. On le fait en fonction de ce que l'on considère être le bon équilibre entre ce que souhaite le salarié et ce dont a besoin l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour la qualité des échanges. On enregistre la proposition d'avis de la commission formation qui était positif. On verra comment il est cumulé avec les deux autres avis que l'on s'apprête à aborder.

Je propose de faire une pause.

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

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

2. LE PROJET DE BILAN SOCIAL 2023

M. LE PRÉSIDENT. - Le rapport du bilan social a été examiné par la commission présidée par Mme AZEVEDO, la commission économique, le 25 juin dernier. Par conséquent, je propose de passer la parole à Mme AZEVEDO à la fois pour la lecture du rapport et la proposition de sous-avis. On passera ensuite aux échanges.

Mme AZEVEDO. -

✕ Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur le projet de Bilan Social 2023

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 25 juin 2024, étaient Madame Madeleine NOEL et Monsieur Charles FERREIRINHO et nous les remercions pour la présentation, les explications et les réponses écrites après commission.

Comme habituellement, ce bilan commence par l'emploi.

L'effectif total au 31 décembre 2023 augmente pour atteindre un chiffre de 46 534 salariés soit 1 326 de plus que l'année 2022. L'augmentation la plus importante se retrouve chez les opérateurs avec un différentiel de 1 073 salariés principalement dans l'exploitation et le commercial avec 20 298 roulants. Les statutaires restent plus ou moins stables mais les contractuels (CDI) augmentent (de 5 484 à 5 829). Il est à noter que les Contrats à Durée Déterminée augmentent également principalement pour les Contrats d'Apprentissage et de Professionnalisation (838 contre 690 en 2022) dans les domaines de l'exploitation et de la maintenance ainsi que les Contrats d'Aide à l'Emploi (347 contre 308 en 2022). Il est à noter que ces derniers comme les médecins de soin et médecins conseils ne sont pas comptabilisés dans l'effectif. Le nombre de femmes dans l'entreprise augmente pour atteindre 9 761 salariés (contre 9 575 en 2022) cependant en répartition elles stagnent à 21% de l'effectif. L'âge moyen baisse très légèrement. Il passe sur 2023 à 42 ans et 8 mois (soit 1 mois de moins). C'est la tranche des 36/45 ans qui est la plus nombreuse avec 15 477 salariés et sont principalement des opérateurs issus de l'exploitation et du commercial. Il est à constater une baisse de l'ancienneté moyenne à 13 ans et 7 mois et principalement chez les opérateurs de l'exploitation et du Commercial. Comparativement à 2022 et dans les effectifs les plus importants, la répartition selon la nationalité fait apparaître une hausse chez les Français de 620 agents qui arrivent en premier avec un chiffre de 43 927 salariés. Les hors UE arrivent en seconde position avec une hausse de 660 salariés pour un chiffre de 2 235 agents. Les pays les plus représentés sont l'Algérie, le Maroc et la Tunisie. Les Portugais arrivent en 3^{ème} position avec une légère hausse de 18 salariés pour atteindre 212 agents. Il est à noter une évolution importante chez les opérateurs en cours de qualification pour l'année 2023 soit 1 019 agents (contre 724 en 2022). Il est à préciser que les opérateurs non qualifiés se retrouvent principalement à MRF et RDS.

Concernant les **travailleurs extérieurs**, le nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires est en hausse pour atteindre 60,58 intérimaires (contre 31,83 en 2022) principalement chez RDS et MRF pour une durée moyenne de 49,95 jours (contre 17,92 en 2022). Le nombre de personnels extérieurs à l'entreprise augmente et passe de 4 956 en 2022 à 5 175 salariés en 2023 (principalement chez DII et INFRA) avec 35 stagiaires scolaires et 27 salariés détachés à la RATP.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Concernant les **embauches**, il est à constater que le nombre d'embauches a augmenté pour atteindre **6 703** embauches (contre 4 511 en 2022) dont 4 974 embauches sous statut et CDI (fortement en hausse) et 1 729 embauches en CDD (légèrement en baisse). Le nombre d'embauche des salariés de moins de 26 ans est en hausse. Il passe de 1 622 en 2022 à 2 116 salariés en 2023, soit 494 de plus.

Pour les **départs**, il est à constater qu'ils sont en légère baisse puisqu'ils passent de 5 476 salariés en 2022 à 5 332 en 2023. Le nombre de départs au cours de la période d'essai a plus que doublé puisqu'il passe de 351 à 861 départs avec un pic important dans l'exploitation/Commercial surtout chez les roulants (231 démissions et 307 "non-confirmation d'embauche"). Hors période d'essai, le nombre de démissions reste plus ou moins stable mais haut avec les opérateurs "maintenance/Système d'Information (principalement RDS et MRF). Le nombre de révocations et licenciements des salariés sous statut est en baisse. Il s'élève à 485 salariés en 2023 (contre 709 en 2022) avec 297 révocations (dont 139 en absences irrégulières), 134 licenciements pour impossibilité de reclassement et 54 ruptures conventionnelles. Le nombre de licenciements des salariés CDI augmente légèrement soit 42 salariés en plus sur 2023 par rapport à 2022.

Le nombre de fin de **contrats à durée déterminée** baisse et passe de 2 166 en 2022 à 1 579 en 2023 avec 935 de fin de contrats d'alternances (dont 60 seront en embauche indéterminée). Le nombre de départs en retraite est en hausse de 123 salariés marqué par une hausse des départs à l'initiative du salarié alors que les départs à l'âge limite est stable et que les réformes médicales sont en baisse. Le nombre de départs en pré-retraite est à zéro avec la fin du dispositif AFC. Le nombre de décès est en baisse avec 48 en 2023 (contre 60 en 2022).

Pour les **promotions**, il est à préciser qu'elles concernent le changement de catégorie ou de qualification. Le nombre de salariés promus dans l'année à une catégorie supérieure progresse et passe de 1 231 en 2022 à 1 765 en 2023. La promotion qui évolue le plus est celle des opérateurs non-qualifiés vers opérateurs qualifiés dans le domaine Exploitation/Commercial lié au recrutement RDS et SEM.

Pour les **mobilités**, elles sont en légère baisse en passant de 5 168 en 2022 à 5 139 en 2023. Il est à rappeler que depuis 2019 les critères de mobilité ont changé. Les déplacements géographiques, les changements de catégorie, de qualification et les réorganisations internes entrent dans la mobilité.

Le nombre de salariés mis en chômage **partiel** pendant l'année 2023 est en diminution soit 274 salariés contre 1 713 en 2022. Il est précisé en commission qu'il fait suite aux personnes vulnérables établi en mars 2023 et qu'il est en majorité à RDS.

Le nombre total de **salariés en situation de handicap** augmente en passant de 2 072 en 2022 à 2 293 personnes en 2023.

Pour l'**absentéisme**, il est à noter une baisse du nombre de journées d'absence ainsi que de leur durée.

Le nombre de journée d'absence passe de 1 511 872 en 2022 à 1 461 926 en 2023 avec une baisse du nombre de journées d'absence pour maladie qui passe de 881 927 à 819 958 en 2023. Toutes les tranches de jours baissent sauf celle de 2 à 3 jours qui augmente.

Le nombre de journées d'absence pour accidents du travail, de trajet ou de maladie professionnelles augmente toutes catégories et domaines confondus sauf pour les opérateurs de la maintenance/Système d'Information. Il passe de 214 365 en 2022 à **225 966** en 2023. Le nombre de

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

journées d'absence pour maternité baisse avec un nombre de 35 048 en 2023 (contre 37 317 en 2022). Le nombre de journées d'absence autorisées baisse avec total de 160 409 pour 2023 (contre 169 493 en 2022). Cependant, le nombre de journées d'absence pour autres causes augmente pour un total de 221 245 en 2023 (contre 207 848 en 2022).

Ce bilan continue avec la rémunération et les charges accessoires.

Le montant de la **rémunération mensuelle moyenne nette** est en augmentation de **131 euros** en passant de 2 823 euros en 2022 à 2 954 en 2023 toutes catégories confondues. Un écart de 100 euros entre les hommes et les femmes est constaté. La grille des rémunérations nettes apporte un glissement des tranches des plus basses vers le haut. L'effectif permanent (statutaires et CDI) le plus important dans l'entreprise se trouve dans la tranche de 35 001 à 45 000 euros. Il est à noter que le rapport entre la moyenne des rémunérations nettes des cadres et celles des opérateurs a légèrement baissé mais que le montant global des dix rémunérations les plus élevées a augmenté (dont 4 femmes). Les versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel hors marchés de sous-traitance (nettoyage, gardiens, ...) ont fortement augmenté et passe de 344 en 2022 à 540 millions d'euros en 2023 (soit 100 millions d'euros en 2 ans) ce qui a questionné les commissaires en particulier sur les 2 items les plus importants (honoraires et travaux d'informatique + travaux divers). La réponse apportée est : "Les postes honoraires sont difficilement comparables entre 2022 et 2023 et ce en raison d'un "changement de méthode de comptabilisation des investissements"" consécutive à la création des établissements comptables RDS, RSF et Siège au 1^{er} janvier 2023. Le projet MSI23 (nouveau modèle économique) a impacté de façon significative la présentation des comptes notamment lorsque les coûts engagés concernent des investissements. Cependant et d'après les éléments apportés les montants les plus importants sont sur le poste "Etudes Conseil Extérieur et Recherche" pour DII et sur les différents projets pour les prolongements de lignes pour MOP, GDI/INFRA et DII. Il est à noter que les charges de personnel ont baissé pour passer de 3 456 000 à 3 017 000 euros en 2023 mais qu'après interrogation de la Commission l'explication donnée serait que les charges de personnel indiquées les années précédentes correspondaient aux charges de personnel Groupe RATP et non Epic. Le montant moyen brut de l'intéressement par salarié a baissé pour 1 291,76 euros (contre 1 405,37 euros en 2022) soit -113,61 euros.

Concernant le 3^{ème} volet sur la santé et sécurité au travail, il est à constater que les **accidents de travail avec arrêt** baissent de 114 accidents en 2023 par rapport à 2022 pour atteindre le chiffre de 1 840 accidents principalement sur RDS, SEM et SUR ainsi que le taux de fréquence avec un chiffre de 32,11 en 2023 chez SUR, RER et RDS (contre 35,28 en 2022). Ils sont cependant plus longs et plus graves principalement pour SUR et RDS. Le nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) est fortement en hausse et passe de 749 en 2022 à 1 033 en 2023 pour RDS, SUR et SEM avec une baisse des maladies professionnelles mais une hausse importante des accidents de travail de 249. Le nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail est en baisse (480 en 2023 contre 545 en 2022) mais la commission se demande s'ils sont bien reconnus par la CCAS. Le nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise est en hausse de 8 accidents. Il est à constater l'augmentation du taux et le montant de la cotisation "accident de travail" au régime général.

Pour 2023 les accidents les plus nombreux sont toujours des accidents liés aux rixes, agressions et attentats. Cependant, la part des accidents divers augmentent sans explications données.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Pour ce qui est des **maladies professionnelles**, les affections périarticulaires sont toujours la première cause des maladies déclarées en 2023 avec un chiffre de **53** (12 de moins qu'en 2022). Il est à noter une augmentation dans les maladies non inscrites au tableau (26 en 2023 contre 20 en 2022). Les explications restent sans réponses car la CCAS ne souhaite pas en communiquer les raisons. Le nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ou soumis à surveillance médicale spéciale est en hausse (**94** en 2023 contre 76 en 2022).

Pour ce qui est des **dépenses en matière de sécurité**, il est à constater une **hausse** du nombre de salariés formés quel que soit le domaine, principalement pour SEM et MTS. La somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'année est en baisse et passe de 33 299 à 30 234 euros en 2023. Le taux de réalisation du programme présenté l'année précédente est en baisse (il passe de 79,2 à 71,2 %). Le montant des dépenses de formation à la sécurité passe de 3 765 euros à 1 945 euros pour 2023 expliqué en commission par un éventuel décalage (à préciser). Le nombre de plans spécifiques à la sécurité passe de 9 349 à 7 460 pour 2023.

Le 4^{ème} volet porte sur les autres conditions de travail. Le temps de travail ne change pas. Il est à préciser que le nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires variables diminue encore chez l'ensemble des catégories sauf chez les cadres. Il passe de 3 417 à 3 366 salariés en 2023 et se retrouve principalement chez MRF et INFRA. Le nombre de salariés employés à temps partiel toutes catégories confondues diminue de 143 salariés avec le constat qu'il y a plus d'hommes que de femmes. Le nombre de salariés occupant des emplois à horaires de nuit est en légère hausse et il est à noter que le nombre de salariés de plus de 50 ans occupant des emplois à horaires de nuit augmentent dans toutes les catégories en passant de 598 à 617 agents en 2023. Le nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants et/ou décalés est en baisse et passe de 31 644 à 30 412 agents en 2023. Cependant il est en hausse pour les salariés de plus de 50 ans de 117 agents. Il est à noter que le nombre de salariés exposés de façon habituelle et régulière à plus de 80 dB est en forte hausse puisqu'il concerne 3 009 salariés (contre 2 260 en 2022) principalement chez RDS, INFRA et MRF et est dû à la modification du dénombrement des règles. Le nombre de campagnes d'analyse de produits toxiques et de mesures du LEM est en baisse avec cependant un nombre important de campagnes d'analyse de l'eau sur 2023. L'évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail baisse en passant de 12 139 euros à 11 660 euros en 2023.

