



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 13 décembre

-----2023-----

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT <i>Laurent DOMINÉ</i>	Secrétaire <i>1^{er} secrétaire adjoint</i>	liste FO RATP CSE 12/MTS <i>liste CFE-CGC CSE 6/DSC (présent l'après-midi)</i>
Mme	Magaly CLEUET Elies BEN ROUAG Bastien ORSINI	2 ^e secrétaire adjoint Trésorier Trésorier-adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS liste FO RATP CSE 5/SEM
MM.	Marc BRILLAUD Franck CLEMENT Kamel OULD AHMED Nicolas BERGEAUD Yannick STEC Abdelhakim KHELLAF André BAZIN Pascal KERLEU Fabrice DELAGE Karl BENOIST Vincent BRIEUX	Membre titulaire - - - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 3/SUR liste FO RATP CSE 5/SEM liste UNSA CSE 6/DSC liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 4/RER liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9 M2E liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CGC CSE 12 /MTS liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹ Farida KAIS ² Florence ESCHMANN Mary FORD Marie-Mathilde GUEROULT ³ Jessica RICHARDS	Membre suppléant Membre suppléant - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 12 MTS liste UNSA CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Mohamed CHAGH ⁴ Abdelnour LARDIDI José JONATA ⁵ Olivier MERCIER Stéphane TONDUT Eric TURBAN Sébastien BOURGEOIS Sami TAGANZA ⁶ Michel MARQUES ⁷	Membre suppléant - - - - - - -	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL liste UNSA CSE 3/SUR liste UNSA CSE 5/SEM liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9/M2E liste CGT CSE10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Karim ROUIJEL Karim NEGADI Rudolf BUISSERET Gregory GUIDEZ Joffrey QUIQUEMPOIS Thibaut DASQUET	Membre titulaire - - - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 1/RDS Central liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF
MM.	Aurélien DERACHE Nourredine ABOUTAIB Damien MORILLA Jean-Marie DUCELIER Samy SI-TAYEB	Membre suppléant - - - -	liste FO RATP CSE 12/MTS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS liste LA BASE CSE 4/RER

Assistent à la séance :

MM.	Yves HONORE Vincent GAUTHERON Cyril LARDIERE Arole LAMASSE	Représentant du syndicat FO RATP Représentant du syndicat CGT Représentant du syndicat CFE-CGC Représentant du syndicat UNSA
-----	---	---

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 Laurent DOMINÉ en tant qu' élu titulaire pour les votes du matin

⁴ Remplace Rudolf BUISSERET en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

⁶ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace Thibaut DASQUET en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Mise à jour du guide de la laïcité et de la neutralité* 6
- *Harcèlement sexuel dans les transports : mise en place du dispositif Safe Place UMAYs* 6

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Plan de sauvegarde de l'emploi au CSEC* 9
- *Situation de Touristra-Sodistour* 9
- *Restauration : problématique rencontrée à l'UPCS* 9

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 08 NOVEMBRE 17

IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. *Information-consultation sur le projet de plan de développement des compétences RATP pour l'année 2024* 20
2. *Information sur les résultats du contrat IDFM – Tableau de bord T2-T3 2023* 32
3. *Information-consultation sur le projet de la Politique Habitat 2024 incluant le bilan à 9 mois de la politique 2023* 44
4. *Présentation du bilan de la mise en place du coffre-fort électronique* 58*

V - QUESTIONS SOCIALES

1. *Délibération relative à la vente de la propriété de Saint Rome de Tarn (12460)* 56

* Pour une question d'organisation, le point V.1 a été traité avant le point IV.4

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour. Nous nous retrouvons pour la dernière séance ordinaire de l'année. Je renouvelle à M. TAGANZA mon message de bienvenue. J'ai annoncé hier qu'il remplace M. TEISSIERE. Bienvenue dans cette instance.

Je propose, Monsieur SARRASSAT, que l'on identifie les élus présents et absents à cette heure, et de procéder à la vérification de qui peut voter.

À ce moment de la séance, pour FO, nous avaient été indiquées les absences de MM. ROUIJEL et NEGADI. Y a-t-il d'autres absences ?

M. HONORÉ.- M. DERACHE.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la CGT, nous avaient été indiquées les absences de MM. QUIQUEMPOIS et DASQUET. Y a-t-il d'autres absences ?

M. GAUTHERON.- M. MORILLA.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour l'UNSA, l'absence de M. BUISSET nous a été indiquée. Y a-t-il d'autres absences ?

M. JONATA.- MM. GUIDEZ, ABOUTAÏB.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la CFE-CGC ?

M. LARDIÈRE.- M. DUCELIER est absent. M. DOMINÉ ne sera pas là ce matin, il espère être présent cet après-midi.

M. LE PRÉSIDENT.- M. SARRASSAT pourrait avoir une difficulté à 14 heures, nous comptons sur M. DOMINÉ.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-

☒ Pour commencer, une information relative à la **mise à jour du guide de la laïcité et de la neutralité**. En raison de son statut d'entreprise de service public, la RATP attache une importance fondamentale aux principes de neutralité et de laïcité. Le respect de ces droits et devoirs est l'affaire de tous. Il garantit notre capacité à travailler ensemble au service des usagers dans un climat apaisé et serein. Une vidéo rappelant ces principes qui nous réunissent ainsi que leurs applications concrètes a été mise en ligne sur Urban.

Les interrogations qui se posent à la société française se retrouvent inévitablement dans le lieu de "vivre ensemble" que constitue toute entreprise, la RATP n'échappe pas à la règle. La question de l'expression du fait religieux s'y pose donc comme ailleurs.

L'émergence d'une plus grande visibilité religieuse au travers de signes extérieurs tels que des vêtements ou accessoires vestimentaires particuliers, des demandes d'horaires spécifiques en vue de prières, de repas particuliers à orientation culturelle, de jours de congé pour fêtes religieuses, de manières de saluer, etc., place en effet les managers face à des situations complexes qu'il appartient à l'entreprise -et pas seulement aux managers de proximité- de résoudre dans le cadre du pouvoir propre à l'employeur et de la réglementation interne et externe de l'entreprise.

Le guide de la laïcité et de la neutralité, déjà mis à jour deux fois, a été récemment mis à jour en collaboration entre la direction de l'éthique et celle des RH. Cette réédition prend en compte les dernières évolutions législatives mais reste avant tout, comme sa version précédente, un guide pratique à l'usage des managers.

Ce manuel se présente sous forme de questions/réponses et s'adresse principalement aux managers confrontés à des demandes ou à des situations relatives à l'expression du fait religieux. Différents cas concrets sont abordés, couvrant le champ le plus large possible des situations rencontrées sur le terrain. Chacun de ces cas alimente les cas pratiques traités dans le guide. Pour chaque cas, il est rappelé les éléments réglementaires et juridiques qui s'appliquent pour permettre aux managers de traiter le problème au regard du contexte et des règles qu'il convient d'appliquer. On essaie de compléter ce dispositif par la mise à jour de tous les éléments de jurisprudence, qui ne manquent pas de nous parvenir.

☒ Nous avons commencé à aborder la deuxième information quand Mme CHARNOZ est venue nous présenter le dispositif de lutte contre **le harcèlement sexuel de nos voyageurs**. On aura l'occasion à votre demande de demander à Mmes CHARNOZ et DUBOIS de venir présenter les dispositifs de prise en charge des victimes de harcèlement agents de la RATP quand l'auteur ou autrice des faits est un voyageur. Il y a le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel entre agents. La présentation de Mme CHARNOZ portait sur les victimes de harcèlement voyageurs, et vous aviez à juste titre mentionné la spécificité de la victime de harcèlement qui est un agent. Une intervention est prévue dans cette instance dans les prochaines semaines.

En attendant, vous aviez été informés de la mise en place du dispositif **Safe Place UMay** pour lutter contre harcèlement dans les transports. Ce dispositif a été inauguré le 6 décembre dans le quartier Auber. En soutien des dispositifs contre le harcèlement dans les transports déjà mis en l'œuvre, ce principe de Safe Place (de place sûre) repose sur une nouvelle expérimentation qui permet à des victimes de harcèlement d'être accueillies, rassurées et renseignées dans leurs éventuelles démarches nécessaires directement dans des commerces labellisés Safe Place.

Les enseignes Avril, RELAY/Fnac et Monop', situées dans la gare d'Auber font ainsi partie des premiers commerces labellisés Safe Place sur le réseau. Les salariés de ces lieux ont été formés par le partenaire de la RATP sur cette expérimentation et sur l'application UMay qui est l'appli mobile de référence en France contre le harcèlement de rue. Ils ont notamment suivi des formations à la compréhension de ce que sont les violences sexistes et sexuelles, de façon à accueillir efficacement celles et ceux qui viennent d'en être victimes. Au programme, étaient inscrites des sessions pédagogiques pour savoir accueillir avec empathie et bienveillance les victimes selon la méthode dite des 3 R : Recueillir, Rassurer et Renseigner.

À long terme, l'ambition de la RATP et d'Île-de-France Mobilités est de former un maillage conséquent de commerces de toutes tailles, constituant un écosystème bienveillant et sensibilisé. Ces commerces labellisés viendraient compléter les dispositifs déjà existants au sein du Groupe pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Ces derniers s'appuient notamment sur les 5 500 agents formés à la prise en charge des victimes, sur les 5 000 bornes d'appel pour rentrer en contact avec un agent ou le numéro d'alerte le 3117 ou par le SMS 31177, ainsi que sur l'ensemble des actions de prévention menées par la RATP.

C'étaient les deux informations que je souhaitais partager avec vous.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à M. SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai trois informations.

⊗ **Le plan de sauvegarde de l'emploi** a été validé par la DRIEETS au bout de 15 jours de délais légaux. Nous sommes en période de déploiement. Les salariés sont officiellement informés de leur avenir. C'est toujours un moment délicat. En tant que syndicaliste, je ne pensais pas le vivre.

⊗ **Concernant Touristra, Sodistour**, nous avons été officiellement informés que l'on n'est plus en redressement, ce sera débattu devant les tribunaux le 8 janvier. Ils cherchent des repreneurs. Nous sommes regardants sur la typologie de ceux-ci. Nous aimerions que ce soit dans le domaine du tourisme social. Nous travaillons avec eux depuis des années au niveau des instances du CE. Ils sont sur la reprise de l'intégralité des sites, selon les calculs : 13 pour ce qui est de l'institution de gestion et 16 en globalité. Je pense que ce sera compliqué. J'ai l'engagement de Touristra qu'ils assureront les vacances pour la période de février et de décembre. Je rappelle que pour le CE, Touristra, ce sont quatre centres : Dives, La Palmyre, Le Mont-Dore et La Napoule. Pour La Napoule, c'est moins grave parce qu'on s'est retiré de cette institution en son temps. En revanche, les trois autres sites restent des endroits où nous avons des intérêts assez forts. Il s'agit bien uniquement de la reprise des baux commerciaux.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous dites que l'on a des intérêts forts sur Le Mont-Dore, La Palmyre et Dives, cela veut dire...

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous avons 6,4 M€ de parts sociales dans le compte du CE.

M. LE PRÉSIDENT.- Ces destinations sont particulièrement demandées ?

M. LE SECRÉTAIRE.- La Palmyre, oui. Je pense que le remplissage est de 100 % l'été. Le Mont-Dore, ce n'est que le Massif Central mais il y a de la neige. Les personnes y vont avec grand plaisir. À Dives, on a moins de bungalows.

⊗ **Concernant la restauration, il y a un vrai sujet au niveau de la cuisine centrale.** Une demande d'investissement de l'ordre de 200 000 € est en cours. Apparemment, le matériel est assez détérioré au bout de quatre ans. On pense que c'est dû à des problématiques électriques évoquées à plusieurs reprises, qui ont fait brûler les résistances. Dans le cadre de la gestion pluraliste, nous continuons à suivre les personnes de la cuisine centrale, qui sont nos anciens salariés. Elles sont en difficulté pour produire correctement ce qui est attendu. On est, par exemple, dans l'incapacité de produire des soupes en plein hiver. Nous avons interpellé les différentes parties. Nous tenons à ce que cela évolue rapidement afin de pouvoir communiquer de bonnes informations aux salariés qui y travaillent. Je tiens à saluer leur volonté de trouver des solutions pour produire 5 000 repas par jour.

M. LE PRÉSIDENT.- L'investissement étant récent, c'est un problème de malfaçon de la distribution électrique ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Les audits menés par la RATP sont en cours, nous aurons les résultats lundi. Les problèmes électriques sont récurrents. Est-ce une mauvaise utilisation ? On ne sait pas. Visiblement, cela a été utilisé correctement. Le cahier des charges a-t-il été correctement établi par la RATP ? On pense que oui. On n'arrive pas à expliquer pourquoi on en arrive là. Le matériel de la dernière cuisine centrale a fonctionné pendant 15 ans sans panne. En l'occurrence, tous les six mois, le budget de réparation des pannes est colossal. À un moment, il faut changer le matériel. Cela détériore la qualité du service.

Bienvenue aux nouveaux élus.

Au nom de l'ensemble des élus du CSEC, je tiens à souhaiter de bonnes fêtes de fin d'année à tous les élus et à tous les salariés de la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- J'ai une question sur la restauration. Je voulais alerter l'ensemble des élus, entre autres le secrétariat du CSEC, sur des problématiques qui nous sont remontées sur la quantité et la qualité de ce qui est servi dans les restaurants d'entreprise. Il y a beaucoup de mécontents. Selon les agents, la qualité est plutôt en baisse, ainsi que la quantité. Je souhaitais vous alerter sur cette problématique portée entre autres sur Val-de-Fontenay. Picpus nous a également alertés. Je voudrais savoir ce qu'il est possible de faire.

Par ailleurs, un tract d'une organisation syndicale est sorti il y a peu sur l'annonce de la création d'un échelon supplémentaire, l'échelon 30. On est assez surpris. Y aura-t-il un budget rectificatif et une nouvelle séance ? On s'étonne de cette annonce.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous vous adressez au président du CSE pour savoir si ce qui est mentionné dans les tracts est vrai ? Je vous invite à vous rapprocher de leurs auteurs. Je n'en sais rien. Je ne suis pas engagé par les tracts des uns et des autres.

Sur l'échelon 30, vous en savez tous autant que moi. On s'est engagé à avoir des discussions sur le sujet en conséquence de la réforme des retraites. C'est prévu à l'agenda social 2024. On n'attendra pas la fin de l'année 2024 pour le traiter.

M. TURBAN.- Cela interpelle les élus et les agents qui ont reçu le tract parce que cela évoque des choses obtenues qui seront actées lors des NAO. Les NAO étant présidées par la Direction générale, me semble-t-il, c'est la raison pour laquelle je vous interpelle sur le sujet. Hier, un budget rectificatif a été évoqué, entre autres sur le sujet de l'intéressement. Je me demande si un budget rectificatif est prévu avant la fin de l'année pour cette annonce qui a été faite dans l'un des tracts. Je voulais savoir si la Direction infirmait ou confirmait la teneur du tract.

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'y aura pas d'autre budget rectificatif. Je n'infirmes et ne confirme pas ce qui est écrit dans le tract. C'est prévu à l'agenda social 2024.

Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Par rapport aux informations du secrétaire, le mois dernier, on nous annonçait qu'un voyage au Sénégal était très peu demandé. Y a-t-il un retour par rapport à cela ? De mémoire, il faut 12 personnes et il y en a toujours six aujourd'hui. A-t-il été annulé ?

J'ai également une remarque sur le guide de la laïcité. Confirmez-vous le retour que j'ai dans mon Département, à savoir qu'il n'y aura plus de galettes organisées. On nous annonce que c'est ostentatoire et qu'il n'y aura plus de galettes. Je veux bien que l'on fixe un cadre mais quand on en arrive à priver des agents d'un moment convivial dans les attachements avec la Direction, cela m'interroge.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne confirme pas puisque je ne suis pas informé. Je vais regarder ce point. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je vous remercie, Monsieur le président. Une remarque ou une interrogation sur le rôle que vont jouer les divers partenaires dans les commerces labélisés pour ce fameux Safe Place. On va faire un effort, Monsieur le président. On a déjà eu des interrogations dans cette séance à d'autres moments sur ce que l'on veut faire faire aux citoyens voire aux salariés de l'entreprise. Ni la police nationale, ni...

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne vous entends pas très bien.

M. BAZIN.- Si on fait faire aux citoyens ou aux salariés de l'entreprise ce que la police nationale n'est plus en mesure de faire, et si tout se reporte sur le citoyen, cela devient compliqué. Le monde est en train de changer. Je ne perçois pas les tenants ni les aboutissants de ce dispositif. Je ne comprends pas ce qui se passe, sauf si l'on veut faire des forces de police, qui sont aussi des forces de sûreté pour le bien-être de tous, des spécialistes de la répression. J'entends qu'il faut protéger les victimes de harcèlement voire de violence dans les transports et qu'un espace puisse leur être dédié pour leur permettre de reprendre leur souffle en attendant que les bonnes personnes interviennent, mais je n'arrive pas à comprendre ce déplacement de responsabilité porté sur les citoyens de France et de Navarre.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous l'avez bien précisé, je ne pense pas qu'il s'agisse d'un déplacement de responsabilité, mais d'offrir un lieu identifié comme un accueil bienveillant, au plus proche du lieu de l'agression ou de la menace. Il ne s'agit pas de se substituer. Ce n'est pas comme cela que la RATP envisage le sujet en tout cas.

Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Peut-on rappeler les règles de vote, notamment sur les remplacements. Apparemment, il y a eu un imbroglio la dernière fois.

M. LE PRÉSIDENT.- On les rappellera tout à l'heure.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Sur le dispositif Safe Place, je suis demandeur d'éléments complémentaires, notamment sur le lien entre les espaces labélisés et la RATP. S'il y a une agression dans le périmètre des transports, il serait bien que la RATP en soit informée. Si je suis un voyageur agressé dans les transports, je m'organise et m'oriente vers l'un des commerces labellisés, l'entreprise est-elle informée ? Quelle est la procédure entre ce lieu d'accueil labellisé et l'entreprise sur le traitement, l'information, potentiellement les suites à donner ?

Je me permets une remarque. J'entends que les salariés sont formés, mais le *turnover* des salariés est important dans ce type de commerce généralement. Comment garantir que des personnes formées seront en permanence présentes dans ces structures ?

M. LE PRÉSIDENT.- La question de la remontée d'informations à la RATP sur les agressions dont sont victimes ses voyageurs sur le réseau des transports est un sujet compliqué à cerner. Jusqu'à présent, on n'a pas vocation à recenser les agressions qui n'impliquent pas nos agents en tant que victimes ou auteurs, dès lors qu'elles se déroulent dans les transports. On est dépendant de la façon dont les victimes s'adressent à nos agents ou à l'institution, pour avoir des chiffres. On a parfois appris que des viols auraient eu lieu dans les enceintes de la RATP, par l'intermédiaire d'une plainte déposée, alors même que la victime ne s'est pas adressée à nous. On est en train de réfléchir pour documenter la qualité de ces chiffres. Pour les victimes qui iront dans les Safe Place, on aura plus facilement accès à l'information. En tout cas, on retrouve ces chiffres dans ceux de la police.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.es collègues,

Au cours des débats relatifs à la consultation de notre instance sur le projet de protocole transactionnel, rédigé dans le cadre de la médiation entre le CSEC et le CSE 2 RDS, afin de mettre fin au litige entre ces 2 entités, le représentant syndical de l'UNSA Groupe RATP, issu lui-même du CSE2 RDS, a, à 2 reprises, fait allusion à des actions en justice engagées par la CGT-RATP, tout en se gardant bien d'en expliquer les raisons.