La médecine du travail voit le nombre d'examens médicaux cliniques en hausse pour les visites d'embauches (6 262 contre 4 680 en 2022) ainsi que pour les visites complémentaires non périodiques et périodiques supplémentaires (12 609 contre 11 955 en 2022) et en légère baisse pour les premières visites périodiques. Le nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi augmente de 23 agents par rapport à 2022. Il concerne la tranche d'ancienneté de 15 ans et plus et la tranche inférieure à 10 ans et à 59% dans le métier de Machiniste-Receveur. Le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude augmente et s'élève à 56 salariés dont 39 Machinistes-Receveurs.

Le 5^{ème} volet concerne la formation. Il est à noter l'augmentation du montant consacré à la formation continue qui s'élève à 130 764 242 euros (contre 113 054 660 euros en 2022). Le nombre de salariés ayant suivi au moins 1 formation dans l'année est en hausse (32 407 contre 29 839 en 2022). Le nombre d'heures de stages réalisées est en hausse (2 324 179 contre 1 538 573 en 2022).

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

349 agents ont bénéficié d'un congé de formation en 2023 contre 393 en 2022. Il est à noter que 6 salariés ont dû voir leur formation différée à SEM. Le nombre de contrats d'apprentissage est en hausse (910 contrats en 2023 contre 800 en 2022).

Le 6^{ème} volet porte sur les relations professionnelles. On y retrouve la composition du CSE Central avec l'indication de l'appartenance syndicale. Le nombre d'élus titulaires est composé de 21 élus titulaires pour l'année 2023 appartenant à 4 organisations syndicales. Le volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année est en augmentation avec un total de 469 745 heures soit 11 506 heures de plus qu'en 2022. Le nombre de réunions avec le personnel et délégués syndicaux a baissé quel que soit le domaine. 4 accords ont été signés en 2023. Le nombre de journées accordées dans le cadre des congés de formation économique, sociale et syndicale est en hausse et passe de 2 004 en 2022 à 2 295 en 2023. La subvention de fonctionnement a augmenté pour atteindre 207 119 euros (contre 200 539 euros en 2022). Le nombre d'heures consacrées à l'Expression Directe est en hausse par rapport à 2022 puisqu'il passe de 3 311 à 5 315 heures.

Il est à noter, sur 2023, que les recours à l'inspecteur du travail pour arbitrage sont en hausse (14 contre 7 en 2022) sur M2E, MTS et SEM et que le nombre d'instances judiciaires engagées est en hausse dont 196 citations aux prud'hommes (dont 136 à RDS). Les mises en demeure et procès-verbaux de l'inspecteur du travail sont en baisse et au nombre de 4.

Concernant le 7^{ème} volet sur les autres conditions de vie relevant de l'entreprise, la contribution aux activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise est en hausse et s'élève à 58 221 233 euros en 2023 (contre 56 371 432 euros en 2022).

Merci de votre attention.

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

Monsieur NOBLAYE ?

M. NOBLAYE.- J'ai une question sur les salariés détachés dans les filiales. Sont-ils pris en compte dans le bilan social ?

Mme NOËL.- Les salariés sont pris en compte dans les effectifs détachés article 33.

M. NOBLAYE.- Il ne serait pas inintéressant, vu le nombre d'activités confiées à certaines filiales, de faire un zoom spécifique sur ces salariés dans le bilan social. Ils sont détachés dans des filiales, ce sont des agents de la RATP, il n'y a pas de sujet, mais la délégation CGT demande d'isoler ces salariés dans le bilan social de l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- Il serait utile de préciser la demande. On a plusieurs types de détachement article 33. Il y a la situation RES, AC, mais aussi un nombre important de détachés plutôt "à titre individuel" dans le cadre de parcours. On est en train d'effectuer un travail important de caractérisation parce qu'on ne gère pas ces personnes de la même façon, leur carrière et l'attention qu'on leur porte. Il serait intéressant de préciser la finalité du détournement pour que l'on étudie si c'est possible ou pas.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. NOBLAYE.- Ce sont bien les salariés détachés article 33, notamment de RES et des AC. On se rend compte qu'il y a des positionnements sur certains salariés, y compris responsables d'une direction au sein de l'EPIC et responsables de la filiale. Cela va se multiplier avec les activités de Pimprenelle, des services sociaux et du Point Habitat, qui sont transférées à RES. C'est sur ce périmètre et ces salariés que l'on aimerait avoir un zoom plus spécifique, pour être en mesure de les suivre. Aujourd'hui, via les bilans PRE et une multitude d'actions menées tout au long de l'année, on a du mal en tant qu'élus à situer ces salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- La question de fond est de savoir quelle instance les suit par ailleurs. Ils sont suivis par celle de RES. Je propose de ne pas régler le sujet maintenant et d'en rediscuter pour savoir quelles sont les finalités de ce suivi spécifique. On verra comment on peut faire.

M. NOBLAYE.-

Il s'agira plutôt d'une analyse.

Effectifs :

Est-ce que les salariés détachés en filiales (RES, CAP AC, ..) en articles 33 sont intégrés dans les effectifs présentés au sein de ce bilan social de EPIC ? Ils représentent un volume significatif et une population qui augmente avec la filialisation des activités de la RATP. Les élus CGT demande que le personnel détaché soit isolé distinctement du périmètre des effectifs propres à l'EPIC.

L'effectif moyen mensuel ne progresse que de 102 ETP en un an et reste de mille ETP inférieur à ce qu'il était avant la COVID.

- *Avec 935 départs en 2023, le nombre de démissions semble se stabiliser à un niveau historique. Rappelons que ce nombre de démissions était quatre fois inférieur sur la période 2001-2017 avant de prendre un envol et de témoigner ainsi de la perte d'attachement à la RATP.*
- *Plus grave, le nombre de départs pendant la période d'essai a explosé en 2023 passant en un an de 351 à 861 (+ 145%), essentiellement chez les opérateurs (+169%) mais aussi, dans une moindre mesure chez les agents de maîtrise (+ 51%). Si l'entreprise arrive encore à recruter, son incapacité à fidéliser ses salariés semble sans précédent.*
- *Le cumul des journées d'absence pour maladie est en baisse de 7% mais restent à un niveau historiquement élevé avec plus de 800 000 journées perdues. C'est d'autant plus inquiétant que la médecine Conseil de la CCAS mène désormais une politique de remise au travail dont les organisations syndicales et le conseil de Prévoyance sont des témoins privilégiés.*
- *Les journées d'absence pour accidents de trajet, accidents de travail ou maladie professionnelle efface en 2023 le record de 2022 avec 225 966 journées perdues.*
- *Les disponibilités sans solde et absences irrégulières progressent et atteignent des niveaux record.*

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Travailleurs extérieurs :

Le nombre d'intérimaires en moyenne mensuelle a pratiquement doublé en 2023 pour combler les vacances de postes et absorber les surcroits d'activités avec une durée moyenne de mission qui explose (49.95 jours en moyenne par contrat).

Chômage partiel :

A noter notre incompréhension quant au fait que 274 collègues se soient retrouvés en chômage partiel (pour 82 669 heures) dans la mesure où l'Autorité Organisatrice n'a cessé de dire haut et fort partout où elle le pouvait qu'elle avait demandé à la RATP de rétablir l'offre maximum sur l'ensemble des réseaux. Dans le même temps, la direction de la RATP faisait part de ses difficultés à recruter des Machinistes-Receveurs ou des conducteurs de métro lorsque ce n'étaient pas les incidences de l'absentéisme qui expliquaient les difficultés de production.

Personnes en situation de handicap :

Le nombre de salariés en situation de handicap a continué à augmenter en 2023 (+10.67%), dont 1 074 consécutifs à des accidents de travail (+70 par rapport à 2022).

Pourriez-vous nous détailler les types d'accidents et séquelles qui ont conduit les agents à être reconnus en situation de handicap ainsi que les éventuels plans d'actions mis en œuvre pour corriger cette tendance ?

Rémunération :

La rémunération moyenne nette en 2023 s'établit à 2 954€ toutes populations confondues, soit une augmentation de + 4,64%, ce qui ne couvre même pas l'inflation annuelle de 4,9% selon l'Insee.

La rémunération moyenne nette des cadres affiche une hausse de +0,9% en 2023 et les maîtrises de + 3,14%.

L'indice 222 "Montant global des 10 rémunérations les plus élevées", fait apparaître quant à lui une progression de 8,41%. Largement au-dessus de l'inflation !!

Les autres conditions de travail- conditions de travail spécifiques :

Le nombre de campagnes d'analyses de produits toxiques et mesures a diminué en 2023 de – 25%, essentiellement sur les analyses d'air et les analyses de poussières d'amiante.

Nous souhaiterions avoir quelques explications ?

Médecine du travail :

La part de temps consacré par les médecins du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail n'est toujours pas renseignée dans le bilan. Aucun chiffre n'est fourni depuis plusieurs années sur cet indicateur. Les médecins ne peuvent se soustraire à cette obligation.

Le nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi a considérablement augmenté en 2023, +70% par rapport à 2021 !!!

Cette information est à mettre en lien avec le bilan du service social présenté à la séance précédente qui faisait ressortir l'augmentation des sollicitations des agents sur les questions de maintien dans l'emploi que cela soit pour les agents reconnus en situation de handicap ou les séniors notamment en raison de l'allongement de la durée de cotisation.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

Après un point bas en 2022, l'emploi a progressivement retrouvé en 2023 un niveau, soit toujours insuffisant pour FO Groupe RATP, mais bien plus en adéquation avec le service public de transport en commun dont nous avons la charge.

La typologie des emplois de l'entreprise conforte une tendance vers moins d'emplois statutaires avec une forte progression du nombre de CDI. Toujours moins d'EPIC dans l'EPIC pas nécessairement la meilleure solution pour fidéliser son personnel, pour FO Groupe RATP.

Avec près de 5 000 recrutements de type "permanents" ceux-ci, viennent apporter une réponse tardive aux sous effectifs criant des secteurs d'exploitations et de maintenance, situation ayant entraîné notre incapacité à produire l'offre contractuelle, ce qui a fortement pénalisé la rémunération de l'entreprise.

Avec une augmentation de 1 206 salariés en 2 ans, le nombre de salariés d'entreprises extérieures atteint un sommet à 5 175 ! Une clarification nous semble plus que nécessaire !

Depuis le début du contrat 2021/2024 liant la RATP à IDFM, FO Groupe RATP n'a eu de cesse d'alerter direction RATP et Autorité Organisatrice sur l'insuffisance de moyens et s'interroge également sur la volonté de l'entreprise de maintenir un volume d'emplois au bon niveau post JO 2024 ?

A contrario des éléments concernant le recrutement, le nombre très élevé de départs de l'entreprise ne peut qu'interpeller notre Organisation Syndicale.

Son total, supérieur à celui des recrutements de type "permanents" questionne sur notre capacité à répondre collectivement dans la durée aux exigences toujours plus fortes de notre Autorité Organisatrice mais pas seulement.

Avec un cumul qui atteint 2 436 sorties, les fins de périodes d'essais, démissions et révocations pointent pour FO Groupe RATP, la politique de la direction de baisse du niveau d'embauche, les conditions de travail de nos métiers à fortes contraintes et l'attractivité perdue d'une entreprise où cohabitent désormais des salariés avec un contrat social si différent suivant le type et la période d'embauche qu'il fragilise les collectifs de travail et amoindri fortement le sentiment d'appartenance à LA RATP.

Pour FO Groupe RATP, une réponse basée sur la QVCT ne serait être de nature à combler les différences de traitement progressivement créées depuis la 1^{ère} réforme de notre régime de retraite... Sur ces sujets FO Groupe RATP reste en attente d'ouvertures de négociations.

L'âge moyen des effectifs stagne, sous un double effet contradictoire, l'ancienneté moyenne baissant légèrement sous l'effet du redémarrage des embauches et du nombre d'embauches des moins de 26 ans, l'allongement des carrières imprimant un effet contraire sous l'effet des réformes des retraites.

Même si la concurrence ne fait pas nécessairement mieux, force est de constater que l'emploi féminin stagne autour des 20 % à la Régie. Pour FO Groupe RATP, cela donne le sentiment d'avoir quelque peu "loupé le coche" dans une année de très fort recrutement.

La répartition de l'effectif par qualifications montre une forte augmentation de la catégorie Cadres et des Opérateurs en cours de qualification, cette dernière étant à mettre sur le compte du rattrapage des recrutements à l'exploitation, particulièrement sur le métier de Machiniste.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Apparaissant en forte hausse, les résultats de la promotion sociale 2023 nous semblent devoir être "pondérés" de l'effet "fort recrutement et formation initiale des machinistes receveurs". Isolé de ce rattrapage, FO Groupe RATP estime que la promotion sociale est en berne à la RATP pour une entreprise qui, il n'y a pas si longtemps, mettait en avant l'ascenseur social, la capacité d'évoluer, d'y faire carrière.

A contrario, comme en 2022, la mobilité reste à un très fort niveau. FO Groupe RATP s'interroge toutefois sur la nature celle-ci, la proportion de mobilité provoquée par la volonté de se soustraire de l'ouverture à la concurrence ou au passage en filiale.

Au chapitre de l'absentéisme, FO Groupe RATP note que malgré une chasse à l'homme dont l'entreprise ne fait pas secret, l'absentéisme maladie baisse mais reste à un niveau toujours élevé. Le total des maladies professionnelles et des accidents de travail poursuit sa croissance, particulièrement chez les roulants.

FO Groupe RATP souhaite alerter sur le taux de gravité des accidents de travail, toujours en augmentation, tout comme le nombre d'incapacités permanentes ou encore le quasi doublement en 2 ans du nombre d'agents inaptes définitivement à leur emploi, et pointer la part des accidents liés aux rixes, agressions et attentas qui pèse plus du tiers de l'ensemble...

Hors dégradation des conditions de travail de certains métiers, FO Groupe RATP s'interroge également sur la baisse, dans la même temporalité, des dépenses liées à la sécurité, du nombre de plans spécifiques à la sécurité et du faible taux de réalisation des programmes présentés l'année précédente.

Au chapitre de la rémunération, si FO Groupe RATP peut se satisfaire d'avoir revendiqué, négocié et obtenu en 2023 une première mesure égalitaire pour tous, tout comme le maintien de l'intéressement versé il y a quelques semaines, un élément vient cependant pondérer ce constat.

Sur 2 ans la rémunération moyenne des hommes a varié de 8,14%, celle des femmes de seulement 7,35%, une injustice au regard de la forte inflation sur la période accentuant l'impact sur le pouvoir d'achat.

Enfin et pour finir, en trompe l'œil, le chapitre concernant la formation apparaît en progression dans ce bilan social. Ce constat est vite rattrapé par la réalité à la lecture du taux relatif aux formations initiales.

Pesant 41 % de l'ensemble, cet item est fortement dénaturé par le rattrapage des formations initiales des machinistes receveurs forcément quelque peu aux dépens des formations de maintien et de développement des compétences.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ.

Monsieur JONATA ?

M. JONATA.-

Le BESE d'aujourd'hui, monté par l'application stricte de la loi, témoigne de l'engagement porté par le PDG envers le bien-être de nos collègues, la performance organisationnelle et la responsabilité sociale. L'entreprise enregistre des progrès significatifs dans divers domaines, y

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

compris l'emploi, la rémunération, la santé et la sécurité au travail, la formation et les relations professionnelles, même si parfois, derrière la traduction opérationnelle, se cache une purge du savoir pas toujours acceptée en l'état.

L'année 2023 a vu une augmentation notable de nos effectifs, qui se chiffrent désormais à 46 534 employés, répartis comme suit :

- . Cadres : 4 867*
- . Maîtrises et Techniciens Supérieurs : 7 225*
- . Opérateurs : 34 442*

Cette croissance reflète la relance d'une politique dynamique et la capacité d'attirer enfin de nouveaux talents, tout en renforçant l'engagement envers une diversité de compétences au sein des départements. Comme chaque année, la RATP continue à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de son personnel. Actuellement, les femmes représentent 21 % des effectifs, en légère baisse par rapport à 2022 (21,2 %), mais leur présence croît dans les rôles techniques et de gestion. En termes d'âge, la force de travail est équilibrée avec une moyenne d'âge de 42 ans et 8 mois, assurant ainsi une riche combinaison d'expérience et de nouvelles perspectives.

La rémunération n'a pas changé et demeure équitable et compétitive pour tous les employés. Étant donné que notre donneur d'ordre et seul actionnaire est l'État, il serait surprenant de voir des chiffres reflétant l'activité de multinationales privées. En 2023, la rémunération mensuelle moyenne nette était de :

- . Cadres : 5 051 €*
- . Maîtrises et Techniciens Supérieurs : 3 674 €*
- . Opérateurs : 2 523 €.*

La sécurité et le bien-être ont été définis comme des priorités absolues. En 2023, 1 840 accidents de travail avec arrêt ont été enregistrés. Bien que ce chiffre reste élevé, des mesures concrètes ont été prises pour réduire le taux de fréquence des accidents, qui est désormais de 32,11, et améliorer le taux de gravité, actuellement à 4,94. Les efforts continus en matière de prévention et de formation à la sécurité ont conduit à des progrès notables.

La prévention, fer de lance de l'UNSA Groupe RATP, a vu son image évoluer. Nous affirmons que la prévention doit être le premier élément de sécurité dans une entreprise comme la nôtre. Elle doit prendre toute sa place par la connaissance, en s'intégrant aussi dans l'utilisation des outils opérationnels de notre entreprise. La diversité des risques, ajoutée aux nouveaux risques, doit être mieux prise en compte dans les cursus, que ce soit pour les départements de maintenance ou d'exploitation comme le RER, RDS ou SEM.

Par ailleurs, investir dans le développement des compétences des agents de l'entreprise est essentiel pour la croissance. En 2023, les programmes de formation professionnelle ont été intensifiés, avec une attention particulière portée aux compétences numériques et managériales. Le nombre d'apprentis a également augmenté, atteignant 910, reflétant notre engagement à l'UNSA Groupe RATP, signataire du protocole sur la formation, à préparer la future génération de professionnels. Cependant, nous espérons que cela sera bien fait car la connaissance ne peut être adaptée sans une attitude sérieuse. La qualification de nos collègues doit demeurer une preuve d'excellence opérationnelle et de professionnalisme.

Le dialogue social et les relations professionnelles ont été renforcés en 2023. Nous avons vu une participation active des représentants du personnel et des délégués syndicaux dans les discussions sur les conditions de travail. Nous avons également constaté un nombre croissant de

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

différends résolus par la médiation interne, témoignant d'un engagement à maintenir un environnement de travail harmonieux. Plus que jamais, le besoin de présence syndicale est important face aux défis futurs qui s'accumulent et augmentent le risque psychosocial (RPS) dans notre entreprise. L'UNSA Groupe RATP a pris sa place malgré les diverses caricatures passées.

En conclusion, l'année 2023 a été marquée par des avancées significatives dans plusieurs domaines. Environ 1 320 salariés supplémentaires ont rejoint nos effectifs, les conditions de travail et la sécurité ont été améliorées avec la montée en puissance de la prévention, et des investissements supplémentaires ont été faits dans le développement professionnel des agents de notre entreprise. L'UNSA Groupe RATP ne peut que s'accorder à cette amélioration, mais beaucoup reste à faire.

À son arrivée, le PDG avait lancé un grand projet d'écoute et d'entretien du personnel de l'entreprise, cherchant à définir les nécessités pour créer une performance qualitative. Cette démarche, soutenue par différents cabinets d'expertise, a démontré la nécessité d'agir sur le bien-être, la prévoyance et le social.

L'UNSA Groupe RATP s'était engagé dès le début, car cela façonne notre ADN et apporte une certaine douceur dans la vie privée de nos collègues. Dès lors, nous restons engagés pour le bien-être et la sécurité en espérant que la vision 2024 sera marquée par davantage de réalisme. Nous espérons également que le paysage politique offrira un changement positif.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- On a déjà du mal à bien faire les choses en interne, je comprends votre dernière phrase, mais on n'y peut rien. Le bilan social est un bon exercice de "verre à moitié plein et verre à moitié vide". Par définition, c'est dans ce contexte que l'on évoque les sujets, rien n'est toujours parfait. Il faut aussi savoir se satisfaire de quelques progrès réalisés.

Je voulais réagir sur plusieurs points dont celui de l'attractivité. C'est intéressant, selon les sujets, on en parle différemment entre nous. Comment définit-on l'attractivité ? Par le nombre de CV reçus ? Si on se base dessus, l'attractivité de l'entreprise est intacte et n'a jamais été remise en question, même en 2022. Si on a moins recruté, c'est parce qu'on l'a décidé mais pas parce que moins de personnes avaient envie de rejoindre la RATP. Faisons attention, mesurer l'attractivité uniquement à travers le sujet du nombre d'emplois ou d'embauches réalisées n'est pas le seul critère et n'est pas le bon. Si on ne mesurait l'attractivité que par le nombre de candidatures reçues, elle serait intacte, elle aurait même augmenté.

On doit aussi mesurer l'attractivité à travers d'autres éléments : la fidélisation, les démissions, la qualité de vie au travail, le sentiment des salariés d'être bien au travail. De ce point de vue, il nous manque une mesure que l'on va essayer de mettre en place en 2025. Il s'agit d'une enquête sur le ressenti des personnes, qui portera sur l'ensemble du Groupe, par le biais d'un questionnaire assez classique de 35 à 40 questions destinées à mesurer la confiance dans l'entreprise, le sentiment de pouvoir bien faire son travail, etc. Cet élément nous permettra de mesurer objectivement la façon dont les personnes ressentent leur vie au travail.

J'observe la façon dont l'entreprise est perçue à l'extérieur. La perception n'est pas si négative que cela. Encore une fois, l'attractivité est intacte, me semble-t-il.

Sur la question des périodes d'essai et du nombre de démissions, on ne peut pas dire que l'augmentation importante des recrutements en 2023 explique le caractère artificiel qu'auraient le plan de formation et son taux de réalisation, et ne pas considérer que 6 400 recrutements n'auraient

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

pas d'impacts sur un nombre plus important de fin de périodes d'essai. Quand on augmente le nombre de personnes recrutées, le nombre de personnes qui mettent fin à leur période d'essai ou le nombre de périodes d'essai que l'employeur décide d'abrégé augmente en valeur absolue. Il faudrait regarder la proportion que cela représente.

Quant aux intérimaires, ils augmentent en nombre. On est passé de 30 à 60 sur 45 000. On peut passer du temps à expliquer le doublement du nombre d'intérimaires à la RATP. Il faut aussi relativiser les choses. Cela va continuer à augmenter, on a eu l'occasion de s'en expliquer lors de la présentation des orientations stratégiques du président. On aura dans certains secteurs une proportion d'intérimaires plus importante que celle que l'on constate jusqu'à présent.

Comme vous, j'observe et regrette la stagnation du pourcentage de femmes dans les effectifs. On ne sait plus quoi faire. On aurait pu s'attendre à ce que l'augmentation du nombre des recrutements soit pour nous l'occasion de recruter une proportion de femmes plus importante. On n'a pas réussi à recruter plus de femmes dans les plans de recrutement 2023 que les années précédentes. On stagne, on n'a pas trouvé la martingale. C'est un sujet de branche professionnelle autant que celui de la RATP.

Sur la sécurité, il faut prévoir des explications sur ce point avec Mme PONZEVEA. Je vois bien que ce qui vous est communiqué dans le bilan social a amené vos commentaires sur la baisse des dépenses de formation, la baisse apparente du nombre de plans d'action, alors que 2023 a correspondu à une prise de conscience et à une mobilisation du management sur le sujet de la santé et de la sécurité qui n'a pas d'équivalent dans l'histoire récente de la RATP. Je pense que l'on commencera à voir les effets quantitatifs et financiers en 2024, mais il faut que l'on donne plus d'explications.

Mme NOËL.- Je l'avais expliqué à Mme AZEVEDO, les éléments sont remontés par l'ensemble des directions en début d'année, moment où les chiffres sur l'année en cours ne sont pas encore consolidés. Bien souvent, on nous donne les chiffres de l'année précédente.

M. LE PRÉSIDENT.- On n'attendra pas le bilan social 2024 pour revenir sur les questions que vous avez posées sur ces sujets. Il y a un engagement important, on va investir beaucoup d'argent dans l'accompagnement du management de proximité sur le sujet de la prévention parce qu'on pense que c'est la clé du succès. On commence à voir un frémissement sur le taux de fréquence, vous l'avez noté, mais un taux de fréquence de 32 dans une entreprise comme la nôtre est anormal et inadmissible. On devrait être à 5 ou 4. Notre diagnostic est qu'il y a une forme de fatalisme devant l'accident du travail. J'entends dire qu'au moment d'accueillir des jeunes embauchés dans un certain nombre de secteurs, on leur dit : ne t'inquiète pas, tu auras quatre ou cinq accidents du travail, soit autant d'arrêts de travail assez longs. Je suis très excessif, mais c'est presque comme si cela devenait un élément de la promesse employeur. C'est fou !

Il faut s'insurger et s'indigner devant le nombre des accidents du travail. C'est l'équivalent de 750 équivalents temps plein.

Je partage, cela commence par la prévention des managers de proximité. Cela concerne tout le monde. Cela ne peut pas être que le management. Tous les acteurs doivent s'indigner de cela.

Vous avez aussi noté à juste titre qu'indépendamment de la fréquence, la caractéristique de nos accidents du travail est le lien fort qu'il y a avec les agressions et l'impact que cette typologie d'accidents du travail a sur la durée des arrêts. C'est notamment vrai pour la multi-

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

agression qui provoque une cristallisation du stress post-traumatique, qui fait qu'il y a réellement des effets sur la durée de l'accident du travail.

On essaie de mettre en œuvre des dispositifs. Je vous ai parlé du protocole de soins EMDR ; on a embauché un médecin spécialiste de cette méthode. On va passer à une étape supérieure en septembre. Pour l'instant, c'est un protocole qui met en face un médecin et un salarié. On va expérimenter des protocoles collectifs qui regrouperont plusieurs personnes victimes d'agressions avec des psychologues. On prend en compte ce phénomène particulier qui existe dans les hôpitaux et un certain nombre de services publics où les agents sont très en contact avec l'évolution de la violence de la société. En termes de prévention, parce qu'on est dans le curatif, on a conscience qu'il faut adapter les formations des contrôleurs, de SUR, des machinistes-receveurs, parce qu'on sait que tel ou tel comportement favorise davantage l'agression que d'autres comportements.