Comme évoqué à cette séance du 16 novembre dernier, l'une des actions a été engagée à la suite du refus des élu.es gestionnaires du CSE 2 RDS de permettre aux élu.es de la délégation CGT de pouvoir accéder aux pièces comptables, comme à tout document administratif et comptable relatif au fonctionnement du CSE, comme le rappelle la chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt n°17-23157 du 07 novembre 2018. Il y est aussi notamment rappelé que l'éventuelle restriction de l'accès aux documents du comité d'entreprise ne pourra donc pas être décidée par les élus majoritaires au détriment des minoritaires. La règle devra s'imposer à tous, dans les mêmes conditions.

On ne sait pour quelle raison mais il apparaît que les élu.es gestionnaires du CSE 2 RDS ont changé de portage dans la mesure où, après la première audience et au travers d'une justification erronée, les élu.es de la délégation CGT se sont vu proposer des dates de rendez-vous pour accéder aux documents. Lors de l'audience du 07 décembre dernier, le juge des référés du Tribunal judiciaire de Paris a donc décidé de reporter l'audience au 1^{er} février 2024, en attendant la consultation des comptes par les élus CGT du CSE 2 RDS le jeudi 14 décembre prochain.

De plus, l'action juridique sur le fond engagée par la CGT-RATP concerne la nébuleuse VAXOS, qu'il s'agisse des statuts de ladite association, comme des délibérations adoptées en séance du CSE 2 RDS, permettant à ce dernier de transférer les fonds à cette association.

Il apparaît, à la lecture du jugement du juge des référés, en date du 28 novembre 2023, que ce qui a été pointé injustement comme un excès de formalisme de la CGT-RATP soit tout de même fondé.

Cette décision confirme le fait que la délibération du 28 septembre 2023 portant délégation de gestion des activités sociales et culturelles "n'apparaît pas conforme aux exigences des articles L.2312-78, R.2312-37 et R.2312-39 du code du travail". Et de rajouter : "cette situation constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser en ordonnant la suspension de ses effets". Par conséquent et en attendant que ce dossier soit traité sur le fond par le Tribunal judiciaire de Paris, le Tribunal ordonne la suspension des effets des délibérations portant délégation de gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC) à l'association VAXOS.

Il ressort que les parties prenantes dans la création et le fonctionnement de cette association VAXOS ont pris conscience que le plan ne se déroulerait pas sans accroc si certaines dispositions n'étaient pas modifiées. C'est pourquoi, à peine la décision de justice connue, qu'une liste d'élu.es a demandé la tenue d'une séance extraordinaire avec, à son ordre du jour, plusieurs points relatifs à la création d'une nouvelle association loi du 1^{er} juillet 1901, en vue de lui confier la gestion de ses activités sociales et culturelles. Ainsi, après décision majoritaire des élu.es du CSE 2 RDS, l'association VAXOSE (avec un E) est née, vraisemblablement un acte préparatoire à une confusion de fait entre ces 2 associations. Il n'est pas contestable que cette modification est une tentative de contournement de la décision du Tribunal judiciaire de Paris.

Pourtant, bon nombre de questions subsistent autour de VAXOS, avec ou sans E...

A titre d'exemple, il n'est toujours pas clarifié la dévolution des biens du CSE 2 RDS suite à sa dissolution, qu'entraînera, à date, le transfert du dernier lot dans le monde concurrentiel.

Il n'est toujours pas précisé de quelle manière les élu.es du CSE 2 RDS peuvent exercer pleinement leur mandat en matière d'ASC notamment en raison du transfert de l'intégralité du budget dédié à l'association VAXOS sans réelle possibilité de contrôler l'utilisation des fonds, ce que devient l'éventuel résultat positif en fin d'exercice budgétaire, est-ce qu'il reste au sein de VAXOS qui pourra l'utiliser à son gré ou sera-t-il restitué au CSE 2 RDS afin que les élu.es décident de son affectation, en le reversant soit au budget de fonctionnement soit en le réaffectant aux ASC de l'exercice suivant ?

Quid de VAXOS ? Est-elle ou sera-t-elle dissoute ? Si la réponse est NON, comment va s'articuler le fonctionnement des ASC du CSE 2 RDS avec deux associations dédiées ? N'y-a-t-il donc pas un risque de confusion entre VAXOS et VAXOSE ?

Nous suspectons que les engagements pris illicitement par l'association VAXOS et sur les fonds du comité soient repris tout aussi illicitement par l'association VAXOSE...

Comme évoqué au cours de la séance du 16 novembre dernier, la CGT-RATP et ses élu.es refusent de laisser les Activités Sociales et Culturelles des agents relevant du CSE 2 RDS finir entre les mains d'une association qui fonctionne de manière opaque.

Comme évoqué précédemment, la démarche engagée par la CGT-RATP a été présentée comme découlant d'un excès de formalisme.

Ainsi, les élu.es gestionnaires du CSE 2 RDS ont cru bon, dans leur amateurisme, de considérer que les priorités administratives se portaient d'abord sur la constitution de l'association VAXOS et de la convention la liant au CSE 2 RDS et n'ont pas considéré comme nécessaire de modifier leur dénomination à personne morale, peut-être pour brouiller les pistes !

Cet amateurisme semble avoir agacé le juge qui a considéré que le CSE 2 BUS MRB RATP, dénommé CSE 2 RDS Centre Bus, a donc valablement été assigné et les a condamnés à verser à la Fondation "Les Enfants du Métro" près d'1 million d'euros, à reverser le troisième acompte pour 2023 revenant à la Fondation, ainsi que 10 000 € au titre de l'article 700.

Cette décision bénéficie de l'exécution provisoire.

Monsieur le Président, Cher.es collègues,

C'est avec la même volonté de faire respecter un minimum de formalisme que la CGT-RATP a été amené à rappeler le respect des règles qui régissent le dialogue social au sein de l'entreprise lors de la commission de suivi de la PRE le 05 décembre dernier.

En effet, sur la forme, nous pensions que le suivi de l'accord avait d'ores et déjà été opéré le 12 juin dernier avec l'examen du bilan quantitatif de l'EPIC à l'occasion duquel la mise en œuvre de l'accord et l'application de ses dispositions ont été discutées. Du reste, l'article 8.2 de l'accord situe le suivi de ce dernier à mi-année, d'où notre étonnement.

Sur le fond, surtout, nous avons pris connaissance du document joint qui ne peut que nous interroger. En effet, ce document porte moins sur le suivi de l'accord tel que défini par son article 8.2 que sur des évolutions qui seraient apportées à l'accord lui-même et, si l'on devine bien, en dehors de toute négociation d'un avenant. Si telle est bien l'intention de la Direction, le procédé serait inacceptable.

Indépendamment de l'appréciation que nous pourrions apporter, y compris positivement sur certaines des évolutions proposées, il n'est pas possible de modifier un accord en dehors du processus qui a conduit à la conclusion de ce dernier, c'est-à-dire sans en passer par une négociation. Un accord ne peut pas être modifié à la volée, au surplus à la veille de l'engagement de la campagne salariale pour 2024.

Après avoir fait fi de son obligation de négociation avec les organisations syndicales dans le cadre de la prorogation des mandats des représentants du personnel, en lien avec l'échelonnement de l'ouverture à la concurrence du réseau de bus, c'est de manière totalement

décomplexée que la Direction de la RATP récidive en matière de remise en cause du droit de négociation des organisations syndicales. En l'absence de réaction des premières concernées, qu'en sera-t-il demain ? Qu'en sera-t-il une fois ce précédent accepté lorsque la Direction de l'entreprise procédera une nouvelle fois de la sorte avec des dispositions qui feront l'unanimité contre elles ?

Excès de confiance d'un Président Directeur Général, porté par une couverture médiatique vantant sa capacité d'apaisement du climat social ? Opération de sabotage en interne à la Direction Générale ? Quoi qu'il en soit, cette accumulation de remise en cause permanente des prérogatives des organisations syndicales laissera sans nul doute des traces dans les relations sociales alors même que d'importants chantiers, non sans conséquences sur le collectif de travail comme sur les conditions de mobilités des franciliennes et des franciliens, se présentent à nous.

Merci de votre attention.

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

M. LAMASSE.- L'UNSA a été interpellée à travers une déclaration. Je n'ai qu'un mot : nul ne peut plaider pour un procureur... "Inacceptable", "illicite", "opaque", il y a tellement de mots dans le dictionnaire que chacun choisit le sien.

Concernant l'association du CSE 2, j'ai beaucoup appris et j'ai encore plus appris dans un article de Mediapart qu'ailleurs. Je pense que d'autres articles de presse viendront compléter tout cela.

L'année 2023 s'achève, avec son lot de déboires pour certains et de réussites pour d'autres. Tant d'espoirs déçus, d'occasions ratées, d'actes manqués, mais aussi d'objectifs atteints !

Ce fut une année difficile sur le plan personnel, aux prises en plus avec une crise de valeurs syndicales locales que notre organisation n'en a peut-être jamais connu d'aussi violente dans son histoire.

L'engagement, l'adhésion, la confiance dans notre forme de syndicalisme par les salariés, a contribué à nous pousser vers la résistance devant l'ignominie portée par ceux qui ont eu du mal à accepter la diversité militante.

Je n'ai pas hésité une seule seconde à regarder en face, dans les yeux, l'innommable, alimenté par des pensées en mon sens imaginaires sur des militants racialisés, communautaristes aux revendications anti-entreprise.

2023, c'est aussi l'année au cours de laquelle la cogestion du Comité d'entreprise a dû faire face à la décision des élus du CSE 2 RDS de ne plus reverser leur participation des œuvres sociales au central.

La crainte du lendemain devant une ouverture à la concurrence confirmée du secteur de transport en surface est venue se conjuguer aux nouvelles possibilités des instances offertes par l'application des ordonnances Macron, pour encourager le CSE 2 à se lancer dans la création d'un Comité d'entreprise dédié.

Depuis, la cogestion pour UNSA Groupe RATP ne s'entend plus sous le même angle d'appréciations. Elle ne peut pas être dépouillée de la confiance et la transparence entre cogestionnaires, bien au contraire, cela doit être renforcé. Se mettre à l'écart de ces critères d'appréciations, constituera pour notre organisation syndicale un séisme irrévocable.

Ensemble, continuons à surmonter le doute suscité par les reniements, les renoncements. Un doute qui nous fait ressentir notre place dans ce monde professionnel, notre entreprise, non plus comme une chance mais comme une menace.

Un doute qui peut faire naître la peur. La peur de militer, de s'engager....

Un doute immense qui se nourrit de tout ce qui contribue à la détestation de soi.

Non, cette année 2023 n'est vraiment pas une année comme les autres.

En 2024, l'UNSA Groupe RATP souhaite changer les choses en solutions gagnantes positives, en amassant ensemble les graines de la réussite, libres ensembles.

Enfin, l'UNSA Groupe RATP souhaite à chacun de profiter des derniers jours de 2023 pour se ressourcer auprès des siens, en attendant une année 2024 porteuse de promesses en tous genres

Merci.

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

M. LARDIÈRE.-

L'année 2023 touche à sa fin, une année particulièrement difficile pour tous les agents et salariés de l'entreprise.

En effet, l'entreprise est de plus en plus anxiogène pour les salariés, la RATP est en constante évolution.

Les agents doivent s'adapter en permanence à cette transformation de l'EPIC RATP, et plus particulièrement pour l'encadrement qui doit les porter et les mettre en œuvre.

Le mal-être engendré par cette mutation met le personnel de l'entreprise en difficulté, en témoigne le taux d'absentéisme élevé.

Le personnel a besoin d'une ligne clairement définie pour pouvoir se projeter dans le Groupe RATP de demain.

Pour la CFE CGC Groupe RATP il est impératif de revenir à la règle des 3 S :

- Du Sens
- Du Soutien
- Du Suivi.

La CFE CGC Groupe RATP souhaite des excellentes fêtes de fin d'année à tous les agents et salariés du Groupe ainsi qu'à leurs proches.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur CHAGH ?

M. CHAGH.- Une réponse à la question relative à la restauration posée par M. TURBAN. S'agissant de la qualité et de la quantité, je suis d'accord, c'était comme cela au démarrage. Entre le temps de la mise en place et aujourd'hui, depuis septembre, la qualité et la quantité sont revenues à la norme. Une réclamation sur Picpus est arrivée hier, je suis en train de la traiter. Je répondrai à la personne qui m'a envoyé un mail sur la quantité et pas sur la qualité.

M. LE SECRÉTAIRE.- Pour la colonie de vacances, cela suit son cours et se remplit mais lentement. On essaie de maintenir le voyage. Effectivement, il en faut 12.

**III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA
SEANCE DU 8 NOVEMBRE 2023**

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons rappeler les règles de vote.

Mme FRANCIS.- Pour rappel, le CSEC est l'émanation des CSE. On privilégie donc le même CSE et la même organisation syndicale. S'il n'y a personne de la même organisation syndicale dans le même CSE, je prends quelqu'un du même CSE d'une autre organisation syndicale, et je choisis ensuite une personne d'un autre CSE et de la même organisation syndicale. L'UNSA perd souvent une voix parce que M. CHAGH qui appartient au même CSE que M. BUISSERET le remplace quand ce dernier est absent. Je pense que c'était le sens de votre question.

M. BEN ROUAG.- Lors de la séance du 29, j'étais absent. Logiquement, j'aurais dû être remplacé par un suppléant de l'UNSA et cela n'a pas été fait. Un suppléant UNSA n'a pas voté, alors qu'il aurait pu le faire à ma place. Il n'y avait aucun suppléant du CSE 2.

M. LE PRÉSIDENT.- On a rappelé les règles. Je n'ai pas en tête qu'une délibération s'est jouée à une voix près. J'ai bien compris que ce n'était pas l'objet de votre interpellation. Comme on est sous minute, je veux rappeler qu'il n'y a pas eu de conséquences. Cela permet de rappeler les règles.

Après avoir rappelé ces règles, qui pourra prendre part au vote de l'approbation du procès-verbal de la séance du 8 novembre, Anne-Lise ?

Mme FRANCIS.- Il ne faut pas hésiter à me le dire au moment où j'établis la liste. M. BUISSERET n'étant pas là, Monsieur CHAGH accepte-t-il de voter à sa place ?

M. CHAGH.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. ROUIJEL n'étant pas là, Madame AZEVEDO, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. NEGADI n'étant pas là, Madame KAÏS, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme KAÏS.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. GUIDEZ n'étant pas là, Monsieur JONATA, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. JONATA.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. DOMINÉ n'étant pas là, Madame GUEROULT, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme GUEROULT.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. QUIQUEMPOIS n'étant pas là, Monsieur TAGANZA, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. TAGANZA.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. DASQUET n'étant pas là, Monsieur MARQUES, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. MARQUES.- Oui.

Mme FRANCIS.- Si le compte est bon, nous avons 4 voix pour l'UNSA, 7 pour FO, 7 pour la CGT, 3 pour CFE-CGC, soit 21 votants.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (7) – UNSA (4) – CGT (7) – CFE-CGC (3)

→ Le procès-verbal de la séance du 8 novembre 2023 est approuvé à l'unanimité.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information-consultation sur le projet de plan de développement des
compétences RATP pour l'année 2024**

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

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

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le projet a fait l'objet d'une présentation devant la Commission formation qui s'est réunie le 7 décembre. Monsieur JONATA, voulez-vous nous donner lecture du rapport de la commission ?

M. JONATA.-

☒ **Rapport du président de la commission formation sur Plan de Développement des Compétences - Prévisions 2024 de la RATP**

La commission formation du CSEC a eu lieu le jeudi 7 décembre 2023 en présence de Mesdames Chabène et Canneva. Les élus les remercient encore une fois pour la qualité des échanges et la transparence portée dans cette commission. Cette commission sert de tremplin à la connaissance et pour cela nous vous en remercions.

Ce document "Plan de Développement des Compétences Prévisions 2024" de notre entreprise RATP offre une vue détaillée des stratégies et initiatives de formation envisagées pour l'année 2024, dans le contexte de défis majeurs tels que les Jeux Olympiques et Paralympiques, l'évolution vers une offre de service élargie et la préparation à l'ouverture à la concurrence.

Ce PDC dégage en plusieurs aspects pour 2024

1^{er} Volume de formation : En 2024, l'entreprise prévoit un volume total de 2 342 200 heures de formation, soit une augmentation de 11,5% par rapport aux prévisions de 2023. Les commissaires considèrent que, face aux enjeux futurs de l'entreprise avec une image fortement écornée par les schémas stratégiques, cette nouvelle posture puisse donner un souffle nouveau et une image plus responsable.

2^{ème} Investissement en formation : L'investissement prévisionnel en formation représente 6,34 % de la masse salariale, soit un montant de 142 millions d'euros, en hausse de 5,1% par rapport à 2023.

3^{ème} Nature des formations : Les formations se répartissent en trois catégories : internes (au sein de l'entreprise), externes (hors de l'entreprise) et intra-entreprise (pour un public interne RATP mais animées par un formateur externe). Ce positionnement donne plus de latitude à l'entreprise mais pose question quant à la capacité de l'entreprise à ingurgiter l'extérieur au moment où toutes les entreprises de transport se donnent au même schéma afin de ne pas rester à la traîne. Cela pose aussi la question du devenir des centres de formation de l'entreprise qui pour nous devront être renforcés au lieu d'être supprimés.

4^{ème} Objectifs du PDC : Le PDC se concentre sur 7 objectifs, les trois principaux représentant 87% des besoins en formation.

5^{ème} Durée moyenne de formation par salarié : Hors formations initiales, chaque salarié passera en moyenne 32 heures en formation en 2024, soit 1 heure de plus qu'en 2023.

En découle donc des enjeux Stratégiques et Opérationnels :

La formation reprend sa pleine place comme enjeu stratégique : elle est perçue comme un levier vital pour le développement des compétences, essentiel pour maintenir la compétitivité de l'entreprise face à la concurrence et pour répondre aux enjeux business.

Quant au PDC des salariés : En 2024, 62% du plan de développement des compétences est dédié au maintien et au développement des compétences, avec plus de 1 440 000 heures de formation prévues.

Pour l'accompagnement des parcours professionnels, la formation vise à aligner les compétences des employés avec les besoins stratégiques de l'entreprise, en créant des parcours de mobilité et en anticipant les évolutions liées au numérique et au digital.

Pour la Prévention de la perte de compétences et la transmission des savoirs, des actions sont mises en place pour anticiper la perte de compétences critiques et pour faciliter la transmission des savoirs entre générations. Plus de 25 000 heures sont consacrées à la transmission des savoirs pour former plus de 1 700 stagiaires en 2024.

Et puis, l'évaluation de la formation vise à mesurer leur efficacité et l'adéquation entre les besoins et les acquis des stagiaires.

Et donc plus de 7 800 heures de formation sont prévues en 2024 pour maintenir l'excellence de service, un aspect clé de la stratégie de la RATP.

A tout cela s'ajoute, une montée en puissance de l'activité managériale, plus qualitative, ambitieuse et responsable. Le manager CLE devra prendre toute sa place dans ce nouveau phasage et évolution, les commissaires entendent cela comme un changement d'orientation politique amorcé depuis quelques années sans rendement totalement identifié.

En conclusion, ce plan ambitieux reflète l'engagement de la direction générale et de sa cellule Formation à développer les compétences de ses salariés, cela en réponse aux défis importants de 2024, notamment en vue de grands événements et de la concurrence croissante dans le secteur des transports. La formation joue un rôle crucial dans la stratégie de l'entreprise pour améliorer les performances, assurer la qualité du service, et se préparer aux défis futurs.

En annonçant dans sa stratégie pour 2024 un plan aussi ambitieux, les élus espèrent vivement qu'il sera suivi sur le terrain dans les différents départements et unités, que la compétence soit globale et uniforme, ce qui donnera un atout complémentaire au professionnalisme des collègues.