Certes, la situation s'est améliorée en fréquence, mais cela ne nous satisfait pas. On a une autre ambition que celle-ci. Pour l'instant, on n'arrive pas à transformer la baisse du taux de fréquence en baisse du taux de gravité. Cela reste un challenge et un défi pour 2024 et les années suivantes.

Madame NOËL, avez-vous noté dans les différentes interventions d'autres points sur lesquels vous vouliez revenir ?

Mme NOËL.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Concernant ce que vous venez de dire, Monsieur AGULHON, sur les agressions, le taux de fréquence qui augmente...

M. LE PRÉSIDENT.- Non, le taux de fréquence baisse ; c'est le taux de gravité qui augmente.

M. BRILLAUD.- Dans les synthèses, on parle régulièrement des agressions physiques des agents et salariés de la RATP à RDS, à SUR, à SEM. C'est un fait de société, ce n'est pas uniquement à la RATP. On travaille dans la sécurité, dans la sûreté, et on constate qu'il y a de l'agressivité et de la violence dans les bus tous les jours. Je ne sais pas si ce sont des formations qui feront baisser les agressions en Île-de-France, mais on est en conflictualité permanente à la RATP. Des formations pourront certainement améliorer l'approche pour diminuer les tensions, mais je ne pense pas que le taux de gravité va baisser. Quand on reçoit un coup de poing ou quand on se fait cracher dessus tous les jours dans les bus, il y a un effet psychologique. Quand cela se passe une fois ou deux, les agents s'arrêtent de plus en plus longtemps et ont du mal à revenir au travail. C'est un fait de société.

Il y a des techniques pour baisser le taux de gravité et revenir au travail rapidement avec l'EMDR de groupe, mais c'est à la marge ; cela touche dix personnes sur 45 000.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela dépendra du nombre de groupes que l'on arrivera à constituer.

M. BRILLAUD.- C'est bien, mais ce n'est pas ce qui fera revenir la majorité des personnes au travail. Si on prend dix personnes dans un groupe d'EMDR en expérimentation, cela ne fera pas revenir 10 000 personnes. C'est un exemple.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Heureusement, il n'y a pas 10 000 personnes arrêtées durablement. Si on prend les bons chiffres, il faut ramener les 10 aux 300 personnes qui peuvent être arrêtées. Si on multiplie les groupes et que l'on arrive à en faire 20 dans l'année, on pourra commencer à traiter le sujet. Je suis toutefois d'accord avec vous, cela ne règle pas le problème.

Parmi les éléments de prévention, j'ai cité la formation, il y a aussi la caméra-piéton. On essaie de multiplier les éléments de prévention. On est d'accord pour dire que l'on est confronté au phénomène de société que vous avez rappelé, que l'on subit. Pour autant, on peut adapter tous les éléments de prévention que l'on trouvera au fur et à mesure que la violence augmentera dans la société. Il n'y a pas que la formation, je viens d'évoquer la caméra-piéton.

Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Je partage beaucoup de votre analyse. Toutefois, il ne faut pas se tromper de combat. Nous sommes dans une entreprise et pas à l'Éducation nationale, et on n'est pas les familles non plus. On est tributaire de certaines choses, on pourrait mettre en place de nombreuses mesures. Je ne porte pas de jugement, mais si l'éducation et la manière de se comporter restent telles qu'elles sont, cela continuera à engendrer certains comportements que nos collègues subissent. De nombreuses mesures pourraient être mises en place, mais on est tributaire de cela. J'ai l'habitude de dire que l'on est une ville dans la ville. On a tendance à se sentir autonome, sans jeu de mots, mais on est un microcosme de ce qui se passe à l'extérieur.

Dans la déclaration, je m'indignais du fait d'importer certaines choses au sein de l'entreprise, cela ne le mérite pas. On est finalement des "doubles citoyens" parce qu'on subit ce qui se passe à l'extérieur, et quand on arrive dans l'entreprise on subit ce que l'on amène de l'extérieur. On se demande parfois si on n'est pas schizophrène.

Il y a une dichotomie qui parfois emmène un peu de confusion sur l'attractivité et la fidélisation. Notre entreprise est attractive, c'est vrai. Il y a peut-être des efforts à faire sur la fidélisation pour une simple raison. Dans la vie courante, chacun de nous l'expérimente au quotidien. Quand on place un curseur d'exigences bien trop haut, on a parfois le sentiment de ne pas avoir obtenu satisfaction par rapport à ce que l'on attendait de l'entreprise dans laquelle on est embauché. Il faut évoluer, c'est une question de culture.

Je le dis modestement, il faut inculquer la culture d'entreprise dès la formation, de ce qu'elle est réellement. Beaucoup de choses ont été améliorées et sont faites pour ceux qui sont embauchés. En France, on a tendance à croire que l'on perd du temps à dialoguer avant, alors que dans d'autres pays ils dialoguent avant et ils gagnent après. On pense que l'on va perdre du temps, or à la fin on en perd. Faire des agoras, c'est chronophage, il faut mobiliser du monde pour faire cela.

J'accueille avec satisfaction la mise en place d'une enquête de qualité de travail auprès des salariés. C'est une demande que j'ai formulée il y a 20 ans. On m'avait répondu que l'on allait stigmatiser les personnes. Vous n'étiez pas là il y a 20 ans. J'aurais aimé que vous soyez présent. Vous avez compris ma réponse.

En même temps, le sujet des femmes dans le recrutement est aussi une histoire de culture. Notre entreprise reflète encore ce côté masculin. On peut dire ce que l'on veut, on peut questionner toutes les personnes dans la société, elles citeront trois métiers qui sont exercés à la RATP, trois métiers masculins, alors que c'est beaucoup plus que cela. Quand on rentre vraiment dans ce qu'est l'entreprise RATP, son fonctionnement, l'articulation au sein de l'entreprise, beaucoup sont surpris. Dans des discussions de salon ou de café, lorsqu'on explique ce qu'est la RATP, j'avoue que j'ai du succès car j'ai l'impression que la manière dont on présente l'entreprise et son sujet est un élément

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

de séduction auprès de beaucoup. Il y a de quoi être fier. Je ne fais pas partie des Cassandra ni des pessimistes. Je suis un optimiste jusqu'au bout des ongles. Je pense que l'on ne va pas s'arrêter au niveau de ce chemin d'amélioration. Il y a à faire, mais gardons à l'esprit que notre volonté est bien souvent tributaire de ce qui se passe à l'extérieur.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez évoqué le fait que l'on n'était pas l'Éducation nationale. Je porte une conviction professionnelle et personnelle profonde : l'entreprise est encore un lieu où on peut faire des choses en matière de socialisation. J'ai deux idées en tête.

C'est encore un lieu où on peut faire en sorte que tout ne soit pas conflictualisé ni conflictualisable. Une entreprise où on aurait l'intention de tout conflictualiser, cela ne fonctionne pas. Je me réjouis que tous ensemble, on soit souvent capable de négocier et de conclure des accords. C'est un premier élément de distinction par rapport au reste du pays. Je me réjouis d'un deuxième élément. On a des dispositifs, la médiation, la plateforme d'appui, le dispositif de formation, où on peut fabriquer de la culture du bien-vivre ensemble. Il y a de nombreuses démonstrations contraires avec des comportements répréhensibles, illégaux, mais on dispose d'outils pour essayer de les régler, peut-être plus qu'à l'extérieur de l'entreprise. Il faut s'attacher à garder ce bien.

Par ailleurs, la fidélisation est un enjeu et un défi pour la RATP pour deux raisons. D'une part, parce qu'on n'a plus les éléments traditionnels de fidélisation que l'on pouvait avoir tels que le régime spécial, le monopole. Il va falloir nous adapter à cela. D'autre part, l'appétence à la fidélité aux entreprises n'est plus celle d'il y a 20 ou 30 ans pour les personnes recrutées. Il faut s'adapter à cette évolution de notre environnement juridique et organisationnel, et à l'évolution des personnes embauchées. C'est la raison pour laquelle c'est un défi qui n'est pas le même qu'il y a quelques années.

Sur la féminisation, je ne sais pas si on a des métiers masculins, en tout cas on a une façon masculine de les exercer. Il n'y a pas de métiers masculins et féminins, tous les métiers sont ouverts à tout le monde. En revanche, on a peut-être des manières d'exercer nos métiers qui n'incluent pas forcément toutes les populations, les femmes et d'autres personnes.

M. LAMASSE.- À travers tout ce que vous avez dit et ce que je vous ai expliqué tout à l'heure, je me place dans des espérances joyeuses, ne croyez pas autre chose.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai bien compris.

Monsieur DELAGE ?

M. DELAGE.- J'ai entendu l'effort que vous faites dans les analyses, et notamment le fait que cela se verrait peut-être en 2024. Je voulais attirer votre attention sur cette baisse d'analyses. Auparavant, dans les ateliers, on avait des rendez-vous annuels pendant lesquels on faisait un point avec les élus du site et la direction sur les programmes d'analyses à venir l'année suivante. On tombait sur des points particuliers. On identifiait par exemple des activités bruyantes, et on faisait les analyses. Ces rendez-vous n'ont plus lieu aujourd'hui dans une grande majorité d'ateliers. Cela peut expliquer la baisse d'analyses...

M. LE PRÉSIDENT.- C'étaient des rendez-vous spécifiques risque sécurité ?

M. DELAGE.- Oui. Il y avait un rendez-vous annuel avec les élus du site, la direction locale et les animateurs PRPS. J'attire votre attention sur la baisse des analyses sur le risque amiante. On pourrait dresser une liste à la Prévert ; on le fait en CSE MRF tous les mois sur les problématiques notamment liées à la découverte d'amiante. C'est parfois de la découverte et d'autres fois de la

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

redécouverte liée à la baisse de vigilance qui peut avoir lieu les mois et les années passant, notamment avec la baisse des analyses que l'on peut faire ici et là sur les différents matériels. Chaque fois qu'il y a une baisse de vigilance, une problématique amiante resurgit quelques mois plus tard dans le Département MRF. J'ai bien compris que vous alliez chercher des explications complémentaires pour répondre aux questions posées dans la déclaration. Je me permets d'attirer votre attention, notamment sur ce point et celui de l'amiante.

La prévention des risques avec l'obligation de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail est remise sur le dos de nos managers, mais n'oublions pas que Diapason est passé par là. Les managers de proximité sont parfois noyés par toute la problématique RH qu'ils doivent gérer, la problématique formation, etc. Une conséquence de cela est qu'ils laissent un peu traîner les choses parce qu'ils n'ont pas le choix. Ils sont noyés par toutes les opérations qu'on leur a rajoutées, à mon avis, liées au projet Diapason. C'est la raison pour laquelle il y a des carences, notamment en matière de sécurité et de santé au travail. Il faut y pallier et leur donner les moyens pour qu'ils continuent à mener leur mission à bien, comme c'était le cas auparavant.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne partage pas votre dernier point pour deux raisons. D'abord, les visites sécurité de prévention n'étaient pas plus réalisées avant que maintenant. Ensuite, on a effectué un exercice de façon précise à Infra, et elle est en cours à MRF : une analyse méthodique du temps passé par les managers de proximité tâche par tâche. Je vous invite à prendre connaissance du résultat le moment venu. C'est très intéressant.

Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- Je vais émettre mon sous-avis que j'ai appelé argumentaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela me convient davantage.

Mme AZEVEDO.-

Argumentaires sur le projet de Bilan Social 2023

Le bilan social 2023 laisse apparaître certaines évolutions positives d'une majorité des indicateurs liés certainement à une volonté générale de la politique d'entreprise de mener certaines actions. Cependant, d'autres points négatifs demeurent :

- *Des travailleurs temporaires et extérieurs en augmentation.*
- *Des départs en période d'essai en hausse avec démissions et non-confirmation d'embauche.*
- *Des licenciements en CDI qui augmentent.*
- *Des mobilités en baisse.*
- *Des journées d'absences en accident de travail en hausse.*
- *L'augmentation des versements effectués à des entreprises extérieures en personnel.*
- *La hausse des incapacités permanentes et des inaptés définitifs.*

Autant dire que la commission pourrait utiliser cette expression souvent citée sur les bulletins scolaires : peut mieux faire !

Pour ces raisons, les élus ne peuvent émettre qu'un avis réservé sur le projet de Bilan Social 2023.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO.

Je vous propose de poursuivre.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

3. LE PROJET DE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été présenté en commission égalité le 18 juin dernier. Je passe la parole à Mme GUEROULT.

Mme GUEROULT.-

☒ Rapport de la commission égalité professionnelle sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes de l'année 2023

La commission égalité s'est tenue le mardi 18 juin en présence de Madame Madeleine NOEL et Monsieur Alexis AVRILLEAU. La commission les remercie pour l'ensemble des réponses et la richesse des échanges.

Avec un effectif total en hausse de 2,9 %, le taux de féminisation de l'entreprise baisse à 21 %, il était à 21,2 % en 2022. Le nombre de femmes a augmenté de 1,9 % (+ 186) et celui des hommes de 3,2 % (+1 140).

Les Directions le plus féminisées sont la communication (71 %), le marketing (66 %) et la direction Projets, Technique et Industrielle (64 %). A l'opposé, se trouvent les Directions de maintenance et d'exploitation avec des taux de féminisation entre 6 et 18 % : MRF, M2E, SUR, RDS, GDI, MTS et RER.

Pour la suite du rapport, les éléments relatifs aux effectifs, embauches et départs, rémunération, parcours professionnels et formation seront présentés par catégorie.

OPERATEURS

L'effectif opérateur a progressé de 3,2 % (+1 073) mais le taux de féminisation a baissé de 18,5 % à 18,2 %.

Les femmes sont à 93 % statutaires et 6 % contractuelles en CDI ; et les hommes sont à 84 % statutaires et 15 % CDI. La part de statutaire + CDI concerne donc 99 % des hommes comme des femmes. Les 1 % restant étant des contrats de professionnalisation et les CDD.

Le premier domaine d'emploi est celui de l'Exploitation et Commercial, avec 84 % des emplois opérateurs et un taux de féminisation de 20,8 %. Pour autant 96 % des femmes opérateurs travaillent dans ce domaine contre 81 % des hommes.

Par conséquent, elles sont donc sous-représentées dans les trois autres domaines avec 0 % dans le développement / Gestion de projet / Ingénierie, 1 % à la Maintenance / Systèmes d'information, et 26 % à la Gestion des Ressources.

Elles sont 19,9 % à travailler en horaires alternés ou décalés, au-dessus du taux de féminisation de la catégorie, et 2,7 % en service de nuit.

Dans le domaine de l'exploitation, les métiers les plus féminisés sont ceux d'agents des gares (57 %), agents des stations (55 %), et agents de contrôle (42 %). Ces trois métiers représentent 53 % des emplois des femmes, pour 22 % de ceux des hommes.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Elles ne sont, en revanche, que 10 % des machinistes et 14 % des conducteurs. Ces deux métiers représentent au total 35 % des emplois des femmes pour 64 % de ceux des hommes.

De façon schématique et globale, il est constaté qu'1 femme sur 3 est agent des stations, 1 sur 4 est machiniste et 1 sur 8 est agent des gares ; quand 1 homme sur 2 est machiniste, 1 sur 6 est à la maintenance et 1 sur 8 est conducteur.

En 2023, il y a eu plus d'embauches que de départs pour les hommes comme pour les femmes, avec un taux de féminisation à l'embauche de 21 %, le taux de féminisation des départs est lui aussi à 21 %, ce taux est supérieur à celui de la catégorie.

A l'embauche, des disparités sur les types de contrat sont constatées : les femmes ont été recrutées à 65 % en statutaire et CDI et 35 % sur des contrats courts (CDD ou contrats de professionnalisation et d'alternance), quand les hommes ont été recrutés à 79 % sur des contrats statutaires et CDI et 31 % sur des contrats courts. De ce fait, le taux de féminisation pour les recrutements statutaire et CDI tombe à moins de 18 %.

Concernant les départs, 14 % de l'effectif féminin a quitté l'entreprise et 12 % de l'effectif masculin. Les démissions concernent 2,5 % de l'effectif féminin et 2 % de l'effectif masculin.

Les révocations et licenciements concernent 1,6 % des embauches femmes et 1,7 % des embauches hommes. Les femmes représentent 17 % des départs pour l'une de ces deux raisons.

Les démissions au cours de la période d'essai concernent 7,4 % des embauches pour les femmes et 7 % pour les hommes quand les non-confirmation d'embauche concernant 6,1 % des embauches pour les femmes et 6,8 % pour les hommes.

Le taux de féminisation décroît avec l'âge, elles sont 37 % à avoir moins de 35 ans pour 28 % des hommes ; et 32 % à avoir plus de 46 ans pour 37 % des hommes.

Excepté pour le métier de conducteurs, dans toutes les autres catégories, elles sont plus nombreuses dans les classifications les plus basses, sans que l'ancienneté dans l'entreprise et dans le niveau ne puissent justifier totalement l'écart, et avec des chances de promotion inférieures à celles des hommes. Ces écarts se constatent de fait directement sur les rémunérations.

Ainsi, dans les catégories E, métiers du tertiaire, du contrôle, des services et espaces, de la sureté et des opérateurs de maintenance, elles sont 46 % à être E1 à E7 pour 36 % des hommes, avec une ancienneté moyenne dans ces niveaux et dans l'entreprise plus élevée, et un âge moyen équivalent (les femmes ne sont plus jeunes que d'une année dans les niveaux E1 à E5).

A ces niveaux, elles bénéficient d'une rémunération moyenne plus élevée que celle des hommes de 6 % (123 € par mois).

Mais pour passer du niveau E5 à E15, en prenant en compte la durée moyenne entre deux changements de niveau, les femmes mettent en moyenne 34 ans et 3 mois contre 31 ans et 7 mois pour les hommes, et le taux de femmes promues au niveau supérieur étant systématiquement inférieur à celui des femmes proposées dans le niveau, l'écart pouvant s'élever jusqu'à 10 points (niveau E8 : 34 % proposées, 24 % de promus ; E9 : 29 % de proposées, 20 % de promus ; E10 : 33 % proposées, 24 % de promus ; E11, E12 : 39 % proposées, 32 % de promus...).

Aux niveaux E6 à E9, la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes de 9 %, ce qui représente 241 € mensuel pour les niveaux E6 à E7 et 287 € pour les niveaux E8 à E9.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Pour les techniciens de maintenance, où elles ne représentent que 2 % de l'effectif, elles sont 12 % à être S1 à S2 pour 8 % des hommes, avec une ancienneté moyenne dans l'entreprise plus élevée, une ancienneté dans le niveau équivalent et une moyenne d'âge plus élevée de 6 ans. Le nombre de femmes est trop faible pour permettre une analyse du taux de proposable et promu, il est toutefois constaté que malgré leur ancienneté plus élevée que celle des hommes pour atteindre le niveau S1, il existe un écart de rémunération de 13 %, ce qui représente 429 € mensuel.

Pour les machinistes-receveurs, elles sont 74 % à être BC1 à BC3 contre 57 % des hommes, elles ont toutefois une ancienneté dans le niveau inférieure à celle des hommes de 2 mois (1 an et 7 mois pour les femmes et 1 an et 9 mois pour les hommes) et sont en moyenne plus jeunes de 3 ans et demi. Le taux entre les proposables et les promu est quant à lui équilibré. La rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes à hauteur de 6 % pour les BC1 à BC3, 171 €, et 7 % pour les BC4 à BC8, 278 €.

Pour les métiers de Machiniste Receveur Assistant Encadrement, elles sont 89 % à être MAE1 à MAE3 pour 74 % des hommes, avec une ancienneté moyenne et un âge moyen équivalents, par contre, alors qu'elles étaient 56 % de proposables au niveau MAE2, elles ne sont que 18 % de promu. L'écart de rémunération s'élève à 5 % pour les MAE1 à MAE3, 199 € mensuel, et 3 % pour les MAE4 à MAE6, 151 € mensuel.

Enfin, concernant les conducteurs, bien que la répartition dans les niveaux, l'ancienneté et le taux de promotion sont équilibrés, il est constaté un écart de 7 %, 223 € mensuel, pour les niveaux TC1 à TC3, 5 % pour les niveaux TC4 à TC5, 212 €, et 7 % pour les niveaux TCS1 à TCS3, 314 €.

Le temps partiel est faible, puisqu'il représente 2,3 % de l'effectif. Elles restent majoritaires à prendre un congé parental d'éducation, à 79,6 %, ce taux est en baisse, et 18,9 % à prendre un congé sabbatique. Les hommes ont pris 69,1 % des jours de congé paternité (stable par rapport à 2022, mais en baisse depuis l'allongement du congé parental).

Concernant la formation, les femmes de la catégorie opérateurs représentent 20,4 % de l'effectif ayant bénéficié d'une formation. Avec un nombre moyen d'heures de formation légèrement plus élevé (60 heures pour les femmes et 54 heures pour les hommes). Elles en ont bénéficié majoritairement pour les formations initiales et les projets de transition professionnelle, mais deux fois moins que les hommes pour les thématiques de maintien et développement des compétences et efficacité développement professionnelle.

AGENTS DE MAITRISE

L'effectif des agents de maîtrise et techniciens supérieurs est resté stable avec une augmentation de moins de 1 %, et le taux de féminisation a légèrement baissé passant de 23,7 % à 23,5 %.

Les femmes sont à 89 % statutaires et 5 % contractuelles en CDI ; et les hommes sont à 91 % statutaires et 6 % CDI. La part de statutaire et CDI concerne 94 % des femmes et 97 % des hommes et donc les femmes sont à 6 % sur des contrats courts (alternance, professionnalisation ou CDD) et les hommes à 3 %.

Le premier domaine d'emploi est celui de l'Exploitation et Commercial, avec 41 % des emplois et un taux de féminisation de 23 %.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

Toutefois, les femmes sont prioritairement employées dans les métiers liés à la Gestion des Ressources, à 46 %, et ensuite à l'exploitation à 41 %. Elles ne représentent que 6 % à la Maintenance / Systèmes d'information et 7 % dans le développement / Gestion de projet / Ingénierie.

Quand les hommes sont prioritairement employés à l'Exploitation / Commercial, à 41 %, puis à la Maintenance/ Système d'information à 30 %.

Elles sont 16,5 % à travailler en horaires alternés ou décalés, et 7,3 % en service de nuit, en-deçà du taux de féminisation de la catégorie.

En 2023, il y a eu moins d'embauches que de départs pour les hommes comme pour les femmes, avec un taux de féminisation à l'embauche de 34 %, et de départ à 32 %.

A l'embauche, là aussi, des disparités sur les types de contrat sont constatées : les femmes ont été recrutées à 35 % en statutaire et CDI et 65 % sur des contrats courts (CDD ou contrats de professionnalisation et d'alternance), quand les hommes ont été recrutés à 54 % sur des contrats statutaires et CDI et 46 % sur des contrats courts. Le taux de féminisation pour les recrutements statutaire et CDI s'élève à 24 %, équivalent à celui de la catégorie, mais il est de 42 % pour les contrats courts.

Concernant les départs, 12 % de l'effectif féminin a quitté l'entreprise pour 8 % de l'effectif masculin. Les démissions concernent 1,3 % de l'effectif féminin et 1,1 % de l'effectif masculin.

En revanche, 5 % démissionnent au cours de la période d'essai pour 3 % des hommes, et 4 % ne sont pas confirmées à l'embauche pour 6 % des hommes. Au total, elles représentent 41 % des démissions au cours de la période d'essai et 25 % de non-confirmation d'embauche.

Le taux de féminisation est stable avec l'âge, elles sont entre 22 % et 27 % pour chaque tranche d'âge.

Les rémunérations des femmes sont systématiquement inférieures à celles des hommes, ce que soit par domaines ou par tranches d'âge, alors même que l'ancienneté moyenne par niveau et l'âge moyen sont sensiblement équivalents et que l'ancienneté moyenne dans le niveau est supérieure pour les femmes.

Ainsi, pour le développement de projet / Gestion de projet / Ingénierie, l'écart monte à 7,3 %, soit 358 € mensuel, et à 5,9 % pour les domaines exploitation / Commercial et Maintenance / Système d'information, soit 269 € mensuel.

Par tranche d'âge, pour les moins de 26 ans, l'écart monte à 21,7 %, 380 € mensuel, à 10,7 % pour les 25-35 ans ce qui représente toutefois 407 €. Il se réduit pour les tranches d'âge suivantes, à 6,5 % pour les 36-45 ans, 289 €, puis 5 % pour les 46-55 ans, 249 €.

Le temps partiel est faible, avec 1,9 % de l'effectif, elles restent majoritaires à prendre un congé parental d'éducation, à 66,7 % et 29,4 % à prendre un congé sabbatique, ce qui est supérieur au taux de féminisation de la catégorie. Les hommes ont pris 86,8 % des jours de congé paternité (en hausse par rapport à 2022, et pour revenir au taux de 2021 avant l'allongement du congé parental).

Concernant la formation, les femmes de la catégorie agents de maîtrise représentent 21,4 % de l'effectif ayant bénéficié d'une formation. Avec un nombre moyen d'heures de formation légèrement plus faible que pour les hommes (34 heures pour les femmes et 42 heures pour les hommes). La répartition est équilibrée, avec cependant deux fois moins d'heures de formation en alternance que pour les hommes et trois fois moins d'heures pour les formations efficacité et développement professionnel.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

CADRES

L'effectif cadres a augmenté de 4,3 % et le taux de féminisation est passé de 36,5 % à 36,7 %. Les femmes sont à 91 % sur des contrats de statutaires ou CDI et à 96 % pour les hommes.

Elles sont 31,1 % à travailler en horaires alternés ou décalés, et 13,3 % en service de nuit.

En 2023, il y a eu plus d'embauches que de départs pour les hommes comme pour les femmes, avec un taux de féminisation à l'embauche de 44 %, et de départ à 42 %.

A l'embauche, les mêmes disparités sur les types de contrat sont constatées : les femmes ont été recrutées à 48 % en statutaire et CDI et 52 % sur des contrats courts (CDD ou contrats de professionnalisation et d'alternance), quand les hommes ont été recrutés à 65 % sur des contrats statutaires et CDI et 35 % sur des contrats courts. Le taux de féminisation pour les recrutements statutaire et CDI s'élève à 37 %, équivalent à celui de la catégorie, mais il est de 54 % pour les contrats courts.