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

Monsieur TONDUT ?

M. TONDUT.-

Monsieur le Président,

Pour la CGT RATP, la formation professionnelle est un investissement pour et sur l'avenir, et non un assujettissement aux besoins immédiats sans stratégie d'ensemble.

Comme vous l'écrivez, l'année 2024 sera sans conteste l'année des événements sportifs avec les JOP, couplée aux enjeux du Grand Paris, autant dire un contexte particulier

Une nouvelle fois nous constatons que les plans de formation ne sont jamais réalisés dans leur globalité : exemple en 2021, 80% de réalisé et 2022 un peu mieux mais en dessous des objectifs.

La CGT-RATP restera donc exigeante et attentive à ce que les départements travaillent à la mise en place d'un rattrapage important pour toutes les catégories, qui, compte tenu de la situation, n'ont pas pu bénéficier de formation ou d'un maintien des connaissances, si important et nécessaire à l'épanouissement professionnel des salariés.

L'année 2024 sera riche et intense en augmentant le PDC de 11,5% par rapport à 2023.

Quelle va être la stratégie de l'entreprise car l'offre de service n'est toujours pas atteinte et pour la maintenance le préventif devra être réalisé hors période JOP.

Le manque d'effectif dans tous les secteurs, pénalise les agents pour aller en formation.

Le PDC comme le porte son nom doit vraiment développer les compétences des agents et non les maintenir au point de vue réglementaire comme c'est souvent le cas dans certains départements.

La part toujours plus importante donnée au numérique (KAPSUL, classe virtuelle, e-learning et tutoriel vidéo) ne peuvent et ne doivent pas remplacer les formations en présentiel.

Pour la CGT-RATP, il s'agit là de supports de complément, qui, conformément à l'accord formation ne pourront être consultés uniquement que sur le temps de travail effectif.

Les jours et les horaires de formation doivent être adaptés aux contraintes des horaires atypiques de chaque agent comme cela est prévu dans différentes IG et non l'inverse comme c'est souvent le cas.

Oui, 2024 va être une année compliquée et tendue en termes de formations pour ceux qui doivent en bénéficier, ceux qui doivent l'organiser et ceux qui doivent la dispenser mais les agents sauront relever le défi comme nous l'avons toujours fait.

C'est ça aussi une entreprise publique, de service public, avec des agents attaché-e-s à la formation, base de nos qualifications.

Merci de votre attention.

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

M. CLEMENT.-

Monsieur le Président,

Les points importants prédéfinis énumérés étaient :

- *La formation*
- *Le maintien et le développement des connaissances*
- *L'accompagnement dans le changement et la transformation de l'entreprise*
- *L'évolution de la posture de forme vers une posture d'apprenants autonomes.*

Pour FO Groupe RATP la formation est un enjeu éminemment important pour la pérennité d'une entreprise à travers la qualité de son personnel, 'un élément majeur pour son attractivité ainsi que son positionnement concurrentiel.

Sans trop rentrer dans les chiffres, qui seront sûrement détaillés aujourd'hui, notons que ceux-ci peuvent être qualifiés d'exponentiels.

Les chiffres prévisionnels sont de : 142 millions d'euros d'investissements pour la formation, 1 494 salariés en formation par jour, 2,3 millions d'heures dispensées, 91 244 entrées en stage, 26 heures de formation par salarié ainsi que 38% de formation initiale.

Cette hausse peut s'expliquer par un recrutement massif, le niveau de l'offre demandé par la région ainsi que par les objectifs d'entreprise énoncés par notre PDG. Nous espérons que ces chiffres seront tenus, des paramètres seront bien évidemment déterminant pour qu'ils soient réalisés. Ainsi FO Groupe RATP souhaite que les directions d'unité opérationnelles jouent, ou puissent jouer le jeu, et espère aussi que les recrutements se transformeront en embauche ce qui n'est pas gagné au regard de la conjoncture actuelle qui ne touche pas, c'est vrai, que la RATP.

Pour finir FO Groupe RATP tient à remercier la commission formation transversale pour le travail effectué et l'excellent dialogue au sein même de celle-ci.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. On transmettra à M. JONATA, c'est cela ?

Monsieur OULD AHMED ?

M. OULD AHMED.-

Il n'y a pas si longtemps un membre de la direction nous demandait d'avoir un regard positif intégrant les difficultés grandissantes qu'apporte le nouveau paradigme qui se profile d'ici à 2024.

Très facile à dire quand depuis quelques années, nous, élus, subissons du regard et de notre présence en premier de cordée, la déconstruction d'une entreprise qui a fait notre fierté. Les choix et le façonnage nous apparaissent comme solution destructrice d'un concept qui n'a nulle image dans le monde professionnel.

L'UNSA Groupe RATP a dû être force de proposition, d'énergie et de bienveillance pour porter en contribution un savoir qui fait défaut à certaines strates. La formation pour nous est le premier élément de prévention à l'application du savoir.

Donc, croire que cela ne peut pas être un moteur dans l'amélioration des conditions de travail et du bien-être n'est qu'hérésie.

Ce PDC 2024 nous rappelle qu'une stratégie a aussi des limites, des limites imposées par un contrat avec le donneur d'ordre qui d'ailleurs fait aussi son cadeau de Noël pour certains, mais de travail et de compétence pour d'autres.

C'est ce budget 2024 qui rend crédible ce projet de PDC 2024 car derrière les chiffres de formation il y a aussi et surtout le coût qui n'est jamais porté au détail mais qui nous semble important et recevable d'une politique agressive et débordante d'enthousiasme.

2024 sera un nouveau tremplin pour l'entreprise qui devra justifier d'un professionnalisme porté par des agents des différents départements depuis des années. Face à la concurrence, seule la compétence fera la différence, ou du moins, espérons-le.

Avec le regard de clients à l'étranger où le Groupe RATP est arrivé avec parfois des ratés, comme la Toscane ou Londres, ou comme avec sa nouvelle filiale "phare" Cap Ile de France avec ses nouveaux biens. Et puis au-delà de sa BU RDS, ce sont les agents de SEM, de la Conduite, de la Maintenance, de SUR et les autres départements techniques, stratégiques et administratifs et industriels qui devront s'adapter aux nouveaux découpages.

Au-delà des données et de l'analyse du PDC 2024, la formation au sein de l'EPIC vit un bouleversement avec la disparition annoncée du NEF, le centre de formation historique du département Bus de la RATP. Un NEF qui avait succédé au CIP dans les années 1990. C'est un pan de notre histoire commune qui va donc se fondre dans l'ouverture à la concurrence. Mais sans attendre les futurs appels d'offres, cette institution se voit d'ores et déjà découpée en morceaux.

Si l'idée est intéressante car elle clarifie l'avenir pour certains, la gestion des dossiers en cours ou à venir mérite d'accorder au dialogue social une place prépondérante.

Le transfert des formations régulation au CRIV est un exemple à suivre avec une écoute mutuelle et un respect des interlocuteurs qui permet très rapidement d'aboutir dans l'intérêt des agents mais aussi de l'entreprise.

Inversement, le transfert de l'activité formation Tram du NEF vers la BU Tram s'annonce plus compliqué. Le dossier présenté initialement aux OS étant indigent, l'UNSA Groupe RATP a demandé un deuxième tour d'audience tout en formulant par écrit les questions en suspens.

Le directeur de la BU Tram nous a envoyé une fin de non-recevoir alors que notre démarche n'avait, là encore, qu'un objectif : la réussite du transfert de l'activité mais surtout du personnel concerné. Nous vous alertons, Monsieur le Président, car bien que concernant des activités et des agents du CSE 1 transférés vers le CSE 13, le directeur de la BU TRAM ne veut pas que ce dossier soit présenté en central et nous profitons de cette déclaration pour demander que le projet nous soit présenté dès que les concertations seront terminées. Ce sera l'occasion de s'approprier la problématique de la transition d'un département qui ne pourra se faire sans une implication de l'ensemble de l'entreprise.

Mais la vie ne s'arrête pas aux JOP, car l'entreprise continue de se préparer à une ouverture à la concurrence beaucoup plus compliquée au vu de la teneur du futur contrat. Ce sont donc des centres de formations et des formateurs qui sont dans l'inquiétude de leur projection professionnelle. Ce sont aussi des organisations syndicales qui ne s'étonnent plus du rendu de formation dans certains départements car le temps est largement réduit donc la rentabilité aussi.

En clair personne n'a jamais réussi à faire vite et bien là où le temps de bien faire pour maîtriser les éléments est nécessaire.

Pour un volume de formation tel que le dispose ce PDC certains diront que l'entreprise se donne les moyens d'être présente aux grands rendez-vous, et d'autres se poseraient la question de l'après car sans enjamber de mot, l'entreprise est responsable de cette perte d'effectif et donc de sa trajectoire prise en capitalisant ses intérêts.

L'UNSA Groupe RATP pose donc une motion positive avec des incertitudes à un accompagnement positif mais incertain si cela ne peut que déborder dans un contexte tendu. S'associer à cette politique ne peut que donner un autre élan à nos collègues mais attention aux ragots de couloir et à ceux qui feraient fi de la connaissance parce qu'eux même en déroge l'apport.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur OULD AHMED.

Avant de donner la parole à Mme CHABENE, j'ai noté deux points sur lesquels il est utile de revenir. Mis à part le point du NEF dont l'avenir est en lien avec l'ouverture à la concurrence, je n'ai pas en tête un objectif de fermeture de centres de formation, mais plutôt des objectifs de renforcement de leurs moyens. Qu'il y ait de la mutualisation, de l'optimisation à faire, là comme ailleurs, c'est vrai. Il n'y a pas de décision de fermer des centres de formation.

M. JONATA.- Cela évite les bruits de couloir, cela nous convient.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous faisiez allusion à des ragots ? Vous m'en parlerez à la pause. On ne va pas les mettre sous minute, mais cela peut m'intéresser.

Aura-t-on les effectifs qui correspondront aux besoins de formation ? Ne va-t-on pas sacrifier la formation à la production en cas d'insuffisance des effectifs ?

Je rappelle que la construction d'un budget tient compte du temps requis pour la formation. Dans le calcul des effectifs nécessaires, on prend des hypothèses d'absentéisme et de formation. Si les objectifs d'absentéisme sont tenus, il n'y a pas de raison que l'on n'envoie pas les personnes en formation parce qu'il y aurait une insuffisance de personnel disponible.

Madame CHABENE ?

Mme CHABENE.- Merci pour vos déclarations, pour les éléments que vous avez partagés et pour le soutien que vous nous apportez dans le cadre de l'exercice de nos fonctions, c'est très précieux. Cela nous permet de travailler sereinement, nous y tenons.

Je voudrais rebondir sur une remarque de la CGT relative à la réalisation des plans de formation. Vous évoquez le fait que traditionnellement, ils ne sont pas atteints dès lors qu'ils ont été prévisionnés. Je vous rejoins pour l'année 2021, cela correspond à la fin d'une période Covid qui a été compliquée à dépasser. Cela étant, sur ces deux dernières années, on était proche du 100 %. 97 % et 98 % me paraissent être des scores honorables. Si on les avait dépassés, on se serait posé d'autres questions. Je propose de se réjouir collectivement de la réussite de ces plans qui nous semblent structurants.

Je vous remercie collectivement de repartager dans cette instance le fait que la compétence est la colonne vertébrale de l'entreprise et qu'en situation de concurrence, ce sera notre principal différenciant. Je porte ce sujet de manière structurée depuis trois ans. Cela m'anime personnellement et professionnellement. L'année 2024 ne sera pas faite seulement des J.O., il y a d'autres enjeux. Le Grand Paris en est un, il y a une bosse à passer, il va falloir former massivement.

L'appareil formatif RATP est robuste, structuré pour absorber un tel niveau de charge. Quand ce n'est pas possible, dans certains cas de figure, on est amené à mutualiser nos forces, à procéder à des arbitrages qui nous conduisent parfois à investir dans une partie de l'appareil formatif externe. C'est le cas notamment sur la conduite bus ou par le biais de la taxe d'apprentissage. On a muni nos prestataires de bus écoles pour qu'ils forment des machinistes-receveurs pour le compte de la RATP. Ces mouvements dont vous n'êtes peut-être pas familiers nous permettent d'accroître notre force de frappe pour renforcer cet appareil formatif qui est très robuste par ailleurs.

Pour confirmer ce que dit M. AGULHON, on n'a pas de perspectives de fermeture de centre de formation, mais au contraire des perspectives de renforcement de l'appareil productif.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Vous dites que l'appareil de formation est robuste. Quand on voit le nombre d'heures au niveau de l'entreprise, cela dépasse largement, mais les formations se déroulent souvent en fin d'année. Les objectifs ne sont pas atteints dans les six premiers mois, alors que les demandes de formations sont actées pour l'année suivante. Une grosse partie des réalisations prévues dans les départements et l'entreprise devrait se faire de janvier à juin. Pourtant, on vit l'inverse, les formations se déroulent souvent en fin d'année. Vous dites que l'outil est robuste, mais il n'est pas normal de courir en fin d'année pour atteindre les objectifs des plans. 97 %, c'est bien, mais le plan n'a pas été réalisé.

Il y a les Jeux Olympiques et Paralympiques l'année prochaine. À la maintenance, les formations se déroulent parfois jusqu'à la mi-juillet. Je pense qu'il n'y aura pas trop d'impact pour les Jeux Olympiques. En revanche, la question se pose pour la période des Jeux Paralympiques, du 28 août au 8 septembre. Des formations ont été prévues. Seront-elles stoppées pour répondre aux contraintes en termes de présence des personnels ? Il a été demandé de poser ses congés en début d'année. La machine sera-t-elle arrêtée pendant une période, sachant que c'est la période à laquelle vous commencez à courir après les chiffres ?

Il y a de plus en plus de formations dans les lieux RATP avec beaucoup d'organismes extérieurs. On le constate de plus en plus dans nos départements. Comment l'expliquer ? Ce sont parfois des filiales qui forment les agents RATP. Pourquoi en est-on là ? Vous dites qu'il n'est pas prévu de fermeture. On a compris qu'en 2024 beaucoup de nouveaux agents seront formés. Pourquoi faites-vous le choix de payer des filiales pour nous former sur nos métiers ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Vous avez parlé du 100 % réalisé sur le plan de formation. Attention quand même, parce qu'en général il y a le prévisionnel et le réalisé, ils ne sont toujours pas en équilibre. D'autres formations alimentent parfois le PDC, et il y a souvent des écarts entre le prévisionnel et le

réalisé. On s'interroge toujours sur les reports à l'année suivante des formations qui n'ont pas été dispensées. Généralement, personne ne sait répondre à cela. S'il y a eu un prévisionnel, c'est que des formations étaient nécessaires. Certes, on est 100 % mais il faut étudier de plus près comment on arrive à ce taux. Certains items dépassent parfois les 1 000 % de formation !

À la maintenance, on n'est pas organisé pour pouvoir former à tous les besoins, comme au Grand Paris et à certains prolongements. On n'a pas les forces suffisantes en termes d'effectif ni les tuteurs qu'il faut sur le terrain puisqu'il faut réaliser l'activité. On vous a alertés à plusieurs reprises. C'est un plan ambitieux soit, mais la priorité a été donnée par l'entreprise aux J.O.. Il faudra toutefois beaucoup de temps avant et après les J.O. pour rattraper ce qui n'aura pas été fait pendant cette période. Là aussi, il y aura sûrement un sujet d'arbitrage entre la formation ou la production.

Enfin, j'aimerais attirer votre attention sur la situation d'un certain nombre d'agents de RDS et de MRB qui sont en délicatesse d'emploi pour trouver quelque chose. Les besoins sont forts dans un certain nombre de départements de maintenance. Il faudrait peut-être travailler pour que ces agents soient recrutés dans les départements, au lieu de les laisser vivoter de mission en mission, sachant que le besoin est exponentiel. À la maintenance, la BU RATP Infra a besoin d'une centaine de recrutements pour le Grand Paris pour mi-2025. Les enjeux sont colossaux. On entend parler de difficultés pour recruter deux ou trois agents, je pense qu'il faut étudier ce biais pour accompagner des agents sur des métiers un peu différents mais qui restent dans la maintenance et qui pourraient être intéressants pour eux.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Je voulais revenir sur une question que j'avais oubliée. Le PDC 2024 s'appuie sur les demandes effectuées. L'entreprise arrive-t-elle à faire des EAP voire des entretiens professionnels réguliers avec tout le personnel, ou avez-vous gonflé le nombre d'heures ? Des agents n'ont pas passé d'entretien professionnel depuis des années. Je me demande comment vous ressortez des chiffres. Dans mon Département, il arrive régulièrement que le nombre d'heures demandées soit surestimé. Êtes-vous en corrélation avec le nombre de demandes et les prévisions d'embauche et de formation à venir ? Le taux a-t-il été *surbooké* pour former plus qu'il a été demandé aujourd'hui ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TAGANZA ?

M. TAGANZA.- Merci Monsieur le président et merci aux élus pour cette introduction en début de séance.

Je n'ai pas eu le temps de préparer les dossiers correctement. Sur le document transmis par la direction, j'ai une question sur l'annexe 1, point 4 : accompagnement, redéploiement de personnel. J'aimerais avoir des explications sur le tableau et savoir en quoi consistent les heures d'accompagnement concrètement.

Mme CHABENE.- Vous avez demandé : pourquoi court-on en fin d'année pour rattraper les queues de plan parce qu'il faut absolument former ? Je vous rejoins sur un point que vous avez tous partagé pour 2024, l'enjeu est bien sûr de former, mais il est surtout de nous assurer que la réalisation sera à la hauteur des prévisions. Le sujet de la vigilance portée à la réalisation est également porté au niveau de la direction centrale, notamment parce que dans l'exercice de la vie série, le plus difficile est probablement de réaliser ce que l'on a dit que l'on ferait. On apporte un point de vigilance là-dessus.

Est-ce qu'on court en fin d'année ? C'est variable d'une nature de formation à une autre. En revanche, il faut avoir à l'esprit que l'essentiel de la formation RATP se fait en interne. Pour ne pas trop rentrer dans le détail de l'organisation des centres de formation, leur production se fait à 80 % entre janvier et juillet. Le gros de la formation se fait à ce moment. Pour le reste, on est plutôt

sur des natures de discipline plutôt *soft skills*, développement personnel, management. Y a-t-il une raison à cela ? Je ne sais pas vous répondre. Faut-il en tirer un enseignement particulier ? Je ne suis pas certaine. Tous les centres de formation ouvrent leurs sessions au maximum pendant le premier semestre.

Je l'ai vérifié cette semaine, le taux de réalisation RATP du plan 2023, puisqu'on est dedans, est de 96 % aujourd'hui. Pour ne pas rentrer dans des détails excessifs, les plans se clôturent le 10 janvier. Il reste encore du temps. Je ne suis pas convaincue que l'on atteindra les 100 %, on s'en reparlera au moment de la présentation du bilan. Telle que la trajectoire se dessine, elle sera plutôt autour de 98 %. C'est déjà une très grande réalisation compte tenu du volume d'heures qui était de 2 100 000 heures en 2023, ce qui est exceptionnel. Le pas que l'on fera en 2024, de 200 000 heures de plus que cette année, sera plus facilement absorbable parce qu'on aura déjà eu l'entraînement pour y arriver.

L'appareil productif ne sera pas arrêté pendant les Jeux Paralympiques, à ma connaissance. Le niveau de production de l'année prochaine sera peut-être ralenti dans certains centres, mais les centres continueront à tourner. Il n'y a pas seulement la production métier, mais tout le reste des formations qui sont aussi dispensées dans les centres de formation et qui continueront à avoir une vie série pendant cette période. Je ne sais pas si on sera à 100 % de taux de remplissage, mais l'appareil productif ne s'arrêtera pas, comme il ne s'est pas arrêté pendant le Covid pour maintenir de la continuité de service. Il n'y a aucune raison qu'il s'arrête même dans une vie plus dense en activités et en événements.