Concernant les départs, 11 % de l'effectif féminin a quitté l'entreprise pour 8 % de l'effectif masculin. Les démissions concernent 2,2 % de l'effectif féminin et 2,7 % de l'effectif masculin.

Le taux de féminisation décroît avec l'âge, ainsi elles sont 50,2 % des moins de 26 ans et 32 % des plus de 56 ans. Elles sont 27 % des femmes à avoir moins de 35 ans et 20 % des hommes.

Les rémunérations mensuelles moyennes brutes des femmes sont inférieures à celles des hommes, avec un écart de 7 % pour les cadres, 417 €, et de 5,5 % pour les cadres supérieurs, 619 €.

Pour les moins de 26 ans, l'écart s'est réduit à 4 %, 71 €, puisqu'il était de 19,4 % en 2002, 384 €. Il a cependant augmenté pour les générations suivantes, à 2,9 % pour les 26-35 ans, 129 €, et 1,9 % pour les 36-45 ans, 113 €. Le temps partiel est faible, avec 2,7 % de l'effectif, elles restent majoritaires à prendre un congé parental d'éducation, à 63,6 %, elles représentent 22 % des congés sabbatique. Les hommes ont pris 83,4 % des jours de congé paternité (en hausse par rapport à 2022, et supérieur à 2021 malgré l'allongement du congé parental).

Concernant la formation, les femmes cadres représentent 37,7 % de l'effectif ayant bénéficié d'une formation. Avec un nombre moyen d'heures de formation sensiblement égal à celui des hommes. La répartition est équilibrée, elles ont toutefois bénéficié de moins d'heures de formation par salarié pour l'accompagnement des parcours et l'efficacité développement professionnel.

CONDITIONS DE TRAVAIL

En adéquation avec la répartition des effectifs dans les différents domaines et métiers, les femmes sont d'avantage soumises au risque agression quand les hommes sont davantage exposés aux risques chimique / biologique, chutes de hauteur et risques électriques.

Il est constaté une stabilité du nombre d'arrêts de travail et une baisse du nombre de journées d'absence pour maladie, mais la part des femmes augmente.

Les accidents de travail baissent pour les femmes et les hommes mais la part des femmes augmente et dépasse le taux de féminisation de l'entreprise avec 22,3 % des accidents de travail. La première cause d'accidents de travail est liée aux rixes et agressions pour les femmes comme pour les hommes.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Voulez-vous partager l'argumentaire ?

Mme GUEROULT.-

Le taux de féminisation dans l'entreprise affiche une baisse, à la suite de l'important plan de recrutement qui a permis un nombre d'embauches supérieur au nombre de départs.

Toutefois cette baisse n'a pu être contenue que par l'embauche de contrats plus précaires pour les femmes. Elles sont 65 % à avoir été embauchées en statutaire ou CDI pour 77 % des hommes. Bien que la part de CDD reste marginale, avec 2 % des contractuels, il est majoritairement féminin puisqu'un salarié en CDD sur 2 est une femme, et qu'elles représentent $\frac{3}{5}$ des CDD dans l'encadrement.

Dans la catégorie opérateurs, les femmes sont plus souvent dans les plus faibles niveaux de rémunération et les métiers les plus féminisés sont aussi les moins bien rémunérés.

Un écart salarial en défaveur des femmes est aussi constaté pour l'encadrement.

Les parcours professionnels dans les catégories opérateurs qui n'appliquent pas un passage automatique sont plus longs pour les femmes que pour les hommes.

Malgré ces différences, l'entreprise a obtenu la note de 100 sur 100 à l'index égalité pour la troisième année consécutive.

Le bilan des formations réalisées est équilibré, toutefois les femmes ont reçu moins d'heures de formation dans les domaines permettant de maintenir l'employabilité : maintien et développement des compétences, efficacité développement professionnel.

*La commission propose un sous-avis **négatif** pour le rapport de situation comparée.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur CLÉMENT ?

M. CLÉMENT.-

Le 18 juin, nous a été présenté le bilan sur l'égalité femme-homme dans l'entreprise. Dans la multitude de chiffres présentés, on note une certaine baisse du pourcentage de femmes recrutées en général, excepté de petites améliorations dans la féminisation de certains métiers et ceci grâce aux efforts de la cellule recrutement RH qui multiplie les axes d'actions afin d'améliorer cette égalité dans l'entreprise.

On note que ces petites avancées sont noyées dans les chiffres globaux qui dénotent une population postulante majoritairement masculine.

FO Groupe RATP se réjouit quand même de l'effort de l'entreprise pour essayer d'équilibrer l'égalité dans notre belle entreprise et souhaite que celle-ci trouve à l'avenir les clefs pour remédier à ce déséquilibre.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur DASQUET ?

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. DASQUET.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

La CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT et ses militants combattent les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes "culturels" qui tendent à se multiplier, à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. Nous devons agir pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail comme dans la société. Nous nous battons sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite.

Pour ces raisons, la CGT revendique :

- *Une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels.*
- *Une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes.*
- *Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité.*
- *La revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application du principe "à travail de valeur égale, salaire égal".*
- *L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine.*
- *Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale.*
- *Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé.*
- *Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.*
- *Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.*

Les inégalités dans le travail s'appuient et se nourrissent de celles dans la société et dans la famille. Les stéréotypes relatifs à la place des femmes, en recrudescence, se retrouvent soit au niveau familial, soit au niveau social comme au niveau politique. L'incertitude politique et électorale que vit le pays inquiète au plus haut point la CGT et ses militants. L'extrême droite et ses idées nauséabondes vont dans le sens inverse de ce que la CGT prône en termes d'égalité salariale et de reconnaissance entre les femmes et les hommes. Il suffit de constater les votes des élus RN sur la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique qui ont en quasi-totalité voté contre. Ce parti politique n'apportera rien de bon pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ni même pour le monde du travail et ses travailleur.euse.s. Les inégalités de salaires risquent de s'accroître alors que déjà, dans notre société, les femmes représentent un pourcentage conséquent des travailleur.euse.s pauvres.

Pour ce qui est de la RATP, notre déclaration ne s'étendra pas sur les chiffres de votre rapport, car la CGT ne siège pas en commission mais, comme évoqué précédemment, plutôt sur l'aspect politique.

D'ailleurs, la CGT-RATP n'a pas été signataire du dernier Accord relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Elle souhaite bien sûr un Accord sur l'égalité professionnelle, mais pas à n'importe quel prix.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

La Direction, pensant que cette négociation serait une formalité, a essayé de reconduire, quasi à l'identique, le dernier protocole. Pour la CGT, les calculs ne sont pas bons, des mesures fortes et concrètes auraient dû être intégrées.

Prenons l'exemple des violences et agissements sexistes. La Direction, dans l'Accord, a décidé d'intégrer la lutte contre les violences intra-familiales. Si l'intention est de toute évidence louable, toutes les bonnes volontés sont les bienvenues dans ce combat, à coup sûr, et il est de la responsabilité de la RATP de tout engager pour lutter contre les agissements sexistes et les violences sexuelles dans l'entreprise. A cet égard, les revendications de la CGT n'ont pas été entendues et les mesures proposées restent insuffisantes à l'instar de la simple reconduction des dispositifs d'alerte ou de demandes d'attention pour lutter pleinement contre ces violences qui existent encore dans l'entreprise.

La CGT ne veut pas et ne sera pas spectatrice et elle prendra toute sa part. Elle revendique d'être associée à l'étude des situations et à leurs résolutions.

Écartons par avance toute caricature absurde qui voudrait traduire l'absence de signature de la CGT-RATP en désintérêt pour ce thème car c'est l'exact contraire ! Nous voulons plus d'égalité -et de garanties- en signant un Accord résolument plus volontariste. C'est pourquoi, nous appelons la Direction de l'entreprise à rouvrir les négociations afin qu'un Accord puisse être ratifié rapidement. Vous connaissez nos revendications !

Merci de votre écoute.

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

Mme CLEUET.-

Pour l'UNSA Groupe RATP, la non-signature de l'accord d'égalité femmes-hommes est un témoin de l'insuffisance des actions réelles en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour rappel, l'UNSA Groupe RATP avait exprimé le souhait de réduire cet écart d'appréciation des conditions des femmes à long terme en intégrant le congé menstruel qui est une juste reconnaissance de la situation des femmes dans le milieu professionnel.

En dépit de tout, on constate quelques actions en 2023.

Les effectifs, l'alignement salarial, la projection dans des espaces jusqu'à présent très masculins, la parentalité et la monoparentalité, le logement : tous ces sujets sont sous constante surveillance et contribuent à l'amélioration du contexte professionnel de chaque femme.

L'UNSA Groupe RATP affirme encore une fois que la femme a toute sa place dans les environnements RATP, même si l'inclusion dans certains départements reste très difficile.

On constate néanmoins une petite révolution dans les domaines techniques, là où l'accès était globalement réservé à la voix masculine.

Des efforts demeurent largement possibles dans la manière de traiter les choses. Quand une femme par exemple dit que son pantalon se déchire à cause de frottements, et qu'on lui répond que l'usure s'explique par un mode de "port" souvent trop ajusté chez les femmes.

Il y a de quoi surprendre car cette réponse ne doit pas exister.

L'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi par les mots qui sont employés.

- a. Les réalisations du plan de développement des compétences en 2023
- b. Le projet de bilan social 2023
- c. Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Madame AZEVEDO, un avis englobant les trois thèmes qui viennent d'être examinés ?

Mme AZEVEDO.-

🗨️ Proposition d'Avis des élus du CSEC RATP sur la politique sociale de l'entreprise incluant les réalisations du plan de développement des compétences RATP pour l'année 2023

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 3 juillet 2024 doivent émettre un avis sur la politique sociale de l'entreprise incluant les réalisations du plan de développement des compétences RATP pour l'année 2023, le projet de Bilan Social 2023, le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2023.

*Au regard de la proposition de la commission formation sur les **réalisations du Plan de Développement des Compétences 2023** qui évoque un nombre important d'heures de formations réalisées pour émettre un avis positif ; au regard de la proposition de la commission économique sur le projet de **Bilan Social 2023** qui évoque des indicateurs encourageants et des indicateurs à améliorer pour émettre un avis réservé ; au regard de la proposition de la commission égalité professionnelle femme/homme sur le projet de **Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2023** qui évoque une baisse de la féminisation de l'entreprise en partie contenue par une augmentation des contrats courts (CDD et contrats de professionnalisation et d'alternance) et des différences constatées sur les carrières et les salaires pour émettre un avis négatif ; les élus émettent un **avis réservé** sur la politique sociale de l'entreprise incluant les 3 items préalablement cités.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. NOBLAYE.- On a un point de désaccord. Je ne vais pas y revenir. Je vais vous expliquer la position de la délégation CGT. S'agissant de la réalisation du plan de développement des compétences, l'avis est pour nous positif. S'agissant du bilan social, notre avis est négatif. Sur le rapport de situation comparée, notre avis est négatif. Il nous est proposé un avis réservé, or j'ai du mal avec ce type d'avis. On votera contre l'avis réservé parce qu'on aurait préféré un avis négatif.

(Il est procédé au vote.)

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

Contre : CGT (7)

→ L'avis réservé est adopté à la majorité des membres présents.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2. Information-consultation sur la politique Habitat 2023

Monsieur Luc LE DUGOU, chargé de prestations – DRH/DRHS

Monsieur Ludovic RANDAN, chargés de prestations – RATP RES/POLE RH

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été présenté le 21 juin devant la commission logement. M. CLÉMENT a la parole pour la lecture du rapport.

M. CLÉMENT.-

☒ Rapport de la commission logement sur le bilan 2023 de la politique RATP en faveur de l'habitat et des prêts

La commission logement s'est tenue en présentiel le 21 juin 2024 en présence des membres de la direction suivants :

M. LE DUIGOU Luc, responsable du point habitat.

M. RANDON Ludovic responsable des conseillers habitat.

Mme DAZARD Virginie, responsable prêts, cautions et partenariat du point habitat.

Nous les remercions pour leurs présentations et la qualité des débats.

L'entité "Point Habitat", au sein de l'unité Espace Social Employeur du CSP RH de la direction des Services Partagés, a la charge de faciliter, pour les salariés de la RATP, l'accès à un logement locatif social, de renforcer les aides destinées au financement de l'accession à la propriété et à l'amélioration du cadre de vie.

L'ensemble de son périmètre d'action est cadré par le protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts. Il est entré en vigueur dans le cadre du protocole applicable de 2023 à 2024 et dans celui des nouveaux engagements pris par l'entreprise en 2023.

LE LOGEMENT SOCIAL LOCATIF

1. La demande de Logement

Au 31 décembre 2023, le nombre de demandeurs de logement est porté à 3 423, en augmentation de 19% par rapport à 2022.

Depuis la mise en place d'AL'in sur la plateforme action logement, un nouveau système de cotation impose au point habitat de revoir l'ensemble de sa cotation initiale.

Sur un total demandeurs de 3 423, 1 700 sont classifiés "hors publics prioritaires cotation du protocole", 705 concernent les "Publics Prioritaires", 142 les "autres situations prioritaires", 655 pour les demandes en retard d'enregistrement et 221 pour les demandes en cours de saisie. La répartition des principaux motifs évoqués à l'appui de la demande de logement témoigne d'une relative stabilité par rapport aux années précédentes, avec toujours une prédominance des demandes motivées par la taille du logement.

Les motifs invoqués à la constitution du dossier restent en comparaison des années précédentes relativement stables avec une fois de plus une prédominance concernant les logements trop petits, non adaptés à la composition familiale des demandeurs (51%).

La répartition des demandes par catégories professionnelles met en exergue un delta très important entre opérateurs et encadrants.

92% sont opérateurs contre seulement 8% d'encadrants (cadres et agents de maîtrise). A noter que les machinistes représentent 52% des demandeurs.

Ces chiffres restent sensiblement dans les mêmes proportions ces 7 dernières années.

En termes de typologie, les logements F4 sont les plus demandés (33%) suivis par les logements de type F2 (28%).

Concernant les demandes par sexe et moyenne d'âge, au 31 décembre 2021, 80% étaient des hommes contre 20% de femmes.

Quant à la moyenne d'âge des demandeurs, elle est de 39 ans, stable depuis ces 3 dernières années mais en croissance constante de 2010 à 2018.

La situation familiale enregistre une stabilité des demandeurs en union libre 11%, 40% étaient célibataires et 40% mariés.

En 2023, 24 demandes en faveur des salariés propriétaires de leur résidence principale ont été acceptées. Il est précisé que ces demandes font l'objet d'une analyse particulière, des éléments factuels concernant la mise en vente du bien sont demandés et doivent être prouvés.

2. Le traitement des situations particulières

En conformité avec le protocole d'accord, les salariés en rupture d'hébergement ou en situation de grande précarité font l'objet d'une attention renforcée. 30 logements passerelles en moyennes annuelles permettent de répondre aux situations d'urgences.

Ainsi, 22 logements passerelles ont été proposés contre 7 en 2020.

Le dispositif DALO (Droit au Logement Opposable) s'est poursuivi en 2023, en parallèle l'amélioration de la plateforme AL'in et de l'espace entreprise ont permis d'améliorer le suivi dans le traitement des différentes situations signalées.

505 demandeurs ont été signalés en 2023, 399 salariés soit 92% ont pu être logés à la suite de proposition du Point Habitat ou suite à un signalement de leur candidature sur AL'in par le Point Habitat dont 19 demandeurs reconnus DALO.

A noter une augmentation sensible (68%) du nombre de signalements avec une hausse du nombre de demandeurs logés (37%).

Le délai moyen d'attribution pour ces situations augmente considérablement avec 534 jours, en situation comparée ce chiffre était porté à 240 jours en 2022.

Concernant les situations de handicap ou de maladie grave et comme les accords précédents, le protocole en vigueur prévoit également d'apporter une attention particulière à cette catégorie de salariés (ou aux membres de leur famille).

A ce titre 14 situations ont été identifiées en 2023 et 28 familles ont pu être logées cette même année.

3. Les souscriptions de logements

L'objectif réservataire de 400 réservations en moyenne annuelle connaît un dépassement avec 755 (dont 22 logements passerelles) réservations en 2023.

Le panorama de répartition géographique témoigne d'une évolution par rapport aux années précédentes, avec un rééquilibrage notable des réservations entre la 1^{ère} et la 2^{ème} couronne.

En 2023, sur les 755 réservations, 64 étaient localisées sur Paris, 394 dans la 1^{ère} couronne et 297 dans les autres départements d'île de France.

La répartition par typologie témoigne toujours d'une insuffisance de grands logements, 40% pour les F3, 30% pour les F2 et 20% pour les F4.

Les F3 sont donc la première typologie demandée, suivi par les F2 et les F4.

Concernant la participation financière de l'entreprise en matière de souscriptions, La dotation budgétaire totale allouée était pour l'année 2023 de 10 245 816 euros.

Il est à préciser que l'intégralité de la dotation budgétaire, au titre d'Action Logement, est toujours consacrée à la réservation des logements locatifs.

La participation de l'entreprise représente comme pour les années antérieures 0,51% de la masse salariale.

4. Les attributions de logements

L'objectif contractuelisé dans le protocole acte un objectif en moyenne annuelle de 810 familles logées.

La loi ELAN du 23 novembre 2018 ne permet plus à Action Logement d'assurer le suivi des droits de suite pour les entreprises au bénéfice d'une gestion en flux. Cette disposition est entrée en vigueur en novembre 2023 et s'applique à l'ensemble des acteurs du logement social.

En ce sens, 900 familles ont pu être logées sur l'exercice 2023, un chiffre jamais atteint ces 3 dernières années.

Les demandes satisfaites représentent 26% des demandeurs, 90% des logements ont été attribués à des opérateurs et 72% au personnel d'exploitation.

En 2023, les logements de type F1 sont ceux dont le taux d'acceptation est le plus important (55%), suivi par les F3 (30%) et les F2 (24%).

Malgré des attributions en hausse, le déficit en grands logements se fait sentir avec un taux d'acceptations de 14% pour les F4 et 9% pour les F5/F6.

Sur les 900 attributions, 366 concernent les publics prioritaires, 500 les cotations du protocole (hors pp) et 34 les autres situations prioritaires.

A noter que l'année 2021 avait été l'occasion de revoir le système de cotation de façon à mettre en cohérence notre cotation habituelle avec celle mise en place pour la plateforme AL'in.

Quant à la répartition des attributions de logements par département, il est observé une prédominance dans le 94 suivi par le 93 et le 92.

LES AIDES FINANCIERES

Dans le cadre du protocole en vigueur et dans la continuité des précédents, la RATP propose à ses salariés des prêts bonifiés pour l'accession à la propriété et l'amélioration du cadre de vie.

Les différentes modalités : montant des prêts, taux et durée de remboursement sont cadrés par le protocole d'accord couvrant les années 2023 à 2024.

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

L'ensemble des prêts proposés sont conformes au protocole, à savoir ;

-Le prêt accession : Il a permis d'aider 130 salariés à réaliser leur souhait d'accéder à la propriété pour un montant total de 5 850 000 euros soit 2 fois plus que l'année 2022. L'âge moyen des acquéreurs est situé à 37 ans.

Ils ont concerné 78% d'hommes, 22% de femmes, la catégorie professionnelle est très majoritairement opérateur. Il est précisé que 60% appartiennent au département RDS.

La situation familiale met en exergue 73% vivant en couple et 27% vivant seul.

En termes de catégorie de logements, 49% concernent des appartements et 49% des pavillons.

En 2023, la répartition géographique laisse apparaître 89% des acquisitions en Ile-de-France et 11% dans les départements limitrophes.

L'engagement des cautions en cours représente 34,7 millions d'euros et 80 000 euros en valeur moyenne.

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

-Le prêt aux jeunes embauchés : En hausse par rapport à 2022, 6 salariés en ont bénéficié pour un montant de 18 000€.

-Les prêts travaux d'amélioration et cadre de vie : en hausse par rapport aux années précédentes, 34 salariés en ont bénéficié pour un montant de 405 475€.

-Le prêt acquisition d'un véhicule : Également en hausse, a pu bénéficier à 103 agents pour un montant de 1 744 429€ et 16 936 euros en valeur moyenne.

-Le prêt travaux services de nuit : Aucune demande n'a été formulée en 2023.

-Le prêt consommation : En hausse significative, 70 prêts ont été octroyés pour un montant de 337 850€.

A noter que 63 demandes ont été rejetées par le Point Habitat et 99 par la SBE.

LA COMMUNICATION

Dans l'objectif de porter ces différentes offres à la connaissance des salariés l'outil Urban-Web reste le vecteur en communication principal.

Un lien vers le partenaire bancaire SBE y a déjà été inséré afin de compléter les Informations relatives aux prêts.

En parallèle, le Point Habitat poursuit ses actions de communication auprès des RRHU de l'entreprise.

LES CONDITIONS D'ACCUEIL

Depuis 2021, Un nouveau dispositif de permanence téléphonique a été mis en place avec, notamment, Le comptage des appels et le rappel de tous les demandeurs ayant laissé un message.

Au cours de l'année 2023, il y a eu 12 035 appels, dont 10 881 ayant été pris en charge en temps réel pendant la Permanence téléphonique. 1 154 messages ont été déposés par des agents qui ont été recontactés a posteriori.

Au cours de l'année 2023, 158 salariés ont été reçus en accueil physique.

Dans le cadre de l'accompagnement des personnes en difficultés digitales, 13 créations de dossiers et 190 modifications ont été réalisées pour le compte des salariés.

Merci pour votre attention.

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

Monsieur ORSINI ?

M. ORSINI.-

En préambule, FO Groupe RATP déplore la situation très détériorée de l'habitat locatif en Ile-de-France. Les conditions d'accès au logement social via l'espace Habitat de la RATP n'échappent nullement à la règle avec une demande bien supérieure à l'offre.

L'année 2023 en est une parfaite illustration avec 3 423 demandes, les effets d'annonces de notre PDG ainsi que l'ouverture aux filiales du groupe en sont de forts contributeurs et peuvent en expliquer les raisons. Une hausse des demandes ne pouvant être absorbée par les agents du Point Habitat, en cause un manque d'effectifs. Cet état de fait est un marqueur fort de la situation de nos effectifs dans de nombreux périmètres de notre entreprise. Et la structure du Point Habitat n'échappe pas à la tendance et n'est malheureusement pas imperméable à la situation de nos effectifs dans bon nombre de départements.

Pour FO Groupe RATP, il n'est pas concevable qu'un delta de 3 mois soit observé entre la réception et le traitement d'un dossier. Au vu des objectifs ambitieux fixés par l'entreprise avec notamment une hausse de l'objectif réservataire et attributaire pour 2024, il est fondamental que l'entreprise puisse se donner les moyens de ses ambitions, ainsi un rééquilibrage des effectifs s'impose afin de répondre à la demande grandissante.

Néanmoins, en termes d'acquisition locative, l'année 2023 reste une très bonne année avec 900 attributions, au-delà de l'objectif fixé à 810 familles logées.

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

Dans le cadre de l'identification des situations critiques, Il est pour nous crucial de renforcer le travail de proximité aussi bien avec les cellules RH, le service social mais également en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. En ce sens, nous constatons de la part de l'espace habitat une réelle prise en compte et une attention toute particulière aux situations d'urgence rencontrées par les salariés de l'entreprise.

Concernant les différents prêts proposés, ils sont accompagnés de taux très attractifs en comparaison de ceux proposés de nos jours dans les différents établissements bancaires. Bien que nous puissions nous réjouir d'une hausse des acceptations du prêt d'accession à la propriété, nous sommes plutôt en demi-teinte concernant le prêt à la consommation. En hausse de manière significative en 2023, il est également la résultante du contexte inflationniste qui continue à produire ses effets et peser sur les ménages français. Néanmoins, ce palliatif a le mérite d'exister et propose un taux bien inférieur à ceux pratiqués en agence bancaire.

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

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

FO Groupe RATP reconnaît les importantes difficultés conjoncturelles liées à l'accès au logement locatif en Ile-de-France et prend acte de l'excellent travail fourni par les salariés du Point Habitat afin d'en réduire l'impact pour les salariés de l'entreprise.

Merci pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI.

Monsieur MERCIER ?

M. MERCIER.-

Tout d'abord, l'UNSA Groupe RATP remercie l'équipe du Point Habitat pour la richesse du dossier ainsi que pour la clarté des réponses apportées à nos questionnements.

La qualité du travail est liée à l'amélioration de la qualité de vie privée, et le Point Habitat joue un rôle majeur dans cette relation.

L'entreprise accorde une grande importance au logement de ses salariés et en a fait une priorité politique afin de faciliter l'accès aux logements sociaux locatifs ou de les aider à devenir propriétaires de leur résidence principale. Les résultats de 2023 sont principalement marqués par cette première année du protocole 2023-2024 ainsi que par les nouveaux engagements pris par l'entreprise pour le logement de ses salariés.

Ces engagements se sont concrétisés par un nouvel accord permettant de réserver des logements temporaires pour les personnes venant des régions, ainsi que par un avenant à l'accord-cadre permettant l'augmentation du nombre de réservations locatives avec Action Logement, ce qui va dans le bon sens pour nos salariés. Par ailleurs, plusieurs de nos filiales en Île-de-France ont pu signer des conventions avec le Point Habitat sur la partie logement.

Les demandeurs sont principalement motivés par la taille de leur logement, jugée trop petite, et 92 % des demandeurs sont des opérateurs, avec une grande partie appartenant au personnel de l'exploitation. Les appartements de type F2, F3 et F4 concentrent toujours la majorité des demandes, les F4 étant la typologie la plus demandée.

L'UNSA Groupe RATP est heureuse de constater que l'objectif de loger 810 familles en 2023 a été largement dépassé, avec 900 logements attribués, dans un contexte où la situation du logement social en Île-de-France est compliquée. Nous saluons également la participation de l'entreprise, qui est supérieure à la participation légale.

En ce qui concerne les aides financières et les prêts à l'accession à la propriété, les demandes de prêts accession en 2023 ont quasiment doublé par rapport à l'année précédente. À partir de septembre 2022, l'obtention de prêts bancaires est devenue plus complexe en raison de la sélectivité accrue des banques, de l'augmentation des taux et des normes bancaires. Malgré cela, le taux du prêt accession RATP est resté inchangé tout au long de l'année.