Vous évoquez l'écart entre les formations interne et externe, vous disposez des chiffres. La formation interne RATP représentera 82 % dans les prévisions 2024. Le reste sera de l'externe. La perception que tout se fait en externe est fautive dans les chiffres.

Quant aux prestataires qui travaillent pour nous, il y en a et on a besoin d'eux. Ils nous servent encore une fois de variable d'ajustement pour accroître notre capacité d'absorption de la charge. On ne les utilise pas sur tous les métiers, mais sur certaines disciplines. Je pense que quand vous parlez de filiale, vous faites référence à Systra qui vient former sur un peu de sécurité ferroviaire, un peu de circulation sur les voies. Systra nous envoie des formateurs mais les contenus sont les nôtres. En réalité, on va les chercher pour absorber un peu de géométrie de charge de temps à autre. Ce n'est pas le fonds de roulement, c'est l'épaisseur du trait en termes de volumétrie de charge.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que les EAP ne sont pas la seule source d'alimentation du besoin de formation. Des besoins peuvent être identifiés de façon collective par le métier. Le plan de formation n'est pas la seule addition des besoins exprimés dans les EAP.

Mme CHABENE.- Il y a les EAP et beaucoup d'autres manières de collecter des besoins en formation. Non, il n'y a pas de *surbooking*, de faux chiffres, pas d'incantation autour d'un fantasme sur un volume d'heures. Ce que vous voyez là est ce que l'on prévoit de faire et ce que l'on va s'efforcer de faire. On écrit ce que l'on fait, et on fait ce que l'on a dit. C'est la règle de base. Toute l'entreprise est mobilisée pour réaliser ce qu'elle a annoncé qu'elle fera, l'idée étant d'être au juste nécessaire des besoins en compétences. Cela ne ferait pas sens pour nous d'augmenter ces chiffres.

Vous l'avez dit, il nous arrive de ne pas toucher le 100 %. On n'a aucun intérêt à gonfler ces chiffres, puis à vous dire qu'on ne les a pas atteints. Au contraire, si on devait produire quelque chose d'artificiel, on réduirait la volumétrie. On continuera à former autant que nécessaire.

M. KERLEU.- Je vous ai parlé de cela. Un élément devrait vous interpeller : des EAP ne sont pas réalisés, et ils le sont parfois sans les agents. C'est le plus embêtant.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas un EAP.

Une dernière question portait sur les formations dédiées aux reconversions ?

Mme CHABENE.- Je vais coupler deux questions posées sur nos collègues de MRB et la ligne que vous avez qualifiée d'accompagnement, c'est libellé comme un objectif dans le plan. Ce sont toutes les heures de formation associées à des dispositifs qui permettront d'accompagner des salariés qui sont en situation de reconversion et de reclassement. Dans leur trajet professionnel, ils vont se confronter à cette situation clé, la formation est là pour les accompagner et leur permettre de s'armer, de s'outiller, de développer les compétences dont ils ont besoin pour la suite. Cela correspond à cette ligne. C'est spécifiquement dans le cadre de projets de changement. La formation tout au long de la vie professionnelle, c'est aussi dans ce plan. La mission de service public que l'on opère chaque jour ne peut se faire que si on est en capacité d'adresser la formation comme étant un levier au service de l'accompagnement et de la trajectoire professionnelle des collaborateurs tout au long de leur vie.

M. TAGANZA.- Historiquement, la RATP n'a jamais connu un redéploiement comme celui des Ateliers de Championnet. Pour nous, 1 225 heures pour un redéploiement de plus de 150 agents, dû à la filiale des AC, ce n'est pas assez.

Certes, ce n'est pas le sujet d'aujourd'hui mais c'est un peu lié. La mise en place de la filiale au 1^{er} avril était prévue depuis un moment. Je ne comprends pas pourquoi on a seulement 1 225 heures en 2024. On aurait dû prévoir plus d'heures, parce que cela fait huit mois que l'on a du mal à travailler sur un redéploiement. La direction de RDS nous dit que les formations sur le redéploiement sont difficiles.

J'espère qu'un jour, avec le secrétaire, on inscrira le redéploiement ou les AC à l'ordre du jour pour en discuter. C'est lié au PDC, 1 225 heures, ce n'est pas assez. En 2024, un redéploiement devra se faire avec plus d'heures.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un sujet que je suis personnellement, ligne à ligne, nom par nom. Je n'ai pas de commentaire à faire sur votre appréciation. Sachez toutefois que ce n'est pas un facteur limitant des heures de formation, si elles s'avèrent nécessaires. C'est un constat, c'est ce que l'on avait mis. On verra dans le bilan. Toute heure de formation jugée nécessaire pour accompagner l'un ou l'autre des collègues des AC vers MRF, Infra, M2E, et quelques fonctions support, sera mise en place. Cela fait partie typiquement de ce que l'on peut avoir prévu et que l'on est capable de déformer en fonction des besoins.

M. TURBAN.- Une réflexion sur la période des J.O., vous avez dit que les centres de formation allaient former. Je rappelle qu'il y aura des contraintes en plus sur les congés. Il est étonnant de voir qu'un collègue ira en formation, et qu'un agent sera contraint à ne pas prendre de congés pour qu'il roule sur sa ligne. C'est ma première interrogation.

Cela va peut-être freiner certains agents de partir en formation pendant cette période puisqu'il a été annoncé à certains endroits, que la formation ne faisait pas partie de la prime de 15 € bruts, donnée aux agents qui travailleraient pendant les J.O.. La formation ne rentrerait pas dans le périmètre car il faudrait passer une journée complète à son poste de travail.

Je n'ouvre pas un débat. Je voulais vous alerter sur ces éléments qui remontent du terrain.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DELAGE ?

M. DELAGE.- Pour compléter, le taux d'absentéisme autorisé sera de 20 % dans certains ateliers en juillet et août. Cela règle la question de la formation : il ne sera pas possible de se former en juillet et août dans certains ateliers.

J'ai une alerte qui concerne notamment les départements de la maintenance. On a fait une alarme sociale sur la question des entretiens professionnels non réalisés et les besoins en formation non remontés. Dans certains ateliers, des entretiens professionnels n'ont pas été faits depuis huit ans, des agents n'ont pas pu émettre de besoins en formation. Une grande transformation est annoncée pour certains de ces ateliers, notamment celui de Vaugirard où il y aura de gros travaux et où une réorganisation est en cours. Des agents auraient voulu émettre des besoins en formation. On a fait ce focus sur cet atelier mais en discutant dans différents centres, on s'est aperçu que plusieurs étaient concernés, soit il n'y a pas d'EAP, soit c'est fait sur un coin de table en sortant un classeur vite fait pour que l'agent choisisse. Ce n'est pas vraiment un EP, c'est seulement un choix qui est demandé. Je voulais faire une alerte sur les départements de maintenance. Attention à la manière dont cela se déroule. Je crains que les besoins réels ne soient pas remontés à l'entreprise. C'est une alerte.

M. LE PRÉSIDENT.- Bien noté.

Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- On ne parle pas assez souvent de l'apprentissage dans cette instance. Il serait bien que l'on en parle lors d'une séance ou que l'on ait une information sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela me donne l'occasion de féliciter toute l'entreprise : zéro apprentissage en 2016, 3,6 % en 2022, l'objectif est de 4,5 % cette année et on devrait finir à 5,1 %. Je sais quelle mobilisation cela représente pour les salariés qui s'occupent des relations écoles, les managers qui s'engagent dans les écoles, les personnels administratifs, les tuteurs qui encadrent les apprentis. Cela justifie que l'on en parle, d'autant que l'on le fait très bien à la RATP.

M. JONATA.-

🗳️ Avis sur le projet de plan de développement des compétences RATP pour l'année 2024

Les élus du CSEC réunis en séance ordinaire le mercredi 13 décembre 2023, doivent émettre un avis sur le projet du PDC 2024. A l'instar de 2023, 2024 est une année ouverte sur différents chantiers plus ou moins importants et qui nécessitent d'avoir un regard attentif sur son façonnage.

L'entreprise rentre de plein fouet dans ce monde de diversité concurrentielle avec des apports en connaissance qui devront être favorables à l'avenir.

Sans nulle doute le point test de cette maîtrise est lié aux grands événements sportifs. Les élus entendent et comprennent le besoin de cette évolution mais rappellent que les manquements accumulés font face, dès lors que le schéma devient plus opérationnel et important. Les chiffres montrent bien les besoins que l'Entreprise met dans la formation avec certainement une petite place aux côtés du PDG et de son directoire pour affiner les apports.

Donc plus de chiffres, plus de souhaits de concrétisation qui laissent un doute sur le réalisé venant couper les ex-certitudes des années passées.

Les élus estiment donc que cela sera une bonne chose en l'état pour l'entreprise mais demeurent dans le doute de sa crédibilité et de son réalisme.

Pour autant, on ne ferme pas les portes aux ambitions quand elles sont porteuses d'actes positifs. La formation devra reprendre toute sa place au sein de notre entreprise et devra garder une vision d'avenir plus positive et faisable.

*Pour toutes ces raisons les élus proposent au **vote un avis réservé.***

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (7) – UNSA (4) – CGT (7)

Abstention : CFE-CGC (3)

→ L'avis réservé est adopté à la majorité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Je propose de suspendre la séance, le temps de la pause déjeuner que je propose de prolonger jusqu'à 14 h 15.

Nous redémarrerons la séance avec un secrétaire de séance que nous aurons désigné, M. DOMINÉ ou Mme CLEUET, en attendant que M. SARRASSAT nous rejoigne pour la suite de la séance.

La séance, suspendue à 13 h 08, est reprise à 14 h 15.

M. LE PRÉSIDENT.- M. SARRASSAT nous avait informés qu'il aurait peut-être du retard pour la reprise de la séance de cet après-midi. Je remercie M. DOMINÉ qui dans l'ordre de "succession au trône" est le premier derrière M. SARRASSAT pour prendre le secrétariat de la séance.

Merci Monsieur DOMINÉ.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur les résultats du contrat IDFM

Tableau de bord T2-T3 2023

Monsieur Pierre-Louis AUBERT, responsable de mission – DPG/DD/IDFM

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été examiné dans la commission de Mme AZEVEDO à qui je donne la parole.

Mme AZEVEDO.-

☒ Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur les résultats du contrat IDFM – T2-T3 2023

L'intervenant pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 5 décembre 2023, était Monsieur AUBERT Pierre-Louis et nous le remercions pour sa présentation et ses explications.

Le trafic, au 2^{ème} trimestre 2023, est en augmentation par rapport au 2^{ème} trimestre 2022 de 4% dans tous les modes sauf à BUS, impacté par les grèves et les émeutes. Au 3^{ème} trimestre 2023, l'augmentation est plus timide de 2 % car le trafic est impacté par les travaux des JOP.

Les recettes, au 2^{ème} trimestre 2023 progressent de 5% par rapport au 2^{ème} trimestre 2022. Elles progressent également au 3^{ème} trimestre plus modérément de 1% car il manque, à date, des ventes Cartes Police et Sms Ticketing.

Les validations réseau de surface pour le T2 sont en dessous des résultats de 2022 impactés par les grèves d'avril, les émeutes de juin et un service qui n'atteint pas encore l'offre nominale. Le total des validations sur le T3 2023 progresse légèrement de 0,8% par rapport à 2022.

METRO :

Les indicateurs de production pour le métro sont en hausse sur le 2^{ème} trimestre 2023 par rapport au T1. Il est à noter une hausse de l'indisponibilité et des causes externes. Concernant le 3^{ème} trimestre, les indicateurs sont également en progression par rapport au T2 avec une augmentation des ajustements de l'offre et une baisse des autres causes.

Les événements marquants de ce 2^{ème} trimestre sont au nombre de 29. Les plus nombreux sont sur les lignes 1 et 7 pour des anomalies de voie, alarme système, odeur suspecte/dégagement de fumée et anomalie pneumatique. Ceux du 3^{ème} trimestre sont au nombre de 22. Les plus nombreux sont sur les lignes 14 et 4 pour alarme système par exemple.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 2^{ème} trimestre sur la régularité des intervalles aux heures creuses sont au rouge sauf sur la ligne 1 et 4 avec la même tendance pour le T3.

La performance du réseau aux heures de pointes sur le 2^{ème} trimestre 2023 a augmenté de 0,1 point par rapport au T1 et de 4,4 points pour le 3^{ème} trimestre par rapport au T2.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour le 2^{ème} trimestre sont au vert exceptés pour l'information voyageurs en cas de travaux pour les lignes classiques ; pour l'IV statique en situation normale à bord pour les lignes automatiques (1, 14) et les lignes classiques ; pour la propreté des stations pour les lignes automatiques et les lignes modernisées ; pour l'accessibilité et le respect des délais de remise en service des ascenseurs pour les lignes automatiques et les lignes modernisées ; pour la disponibilité des escalier mécaniques et trottoirs roulants ainsi que le respect des délais de leurs remises en service sur les lignes automatiques et modernisées ; pour la vente et la disponibilité des appareils de distribution pour les lignes modernisées ; pour la disponibilité des lignes de péage pour les lignes automatiques ; pour la sureté avec la disponibilité de la vidéoprotection sur les lignes modernisées. Pour le 3^{ème} trimestre, les indicateurs sont majoritairement au vert, exceptés pour l'information voyageurs en situation perturbée imprévue à bord sur les lignes modernisées ; pour l'accessibilité et le respect des délais de remise en service des ascenseurs pour les lignes automatiques et modernisées ; pour l'accessibilité et la disponibilité des escaliers mécaniques et trottoirs roulants sur les lignes automatiques et modernisées ; pour le respect des délais de remise en service des escaliers mécaniques et trottoirs roulants pour toutes les lignes ; pour la vente et la disponibilité des appareils

de distribution sur les lignes modernisées ; pour la sûreté sur la disponibilité de la vidéoprotection pour les lignes automatiques et modernisées.

RER :

Les indicateurs de production pour le RER A au 2^{ème} trimestre sont en hausse par rapport au T1 soit un résultat à 97,2 % de l'objectif du contrat. Les pertes de production sur le trimestre sont en baisse et s'élèvent à -2,8% avec une petite hausse des incidents voyageurs, des pertes externes et des difficultés SNCF. Au 3^{ème} trimestre les indicateurs de production remplissent 98 % de l'objectif du contrat et les pertes s'élèvent à -2% avec une légère hausse des causes techniques.

La production et la ponctualité du T2 ont été impactées par 15 événements marquants dont 4 installations fixes comme un problème de poste d'alimentation, 2 rails cassés et 1 fissuré et une grue rentrée en contact avec la caténaire mais aussi avec 10 incidents voyageurs dont 1 malaise voyageur, 4 accidents graves de personnes et 3 colis délaissés. Sur le T3, les événements marquants sont au nombre de 10 dont 5 installations fixes avec 2 problèmes de circuit de voie, 1 problème électrique, 1 problème d'appareil de voie et 1 rail cassé mais aussi avec 5 incidents voyageurs dont 3 accidents graves de personnes, 1 colis délaissé et 1 individu malade/blessé.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 2^{ème} trimestre sont au vert sauf sur le nombre de train dans le tronçon central en HP en co-responsabilité avec la SNCF et le taux de desserte des gares. Pour le T3, les indicateurs sont au vert sauf sur la ponctualité par axe-Axe tronçon Central et le taux de desserte des gares.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sur le 2^{ème} trimestre sont majoritairement au vert sauf pour l'information voyageurs dynamique en situation normale à bord malgré une petite augmentation du résultat de 0,1 point par rapport au T1 mais malheureusement en baisse sur le T3 de 0,7 point en sachant que les autres voyants sont au vert. Les indicateurs sur le contact voyageurs au T2 sont au rouge pour la qualité et le délai de contact en gare et station alors que sur le T3 les indicateurs sont tous au vert. Concernant l'accessibilité, 2 indicateurs sont au rouge au T2 qui concerne le respect des délais de remise en service des ascenseurs, des escaliers mécaniques et trottoirs roulants. Au T3, seul l'indicateur sur le respect des délais de remise en service des escaliers mécaniques et trottoirs roulants est au rouge. Les indicateurs concernant la vente avec la disponibilité des appareils de distribution et la disponibilité des lignes de péage ont tous leurs voyants au rouge que ce soit sur le T2 ou le T3. Pour finir, les voyants les indicateurs Sûreté sont tous au vert que ce soit sur le T2 ou le T3.

Les indicateurs de production pour le RER B s'améliorent pour le 2^{ème} trimestre 2023 par rapport au T1 et ressortent à 89,9 % de l'objectif du contrat. Les pertes de production sont de l'ordre de -10,1 % avec des causes importantes concernant les difficultés SNCF malgré une baisse par rapport au T1 et une légère hausse des incidents voyageurs. Les indicateurs sont également en hausse sur le 3^{ème} trimestre avec un résultat qui atteint 93,9 % de l'objectif du contrat avec des pertes de production en baisse à hauteur de -6,1%.

Les événements marquants de ce 2^{ème} trimestre 2023 sont au nombre de 16 avec 4 installations fixes dont 3 problèmes de signalisation et 1 problème de caténaire ; 6 incidents voyageurs et divers dont 3 accidents graves de personnes, 1 malaise voyageur, 1 colis délaissé et 1 arbre tombé sur la voie. La production et la ponctualité ont été impactées par 10 événements marquants sur le 3^{ème} trimestre avec 5 installations fixes dont 3 problèmes de circuit de voie, 1 feu déclaré aux abords des voies et 1 problème caténaire ; 2 incidents voyageurs avec 2 accidents graves de personne ; 3 autres causes techniques.

Les indicateurs de régularité ponctualité sont toujours en dessous des objectifs difficilement atteignables au vue des problèmes liés à cette ligne que ce soit pour le 2^{ème} ou 3^{ème} trimestre 2023. Il est à noter qu'un mécanisme de "remboursement voyageurs" a été mis en place (demande hors contrat) sous conditions si l'indicateur de régularité/ponctualité est inférieur à 80 % de l'objectif au contrat (renseignement sur le site internet de IDFM).

Les indicateurs de qualité de service hors transport sont majoritairement positifs sur le 2^{ème} trimestre 2023 avec 7 voyants en rouge. Une explication est donnée concernant le pourcentage au 1^{er} trimestre concernant l'IV statique en situation normale à bord pour un problème de plans non mis à jour mais cela reste un épiphénomène. Ces indicateurs remontent sur le 3^{ème} trimestre avec un également un constat de 5 voyants au rouge pour ce trimestre.

Concernant le réseau de surface BUS et TRAM

Les résultats du Tramway sont globalement bons en production et en ponctualité sur le 2^{ème} et 3^{ème} trimestre malgré quelques problèmes de matériel qui persistent sur le T1 et la rame brûlée sur le T6 avec sur le 3^{ème} trimestre des pertes externes qui s'élèvent à -2,1 %.

Les indicateurs de production de Bus en Site Propre sont en baisse sur le 2^{ème} et le 3^{ème} trimestre liés à des pertes externes pour des problèmes de circulation essentiellement sur les ronds-points pour atteindre sur le 3^{ème} trimestre le chiffre de -3,4%. Il est à noter également sur ce trimestre une augmentation d'indisponibilité de personnel non expliquée à date.

Les indicateurs de production de Bus Paris sont en baisse sur le 2^{ème} trimestre et stagnent sur le 3^{ème} trimestre. Les pertes externes les plus importantes sont liées à l'impact des émeutes et des JO et s'élèvent à -10,6% sur le 2^{ème} trimestre. Pour le Bus Petite Couronne les indicateurs sont en baisse sur le 2^{ème} et sur le 3^{ème} trimestre avec des pertes externes qui augmentent sur le 3^{ème} trimestre liées également aux émeutes et aux travaux. Le Bus Noctilien n'échappe pas aux mêmes tendances.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur RDS sont majoritairement avec des voyants en rouge sauf pour le groupe 2 et 3 du tramway que ce soit sur le 2^{ème} ou 3^{ème} trimestre.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sont tous au vert sur l'information voyageurs en situation perturbée imprévue, en cas de grève ou en cas de travaux que ce soit sur le 2^{ème} ou le 3^{ème} trimestre excepté sur l'IV en situation perturbée imprévue en station, et à distance qui correspond à un épiphénomène sur un transfert d'information entre le PCL et la PG. Pour l'IV dynamique en situation normale à bord, en gare et station et point d'arrêts, les voyants sont tous au rouge exceptés les groupes 2 et 3 du Tramway sur le 3^{ème} trimestre pour les gares/stations et points d'arrêts. Pour l'IV statique les voyants sont majoritairement au vert pour le 2^{ème} et le 3^{ème} trimestre sauf pour le groupe 2 et 3 du Tramway, le Noctilien et la Petite Couronne sur le 3^{ème} trimestre pour l'IV statique en situation normale en station et points d'arrêts. Les indicateurs sur le contact voyageurs sont majoritairement au vert sauf sur le BSP au 2^{ème} trimestre pour la sécurité et confort de conduite et la Petite Couronne pour les 2 trimestres sur le même item. Concernant la propreté, les indicateurs sont fluctuants et partagés pour le 2^{ème} et 3^{ème} trimestre. L'accessibilité reste au vert pour les 2 trimestres sauf pour la Petite Couronne. Après une amélioration globale des indicateurs de la vente au 2^{ème} trimestre, les indicateurs se dégradent légèrement sur le 3^{ème} trimestre pour les groupes 1 et 2 du Tramway et le Noctilien. Pour la Sécurité les objectifs sont pratiquement atteints pour le 2^{ème} trimestre sauf sur le groupe 2 du Tramway sur la disponibilité de la vidéoprotection en station et une dégradation sur le groupe 1 du Tramway pour la disponibilité des bornes d'appel sur le 3^{ème} trimestre ainsi que le groupe 3 du Tramway sur la disponibilité de la vidéoprotection en station.

Concernant SUR pour la Sécurité :

Au 2^{ème} trimestre 2023, il est à constater une baisse de -6 % des atteintes à l'encontre des voyageurs par rapport à la même période 2022 et -10% au 3^{ème} trimestre. Sur le réseau ferré la baisse est de l'ordre de -4% par rapport à 2022. Il est à noter, sur le 3^{ème} trimestre une hausse de 30% sur les atteintes sexuelles Sur les réseaux de surface, 530 faits ont été recensés ce 2^{ème} trimestre soit 14 % de moins qu'en 2022 sur la même période. A l'encontre des agents, 279 atteintes physiques ont été enregistrées. Elles diminuent au global par rapport à 2022 et se stabilisent sur le 3^{ème} trimestre. Les outrages et menaces baissent dans leur globalité (624 contre 662) sur le 2^{ème} trimestre et se stabilisent sur le 3^{ème}. Les atteintes aux biens diminuent également de -7% pour le 2^{ème} trimestre et se stabilisent sur le 3^{ème}.

L'activité du GPSR, sur le 2^{ème} trimestre, augmente son nombre moyen d'équipes par jour soit 99 équipes en moyenne contre 97 au 1^{er} trimestre 2022. Pour autant, elles sont 91 équipes au 3^{ème} trimestre contre 86 au 3^{ème} trimestre 2022. Le nombre d'individus interpellés diminue de -9% sur le 2^{ème} trimestre et de -14% sur le 3^{ème}. Le nombre d'individus évincés baisse de -18% sur l'ensemble des réseaux sur le 2^{ème} trimestre et augmente de +4% sur le 3^{ème}. L'activité contraventionnelle baisse avec -58% de Procès-Verbaux sur le 2^{ème} trimestre et de -22% sur le troisième.

La Sécurité-SUR voit un changement dans son modèle économique. À la suite d'une modification du contrat un nouveau mécanisme a été mis en application le 13 juillet 2023. Il y a un tarif à la main d'œuvre. C'est-à-dire qu'un volume horaire est appliqué sur chaque activité.

Pour le 2^{ème} trimestre 2023, il est à noter une augmentation de +11% par rapport à la même époque 2022 sur les signalements de colis délaissés sur les réseaux ferrés et une stabilité pour le 3^{ème} trimestre. Les équipages de cyno-détection d'explosifs sont en hausse de 36% soit 288 sollicitations au 2^{ème} trimestre 2023 et en hausse de 14% avec 296 sollicitations pour le 3^{ème} trimestre. Les délais d'interventions sont de 19 minutes sur le 2^{ème} trimestre et 20 minutes sur le 3^{ème}.

Le nombre de signalements issus du 3117/31177 a été de 2 401 (dont 176 pour alertes à caractère sexuel) pour ce 2^{ème} trimestre et de 2 393 pour le 3^{ème} trimestre (dont 160 pour alertes à caractère sexuel). 9 950 rencontres ont été réalisées par les agents du Recueil Social sur le 2^{ème} trimestre et 9 247 sur le 3^{ème}.

Concernant les réclamations pour les relations clients :

La volumétrie de réclamations téléphoniques sur le 2^{ème} trimestre est de 21 650 contacts. La volumétrie des courriels pour le 2^{ème} trimestre est de 10 178 contacts et de 8 935 contacts pour le 3^{ème}. La volumétrie des courriers est de 1 857 contacts pour le 2^{ème} trimestre et de 1 990 contacts sur le 3^{ème}. Le délai moyen de réponse pour Twitter est d'1h32 pour le 2^{ème} trimestre et de 1h45 pour le 3^{ème}.

Pour finir, la Commission demande à l'intervenant :

- Si la baisse des titres physiques est compensée par les titres dématérialisés ? (Tendance en volume)
- Quel est le taux de fraude constaté ? (Selon les réseaux et lignes)
- Au même titre que le RER, quel est le nombre de colis délaissés sur le métro par ligne ?
- Pour le 4^{ème} trimestre la commission demande un focus sur le remboursement des titres (Quoi ? comment ? Combien ?)
- Lors de la Commission un chiffre semblait faux concernant la volumétrie de réclamations téléphoniques sur le 3^{ème} trimestre. Quel est le chiffre exact ?

Merci de votre attention.

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

Monsieur BERGEAUD

M. BERGEAUD.-

Le suivi du contrat pour les deuxième et troisième trimestres 2023 montre que le redressement se poursuit. Lentement mais sûrement, tout en restant encore éloigné de l'année 2019, année de référence. Le RER A est le bon élève suivi par le Tram, le Métro, le RER B puis très loin par le réseau Bus qui se distingue en étant toujours le dernier de la classe, tant en termes de production que de trafic.

Lors des précédentes présentations, les élus UNSA Groupe RATP s'inquiétaient au regard des résultats du métro et s'interrogeaient si ce mode n'allait pas suivre le triste exemple du Bus et du Tram. Nous attendions ce bilan afin d'en faire, ou non, le constat. Force est de constater que la reprise du recrutement au sein de MTS a corrigé les résultats ou du moins une partie.

Côté Bus ? c'est plus compliqué car ce mode était sinistré et les embauches nombreuses n'ont pas permis d'observer un résultat notable avec même une dégradation sur le troisième trimestre.

Si les pertes pour causes internes sont en baisse, les autres causes nous impactent durablement et paradoxalement la RATP se retrouve pénalisée pour des motifs externes aux choix de la direction.

Embouteillages, travaux sur la voirie, objets abandonnés, malaises voyageurs (pour lesquels la mise en place d'une expertise va tout régler) sont autant de causes pour lesquelles nous ne pouvons que subir. Sous prétexte de développer les modes de transport alternatifs, les transports en commun et nos clients-voyageurs sont les principales victimes de choix politiques hors sol.

En revanche, il est une cause de perte qui interroge : celle concernant le matériel. On nous avait promis monts et merveilles avec l'arrivée de matériel dernière génération au gaz ou l'électricité. Moins de pannes, moins de maintenance mais dans les faits rien ne change, c'est toujours 0,20 ou 0,30 % de pertes. Si ! une chose a changé : la fusion MRB/BUS s'est accompagnée d'une réduction des effectifs maintenance, la filialisation des AC a de son côté désorganisé une partie de la formation des mainteneurs.

Pendant ce temps-là, la lune danse avec les étoiles des lubies écologiques bien éloignées de la réalité mais proches des taxes nouvelles...

En tant qu'élus de l'instance, nous attendons plus d'analyse de la part de la direction et que cette dernière nous propose un plan d'actions réaliste et efficace.

Rappelons que la franchise pour cause interne pour le réseau Bus est de 0,15 % soit moins que les seules pertes pour indisponibilité de matériel.

Autre point d'inquiétude récurrent : le sort réservé aux escaliers mécaniques et aux trottoirs roulants. Mois après mois c'est toujours le même constat : les objectifs ne sont jamais atteints. Pourquoi ? Là encore pas d'étude et d'analyse. Pas de proposition de plan d'actions. La direction constate et basta.

Plus globalement c'est le contrat qui interroge. Comment accepter de porter la responsabilité d'événements extérieurs impactant notre rémunération comme les pertes externes ? Comment accepter des indicateurs avec des objectifs si élevés qu'il est illusoire de les atteindre ? Comment accepter une franchise inférieure à nos meilleurs résultats ? Autant d'interrogations qui nous font dire que ce contrat tel qu'il a été signé était un piège dans lequel la direction est tombé.

Ce contrat devait être gagnant/gagnant malgré une rémunération sans marge de l'opérateur de transport. La négociation à venir sur le futur contrat devra tenir compte des conséquences du contrat 2021/2024.

Avec une question : faut-il tout accepter ? Notre statut d'EPIC, pour l'instant, ne devrait-il pas être protecteur ? Notre actionnaire, l'Etat, qui vient de nous doter de 50 millions d'euros d'aide "Covid" doit aussi nous protéger vis-à-vis de l'autorité organisatrice ou alors exprimer clairement sa collaboration avec la Région et en assumer ouvertement les conséquences.

Aujourd'hui, la dette de l'EPIC atteint des sommets et compense les difficultés d'investissements d>IDFM qui pourtant est à l'origine du transfert du financement du PQI majoritairement sur ses charges.

A la décharge de la Région et comme notre PDG l'a souligné dans une récente interview : "Nous payons quarante ans de sous-investissement dans les transports". Les milliards déjà engagés permettront un rattrapage avec les prolongements de ligne et l'ouverture des projets du Grand Paris Express malheureusement après les jeux olympiques.

Pour l'UNSA Groupe RATP, au-delà du suivi du contrat qui nous informe des difficultés, la non-atteinte des objectifs doit nous interpeller sur la nature même de ces derniers. Les excellents résultats du RER A montrent notre capacité à exploiter une des lignes les plus importantes au monde. Inversement, l'impossible redressement du RER B démontre qu'une exploitation unique pourrait être un catalyseur de progrès. Bien évidemment notre efficacité du A devrait servir d'exemple pour le B et qui mieux que la RATP pour relever ce défi ?

Au final c'est la structure et la philosophie du contrat à venir qui doivent être repensées à l'aune du contrat 2021/2024.

Un regard positif peut être porté, à condition que de votre stratégie ne ressorte pas une image négative encore.

L'analyse du prochain contrat fera la transparence sur les choix de chacun : IDFM comme RATP.

Merci.

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

M. HONORÉ.-

Le second et le 3eme trimestre de l'année 2023, viennent confirmer une tendance déjà perceptible au 1er trimestre 2023, celle d'une plus grande conformité au contrat dans le cadre d'un retour progressif à l'offre nominale, pour l'ensemble des modes de transport.

Tout au plus cette tendance de fond est-elle à pondérer suivant les réseaux pour des motifs connus, grèves, travaux des JOP, émeutes, sous investissements, infrastructures ou matériels en fin de vie.

Les recettes progressent, les validations aussi, même si elles subissent les mêmes circonstances.

Au métro l'offre est en place, seule la régularité aux heures creuses est à améliorer, faute d'effectifs suffisants, l'heure de pointe étant privilégiée... L'entreprise ne payerait-elle pas ici son retard dans les recrutements ?

Hors transport, l'IV, l'accessibilité, la propreté et la sûreté sont au niveau attendu.

2 exceptions, l'IV en cas de travaux sur les lignes classiques et celle en situation perturbée à bord des lignes modernisées.

Au RER, la production progresse, la ligne B restant très impactée par les travaux SNCF et le retard d'investissements sur les matériels roulants d'où une régularité qui reste du domaine incantatoire.

S'agissant des indicateurs hors transport la situation reste contrastée, malgré une tendance à l'amélioration.

FO Groupe RATP rappelle que les RER A et B, lignes les plus fréquentées d'Europe continuent de subir au quotidien une saturation due à 40 ans de sous investissements dans les transports publics de la part de l'Etat et de la Région.

Sur le réseau de surface, le tramway tire son épingle du jeu, même si le matériel "à la corde" du T1 n'aide pas.

Les réseaux d'autobus ont vu leur production entravée par l'incivilité (ah, le code de la route), les émeutes et les travaux des JOP.

Hors transport, l'IV dynamique dénote des autres indicateurs plutôt bien orientés. L'entreprise cumule les difficultés, zones d'ombre, délestages municipaux, matériel hors d'âge.

A l'impossible nul n'est tenu...

La sécurité de notre réseau semble s'améliorer pour les voyageurs comme pour les personnels même si pour FO Groupe RATP cela demande à se confirmer au regard de l'insécurité patente de l'IDF et de l'accroissement de l'activité du GPSR.

Enfin comment parler du contrat IDFM, sans évoquer le "RATP bashing" organisé par la Présidente de Région et ses complices ?

De l'avis même des interlocuteurs de l'entreprise en charge du contrat, la compétence "transport" est bien présente à IDFM...

Dès lors, pour FO Groupe RATP, il ne peut s'agir que d'une basse tentative de la part d'une autorité organisatrice aux abois d'exister dans les médias à nos dépens, pitoyable !

A cette campagne de dénigrement FO Groupe RATP oppose les éléments suivants :

Les lignes de métro en question, sont équipées de matériels qui, même rénovés, sont pour certains en fin de vie, 56 ans pour les plus anciens.

Le niveau des effectifs à la conduite est la conséquence de la productivité exigée par IDFM, et de la réduction de l'offre issue de la période COVID demandée par la même Autorité Organisatrice...

Même en redoublant d'efforts en 2023 pour être au rendez-vous des JOP, former un conducteur de métro prend au bas mot 4 mois, c'est le prix de la sécurité ferroviaire !

Enfin, le sous-investissement dans les transports publics depuis les années 70 porte majoritairement la couleur d'une famille politique, celle de la Présidente de Région (depuis 1976, la droite a passé 29 ans à la tête de la région). Mme la Présidente il faut savoir assumer son héritage.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Ma question est en lien avec le sujet abordé lors de la séance d'hier. Il me semble avoir compris que la signature de l'avenant a une contrepartie, à savoir l'amélioration de la régularité sur cinq ou six lignes de métro. Mme PÉCRESSE le présente ainsi dans la presse. Elle met une certaine somme d'argent sur la table mais demande en contrepartie à la RATP d'améliorer la régularité.

M. LE PRÉSIDENT.- Il a été longuement dit hier que cela ne figurait pas dans l'avenant, que c'était un effet d'annonce de presse. Tout le monde a été clair, cela ne figure pas dans le texte.

M. GAUTHERON.- Pour autant, c'est une question mise sur la table par la présidente de l'autorité organisatrice. Dans le cadre des relations apaisées entre la RATP et l'autorité organisatrice, quel est le plan d'action envisagé ?

M. LE PRÉSIDENT.- Revenir à l'ordre.

M. GAUTHERON.- On entend qu'il y aurait une amélioration des recrutements des conducteurs de métro et des machinistes-receveurs. Pour autant, dans les tableaux de bord, les sorties d'effectifs ne sont pas négligeables. À RDS, 2 400 recrutements devaient être annoncés. Dans le premier document sur la prévision du budget 2024, il était indiqué que le plan de recrutement était réalisé à 75 % et qu'il devrait pratiquement l'être en totalité en fin d'année. Pourtant, si on diminue un peu les 2 400, que l'on se base sur 1 700 à 2 000, et que l'on retire les 1 100 sorties d'effectifs de RDS depuis le 1^{er} janvier 2023, on n'est pas à zéro mais on n'arrivera pas à 2 400. Le problème est identique au métro avec beaucoup d'effets d'annonce sur le recrutement.

Les élus des secteurs concernés me contrediront si je dis une bêtise, mais en sortie de formation il semble que l'on est loin du 100 %. Les séries doivent être de huit ou dix personnes, or on considère que ce sont déjà des promotions gigantesques si elles accueillent cinq personnes. Entre les effets d'annonce de l'autorité organisatrice et ceux de la direction de l'entreprise, on n'arrive plus à savoir où on en est.

En termes de personnel disponible sur le terrain, j'entends qu'il y a un impact des arrêts maladie sur la non-production, mais les arrêts maladie ne sont pas seuls à avoir un impact. Il serait bien qu'une note complémentaire nous précise, quand l'exercice sera fini, ce que l'on entend par "indisponibilité de personnel", ce qui relève de l'arrêt maladie d'une part, et de la non-production en raison d'un manque de personnels embauchés d'autre part. Cela doit faire partie du débat.

J'ai deux autres questions de compréhension à poser. À partir de l'année prochaine, d'énormes travaux sont prévus sur la voirie de Paris intra-muros dans le cadre de la préparation des J.O.. Comment est-ce traité dans le contrat ? Existe-t-il un avenant ou est-il prévu de neutraliser cela dans les tableaux de bord et dans les pertes ? Si j'ai bien compris, les travaux de voirie commenceront entre janvier et mars et pourront se poursuivre jusqu'en octobre dans certains secteurs.

Comment est prise en compte l'impossibilité de valider les titres de transport dans le cadre de l'amélioration des infrastructures ? Je prends l'exemple de La Défense où les tripodes sont remplacés par des nouvelles portes de validation. Depuis trois ou quatre semaines, des petites bornes sont situées sur le côté et n'empêchent pas les voyageurs de passer s'ils ne valident pas leur titre. Ces situations sont-elles prises en compte dans la maquette financière et la rémunération de l'entreprise ? La validation n'est pas comptabilisée si les voyageurs passent sans valider leur titre. Comment est-ce pris en compte dans le contrat ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Je valide ce que je viens d'entendre. À un moment, on était dans le brouillard s'agissant des acteurs périphériques de la RATP, notamment pour ses comptes. Il va falloir que l'entreprise se rapproche sérieusement de la majorité de gauche de la Ville de Paris, qui n'arrête pas de contrarier la circulation parisienne. L'association des usagers monte souvent au créneau, je pense que la RATP devrait l'accompagner dans cette démarche parce qu'on perd en production. Cela participe au RATP *bashing*.

On a croisé la présidente de la Région hier à la RATP. On n'a pas manqué de soulever ce qui a été dit. On aurait aimé être plus nombreux avec les autres organisations syndicales pour que cela ne puisse pas apparaître comme une démarche personnelle, parce que ce que l'on dit est partagé par chacun.

S'agissant de la présentation des comptes de l'entreprise, je ne comprends pas. On est le seul pays où certains ne se réjouissent pas quand on dit que l'on donne de l'argent. Personnellement, je dis que ce n'est pas suffisant, et que quand on donne, c'est donné.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Qu'est-ce qui pourrait expliquer le fait que les tableaux de bord soient en rouge s'agissant du redémarrage des escaliers mécaniques et trottoirs roulants aux deuxième et troisième trimestres, ainsi que sur les appareils de contrôle et de vente ? Est-ce dû au nouveau système de remontée des chiffres ou à un problème de terrain ?

Quand je vois qu'il y a une meilleure régularité sur les deuxième et troisième trimestres sur le RER B, je suis impatient d'avoir les chiffres du quatrième. Entre le matériel qui doit être renouvelé et qui est en retard de livraison, et les reprises de chantiers qui ne se font pas dans les temps le lundi, quel est votre plan d'action ? Les usagers du RER B méritent mieux que cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais commencer par la question sur l'offre et ce qui fait qu'on ne la réalise pas complètement. C'est par l'intermédiaire d'un avenant début 23, qu'IDFM et la RATP ont décidé de revenir à l'offre nominale d'avant Covid sur les lignes de métro, sauf sur deux lignes.

M. AUBERT.- Celles durablement en travaux, la 4 et la 11.

M. LE PRÉSIDENT.- Les déclarations d'IDFM à l'issue de son Conseil d'administration de la semaine dernière font référence à cet engagement de revenir à ce niveau d'offre.

Deux grandes causes ont été mentionnées dans les déclarations et font que l'on n'y est pas encore, même si on est en amélioration par rapport au niveau d'offre de l'année dernière en 2022. À force de dire que l'on n'est pas au rendez-vous, on oublie... C'est très français, au même titre que ce que vous dites, quand on donne de l'argent, on oublie de dire merci, même si ce n'est pas suffisant. On se focalise sur la dernière marche à franchir en oubliant celle qui l'a été depuis 2022. Les deux grandes causes sont des causes externes et d'autres dites "de personnel".

Pour le ferré, les causes externes sont en partie matérielles. Ce sont celles que vous avez évoquées, Monsieur KERLEU, mais elles sont minoritaires.

Parmi les deux causes principales, il y a les colis délaissés. La situation se détériore depuis le 7 octobre, et ne s'arrange pas sous deux effets. Le nombre de colis délaissés qui sont déclarés suspects augmente. On peut en comprendre les raisons. La mobilisation des services de déminage étant de ce fait plus longue, cela rallonge nominalement la durée de chaque incident.

Par ailleurs, alors que l'on comptait sur un renforcement du nombre d'équipes cynophiles, une nouvelle législation d'homologation des chiens est intervenue et réhausse le niveau d'exigence demandé à ces chiens qui devront être plus polyvalents sur des types d'incidents en vue des Jeux Olympiques. Alors que l'on demandait le renforcement du nombre de ces chiens, le nombre de chiens homologués a un peu diminué.

Au total des deux phénomènes, on augmente moins le nombre d'équipes cynophiles qu'espéré. On espère revenir à un chiffre efficace à partir d'avril. La deuxième cause, ce sont les malaises voyageurs qui se multiplient dans certaines circonstances, en conséquence de la sur-sollicitation des transports. Ce sont les deux grandes causes.

Sur les causes dites "de personnel", on va avoir recruté plus de 2 400 conducteurs cette année à Bus. On a plus que réalisé le plan de recrutement à Bus. Ce qui nous enfonce, c'est le niveau d'absentéisme qui est bien plus élevé que celui notifié au budget. Apparemment, il y a une ambiguïté entre recrutement et embauche. Le recrutement se ferait en entrée de formation et l'embauche en sortie de formation. Pour moi, un recrutement correspond à une personne qui est à l'effectif, formée et disponible. C'est ma définition d'un recrutement. Que ce soit pour les conducteurs de bus ou de métro, on n'essaie pas de complexifier la situation en donnant les chiffres d'entrées en formation. Ce qui nous importe, ce sont les personnes formées et à pied d'œuvre.

Sur le métro, il n'y a pas de déficit de personnes formées. Il y a eu deux effets. Vous le savez, il y a cinq périodes de mobilité dans l'année à MTS. Vous devez signer votre nouvelle ligne et pendant ce temps, vous n'êtes pas disponible sur l'ancienne ligne ni sur la nouvelle. Un champ de mobilités qui a eu lieu en novembre nous a perturbés sur la disponibilité des conducteurs de métro. MTS est en discussion pour qu'en 2024, il n'y ait plus que deux mouvements de mutation, le premier de janvier jusqu'aux J.O.P. et le second après.

Il y a également le phénomène de l'absentéisme, en particulier à partir du vendredi et du samedi -on le constate depuis plus d'un mois-, or ce sont les jours où le trafic du métro est le plus important par rapport à la semaine. C'est un effet Covid. Il y a la conjonction d'une fréquentation plus importante le samedi, vis-à-vis de laquelle avec IDFM on n'a pas encore ajusté l'offre de service, et moins de personnel disponible que prévu. Malgré la réserve et toute sa mobilisation pour compenser ce phénomène, cela ne suffit pas pour l'instant.

Je n'en dis pas davantage sur l'absentéisme. Il est au-dessus du budget et on n'arrive pas à le juguler comme il faudrait. Cela pénalise énormément.

Sur les travaux, le président a invité M. Belliard, qui doit être l'adjoint aux transports de la Mairie de Paris, à faire un parcours avec lui sur une ligne de bus. Cela a été effectué et a conduit à l'organisation de rendez-vous tous les trois mois entre la Mairie de Paris et la RATP pour partager les effets que l'on constate sur ce type de pertes externes. J'ai retenu un chiffre très agrégé : il y a quatre ou cinq ans, la vitesse commerciale était de 16 km/h, elle est cette année de 11 km/h. Ce n'est pas la faute du personnel. Ce chiffre a amené la RATP à contacter la Mairie de Paris, le dialogue a été enclenché.

M. AUBERT.- Merci pour le compte rendu de la présidente parce qu'il n'était pas évident de résumer deux trimestres.

Sur les questions adressées, les trois points seront traités. On a bien noté le focus que vous demandez pour la prochaine commission, ce sera fait. Je vous propose de répondre simultanément aux autres questions, sauf si vous avez besoin des réponses avant.

Sur les travaux, dans la perspective des Jeux Olympiques et Paralympiques, les travaux démarreront bien avant. Les échanges avec IDFM ont débuté pour travailler sur des adaptations au contrat afin de tenir compte de cette période particulière. Dans le contrat, il n'y a pas les Jeux Olympiques et Paralympiques. Cet événement étant considéré comme exceptionnel, il y aura des exceptions au contrat. On travaille avec les équipes de la RATP, à une documentation de tous les effets, sur les réfections, sur les pénalités, sur les indicateurs de ponctualité et régularité, et sur l'ensemble des indicateurs de qualité de service hors transport.

Pour la RATP, il n'y aura pas de préjudices relatifs à la validation à La Défense. Pour ce contrat, on est intéressé par le réseau de surface. C'est sur ce dernier qu'il y a un mécanisme d'intéressement aux recettes directes et aux validations.

S'agissant des appareils translateurs, dans les indicateurs du contrat il y a beaucoup de fluctuations qui sont des démérites qui tiennent à une, deux ou trois mesures. On partage cela avec les membres de la commission. On essaie de prendre un peu de hauteur. On rappelle les chiffres du contrat précédent pour constater la progression, montrer que nos équipes sont là, que nos méthodes de maintenance s'adaptent, et que l'on fait de mieux en mieux. Il ne faut pas avoir une analyse en creux ou en bosse, mais étudier cela sur la durée. On a partagé ce point avec les membres de la commission.

Rappelons-nous que sur la qualité de service sans transport, l'esprit du contrat est une espérance nulle. Depuis deux exercices, on dégage un bonus. On pense pouvoir encore le faire cette année. Cela nous paraît normal mais dans l'esprit du contrat, on visait zéro. Cela peut paraître anormal à notre autorité organisatrice. Elle peut se dire que certains indicateurs contractuels négociés nous

placent continûment dans le rouge et d'autres dans le vert. On sait gérer cela avec les équipes en demandant une surperformance dans le domaine du RER A. On peut toutefois en avoir une lecture différente quand on est de l'autre côté du contrat.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- J'entends que c'est tellement peu que c'est ce qui fait changer. C'est mon département qui s'en occupe. Aujourd'hui, plus aucun trottoir roulant n'est fait par la RATP, tout est sous-traité. Je trouvais surprenant que les trottoirs roulants et les escaliers mécaniques soient au même niveau. En fait, ils ne sont pas meilleurs que nous. C'est la réflexion que je m'étais faite.

M. AUBERT.- Je n'ai pas cet esprit de malice.

M. JONATA.- Une question de forme. On a parlé de la régulation. Il y a un effet de langage qui a été intégré au sein de l'entreprise concernant les colis délaissés, la note 6072 B a été modifiée récemment. Aujourd'hui, on parle davantage de colis oubliés. Est-ce des effets de langage ?

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'y a eu aucune malice.

M. JONATA.- Cela pourrait réduire beaucoup de choses.

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'y avait pas d'arrière-pensée.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Je reviens sur les chiffres que vous annoncez, RDS dit avoir fait plus de 2 400 recrutements. Je viens de regarder les données du dernier tableau de bord mensuel du secteur RDS. Entre 2021 et 2022, il manque 1 600 machinistes. Je sais qu'il y a des mesures de productivité dans le cadre des CTMR. Toutefois, si on est à moins 1 600 et qu'il y a 1 888 sorties d'effectifs du 1^{er} janvier au 30 septembre 2023, on ne sait pas trop où sont les agents. Il serait bien que l'on ait connaissance des objectifs de productivité dans le cadre des CTMR, pour comprendre l'ensemble des données. Je ne dis pas qu'elles sont contradictoires, mais tous ces éléments communiqués sans repère ne sont pas compréhensibles. On ne retrouve pas les 2 400 recrutements et plus.

Je rappelle que recrutement ne veut pas dire embauche pérenne. La direction de l'entreprise le dit elle-même, la vraie problématique d'attractivité est celle de la fidélisation des embauches. Il faudrait avoir un mémo sur la situation car elle a un impact.

Côté *bashing*, on peut être le représentant politique d'une section et dire que la Mairie de Paris n'est pas gentille. Aujourd'hui, la personne qui en veut le plus à la RATP et qui ne l'aide pas est la présidente de Région. Cela s'inscrit dans une démarche politique. Chaque fois que l'on a voulu liquider une administration ou un service public, on démontre son incapacité à répondre à l'intérêt général pour entendre ensuite que le privé fera nettement mieux.

M. LE PRÉSIDENT.- Je nous recommande de ne pas faire de concours entre les deux.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur le projet de la Politique Habitat 2024 incluant le bilan à 9 mois de la politique 2023

Madame Virginie DAZARD, chargée de prestations – DSP/CSP RH/ESE/PHA

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

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

participent à ce point de l'ordre du jour

M. DOMINÉ.- Le secrétaire étant de retour, on a convenu qu'il reprenait son trône.
(Rires)

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais donner la parole à M. CLEMENT pour qu'il nous fasse le compte rendu de la commission logement.

M. CLEMENT.-

☒ **Rapport de la commission logement, séance du CSEC 13 décembre 2023**

La commission logement s'est tenue en présentiel 6 décembre 2024 à 10h en présence des membres de la direction suivants : Luc LE DUGOU, Responsable du point habitat, Ludovic RANDON, Responsable des conseillers habitat et Virginie DAZARD, Responsable prêts, cautions et partenariat du point habitat. Nous les remercions pour leurs présentations et la qualité des échanges.

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

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

A noter que le présent rapport couvre la période s'étalant du 01 janvier 2023 au 30 septembre 2023.

LE LOGEMENT SOCIAL LOCATIF

A fin septembre 2023, le nombre de demandeurs de logement est porté à 3 126, en augmentation de 14% par rapport à 2022.

Afin d'être en cohérence avec le système de cotation de la plateforme AL'IN, le point habitat a dû revoir l'ensemble de son système de cotation initial.

Pour les réservations de logement en droit unique, les neufs premiers mois de l'année 2023 montrent une augmentation significative avec un volume de 458 réservations. L'objectif fixé par le protocole en cours de 400 réservations annuelles est déjà atteint. A titre d'information, l'objectif sera porté à 860 réservations par an à partir de l'année 2024.

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

Ainsi, 19 logements passerelles ont été proposés à date.

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 a permis d'améliorer le suivi dans le traitement des différentes situations signalées.

404 demandeurs ont été signalés en 2023. 100% de ces demandeurs ont eu au moins une proposition ou ont pu postuler sur un logement en ligne, 240 soit 59% ont accepté le logement proposé.

221 ont été désignés pour un logement locatif social ou intermédiaire, dont 11 reconnus DALO.

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

10 situations nouvelles ont été identifiées en 2023, 28 familles ont pu être logées, dont 2 parmi les situations signalées en 2023.

L'objectif contractualisé dans le protocole acte un objectif en moyenne annuelle de 810 familles logées et est directement lié au taux de rotation des logements pour lesquels la RATP a un droit de suite.

Malgré un contexte de très faible taux de turn-over, l'objectif est pratiquement atteint avec 597 familles logées en 2023.

De manière plus générale, sur les attributions 2023, 370 concernaient les "Publics Prioritaires".

LES AIDES FINANCIERES

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

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

L'ensemble des prêts proposés sont conformes au protocole en vigueur, à savoir :

- Le prêt accession : Il a permis d'aider 76 salariés à réaliser leur souhait d'accéder à la propriété.

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

- -Le prêt aux jeunes embauchés : 3 salariés en ont bénéficié pour un montant de 9 000€
- -Les prêts travaux d'amélioration et cadre de vie : En nette augmentation comparativement aux années précédentes, 28 salariés en ont bénéficié pour un montant de 284 786€
- -Le prêt acquisition d'un véhicule : En nette augmentation, 69 agents en ont bénéficié pour un montant de 1 049 748 €.
- -Le prêt travaux services de nuit : Dédié au financement de travaux d'isolation phonique et/ou d'occultation de la lumière, aucune demande n'a été formulée.
- -Le prêt consommation : En augmentation significative, 64 prêts ont été octroyés pour un montant de 293 500 €.

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.

Un nouveau dispositif de permanence téléphonique a été mis en place en 2021 avec, notamment, le comptage des appels et le rappel de tous les demandeurs ayant laissé un message. Sur 2023, il y a eu 11 738 appels, dont 7 965 pris en charge en temps réel pendant la permanence

téléphonique et 3 773 messages déposés par des agents qui ont été recontactés a posteriori, 117 salariés ont été reçus en accueil physique, 58 concernaient les différents prêts et 59 pour des problématiques liées au logement.

Concernant la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts pour 2024, elle s'inscrit dans le cadre des nouveaux engagements pris par l'entreprise en 2023.

A date, 2 accords concrétisent les engagements connus : l'accord avec L'ALJT (association du logement des jeunes travailleurs) et l'avenant cadre avec Action Logement permettant notamment d'augmenter le nombre de réservations locatives.

En parallèle, un avenant au protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts sera proposé afin de prolonger sa durée de validité au-delà du 31 décembre 2024.

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

L'objectif attributaire quant à lui permettra de contribuer à loger 1 100 familles en lieu et place de 810 familles.

L'ensemble de la dotation financière pour 2024 est prévu à hauteur de 14 207 663 € correspondant à 0,66€ de la masse salariale.

Concernant les différents prêts proposés, ils sont en conformité avec le protocole 2023-2024 en vigueur.

Merci pour votre attention.

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

Monsieur DELAGE ?

M. DELAGE.-

Les élus CGT ont pris bonne note des engagements de notre Président Jean CASTEX en matière de logement ainsi que des documents fournis à l'instance. L'entreprise se félicite de ces chiffres mais derrière ces derniers il y a des hommes et des femmes que nous rencontrons sur le terrain et qui démontrent que des efforts restent à faire et que l'entreprise a plusieurs leviers afin que le cadre de vie en matière de logement s'améliore.

D'abord nous sommes effectivement dans une région en tension en matière de logement social.

La crise du logement social en Ile de France a atteint un niveau critique, avec une augmentation alarmante du nombre de demandeurs en quête d'un logement abordable. Selon l'institut Paris Région, le nombre de demande a presque doublé en une décennie, révélant une urgence sociale et économique profonde.

En 2022, l'Ile de France a enregistré environ 783 000 demandes de logement social, une hausse significative par rapport aux 406 000 demandes en 2010. Cette augmentation dramatique met en évidence un déséquilibre croissant entre l'offre et la demande sachant qu'en Ile de France moins de 18 000 logements devraient être agréés en 2023.

Sur l'ensemble du territoire régional ce n'est pas moins de 500 000 logements manquant afin de pouvoir satisfaire la demande.

Parmi les demandeurs, 76% des ménages franciliens sont éligibles à un logement social, et 14% des foyers en régions parisienne sont actuellement en attente d'un logement, une proportion qui ne cesse de croître. Notons que les loyers y sont en moyenne 43% plus élevés que ceux observés en

Provence-Alpes-Côte d'Azur, la deuxième région la plus chère de France. Les prix de l'immobilier ont augmenté de 185% selon certaines études. Ce rappel de contexte nous semble important car nous en faisons partie.

En plus des engagements pris par la direction de l'entreprise, la RATP pourrait apporter plusieurs solutions.

En premier lieu l'augmentation des salaires ! Comment ne pas faire le lien entre les difficultés à se loger et le salaire ? Aujourd'hui pour prendre comme exemple les grilles de salaires de la maintenance pour les opérateurs non qualifiés, celles-ci sont talonnées par le smic qui a lui-même augmenté et heureusement chaque année tandis que la RATP pratiquait l'austérité salariale. Afin de redonner plus de pouvoir d'achat et donc plus d'accessibilité au parc locatif francilien il nous paraît indispensable d'augmenter les salaires.

Ensuite une autre piste assez simple. L'arrivée des nouveaux matériels roulant ferroviaires obligent l'entreprise à se lancer dans de gros travaux de rénovation de ses ateliers de maintenance. Le prochain sera celui de Vaugirard, atelier de maintenance de la ligne 12. En regardant de plus près ce projet, on s'aperçoit que l'entreprise va aussi faire une opération de valorisation immobilière en cédant des terrains pour la construction de logements. Cela contraint de fait l'espace pour la maintenance des rames et va donc induire la généralisation des horaires atypiques type 2X8 et aucun logement ne sera réservé pour les agents RATP qui pour ceux qui le souhaitaient auraient pu être logés à proximité.

Dans ses orientations stratégiques le PDG Jean Castex souhaitait que l'accession au logement redonne un levier d'attractivité à l'entreprise. Or comme évoqué chaque année lors de ces bilans nous vous faisons remarquer que de plus en plus de salariés de l'entreprise sont obligés de s'éloigner de leurs lieux de travail afin de pouvoir trouver des logements plus en adéquation avec leurs budgets familiaux, ce qui en termes d'attractivité n'est pas un élément très positif.

Ce qui ne facilite vraiment pas l'équilibre Vie privé-Vie professionnelle. Le temps passé annuellement par les agents de l'entreprise dans les transports en commun ou en véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail est de plus en plus conséquent. D'autant que les budgets des familles ne sont pas extensibles surtout au regard du prix des carburants depuis maintenant de nombreux mois.

Dans le contexte sociétal dans lequel nous vivons et particulièrement en Ile de France où la part des loyers est importante dans le budget des familles, dans un contexte de forte inflation ces derniers mois, à une époque où nous avons des agents qui se retrouvent sans toit pour certains alors qu'ils travaillent dans notre entreprise, il est temps d'agir et de donner à chacun des salariés la possibilité de se loger dignement.

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

M. ORSINI.-

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 3 126 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 nombre de périmètres de notre entreprise. La structure du Point Habitat n'échappe pas à la tendance et n'est malheureusement pas imperméable aux carences en effectifs présentes 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 regard des objectifs ambitieux fixés par l'entreprise avec notamment une hausse des objectifs réservataires et attributaires 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 bonne année avec à fin septembre 597 attributions et si la tendance se confirme, l'objectif des 810 familles logées est atteignable d'ici à la fin de l'année.

La politique menée par le point habitat s'articule dans le respect strict du protocole d'accord couvrant la période 2022-2023. La priorisation des situations d'urgence à l'encontre des salariés signalés en rupture d'hébergement avérée ou à venir et ceux reconnus comme publics prioritaires est un point essentiel. Il est observé une hausse significative de ces dernières.

Dans le cadre de l'identification des situations critiques, il est, pour FO Groupe RATP, 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 inférieur à ceux pratiqués en agence bancaire.

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

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

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

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur MERCIER ?

M. MERCIER.-

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

Pour l'UNSA Groupe RATP, la qualité du travail doit se confondre à l'amélioration de la qualité de vie privée et le point habitat joue un rôle majeur dans cette relation.

Les nouveaux engagements pris par l'entreprise en 2023 pour le logement des salariés avec La signature, le 27 juin 2023, d'un accord avec L'AL JT (association du logement des jeunes travailleurs)

permettant de réserver des logements temporaires pour le recrutement de provinciaux sur des métiers en tension ainsi que la signature, le 20 juillet 2023, d'un avenant à l'Accord- Cadre avec Action Logement permettant, notamment, d'augmenter le nombre de réservations locatives sont des signes positifs pour les salariés dans ces moments difficiles pour trouver un logement.

Par ailleurs, la concrétisation d'ouvrir les dispositions de la politique RH en faveur du logement des salariés à ceux des filiales du groupe RATP en Ile de France, est une très bonne chose également.

S'attaquer à la crise du logement procède de la cohésion sociale dans notre pays. Dans notre entreprise, c'est aussi participer à ce lien de confiance et de satisfaction entre l'employeur et ses agents.

Certaines annonces sont souvent sujettes à polémique....

Comme celles de durcir les sanctions pour les maires ne remplissant pas les conditions de l'article 55 de la loi relative à la solidarité et au renouvellement urbain (SRU), qui oblige depuis 20 ans à un taux de 25% de logements sociaux.

Force est de constater que, ni les amendes, ni les pénalités supplémentaires, ni les menaces de mettre en œuvres les leviers légaux que sont la préemption des terrains ou le retrait de compétence d'accorder des permis de construire, ne semblent inciter ces maires à construire plus de logements sociaux.

Cette situation sociale vient directement percuter la politique habitat de l'entreprise RATP, toujours de plus en plus sollicitée.

Plus que jamais, l'UNSA réaffirme que le logement est un droit fondamental participant à l'accès à d'autres droits tels que la santé, l'emploi, l'éducation...

Ne pas pouvoir offrir autant de logements sociaux qu'il est nécessaire, c'est contribuer au maintien de l'habitat indigne et des marchands de sommeil pour des locataires qui n'ont pas d'autre choix entre un marché privé inabordable pour leurs revenus et un nombre insuffisant d'offres de HLM.

Faire appliquer réellement les obligations existantes en matière de logement social (loi SRU, loi Egalité et citoyenneté...) pour mieux vivre ensemble sur le territoire en est une condition nécessaire mais pas suffisante.

L'UNSA appelle à une politique du logement globale et ambitieuse et est favorable à l'inscription de la politique du logement dans une loi de programmation qui intègre tous les niveaux de concertation et de décision et traite de façon coordonnée de l'ensemble des sujets inhérents au logement, incluant les questions environnementales, pour résorber le déficit de logements sociaux et réussir la mixité et l'inclusion sociales.

L'UNSA est, par ailleurs, inquiète de l'avenir d'Action Logement, dont une des missions est de faciliter l'accès ou le maintien dans le logement des travailleur.euse.s aux revenus modestes, si elle est amputée de tout ou partie de ses finances.

A la RATP, le nombre des demandes sur les neufs premiers mois de l'année 2023 est en hausse de 14% avec 3 126 demandes et peut s'expliquer par la situation toujours très tendue pour le logement en Ile de France, ainsi qu'aux annonces de notre PDG sur la politique du logement dans notre entreprise.

Les neufs premiers mois de l'année 2023 montrent une augmentation significative avec un volume de 458 réservations contre 370 au 30 septembre 2022 et verra une montée en charge progressive du nombre de réservations pour atteindre 860 réservations par an à partir de l'année 2024 grâce à la signature de l'avenant à l'Accord- Cadre. Félicitation aux équipes du point Habitat, l'objectif est déjà dépassé avant la fin de l'année.

En ce qui concerne les aides financières, le nouveau protocole actuellement en vigueur a revalorisé les montants de la quasi-totalité des prêts et ouvre, sous conditions, des possibilités de cumuls ou de renouvellement pour les agents.

Cependant le cautionnement n'est plus pris en compte.

L'entreprise prend en charge la bonification qui permet à ses salariés de bénéficier d'un taux avantageux par rapport aux autres emprunteurs, attention toutefois, cet avantage en nature est devenu encore plus conséquent depuis le second semestre 2023, car le taux d'intérêt légal de la banque de France est passé à 4,22% ce qui génère un écart important qui sera soumis à charges sociales et à déclaration fiscale.

En conclusion, l'entreprise met en place diverses mesures positives que ce soit pour faciliter l'accession à la propriété et divers autres prêts ou l'augmentation du nombre de logements à ses salariés, ce qui est une bonne chose dans cette période d'augmentation des taux d'intérêts et de difficulté pour se loger en Ile-de-France.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Un point m'a surpris, on n'aurait aucun logement disponible à Vaugirard pour les salariés. J'avais en tête que certains étaient justement prévus pour eux.

M. DELAGE.- Ce n'était pas l'information que l'on avait. Cela a peut-être évolué.

M. LE PRÉSIDENT.- Si mes informations sont vérifiées, on va les partager.

M. LE DUIGOU.- Merci à tout le monde pour les messages passés, notamment pour les collègues du Point Habitat. Indépendamment de la situation difficile du logement en Île-de-France, vous avez indiqué qu'une attention particulière des équipes était portée aux différentes situations de logement, et notamment aux situations d'urgence. Je vais reprendre les points abordés par les uns et les autres.

La situation du logement en Île-de-France est plus tendue qu'auparavant, c'est vrai. Entre 2013 et 2023, on est passé d'environ 428 000 demandes à 780 000 demandes en Île-de-France. L'offre de logement n'a pas suivi ce quasi-doublement de la demande. C'est un vrai sujet avec une rareté du logement et le prix du foncier qui pose souci.

Vous avez parlé de Vaugirard, une des caractéristiques de la RATP est de construire du logement en réaffectant les emprises industrielles. Pour aller à l'essentiel, on a déjà eu une livraison à Vaugirard. Parmi les logements livrés, il y a un contingent d'Action Logement. Sur 100 logements de RATP Habitat, filiale du Groupe RATP, 40 reviennent aux salariés pour Action Logement. Dans le cadre de l'avenant et de l'accord que nous avons avec Action Logement, le Point Habitat a un droit de priorité sur ces 40 logements. *A priori*, il ne devrait pas y avoir de salariés de Bouygues ou de la SNCF dans les logements construits au-dessus des centres bus ou des ateliers. 30 % des 100 logements reviennent au préfet, 20 % au maire, et 10 % peuvent revenir aux bailleurs ou à d'autres réservataires tels la Région ou le Département, sachant qu'il s'agit de la même entité pour Paris. Quand il y a 100 logements, 40 % sont pour des salariés.

A priori, sur la première livraison de Vaugirard, il y a bien eu les pourcentages en question. Sur le deuxième programme qui devrait être livré dans quelque temps, il y a un pourcentage de logements d'Action Logement. Lors de l'inauguration, Action Logement était présent. Je ne pense pas qu'il aurait été présent s'il n'avait pas apporté un peu de financement sur ces logements. La clé de répartition sera respectée, à savoir 40 % pour Action Logement.

Cela me permet de rebondir sur la loi SRU et les maires. La situation du logement est particulière. C'est du droit commun avec des règles précises. Les 30 % qui reviennent au contingent du préfet sont obligatoires et sont liés aux dispositifs du logement social, il y a des exonérations de TVA, des aides, c'est encadré par l'État. Les maires signent les permis de construire, cela aide pour le logement. Ils se portent garants des prêts consentis pour les bailleurs sociaux.

Pour vous donner un éclairage. Un projet de loi prévoit que le maire ait un droit de veto dans les commissions d'attribution des logements. Le veto devra être organisé, justifié, une seule fois. Jusqu'à maintenant, ce n'était pas un droit de veto, le maire ou son représentant, avait une voix prépondérante en cas d'arbitrage des voix de la commission d'attribution. Tout cela pour dire qu'il y a un engagement important de l'entreprise, une réelle volonté concrète avec des engagements financiers plus importants, mais on est sur un domaine qui n'est pas seulement celui de l'entreprise. Quand on s'adresse aux élus et aux collectivités territoriales, la problématique du peuplement des villes peut jouer, avec des bonnes et des mauvaises raisons. Pour prendre des exemples pratiques, des élus peuvent être sensibles au fait que de nombreux habitants de leur ville ont des enfants qui aimeraient habiter dans la ville, ils sont demandeurs. Je connais peu de maires qui abandonneront les 20 % de logements qu'ils peuvent obtenir dans un bâtiment d'une société HLM.

Il y a eu en 2023 des problèmes d'effectifs qui n'étaient pas prévus. Il y a eu des mobilités -c'est bon signe pour ceux qui souhaitent en faire une-, des arrêts de travail. Le remplacement a été lancé, il y a des recrutements, ils vont se poursuivre. Il y a toujours un temps pour le recrutement et un autre pour la formation. Une personne recrutée n'est pas opérationnelle sur les activités du Point Habitat du jour au lendemain. Pendant ce temps, les demandes arrivent. Entre le 30 septembre 2023 et le 30 septembre 2022, il y a eu environ 400 demandes de plus. Je pense que c'est plus un effet des annonces du P.-D.G. que des filiales. Si je ne dis pas de bêtise, sous réserve que M. RANDON dise le contraire, au 30 septembre une quarantaine de demandes émanait des filiales. Les conventions avec les filiales ont été signées en juillet, c'est assez récent. On monte doucement en puissance mais en termes de problèmes d'effectifs, on est passé de l'autre côté. On a des recrutements, des personnes sont en formation, d'autres sont opérationnelles, certaines ne le sont pas encore, c'est normal. Il faut attendre que cela se mette en route normalement afin d'être opérationnel.

Parmi les différents points évoqués, vous avez cité la signature d'un accord avec Action Logement. C'est un accord important qui nous permet, contre un engagement financier supplémentaire, supérieur à l'obligation légale, d'avoir plus de réservations de logements pour les salariés RATP. C'est un point important. Action Logement est *de facto*, indépendamment de RATP Habitat, le premier partenaire de la RATP.

Vous avez cité l'ALJT qui permet de réserver des logements pour les jeunes salariés, qu'ils soient déjà en poste ou bientôt recrutés.

Pour être complet, deux ou trois autres conventions similaires sont sur le point d'être signées. L'une d'elles l'est avec une autre structure de logements temporaires mais sans limite d'âge, ce qui permettra de la proposer à d'autres salariés âgés de 30 ou 32 ans par exemple. Grâce aux engagements du P.-D.G. et à l'avenant d'Action Logement, nous avons commencé à refaire des réservations directes auprès des bailleurs sociaux. L'idée est de ne pas "mettre tous nos œufs dans le même panier", de ne pas dépendre uniquement d'Action Logement car il peut y avoir des accidents industriels.

Par ailleurs, mettre différents bailleurs dans nos réseaux de réservation, nous permet de travailler avec les élus. Nous avons environ 7 000 salariés qui travaillent dans les Hauts-de-Seine, et 2 000 qui y habitent et y travaillent. Ce sont des arguments pour les élus des Hauts-de-Seine, pour les bailleurs des Hauts-de-Seine, afin de pouvoir réserver avec eux.

Notre intérêt est de réserver des logements avec un maximum d'efficacité. Si on discute avec les bailleurs, ils nous les vendront très cher. En discutant plus longtemps, on essaiera de leur faire baisser les prix de réservation pour pouvoir réserver des logements les plus nombreux possible pour y loger plus de salariés. Il y a toutefois une réalité en Île-de-France. Indépendamment des engagements et de l'argent qui sera mis par la RATP, la situation du logement en IDF ne date pas d'il y a quelques années. Depuis des décennies, il y a un déficit énorme de logements disponibles par rapport au nombre de demandeurs qui n'arrête pas d'augmenter. Quelle que soit la décision politique prise, il y aura un temps politique et un temps de mise en place qui ne sera pas le même.

C'est aussi pour cela que l'on porte un intérêt aux différentes possibilités offertes par le protocole et les pouvoirs publics, notamment le bail réel et solidaire. Dans l'idée de ce qui sera développé par le P.-D.G., il y a la notion de parcours salarié logé : on loge des personnes et on essaie d'être le plus présent possible à certaines étapes pour accompagner le salarié. Parmi ces étapes, il ne faut pas oublier les personnes logées dans des logements temporaires. Quand on a commencé à travailler sur le logement temporaire, il y avait des retours d'agents qui se plaignaient d'être oubliés. L'expérience prouve que ce n'était pas le cas. C'est important pour eux parce qu'ils avaient l'impression qu'une fois logés, on ne s'occuperait plus d'eux. Le passage du logement temporaire à un logement pérenne fait partie des étapes que l'on suivait, mais que l'on va amplifier de façon à faire sortir plus de salariés du logement temporaire vers un logement pérenne si on a plus de salariés dans des logements temporaires.

Un autre exemple a été cité par l'un d'entre vous, la distance domicile/travail. Cela me permet de rebondir sur la data logement, outil qui sera mis en place en 2024, sur lequel on a travaillé en 2023. Il va nous permettre de mieux analyser les situations. J'ai un exemple précis. Un certain nombre de demandes sont motivées par un rapprochement distance domicile/travail. En moyenne, les logements attribués raccourcissent la distance de 36 kilomètres. Cela ne veut pas dire que toutes les attributions rapprochent, mais que pour toutes les demandes motivées par le rapprochement domicile/travail, les logements attribués permettent un gain moyen de 36 kilomètres.

Il y a un autre sujet, celui des logements adaptés à la situation familiale. Beaucoup de collègues sont logés dans le parc social ou le parc privé, dans des logements trop petits par rapport à la composition familiale. C'est aussi un vrai sujet, notamment pour les personnes qui ont des horaires décalés, des contraintes d'horaires et de service. Quand des collègues partagent leur chambre avec les enfants, qu'ils doivent se lever tôt et qu'ils finissent tard, cela crée des soucis pour le salarié et sa famille. Il y a toutes ces pistes, cela fait aussi partie du parcours du salarié logé.

L'idée est d'investir plus d'efforts et de moyens pour trouver des logements adaptés. Les réservations directes avec les bailleurs ont vocation à travailler sur ce sujet parce que, parmi les salariés petitement logés, un certain nombre le sont déjà chez des bailleurs sociaux. Si on réserve des logements auprès des bailleurs sociaux en les payant, on pourra faciliter la mutation de ces collègues vers des logements plus grands, la limite étant que les logements grands sont les plus rares en Île-de-France. Cela fait partie de la réalité que j'évoquais. Si un bailleur social ne construit que des F5 sur une surface identique, il faut que le maire signe le permis de construire, et la mairie peut demander plus de F2 que de F5. Il y aura un goulot d'étranglement. Pour éviter cela, il y a le bail réel et solidaire mais aussi l'accession à la propriété classique ou le PSLA.

Dans les années précédentes, en CSEC, vous évoquiez le fait que le nombre de prêts accession était très bas. D'aucuns évoquaient le fait qu'il y avait peut-être un problème de communication. Je me souviens avoir dit qu'il y avait une vraie problématique des taux. Quand les taux sont bas, nos prêts ne sont pas attractifs. Il n'y a aucun intérêt à faire la démarche, d'autant que les banques qui cherchent à vendre des prêts, font des *packages*. Il n'était pas intéressant d'aller au Point Habitat. Aujourd'hui, c'est l'inverse. Les banques sont plus frileuses parce que les conditions de délivrance des prêts ont été restreintes, elles vont peut-être se libérer en 2024. Nous avons une augmentation du nombre des prêts accession accordés parce que nos taux sont attractifs. Ils étaient à 1,9 jusqu'en septembre sur 25 ans pour 45 000 €, et sont désormais à 2 %.

Un projet de loi sur le logement est prévu au printemps 2024. Aucune indication ne transparaît aujourd'hui mais cela semble être sur la rénovation énergétique et la construction de logements. Pour construire des logements sociaux, il faut un agrément qui est un accord, le logement sort de terre trois ans plus tard. C'est la différence entre le temps politique de l'information et le temps réel et concret de l'occupation du logement effectif. Ces dernières années, le nombre de logements construits en Île-de-France a été en baisse par rapport à quelques années auparavant. Il y a cinq ans, il y avait plus de logements sociaux. Je suis responsable du Point Habitat depuis 2013, il y a un alignement des planètes sur le logement avec notre P.-D.G. qui s'est approprié le sujet et a investi des moyens. Les réservations directes avec les bailleurs nécessitent des moyens financiers, les réservations avec Action Logement, ce sont des moyens financiers.

Dans la politique pour 2024, on projette un taux d'engagement financier. Il y a la PEEC (*Participation des Employeurs à l'Effort de Construction*) de 0,45 % de la masse salariale. Pour la PSEC, à savoir la part supplémentaire, on arrive à 0,65 à 0,66 % de la masse salariale. De mémoire, c'est ce qu'il y avait en 2008 ou 2009. On est redescendu à d'autres montants après. C'est indépendant des efforts financiers faits par l'entreprise sur les prêts bonifiés. La différence avec le taux légal de la Banque de France fait que la bonification monte, qu'il y a des charges sociales et que c'est soumis à imposition pour le salarié en termes d'avantages en nature. Cela représente des choses qui témoignent d'une volonté, et concrètement d'un engagement réel, car sans payer les bailleurs ou Action Logement, on n'aurait pas eu de logements en plus.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à toutes les équipes du Point Habitat, et merci pour ces précisions.

S'il n'y a pas d'autres questions, je demande à M. CLEMENT de nous proposer l'avis qu'il soumet au vote des élus.

M. CLEMENT.-

🚩 Proposition d'avis portant sur le projet de la politique habitat 2024 incluant le bilan à 9 mois de la politique 2023

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 13 décembre 2023 doivent émettre un avis sur le projet de la politique habitat 2024 incluant le bilan à 9 mois de la politique 2023

Dans un contexte locatif où l'offre reste très inférieure à la demande, la situation du logement social demeure très dégradée en Ile-de-France. Néanmoins, malgré un environnement défavorable, les objectifs 2023 sont en passe d'être atteints aussi bien sur l'objectif réservataire que celui concernant le nombre de familles logées.

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

Les différents prêts proposés sont conformes au protocole couvrant la période 2023 à 2024. Ils sont accompagnés de taux d'intérêts attractifs en comparaison de ceux proposés de nos jours dans les différentes banques.

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

Les perspectives 2024 sont ambitieuses et en cohérences avec les annonces de l'entreprise. Néanmoins, des réserves peuvent être émises quant à la capacité d'absorption des différents dossiers, un redimensionnement des effectifs nous semble nécessaire afin de répondre à la demande grandissante.

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 prêts proposés ont été revus à la hausse. Au regard du contexte inflationniste actuel ils sont une forte valeur ajoutée pour les salariés.

De plus, le projet présenté s'inscrit dans le cadre du protocole signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives à la RATP.

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

*En conséquence, les élus **émettent un avis positif** sur le projet de la politique habitat 2024 incluant le bilan à 9 mois de la politique 2023.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur CLEMENT. Nous allons passer au vote.

Mme FRANCIS.- M. BRILAUD est parti, M. LARDIDI le remplace. M. DOMINÉ est revenu pour la CFE-CGC. Le nombre de votants est inchangé.

M. LE PRÉSIDENT.- On passe de 7 voix à 6 pour FO, et de 4 à 5 pour l'UNSA.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) – CGT (7) – CFE-CGC (3)

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

M. LE PRÉSIDENT.- Le temps que M. PONCELIE arrive, je propose de traiter la question sociale.

V – QUESTION SOCIALE

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

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

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela pourrait être une plaisanterie. Je crois que c'est la quatrième fois que je présente la délibération.

On est toujours à Saint-Rome-de-Tarn. C'est comparable à Don Camillo, la situation est compliquée entre les belligérants. Le potentiel acquéreur nous a fait faux bond. La mairie a gagné. J'ai eu le maire au téléphone, il a fait une proposition que nous allons accepter si le Comité nous le permet.

"Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 13 décembre 2023, décident de procéder à la vente de la propriété "La Rivière du Pouget", située sur la commune de Saint Rome de Tarn (12460), d'une superficie de 23 359 m² pour un montant de 150 000 € en ce compris le mobilier pour 30 000 €.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Messieurs les Secrétaire et Trésorier du CSEC, avec faculté de subdéléguer, pour procéder à ces signatures et accomplir toutes les formalités qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité".

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Une explication de vote. Nous n'ignorons pas que la mise en vente du centre de Saint Rome de Tarn a été décidée lors du précédent mandat durant lequel la CGT était partie prenante, les choses ont changé aujourd'hui. La délégation CGT est toujours demandeuse d'avoir, au sein de cette instance, une présentation officielle de la politique de la cogestion actuelle du CSEC sur le patrimoine. La délégation CGT s'abstiendra sur cette résolution.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (5) – CFE-CGC (3)

Abstention : CGT (7)

→ La délibération est adoptée à la majorité.

M. LE PRÉSIDENT.- Avec 7 abstentions.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du bilan de la mise en place du coffre-fort électronique

Madame Natacha THIERS, manager SI&T – DEI/ADFS/S2RH

Madame Véronique CHARRON, responsable qualité – DSP/CSP

Monsieur Marc PONCELIE, responsable unité spécialisée – RATP RES

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez la parole.

M. PONCELIE.- Bonjour. C'est l'occasion de faire un bilan sur le coffre-fort numérique un an après sa mise en place. Pour rappel, il permet de protéger les fichiers numériques sensibles comme le bulletin de paie. Il s'agit d'un espace personnel hautement sécurisé, gratuit et disponible à vie pour les salariés. L'entreprise a fait le choix, il y a plus d'un an, de retenir le service Digiposte qui appartient au Groupe La Poste.

Il a été mis en place en décembre 2022 pour la paie de novembre 2022. Il y avait environ 45 000 salariés et 37 954 coffres actifs en décembre 2022. Presque un an plus tard, en novembre 2023, il y a 39 075 coffres actifs, soit une progression de 1 121. Nous avons observé une diminution progressive du nombre des sollicitations des administrateurs fonctionnels qui sont à RATP Évolution Services et de la hotline Digiposte depuis cette période.

Depuis le 4 septembre 2023, les soldes de tout compte sont transmis par les coffres-forts numériques pour les salariés qui en disposent. Pour ceux qui n'en disposent pas, l'envoi des documents relatifs au solde de tout compte est envoyé par recommandé.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il faudrait envoyer les documents aux élus.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous les aurez.

M. PONCELIE.- Tous les salariés n'ont pas activé leur coffre-fort numérique, il y a eu des refus. Les chiffres sont relativement stables entre décembre 2022 et novembre 2023. Au départ, en décembre 2022, 21 % des salariés avaient refusé le CFN. Aujourd'hui, ils sont 18,46 %.

Nous n'avons pas de statistiques sur les motifs des refus. Ce sont des choix personnels.

Des salariés avaient personnalisé leur coffre-fort et pouvaient recevoir leurs bulletins de paie dans le coffre-fort numérique dès le mois de décembre, alors que d'autres ne l'avaient pas activé. En décembre 2022, 21 000 agents pouvaient visualiser leurs bulletins de paie dans le CFN. En novembre 2023, ils sont plus de 36 000 à pouvoir le faire. Ceux qui n'avaient pas activé ce coffre-fort numérique en décembre 2022 étaient environ 16 500. Aujourd'hui, ils ne sont que 2 827 à ne pas l'avoir fait.

Dans le cadre de nos échanges réguliers avec notre partenaire Digiposte, ces derniers nous disent que les personnalisations augmentent avec le temps et que les refus stagnent. Cela correspond à leurs prévisions dans le cadre du déploiement réalisé auprès de différents clients. On est dans la norme à la RATP.

En termes de sollicitations, les données sont en nette baisse. Les sollicitations sont de plusieurs natures, et sont adressées aux administrateurs fonctionnels de RATP Évolution Services qui font partie de mes équipes, ou encore de la hotline Digiposte. Ces sollicitations peuvent venir de problèmes de connexion pour activer un code ou de bugs, nous en avons recensé un ou deux par mois. A titre d'exemple, ce sont des salariés qui reçoivent leurs bulletins de paie dans leur coffre-fort numérique mais qui ont du mal à le télécharger. Des actions sont menées auprès du partenaire et cela rentre dans l'ordre.

Quoi qu'il en soit, les sollicitations auprès de l'administration fonctionnelle et de Digiposte sont en nette baisse par rapport au début. C'est normal car au début, c'était une découverte pour l'ensemble de nos salariés. Aujourd'hui, la prise en main est faite et la grande majorité d'entre eux ont adhéré à ce coffre-fort.

Pour être complet, je vous informe qu'un dispositif d'accompagnement, notamment sur Urban, permet aux salariés de savoir comment activer ou refuser l'activation du coffre-fort numérique. Toutes ces procédures sont mentionnées. Une boîte mail générique diffusée sur l'ensemble des plateformes permet de contacter les administrateurs fonctionnels.

Nous sommes à votre disposition pour répondre à vos questions.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame ESCHMANN ?

Mme ESCHMANN.- Sur le terrain, les salariés sont de plus en plus nombreux à constater qu'ils ont leurs fiches de paie de plus en plus tard. Est-ce du fait de l'entreprise qui ne transmet pas le document ou d'un traitement plus long à cause du coffre-fort ? Les salariés sont attachés à leurs fiches de paie.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous parlez de la date à laquelle la fiche de paie est visible dans le coffre-fort ?

Mme ESCHMANN.- Oui.

Mme CHARRON.- Depuis la mise en place du coffre-fort numérique, il y a effectivement un décalage dans la réception. On reçoit les fichiers à imprimer plus tard. En moyenne, on les reçoit entre le 3 et le 5 du mois, en fonction des week-ends. Si le 3 du mois est un vendredi, les fiches de paie sont mises à l'impression mais elles ne peuvent pas partir ce jour-là...

M. LE PRÉSIDENT.- La question concernait la date de disponibilité dans le coffre-fort.

Mme ESCHMANN.- Les deux sujets sont intéressants.

Mme CHARRON.- Je finis sur le sujet de l'impression. Pour les agents qui ont refusé le coffre-fort, la fiche de paie arrive plus tardivement qu'avant la mise en place du coffre-fort puisqu'on reçoit les fichiers entre le 3 et le 5 du mois. Il nous faut deux jours pour les imprimer et les mettre sous pli, avant de les faire partir par la navette pour la distribution dans les attachements. Si le 3 du mois tombe un vendredi, cela décale...

Mme ESCHMANN.- Vous recevez les fichiers de l'entreprise...

Mme CHARRON.- Entre le 3 et le 5, en fonction des dates de week-ends. On les reçoit de Digiposte.

M. PONCELIE.- Sur la mise à disposition, il y avait deux questions.

Les documents sont mis à disposition dans le coffre-fort numérique généralement aux alentours du 1^{er} ou du 2 du mois. Si c'est un week-end, cela peut être le lundi ou le mardi, cela peut aller jusqu'au 4 du mois. La première mise à disposition a eu lieu le 2 décembre.

S'agissant de la mise à disposition des documents papier, le bulletin de paie est transmis à Digiposte, puis au service reprographie pour ceux qui ont fait le choix de ne pas adhérer au coffre-fort numérique. Le temps de traitement est donc plus long et on observe en moyenne une arrivée dans les attachements entre le 8 et le 15 du mois.

M. LE PRÉSIDENT.- Mais l'argent arrive sur le compte à la même...

M. PONCELIE.- Il faut savoir que tous les fichiers des salariés, qu'ils aient adhéré au CFN ou pas, partent à Digiposte. C'est une phase de transition qui n'existait pas avant l'arrivée du coffre-fort numérique.

Ce traitement est nécessaire pour que les bulletins de paie de ceux qui n'ont pas adhéré au CFN reviennent au service reprographie. Ils arrivent entre le 3 et le 5 généralement. La distribution a lieu entre le 8 et le 15 de chaque mois dans les attachements, sachant qu'ils sont majoritairement distribués entre le 8 et le 10. Sur l'ensemble de l'année, il est arrivé une ou deux fois qu'ils le soient le 15. Notre cible est une distribution entre le 8 et le 10. Les virements arrivent sur le compte bancaire des agents le 28 ou le 29 ou le 30 du mois, cela dépend bien entendu du calendrier de paie.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Au moment des négociations sur le sujet, il nous avait été dit que si les agents refusaient le coffre-fort et gardaient le format papier, cela ne changerait rien. On est sollicité tous les mois sur le retard de distribution des fiches de paie par rapport à la période d'avant la mise en place du coffre-fort numérique. Cette mise en place a donc eu une incidence sur le sujet. Ne pas avoir le format papier pendant parfois un mois ou un mois et demi pose problème à un certain nombre d'agents. Des bulletins de paie se sont égarés, peut-être en raison du retard. Cela pose un réel problème. Ne serait-il pas possible d'avoir le format papier dans le même délai qu'avant l'existence du coffre-fort numérique ?

M. LE PRÉSIDENT.- La question porte sur le délai de traitement.

Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Je remercie l'équipe pour sa présence et la présentation. La réponse a été donnée tout à l'heure sur le retard. Les agents qui ont refusé de s'inscrire ont été surpris par le délai qui était assez long. A-t-on changé de partenaire ou est-ce toujours des agents de l'entreprise qui acheminent le courrier ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je n'avais pas compris que tout passait entre les mains de Digiposte. Merci pour cette information. Pour prendre mon exemple, j'ai reçu en début de mois ma fiche de paie de juillet. Ce n'est pas logique. Je reçois des mails de collègues m'indiquant qu'ils n'ont pas reçu leur fiche de paie de septembre. Cela fait beaucoup. Cela devrait se comprendre sous prétexte que c'est un choix personnel. Encore heureux que le salaire soit viré en temps et en heure, mais des documents sont utiles pour entreprendre certaines démarches administratives. Si on ne les a pas, c'est embêtant. Quelle réponse pourrait être apportée pour améliorer la situation ?

On a du mal à entendre que c'est la faute du CSRH, le CSRH a bon dos. Avant le monde numérique, on n'avait pas ces soucis. On avait les fiches de paie en même temps que le salaire était versé sur le compte. Vive le numérique, tout s'écroule !

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a le sujet des situations anormales que vous décrivez, de juillet et novembre, et celui du délai moyen.

Madame KAÏS ?

Mme KAÏS.- Vous avez eu un cahier des charges ou un contrat avec la RATP pour savoir quand le fichier doit vous être envoyé pour faire les fiches de paie ? Avez-vous signé quelque chose avec l'entreprise ?

Je crois que le salaire est arrêté le 12 du mois pour pouvoir être payé... Je ne comprends pas... Si c'est arrêté le 12, pourquoi ce n'est pas envoyé avant ? Je n'ai pas encore la réponse à ma question. Il y a beaucoup de retard. Quand cela arrive le 8 et le 10, il ne s'agit pas de deux ou trois jours. Dans nos bannettes, on avait notre fiche de paie en même temps que le versement de notre salaire sur notre compte. J'aimerais avoir une réponse à ma première question.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DELAGE ?

M. DELAGE.- J'avais en tête la date du 12 pour clôturer les paies et les générer. Qu'est-ce qui empêche de changer cette nouvelle pratique ? J'ai compris qu'il y avait un envoi global. Qu'est-ce qui empêche de scinder les deux envois, d'une part ceux qui ont fait le choix du coffre-fort numérique, et les autres d'autre part ? Pourquoi passer par Digiposte pour les deux catégories ? On pourrait revenir en arrière car cela fonctionnait bien, on avait les fiches de paie dans les temps à de très rares exceptions près. Qu'est-ce qui empêche cela ?

M. PONCELIE.- Je vais revenir sur le processus de calendrier de la paie. Les éléments sont saisis au fil de l'eau jusqu'à la paie de masse qui est aux alentours du 15 ou 16 du mois. Avant de faire le virement sur les salaires, il faut clôturer la paie. La clôture est finalisée généralement le 24 du mois, pas avant. Ce n'est qu'après cette clôture que l'on peut lancer les opérations pour le coffre-fort numérique et transmettre le fichier à Digiposte.

M. LE PRÉSIDENT.- Entre le 15 et le 24, il y a des opérations de contrôle de qualité de la paie pour s'assurer que l'ordre de virement qui sera donné correspondra au plus près du pointage. C'est un mécanisme très méconnu qui fait la spécificité de la paie. Il y a donc des contrôles de la qualité du pointage et la transformation des pointages en éléments de paie entre la date à laquelle on arrête de prendre les pointages et celle où...

M. PONCELIE.- La paie de masse, pour l'ensemble des salariés, intervient autour du 15 ou 16 du mois. Il y a ensuite deux phases de paie de correction pour revenir sur des situations afin que cela corresponde au plus près à l'activité réalisée par les salariés afin d'avoir des paies justes. Au sein de nos équipes, nous avons accueilli récemment des personnes qui viennent de l'extérieur, qui sont surprises par la rareté des erreurs sur nos 46 000 paies mensuelles. Le processus qui est mis en œuvre permet d'avoir une paie au plus juste de l'activité réalisée par les salariés. Ces étapes sont indispensables pour fiabiliser et avoir une paie de qualité. À l'issue de la paie de clôture, nous transmettons le fichier à Digiposte.

À l'époque de la mise en place du contrat sur le coffre-fort, les systèmes d'informations actuels ne donnaient pas la possibilité de personnaliser l'outil et d'identifier les salariés qui avaient adhéré au coffre-fort numérique. En effet, cette identification nécessitait une évolution, un coût supplémentaire. L'ensemble du fichier part donc à Digiposte et nous revient.

Auparavant, les virements étaient effectués le dernier jour ouvré du mois et les bulletins arrivaient dans les attachements le 2 ou le 3. Le délai est plus long aujourd'hui, mais la cible est une arrivée des bulletins sur les attachements entre le 8 et le 10 du mois. Il faut bien distinguer l'arrivée du bulletin de paie en attachement et sa prise de possession par le salarié. Nous avons des retours de salariés qui nous disent ne rien recevoir. Cela ne veut pas dire que les bulletins de paie ne sont pas partis. Ils le sont mais par exemple un salarié les réceptionne et les distribue alors que certains collègues sont en télétravail, en congé. A leur retour sur site, les collègues pensent que le bulletin de paie n'a pas été distribué alors que ça l'a été.

Par ailleurs, il est arrivé qu'il y ait un sujet de de distribution dans certains attachements. On le voit un peu plus avec l'arrivée du coffre-fort numérique. Dans ce cadre, pour sécuriser le dispositif, ces bulletins sont adressés au RH. En synthèse, il faut faire le distinguo entre le départ du bulletin de paie du service de la reprographie, son arrivée sur site entre le 8 et le 10 mois, et la prise de possession effective du bulletin de paie par le salarié.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le contrat avec Digiposte, le cahier des charges ?

Mme THIERS.- On a un contrat de service avec Digiposte qui indique qu'il y a deux jours de délai à chaque traitement de flux informatique. Jusque-là, les SLA* du contrat de service ont toujours été respectés.

M. BAZIN.- Malheureusement, vous rajoutez une bûche dans la cheminée de ce qui peut amener une petite colère. Ce que vous dites n'est presque pas entendable. On entend votre discours, vos objectifs, etc. Les prétextes utilisés sont "limite", mais cela ne répond pas ce que l'on dit. On ne dit pas que le personnel ne travaille pas. Avant le passage au coffre-fort numérique, les éléments étaient à notre disposition en temps et en heure, ce qui permettait de se soulager d'un certain nombre de problématiques, notamment administratives. Ce n'est pas parce qu'on travaille à la RATP qu'il n'y a pas de salariés en grande difficulté. On continue à les mettre en difficulté et ils ne recevront aucune assistance quand ils se retrouveront à la rue ou rencontreront des difficultés dans d'autres domaines. Les temps de vérifications ont été décalés, pourtant ils avaient lieu avant et on avait tout en temps et en heure. Maintenant, on prend la deuxième partie du décalage pour faire le traitement, et cela ne va pas.

On est mécontent. On voudrait avoir nos fiches de paie et nos salaires au même moment. Si les salariés qui ont fait le choix de Digiposte, les ont en début de mois, pourquoi ceux qui ne l'ont pas fait ne les ont qu'à la fin du mois ? Ce n'est pas logique. Je n'ai demandé ni l'ouverture à la concurrence ni Diapason. Ce n'est pas moi non plus qui organise le télétravail. Je veux ma fiche de paie, je travaille, il n'y a pas de raison que je ne l'ai pas.

M. LE PRÉSIDENT.- Si on est dans le registre de la réglementation, on doit le virement du salaire à une date. Même si j'entends que c'est très important d'avoir la justification par le bulletin de paie le plus tôt possible, c'est un peu dissocié.

Dans le cas de difficultés avérées, quand les personnes sollicitent les services pour avoir un bulletin de paie rapidement, pour l'assistante sociale, etc., cela se fait. Je ne veux pas qu'on laisse penser que des personnes seraient en difficulté faute de document. Il y a une réactivité. On va reprendre la façon...

M. PONCELIE.- Nous avons cette cible entre le 8 et le 10, nous travaillons pour réduire ce délai au 8. Comme l'a dit le président, les salariés qui nous sollicitent pour avoir des duplicatas les obtiennent.

M. LE PRÉSIDENT.- On va voir comment réduire les délais.

Mme KAÏS.- Vous avez dit que le pointage était vérifié entre le 15 et le 24. Je ne sais pas si cela fait partie du sujet. Des agents ont eu une fiche de paie de zéro ce mois-ci. Êtes-vous informés ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut arriver.

Mme KAÏS.- Est-ce vous qui vérifiez ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut arriver pour beaucoup de raisons.

Mme KAÏS.- Des agents attendaient leur 13^{ème} mois, ils ont reçu 0 € sur leur compte.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un cas particulier. Votre paie est à zéro ?

Mme KAÏS.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est pour cela qu'il s'agit d'un cas particulier. Je vous propose de profiter de la présence de M. PONCELIE pour le traiter en dehors de la séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vous remercie pour la présentation. Même si je ne minimise pas les problèmes, étant réfractaire à tout outil technologique, j'ai trouvé qu'il fonctionnait très bien. Je pense que c'est bien pour de nombreux agents. Cela ne veut pas dire que ceux qui veulent en rester au papier n'ont pas de grandes difficultés. Je soutiens M. BAZIN dans cette démarche.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous remercie. On a pris en compte les questions que cela posait. Je vous souhaite de bonnes fêtes ainsi qu'aux personnes qui vous sont chères. Je suis désolé de vous quitter aussi vite. Merci beaucoup. À bientôt.

La séance est levée à 16 h 30.

*Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP*