En conclusion, les nouveaux accords et mesures mis en place sont positifs pour les agents, tant sur le logement que sur les prêts, avec une participation de l'entreprise au-dessus de l'obligation légale pour les logements ainsi que des prêts revalorisés avec des taux très attractifs par rapport aux banques. L'entreprise joue son rôle et apporte un soutien financier non négligeable à ses salariés pour qu'ils réalisent leurs projets.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur MERCIER.

Souhaitez-vous prendre la parole ?

M. LE DUIGOU.- Bonjour. Merci pour vos messages destinés à l'équipe du Point Habitat.

Trois ou quatre points évoqués me semblent devoir être pointés. La situation du logement en Île-de-France est très compliquée, ce n'est pas nouveau. Malheureusement, elle s'aggrave puisqu'en 2013, les demandeurs en Île-de-France étaient autour de 440 000 contre 780 000 en 2023. Le nombre de demandeurs de logements en Île-de-France a quasiment doublé, mais il n'y a pas eu un doublement de l'offre disponible dans la même période. Le contexte de la région Île-de-France est plus compliqué qu'il y a 10 ans.

Par ailleurs, il a été dit qu'un plus grand nombre de familles était logé en 2023 qu'en 2022 mais qu'il y avait des retards dans les demandes, ce qui était effectivement difficilement acceptable du point de vue des demandeurs.

Pour faire un focus sur 2023, on a eu un souci d'effectifs lié à des départs et à des maladies. Par ailleurs, quand une personne est recrutée au Point Habitat, il faut du temps pour la former, on n'a pas un temps d'opérationnalité d'une semaine. Ce décalage joue.

On a fait un choix en privilégiant le logement des familles, quitte à prendre un peu de retard sur les demandes car on ne pouvait pas tout faire en même temps. Parallèlement, on a validé les demandes sur AL'in pour que les demandeurs que l'on n'avait pas pu enregistrer aient malgré tout une cotation RATP et bénéficient des effets de l'accord avec Action Logement. Un avenant a été signé avec Action Logement en juillet 2023. Son effet n'est pas totalement pertinent sur 2023, mais l'est plutôt à la fin de l'année. Cela rejoint ce qui a été dit sur les effets d'annonce du P.-D.G. qui se sont concrétisés par des accords avec des engagements financiers concrets. Comme cela a été indiqué, c'est 0,51 % de la masse salariale en 2023 et ce sera davantage en 2024 puisque l'avenant prévoit une montée en charge progressive pour loger plus de personnes en 2024 qu'en 2023.

Un autre point me semble important pour expliquer l'augmentation du nombre des demandes en 2023. On peut effectivement s'interroger sur un effet d'annonce lié au renforcement de la politique Habitat. Mais nous avons eu la résultante de l'augmentation des recrutements : plus de 6 000 personnes ont été recrutées en 2023 et ces nouveaux salariés sont venus grossir le nombre de demandeurs de logement en 2023.

Pour synthétiser, si on recrute plus de monde sur une année donnée, parce que cela fait partie des besoins de l'entreprise, on a une augmentation correspondante du nombre de demandeurs de logement.

M. LE PRÉSIDENT.- Je profite de l'occasion, comme chaque année, pour féliciter les équipes qui, en dépit de ces éléments à la fois externes et internes à l'entreprise, ont su faire face, comme cela a été souligné dans les différentes présentations.

Monsieur NOBLAYE ?

M. NOBLAYE.- J'ai une question pour ma culture personnelle. Comment sont gérés les salariés qui partent à la retraite et qui occupent des logements que vous avez en gestion ? Dans quelle catégorie les trouve-t-on ? On a des tableaux sur la nature des demandes, mais des collègues m'interrogent sur les salariés qui sont déjà à la retraite et ceux qui sont susceptibles de l'être.

M. LE DUIGOU.- Il y a deux façons de répondre à votre question, selon moi. Les salariés locataires d'un logement social, qu'ils soient actifs ou retraités, ont un contrat de bail avec leur bailleur qui dépend de leur situation locative et de leur situation financière. Par exemple un couple qui occupe un F4 devrait avoir une proposition de son bailleur pour avoir un logement plus petit, conformément à ce qui est prévu par la loi. Quant aux personnes qui dépassent les plafonds de ressources d'un certain niveau, elles doivent avoir un supplément de loyer de solidarité. Mon premier élément de réponse consiste à dire que c'est la relation entre un bailleur et un locataire, que des règles s'appliquent aux bailleurs mais sont difficilement applicables selon les bailleurs parce que pour proposer des logements, il faut en avoir.

Le second élément de réponse à votre question serait de rappeler que l'on ne prend pas en compte les demandes des retraités. Je ne sais pas si cela faisait partie de votre question.

M. LE PRÉSIDENT.- Votre question est au cœur des débats. L'entreprise investit beaucoup dans le logement social, au bénéfice de ses actifs dans un premier temps, comme un élément d'attractivité. Au regard des démissions, etc., un certain nombre de personnes attributaires d'un logement social sur les quotas de l'entreprise le conservent quel que soit leur nouvel employeur. Il en va de même pour les retraités.

Il serait intéressant de regarder les caractéristiques des occupants du parc locatif de la RATP. Ce parc est loin d'être occupé par une majorité de salariés de la RATP parce que c'est d'abord une relation entre un bailleur et un locataire, avant d'être une relation entre un employeur et un salarié. C'était l'un des enjeux du projet de loi Kasbarian pour certaines dispositions.

M. LE DUIGOU.- On va parler spécifiquement de RATP Habitat qui est une filiale du Groupe RATP. Quand RATP Habitat a 100 logements, il n'y en a pas 100 pour la RATP. La clé de répartition légale est : 30 pour le préfet, 20 pour les Villes et au mieux 40 ou 50 % pour la RATP en intégrant Action Logement. Aujourd'hui, il n'y a pas 40 à 50 % de salariés actifs locataires chez RATP Habitat parce que des salariés qui ont eu un logement et sont devenus retraités sont toujours locataires de RATP Habitat dès lors que leurs conditions en tant que locataires par rapport à leur logement restent valables, c'est-à-dire la composition familiale, la situation financière, etc., mais ne sont pas comptabilisés dans les salariés actifs.

C'est un autre sujet pour les autres bailleurs. Même si on réserve un logement, ce n'est pas le même impact parce que l'entreprise n'investit pas le même argent quand il réserve un logement chez Immobilière 3F que quand il finance RATP Habitat avec des investissements plus lourds. Cela reste un sujet. Cette notion faisait partie du projet de loi Kasbarian. Certaines entreprises étaient sensibles à l'idée d'introduire une clause de fonction dans le logement social. La clause de fonction peut exister dans le loyer libre chez un bailleur social, ainsi que dans le logement intermédiaire. En revanche, elle n'existe pas dans le logement social. Toutefois, d'aucuns réfléchissaient à la mettre en place.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur MAUGERI ?

M. MAUGERI.- Comment s'articulera la convention sur la partie logement liée aux filiales ? Comment cela se traduit aujourd'hui et se traduira demain en termes de retour, de lisibilité, de répartition ?

M. LE DUIGOU.- Les conventions signées avec les filiales datent de juillet 2023. On est, toutes proportions gardées, dans la même situation que la signature avec Action Logement. Les effets de ces conventions ne se sont pas vraiment fait sentir en 2023.

Sauf à dire une bêtise, quasiment toutes les filiales qui dépendent de CAP, ainsi que celles de RATP Solutions Ville, ont signé une convention pour le logement. Pour rappel, une filiale qui a plus de 50 salariés doit verser 0,45 % de sa masse salariale. Dans ces conventions, ces filiales s'engagent à verser au-delà de l'obligation légale. Il y a l'effort financier de l'EPIC qui permet de rechercher des nouveaux logements et de les réserver, mais également l'investissement volontaire des filiales.

Pour répondre précisément à votre question, les conventions avec les filiales portent aujourd'hui uniquement sur la partie logement. On travaille également avec des filiales qui ont plus de 300 salariés et une commission logement pour présenter des bilans. 2023 était encore très embryonnaire, mais nous sommes quand même allés rencontrer ces filiales et échanger avec leurs RH et leurs élus. Cela se mettra davantage en place en 2024.

Au-delà, il faut savoir que la répartition géographique des filiales est déterminante par rapport au logement. La filiale CFTM, qui dépend de CAP et d'Origami, est à Montataire dans l'Oise. Les demandes de logements y seront plus centralisées autour de l'attachement plutôt que dans Paris intra-muros.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Quand un agent postule par exemple sur AL'in, il peut avoir 10 ou 15 refus. Dans l'autre sens, s'il se voit proposer par le Point Habitat un logement qui ne lui convient pas, y a-t-il un délai avant qu'un autre logement lui soit proposé ou y a-t-il un nombre maximal de refus ?

M. LE DUIGOU.- Des rumeurs tenaces courent. On va être concret et pragmatique. On est tributaire avant tout de l'offre de logements. Il faut entendre que le service gère des demandeurs de logements, et que l'on essaie de trouver des logements qui correspondent aux situations des demandeurs. Dans la réalité, on trouve parfois des logements quand on en cherche, mais on nous propose aussi parallèlement des logements. De fait, nous cherchons des demandeurs qui puissent correspondre à tous les logements proposés.

AL'in est un dispositif mis en place par Action Logement, il s'est imposé à tout le monde. Cela fait partie de la location choisie pour que les personnes puissent avoir la visibilité des offres. Il y a un côté démoralisant dans l'offre d'AL'in parce qu'il peut y avoir 300 candidats à un logement sur lequel on postule. C'est difficile, mais c'est la réalité du logement en Île-de-France. À partir du moment où c'est ouvert à tous les salariés, cela remet en perspective.

Avec AL'in, il y a des offres exclusives RATP qui ne sont proposées qu'aux salariés RATP. Il peut y avoir beaucoup de candidats mais seulement des RATPiens. C'est identique sur in.li.fr, qui est une offre de logements intermédiaires. De mémoire, 90 familles sur 900 ont été logées dans des logements intermédiaires en 2023, y compris des opérateurs. L'offre en logements intermédiaires est plus importante ou diversifiée qu'on ne le pense parfois.

Par ailleurs, cela a été évoqué et vous avez raison, quand on propose un logement et que la personne l'accepte, elle est quasiment certaine d'être dans les trois dossiers. Les engagements du P.-D.G. en 2023 nous ont permis de commencer à réserver à nouveau des logements directement auprès des bailleurs et donc à faire des propositions directement aux salariés.

Pour répondre à la question qui motivait votre intervention, on peut refuser un logement, il n'y a pas de limite. Il n'y a pas de stigmatisation, mais seulement du bon sens. Si on propose un logement à une personne qui demande la typologie, la ville, qui peut déclarer être dans une situation difficile, et qui refuse le logement parce que la cuisine est ouverte... On pourra lui reproposer un nouveau logement mais on pourra également le proposer à d'autres salariés dont la demande peut aussi correspondre à ce logement. Il n'y a pas de nombre limité de propositions, d'autant que les motifs de refus peuvent être très différents. Des personnes disaient que l'on avait droit à trois refus, mais cela n'existe pas.

On reçoit parfois des logements qui sont très chers, on risque de les proposer aux mêmes demandeurs parce que tous les demandeurs n'ont pas la même capacité de loyer. Compte tenu du déséquilibre entre l'offre et la demande de logement en Ile de France, notre démarche est de proposer tous les logements que nous pouvons avoir : si cela correspond tant mieux, sinon tant pis. Inversement, si on a des logements dans une ville au fin fond de l'Île-de-France, on cherchera d'abord les demandeurs de cette ville. Une personne peut avoir refusé, on peut, en tenant compte des motifs de refus, lui proposer à nouveau un logement. La démarche est pragmatique.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur CLÉMENT, je vous propose de nous soumettre votre avis.

M. CLÉMENT.-

 Proposition d'avis portant sur la politique Habitat pour 2023

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 3 juillet 2023 doivent émettre un avis sur le bilan 2023 de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts.

Dans la continuité du précédent protocole la tendance des objectifs chiffrés est sensiblement la même. Malgré un contexte dégradé, ces objectifs sont atteints notamment celui du nombre de familles logées en 2023.

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

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

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

*Pour ces raisons, les élus émettent **un avis positif** sur la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts pour 2023.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. On va soumettre cet avis au vote des élus.

Mme FRANCIS.- M. BOURGEOIS nous ayant quittés, il y a donc 6 voix pour la CGT. On passe à 21 votants.

(Il est procédé au vote.)

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

→ **L'avis positif est adopté à l'unanimité.**

M. LE PRÉSIDENT.- On arrive à la fin de l'examen de l'ordre du jour. On se retrouvera le 10 septembre, séance qui sera consacrée à l'examen des comptes de l'entreprise à mi-année.

Pendant que nous étions en séance, un décret a confirmé les nouveaux administrateurs du Conseil d'administration de la RATP à partir du 23 juillet. Parmi ces administrateurs figure M. CASTEX. Un arrêté a complété le décret précisant que M. CASTEX sera le président par intérim de la RATP, sans date d'échéance de la période d'intérim qui sera liée à la situation de l'Assemblée nationale.

Je souhaite de bons JOP et de bonnes vacances à ceux que je ne reverrai pas.

La séance est levée à 12 heures 47.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP

