



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 21 mai

-----2025-----

Sont présents (es) :

MM.	Laurent DOMINÉ Abdelnour LARDIDI ¹ Stéphane SARDANO Bastien ORSINI	1 ^{er} secrétaire adjoint 2 ^e secrétaire adjoint Trésorier Trésorier-adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste UNSA CSE 3/SUR liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL liste FO RATP CSE 5/SEM
Mme	Florence RICHARD	Membre titulaire	liste CFE-CGC CSE 14/BU RSF
MM.	Marc BRILLAUD Kamel OULD AHMED Nicolas BERGEAUD Abdelhakim KHELLAF André BAZIN Pascal KERLEU Patrice MAUGERI Karl BENOIST Vincent BRIEUX Karim NEGADI	Membre titulaire - - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 3/SUR liste UNSA CSE 6/DSC liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9 M2E liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CFE-CGC CSE 12 /MTS liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM Sans étiquette CSE 2/RDS CENTRES BUS
Mmes	Cécile AZEVEDO ² Magaly CLEUET ³ Marie-Mathilde GUEROULT Jessica RICHARDS	Membre suppléant - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 5/SEM liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Mohamed CHAGH ⁴ Olivier MERCIER ⁵ Laurent TROILO Stéphane TONDUT ⁶ Eric TURBAN ⁷ Sébastien BOURGEOIS ⁸ Sami TAGANZA ⁹	Membre suppléant - - - - - -	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL liste UNSA CSE 8/SIT liste UNSA CSE 14/BU RSF liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9/M2E liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP

Sont absents(es)/excusés (es) :

Mme	Elodie BERTHIER	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 5/SEM
MM.	Frédéric SARRASSAT Karim ROUIJEL Elies BEN ROUAG Gregory GUIDEZ Yannick STEC Thibaut DASQUET Fabrice DELAGE	Secrétaire - Membre titulaire - - - -	liste FO RATP CSE 12/MTS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 4/RER liste CGT CSE 11/MRF liste CGT CSE 11/MRF
Mmes	Farida KAIS Florence ESCHMANN Mary FORD	Membre suppléant -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 12 MTS liste UNSA CSE 6/DSC
MM.	Aurélien DERACHE Nourredine ABOUTAIB José JONATA Damien MORILLA Michel MARQUES Jean-Marie DUCELIER Samy SI-TAYEB	Membre suppléant - - - - - -	liste FO RATP CSE 12/MTS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 5/SEM liste CGT CSE 11/MRF liste CGT CSE 11/MRF Sans étiquette CSE 2/RDS CENTRES BUS liste LA BASE CSE 4/RER

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

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

³ Remplace Elodie BERTHIER en tant qu' élue titulaire pour les votes

⁴ Remplace Frédéric SARRASSAT en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Eliés BEN ROUAG en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Yannick STEC, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace Fabrice DELAGE en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁸ Remplace Pascal KERELEU en tant qu' élu titulaire pour les votes des points VI.1 à VI.3

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

Assistent à la séance :

MM. Yves **HONORE**
Marc **GALLIOT**
Vincent **GAUTHERON**
Cyril **LARDIERE**

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

Excusé :

M. Karim **REZZOUG**

Conseil de Prévoyance

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *REX Amiante* 7
- *Direction Sûreté Groupe* 8
- *Portabilité des droits des salariés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence* 8
- *Trafic et recettes* 8

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Point sur les ASC* 11

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE 5 MARS 2025 13

IV - QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

1. *Information-consultation sur les rapports annuels des cellules du SPST pour 2024* 19
2. *Information-consultation pour le rapport annuel de gestion du SPST pour 2024* 30
3. *Information-consultation sur le rapport annuel du médecin coordonnateur pour 2024* 37
4. *Présentation des résultats du baromètre engagement 2025* 48
5. *Présentation de la stratégie immobilière* 56
6. *Information en vue d'une consultation sur la dénonciation d'un usage relatif au report des jours de repos dits flottants* 64

V - QUESTIONS SOCIALES

1. *Pour la MPGR :*
 - Avis sur des modifications statutaires*
 - Avis sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2024*
 - Avis sur le rapport de gestion M2SR pour l'exercice 2024*77
2. *Délibération relative à la vente d'un centre de vacances enfance-jeunesse situé sur la commune de Tarnos (40)* 85
3. *Délibération relative à la vente d'un centre de vacances enfance-jeunesse situé sur la commune de Montendre (17)* 86

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour. Bienvenue dans cette séance ordinaire du 21 mai. Pour cette séance, en l'absence de M. SARRASSAT, M. DOMINÉ, premier secrétaire adjoint, officiera en tant que secrétaire de la séance. Si M. DOMINÉ en est d'accord, je propose de commencer l'examen de l'ordre du jour.

M. DOMINÉ.- Allons-y.

M. LE PRÉSIDENT.- On va procéder à l'identification des personnes absentes.

Je commence par vous informer que M. GALLIOT remplace M. LAMASSE en tant que RS pour l'UNSA lors de cette séance.

Pour la délégation FO, nous ont été signalées les absences de MM. SARRASSAT, ROUIJEL, M. DERACHE, et de Mmes ESCHMANN, KAÏS et BERTHIER.

Pour la délégation UNSA, nous ont été signalées les absences de MM. GUIDEZ, ABOUTAÏB, JONATA et de Mme FORD.

Y a-t-il d'autres absents ?

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la délégation CGT, nous ont été signalées les absences de MM. STEC, DELAGE, MARQUES, MORILLA et DASQUET.

M. GAUTHERON.- M. KERLEU arrivera au cours de la matinée.

M. LE PRÉSIDENT.- Sont absents MM. DUCELIER et SI TAYEB.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-

☒ REX Amiante

Je vais commencer par un rapide retour sur les premiers éléments du REX amiante que nous avons réalisé, notamment par l'intermédiaire de MOP. Ce sera approfondi lors de réunions des différentes CSSCT de Département ou de BU qui sont en cours de programmation, ainsi que dans la CSSCT centrale le 10 juin, me semble-t-il.

À la suite des dysfonctionnements survenus en décembre 2024, notamment sur la ligne 13 mais aussi sur la ligne 6, un retour d'expérience a été réalisé. Il a été construit avec l'ensemble des directions de la RATP directement concernées, en l'occurrence MOP, RATP Infra, la DRH, SEM MTS, la direction immobilière, ainsi que MRF qui a été entendu en tant que Département ayant de bonnes pratiques en la matière. Ce REX s'est déroulé entre mars et avril sous la forme d'entretiens individuels, puis sous la forme de trois ateliers réalisés avec l'ensemble des parties prenantes.

Pour en venir directement aux conclusions de ce REX, le diagnostic sera partagé dans les instances qui l'examineront dans le détail. Une première thématique tourne autour du fait de rendre plus robuste le repérage de l'amiante avant les travaux, dans une démarche dite RAAT. Il s'agit de mieux cadrer les demandes adressées aux opérateurs de repérage. C'est lié au deuxième et au troisième points. On est d'autant plus en mesure d'exprimer une demande claire et précise aux opérateurs qui opèrent les travaux, que l'on a soi-même -notamment au sein de MOP- une culture et une expertise en matière d'amiante qui nous permettent de spécifier correctement les travaux et la façon de les mener.

Le deuxième axe de travail pour tenir compte de ce REX consistera à créer une mission amiante au sein de MOP pour accompagner les chefs de projet dans la gestion du risque amiante.

Le troisième axe, qui participe d'une plus grande robustesse dans les processus de repérage et de maîtrise des travaux, consiste à renforcer le dispositif de formation et d'information. Il en existe un, mais il s'agit de le renforcer, notamment sur le périmètre de MOP, en intégrant les spécificités des typologies de projets à mener et en déclinant ces dispositifs de formation de façon encore plus précise, métier par métier, en tenant compte des spécificités de ceux-ci.

Le quatrième axe de ce REX tient compte de la façon insatisfaisante dont on a maîtrisé la communication entre les différents départements et les différentes instances. On a un peu refondu les modalités de gestion du risque amiante et les actions à mettre en place en termes de communication face à la maîtrise de ce risque.

Le dernier axe consistera à intégrer dans l'IG 520 les éléments en matière de gestion du risque amiante qui résultent de ce REX, notamment sur la partie suspicion de présence d'amiante.

En parallèle, un audit a été déclenché après le démarrage du REX. On propose que la validation définitive du plan d'action initié à la suite du REX de MOP soit confirmée par le résultat de l'audit qui devrait intervenir fin juin début juillet. À la suite de l'audit en cours, on pourra compléter les cinq actions que je viens d'évoquer.

☒ Direction Sûreté Groupe

Je souhaite partager une deuxième information. On a consulté cette instance sur la création d'une direction de la Sûreté Groupe le 11 décembre dernier. Pour information, le premier comité stratégique de cette direction s'est réuni le 28 avril sous l'autorité Mme CORTOT-BOUCHER et de M. ROBIDOUX avec sa casquette de directeur de la sûreté Groupe.

☒ Portabilité des droits des salariés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence

Vous avez peut-être suivi la dernière actualité réglementaire en matière de sécurisation de la portabilité des droits des collègues concernés par l'ouverture à la concurrence de bus. Les derniers arrêtés que nous attendions sur la portabilité des droits à la retraite ont été publiés il y a deux ou trois semaines.

Pour résumer les dispositions que ces arrêtés finissent de confirmer, les salariés embauchés au statut avant le 1^{er} septembre 2023 et donc bénéficiaires du régime spécial resteront affiliés au régime spécial de retraite après leur départ de l'EPIC, que ce soit dans une filiale du Groupe ou dans d'autres Groupes. À ce titre, ils auront le maintien des principes des tableaux SAB, le maintien des principes de calcul de la liquidation de la retraite qui reste basée sur les six derniers mois avec les majorations que l'on connaît quand on a une ancienneté supérieure à 28,5 ans, le maintien des mécanismes fixant la date d'ouverture des droits et le principe du 1/5^{ème} pour les salariés concernés, la préservation des mécanismes définissant le taux plein, la surcote et la décote, ainsi que le maintien des droits acquis au titre de la période EPIC RATP, que ce soit en matière de majoration collective, de points nuit, etc.

L'ensemble de ces dispositions qui font la spécificité du régime RATP seront reprises à l'identique chez le nouveau repreneur ou retranscrites par équivalence. Cela concerne notamment les points nuit.

Je précise qu'après le transfert, la Caisse de retraite de la RATP restera l'interlocuteur des salariés transférés tout au long de leur carrière ainsi qu'au moment de la liquidation de leur retraite. L'indemnité de départ à la retraite telle que versée à la RATP n'est quant à elle pas liée au décret portabilité retraite car elle dépend d'un texte d'entreprise. Après le transfert, les salariés transférés relèveront du droit privé et des conditions applicables chez le repreneur pour ce qui concerne le sujet spécifique de l'indemnité de départ à la retraite.

☒ Trafic et recettes

Je termine par une quatrième information plus classique dans nos rendez-vous mensuels. Elle concerne les informations sur le trafic et les recettes à fin mars 2025. Les résultats de l'EPIC ont progressé de 1,5 % au cours du mois de mars 2025. Comme les mois précédents, la dynamique du trafic métro reste bonne et continue de progresser de 3,2 %. Cette progression est notamment soutenue par les extensions des lignes 11 et 14. Le trafic du réseau RER est stable par rapport à 2024. Cette stabilité moyenne recouvre une disparité croissante entre les Lignes A et B. En effet, le trafic du RER A continue de croître de 3,9 %, quand celui du RER B dont on pense qu'il est impacté par l'extension de la ligne 14, perd 6,1 %.

Le réseau de bus est en légère progression avec une augmentation de 0,3 % du trafic par rapport à 2024. Les principaux sous-réseaux -puisque l'on distingue Paris et la première couronne- sont stables ou en baisse, sauf pour la banlieue qui est en légère progression grâce à la ligne de substitution que l'on avait mise en place pour pallier l'ITC du T1. Le trafic du tramway accuse un léger recul de 0,5 % principalement lié aux travaux de la ligne T1 que je viens de mentionner, ainsi qu'à une légère diminution du trafic sur le T2 par rapport à l'année passée. La progression observée sur le T3b ne compense pas les baisses sur le T1 et le T2.

En matière de recettes, dans la continuité du mois dernier, les recettes directes sont globalement stables par rapport à l'année dernière. Cependant, les nouveaux tarifs et les nouveaux produits billettiques produisent les mêmes effets depuis le début de l'année. On poursuit l'arrêt progressif des ventes des anciens titres (T+ magnétiques et origines destinations magnétiques), ce qui représente une baisse de 36,2 millions de titres au profit des TBT (ticket bus tram) et des tickets métro train RER. Les tickets bus tram augmentent de 4,4 millions, les tickets métro train RER de 21 millions. Il y a une progression de l'usage du Navigo Liberté à hauteur de 9,1 millions de validations.

Ainsi les changements de tarifs combinés aux nouveaux produits et aux achats anticipés de décembre expliquent la baisse des recettes de la billetterie. La famille des titres annuels reste la seule gamme de produits toujours en progression puisque les forfaits courts continuent de baisser.

Voilà les informations que je souhaitais partager avec vous.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Une réaction sur votre première information concernant le REX. Je suis étonné que M2E ne figure pas dans la liste des directions intégrées dans le REX. Les agents de la maintenance sont aussi exposés au risque amiante, surtout au travers des deux incidents évoqués. Par ailleurs, la CGT RATP sollicite la tenue d'une réunion pluri syndicale sur la présentation de ce REX. En effet, nous considérons que ce sujet n'est pas de la seule prérogative des instances représentatives du personnel.

M. LE PRÉSIDENT.- Je note votre point.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des informations que le secrétaire de l'instance souhaiterait partager ?

M. DOMINÉ.-

L'été se profile et beaucoup ont déjà en tête leur prochaines vacances. Sur l'enfance-jeunesse, 1575 sont d'ores et déjà inscrits, soit 67%. Les séjours automne sont quant à eux déjà remplis à plus de 50% avec 224 inscrits.

Pour les vacances adultes, 3669 dossiers sont déjà finalisés, dont 3061 matricules uniques, ce qui représente plus de 14000 pax.

Quant à notre partenaire TUI, pour lequel le lancement 2025 a débuté le 21 mars, 253 demandes sont déjà honorées.

Lancée le 08 avril dernier, l'opération TRAIN + (remboursement de la carte avantage SNCF) totalise déjà 966 dossiers confirmés.

Après le rail, les airs ; le CE va lancer ce vendredi 23 mai, la deuxième campagne consécutive de l'opération Billet Avion +, permettant le remboursement de son vol.

Si l'on évoque les succès, il faut aussi aborder ce qui fonctionne moins bien : c'est le cas de la privatisation du Jardin d'Acclimatation du 05 juillet, qui ne rencontre pas un franc succès à ce jour, ce qui nous a incité à en réviser le prix d'entrée.

Pour terminer, sur les 7000 places mises en vente pour le Futuroscope les 13 et 14 septembre, il reste un peu moins de 1000 places qui n'ont pas encore trouvé preneur.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

**III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE
DU 5 MARS 2025**

M. LE PRÉSIDENT.- J'en profite pour accueillir M. REZZOUG et le féliciter pour son mandat de président du Conseil de prévoyance. C'est à ce titre qu'il siège. Bienvenue dans l'instance.

J'informe l'assemblée que M. NEGADI siège en tant que représentant à titre personnel. En tout cas, il ne siège plus pour FO.

On va faire un point sur les votants.

Mme PASQUIER.- M. BEN ROUAG est absent. Monsieur MERCIER, souhaitez-vous voter à sa place ?

M. MERCIER.- Oui.

M. NEGADI.- Excusez-moi. Je tenais à informer la commission que lors de la dernière séance, j'ai posé quelques questions sur un dossier. Je les avais envoyées par mail, comme demandé. Sauf erreur de ma part, je n'ai pas reçu les réponses. Le but était d'avoir ces réponses pour les intégrer au PV.

M. LE PRÉSIDENT.- Les réponses apportées ont été transmises au secrétariat du CSE en fin de semaine dernière.

Mme REBECCA.- Je les ai retransmises à tout le monde.

M. NEGADI.- Je ne les ai pas. Je voudrais qu'elles soient intégrées au PV.

M. LE PRÉSIDENT.- Figure au PV ce qui s'est dit en séance. Les réponses sont transmises en dehors du PV. Vous introduisez une demande qui ne correspond pas à la façon de procéder de cette instance.

On va continuer à faire le point sur les votants.

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

M. LARDIDI.- Oui.

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

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. STEC, Monsieur TONDUT, acceptez-vous voter à sa place ?

M. TONDUT.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de Mme BERTHIER, Madame CLEUET, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme CLEUET.- Oui.

Mme PASQUIER.- Dans l'attente de l'arrivée M. KERLEU, Monsieur BOURGEOIS, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. BOURGEOIS.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. DASQUET, Monsieur TAGANZA, acceptez-vous de voter à sa place ?

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

M. TURBAN.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. SARRASSAT, Monsieur CHAGH, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. CHAGH.- Oui.

Mme PASQUIER.- Nous avons 22 votants dont 7 pour la CGT, 4 pour FO, 6 pour l'UNSA, 4 pour la CFE-CGC et un votant sans étiquette.

Qui vote pour l'approbation du PV de la séance du 5 mars dernier ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (4) – UNSA (6) – CGT (7) – CGF-CGC (1)

Abstention : 1 (SE)

→ Le procès-verbal du 05 mars 2025 est adopté à la majorité.

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

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Il apparaît que l'écart croissant entre les discours se voulant rassurant, quant au cadre social appliqué dans le contexte de l'ouverture à la concurrence et la concrétisation de ce dernier, entre en conflit avec l'éthique professionnelle de plusieurs acteurs et actrices notamment au sein d'IDFM. Ainsi, quelques jours après la publication du communiqué de presse de l'Autorité Organisatrice, annonçant les opérateurs pressentis pour l'exploitation des DSP 36, 40 et 44 par RATP CAP-Île-de-France, ATM et Transdev, la CGT-RATP a été destinataire par courrier postal des rapports d'analyses des offres finales de ces dernières.

Vous ne serez pas surpris d'apprendre que nous avons procédé à une lecture attentive de ces différents documents. Nous avons aussi mis en parallèle ces derniers avec l'adresse aux agents du réseau de bus RATP du 26 mars dernier, co-signé par Valérie Péresse et Laurent Probst, respectivement Présidente et Directeur Général d'Île-de-France Mobilités.

Que retenir de cet exercice ? Il en résulte que de nombreux éléments ont conduit la CGT-RATP à engager notamment la saisine de l'Autorité de la concurrence, du Préfet de la Région Île-de-France ainsi que du Tribunal Administratif sur la délibération n°2025-0410-055, adoptée par le Conseil d'Administration d'Île-de-France Mobilités du 10 avril 2025.

Cette démarche s'inscrit dans le respect des dispositions de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022, visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte en complétant les dispositions de l'article 6 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, notamment en conférant aux Organisations Syndicales le statut de "facilitateur" dans les procédures d'alerte.

Il ressort que les conditions d'attribution de la concession pour l'exploitation des lignes de bus desservant le secteur Croix-du-Sud – DSP 40 sont de nature à créer un trouble social au point de porter atteinte à la continuité du Service public.

Ainsi, dans leur adresse aux agents du réseau de bus de la RATP, la Présidente et le Directeur général d'IDFM se veulent rassurant sur le contenu du cadre social en précisant :

"Chaque salarié, dont le contrat de travail est transféré, bénéficie d'une garantie de rémunération individuelle. L'assiette de calcul de cette garantie a été précisée par Île-de-France Mobilités afin d'assurer une application rigoureuse de la réglementation et identique quel que soit le repreneur. En outre, Île-de-France Mobilités a souhaité aller plus loin et garantir que le salaire de reprise (premier salaire de base brut après la bascule vers le repreneur) soit identique au dernier salaire de base."

D'une part, vous noterez qu'il est bien fait ici référence au salaire et non à la rémunération.

D'autre part, cet engagement écrit le 26 mars 2025 est en contradiction avec le contenu de la réponse déposée par l'opérateur ATM qui a été retenu comme étant l'offre la mieux disant pour l'exploitation de la DSP 40 comme l'a indiqué le communiqué de presse d'IDFM du 25 mars 2025. En effet, dans le rapport d'analyse des offres de la DSP 40, il est précisé qu'ATM "modifie à la baisse le salaire de base des salariés transférés dans son illustration du calcul de prime différentielle, ce qui ne semble pas socialement acceptable et qui pourrait baisser les droits à la retraite". Dans une autre page, il est précisé que : "Le calcul du candidat est basé sur l'absence réelle du matricule 8450750. Il a opté pour un salaire de base cible inférieur au salaire de base historique, ce qui semble peu acceptable socialement et qui peut générer des écarts de droits, sur la retraite par exemple. Le calcul de son salaire cible n'est pas très détaillé."

Socialement inacceptable, cette situation est d'autant plus incompréhensible au regard des propos rédigés dans l'adresse aux agents. Pour autant, IDFM ne contestera jamais que l'offre d'ATM qui a été retenue repose sur une diminution du salaire de base des agents transférés. Non, IDFM se contentera de répondre à la presse qu'ATM a "proposé une excellente offre sociale" prévoyant "le salaire moyen le plus élevé parmi les candidats". Ces propos de l'Autorité Organisatrice nous conduisent à demander à la Direction du Groupe RATP de jouer la transparence sur le contenu du volet social dans le cadre des réponses à appel d'offres et plus particulièrement sur la question des salaires et de la garantie de rémunération.

L'adresse aux agents fait aussi état de la portabilité des droits à la retraite du régime spécial de la RATP qui s'appliquera pour les salarié.e.s concerné.e.s, quel que soit le repreneur. Malheureusement, il a été omis, et nous nous demandons bien pourquoi, de préciser les 2 dispositions qui sont :

- *une condition en termes d'activité économique : le salarié doit, pour bénéficier de son régime spécial, exercer une activité dans un des champs professionnels mentionnés dans le décret.*
- *Enfin, et surtout, une condition de continuité entre les contrats de travail. S'il y a une période de latence entre deux contrats, deux cas de figure sont à distinguer :*
 - *Cette période est sans activité et sans création de droits à la retraite, le salarié continue d'être affilié au régime spécial.*
 - *En revanche, si c'est une période de chômage créatrice de droits à la retraite au régime général, le maintien de l'affiliation au RS est écarté.*

Force est de constater, qu'au fil du temps, ce qui a été présenté comme un sac à dos prend au mieux la forme d'un "string" social.

L'actualité, en lien avec l'ouverture à la concurrence, nous conduit aussi à aborder les incidences de la décision n°2025-878 DC du 24 avril 2025 du Conseil Constitutionnel concernant la loi relative au renforcement de la sûreté dans les transports.

Espérant pouvoir surfer sur son sujet de prédilection, que sont les aspects sécuritaires notamment en annonçant renforcer les moyens humains déployés sur le terrain ainsi que leurs capacités d'intervention et l'efficacité du dispositif d'ensemble, Valérie PECRESSE se retrouve confrontée à la réalité de l'État de droit. Ce dernier ne permettant pas d'attribuer des missions régaliennes à des "milices régionales", l'ensemble du dispositif sécuritaire dans les transports, érigé par Valérie Péresse, tombe à l'eau.

Ainsi, chaque candidat se devait d'intégrer dans sa réponse un dispositif d'agents de sécurité. Au regard de la décision du Conseil Constitutionnel, nous ne pouvons que nous interroger sur la pertinence de pérenniser, en l'état, l'allotissement de la sécurisation du réseau. En effet, avec des prérogatives limitées par la loi, ainsi qu'une interopérabilité rendue inexistante, d'un point de vue juridique, les différentes équipes se trouvent dans l'incapacité d'assurer les missions de sécurisation et d'assistance sur le réseau.

Certes, la LOM précise notamment que la "RATP Sûreté" interviendra sur 2 niveaux :

- *En monopole, sur le réseau ferré historique de la RATP, mais aussi sur le futur réseau du Grand Paris Express, pour lequel la LOM confie l'exclusivité des activités de sûreté au GPSR.*
- *A la demande, sur les réseaux de transport en Ile-de-France, après l'ouverture à la concurrence. A partir du 1^{er} janvier 2025 pour le bus et du 1^{er} janvier 2030 pour le tramway, le GPSR n'aura plus de monopole et ne pourra intervenir que si IDFM ou l'opérateur, qui aura remporté l'un des appels d'offres, le demande.*

Cette dernière option pose d'une part, la question des relations contractuelles et de la priorisation entre une intervention sur l'activité monopolistique et celle en prestation pour un opérateur

privé. D'autre part, elle nécessite de renforcer les moyens humains et matériels nécessaires. Or, cela ne semble pas être la voie que souhaite emprunter IDFM.

D'ailleurs, il est difficile pour la CGT-RATP ne pas voir poindre le bout du nez du cynisme politicien qui attend avec impatience le moindre fait divers et d'en instrumentaliser l'émotion, dans le but de tordre le bras aux parlementaires pour doter les entreprises de sécurité privées de prérogatives relevant du seul Service public de Police.

Recours au dumping social, absence de dispositions concrètes permettant aux salarié.e.s comme aux voyageurs d'évoluer dans un environnement sécurisant plutôt que sécuritaire... Bref, à quelques mois de la mise en œuvre d'un réseau multi opérateurs de nombreuses questions, et non des moindres, restent sans réponse crédible. Force est de constater que certaines et certains font le choix de s'enfermer dans une posture de spectatrice et de spectateur ou pensant pouvoir rebondir quel que soit le résultat final. Au regard des éléments que nous venons d'évoquer, il semble plus que nécessaire que l'ensemble des organisations qui se revendiquent comme étant des Organisations Syndicales Représentatives du personnel se mettent enfin en action afin d'accroître le rapport de force nécessaire afin de faire respecter les droits des salarié.e.s et des usagers.

Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN.

M. BAZIN.- En marge de la déclaration de la CGT, ce n'est peut-être pas la coutume mais ce n'est pas la première fois que l'on dit que la RATP n'est pas à l'extérieur de la société française. Les lois décidées et "pondues" dans ce pays affectent un certain nombre de citoyens qui sont dans l'entreprise. Il est à noter que l'on est dans un mois mémoriel concernant les Ultramarins puisqu'il est soi-disant question de l'abolition de l'esclavage. En suivant l'actualité, vous comprendrez qu'un certain nombre de choses se passent et alarment la communauté ultramarine. Certains textes de loi sont toujours en vigueur et nous font revenir quelques siècles en arrière, ce qui n'est pas acceptable.

Je ne demande pas que l'entreprise s'engage dans un bras de fer avec l'État. Je voulais néanmoins rappeler que des faits sont assez significatifs pour qu'il puisse y avoir un changement d'attitude. Je vous alerte à nouveau sur les réactions d'un certain nombre de collègues originaires des Outre-mer dans l'entreprise.

J'évoque ici la question de la charte sociale européenne qui n'est toujours pas appliquée pour les Ultramarins. Elle tend à considérer que l'on n'a pas de droits, en tout cas pas les mêmes. On institutionnalise une discrimination de fait. Cela évoque l'abolition du Code noir, des édits de mars. En réalité, les Ultramarins, pour la grande généralité, vivent sous des lois qui n'ont pas lieu d'être dans la République. Cela suppose qu'ils sont considérés comme des esclaves. Je le répète car je l'ai déjà dit dans l'instance. Les personnes ont l'air surpris d'apprendre cela. Si cet élément n'est pas usité, il reste possible. Le fait d'apprendre que l'on est exclu de la charte sociale européenne permet de revenir à tout moment sur ces lois qui ne devraient plus exister.

Volontairement, la politique menée dans ce pays crée une discrimination et met à l'écart les peuples des Outre-mer. Cela permettra tôt ou tard, quand viendra l'envie, de nous appliquer des choses qui ne devraient pas exister si chacun était attaché à la République et à la démocratie. Malheureusement, on va encore devoir subir ce qui ne devrait plus exister. J'invite les Françaises et les Français, qui se revendiquent comme des démocrates et des républicains, à s'engager contre cet état de fait.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Information-consultation sur les rapports des cellules du SPST pour l'année 2024

Kirushanthi SAKTHITHASAN, médecin du travail – DRH/PST/SST

Kéti BONGA-BOUNA, médecin du travail – DRH/PST/SST

Amélie DEBASTISSE, médecin du travail – DRH/PST/SST

Florence MERAT, médecin du travail – DRH/PST/SST

Sandrine TANG-TARDIEUX, médecin du travail – DRH/PST/SST

Jean-Jacques PHILIPPON, médecin du travail – DRH/PST/SST

Christine BRETON-SIERRE, médecin du travail – DRH/PST/SST

Josiane SICOT, médecin du travail – DRH/PST/SST

Valérie JOUANNIQUE, médecin du travail – DRH/PST

Nathalie PONZEVERA, responsable unité spécialisée – DRH/PST

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Les rapports annuels des cellules du SPST ont été examinés en CSSCT centrale les 31 mars et 12 mai. Je propose de céder la parole à M. DOMINÉ pour qu'il nous présente le rapport avec sa casquette de président de la commission. Nous laisserons place aux échanges et je redonnerai ensuite la parole à M. DOMINÉ pour qu'il nous donne lecture de la proposition d'avis de la commission, que nous soumettrons au vote.

M. DOMINÉ.- Je propose d'enchaîner la lecture des rapports sur les cellules en commençant par la cellule addictologie dont le responsable est le Dr SAKTHITHASAN.

☒ **Rapport annuel 2024 de la Cellule Addictologie**
Responsable : Dr Kirushanthi SAKTHITHASAN

La cellule, créée en mars 2008, peut être saisie par les médecins du travail et infirmiers du SPST, l'employeur et les instances représentatives du personnel, pour toutes les questions relatives aux comportements à risque. Cette cellule est composée de 4 médecins et d'infirmières de santé au Travail.

L'alcool, le tabac, cannabis, cocaïne et les médicaments psychotropes sont les principales substances psychoactives retrouvées en milieu professionnel et les métiers du transport sont également concernés.

Les travaux 2024 ont été axés sur :

- *L'élaboration d'un parcours numérique sur les addictions (cocaïne, addictions comportementales) et la mise en place d'un groupe de travail sur les substances émergentes tel le protoxyde d'azote.*
- *La participation à la démarche collective de prévention des addictions portée par les départements (MRF, MTS, MZE, RDS), en soutien aux médecins de secteur.*
- *La mise à jour des flyers du SST pour les actions de sensibilisation.*
- *La rencontre avec le laboratoire Toxlab*
- *La Participation au réseau ESPER (pour "Les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument"). Depuis janvier 2023 et la signature de la Charte ESPER, la cellule participe aux réunions de ce réseau qui se réunit tous les trimestres pour partager les bonnes pratiques et stimuler l'émergence de nouvelles initiatives et de démarches innovantes de prévention.*

A propos des tests, 1 141 ont été réalisés parmi lesquels 3 à 5 % se sont révélés positifs.

En conclusion, la cellule a participé à de nombreuses activités axées sur les trois niveaux de prévention et elle souhaite poursuivre ses travaux sur le parcours numérique et sur les addictions, ainsi que l'animation du groupe de travail sur les addictions comportementales.

Elle va élargir la prévention des consommations à risque aux médicaments et autres usages inadaptés, et diversifier ses supports d'information.

✕ **Synthèse de l'activité 2024 de la Cellule de Toxicologie**

Responsable : Dr Kéti Bonga Bouna

La cellule est composée, entre autres, de 4 médecins et d'un consultant qui conseille la cellule. Les médecins délivrent des avis médicaux toxicologiques à partir de l'analyse de la composition complète.

Ils identifient les produits contenant des cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques, perturbateurs endocriniens et ils portent attention aux produits de dégradation et aux risques d'interaction entre produits. Des précautions d'emploi peuvent compléter ces avis.

Ces avis permettent d'apporter des informations, aux médecins de secteurs, aux préventeurs en charge de la démarche d'évaluation des risques et de l'autorisation d'emploi des produits.

Dans la mesure où les fabricants modifient régulièrement les compositions des produits et les fiches de données de sécurité, les avis sont renouvelés tous les 5 ans sur demande des départements.

En 2024, 409 dossiers ont été traités (en hausse du fait du renouvellement de marchés)

179 produits ont bénéficié d'un avis dont une grande partie d'avis favorables. 29 produits ont fait l'objet d'un avis défavorable pour information insuffisante. 15 produits ont fait l'objet d'avis défavorables.

Les départements demandeurs ont été principalement les départements de maintenance ainsi que les acheteurs centraux.

Les faits marquants de l'année 2024 ont été les suivants :

- *Élaboration d'un document d'information sur le risque lié à l'utilisation des solvants et d'un document de présentation sur le risque chimique.*
- *Rédaction d'un mémoire par un médecin portant sur l'évaluation de l'exposition des salariés exposés aux fumées de soudage au sein d'un atelier.*
- *Reprise des travaux, auprès des interlocuteurs des départements, du copil produits chimiques après une interruption de 2 ans.*
- *Positionnement de la cellule déconseillant la diffusion de parfums dans les espaces ainsi que des insecticides à base de pyréthriinoïdes naturels très allergisants.*

Pour terminer, la cellule souligne l'importance d'être associée en amont des projets afin de faciliter la démarche de recueil d'information auprès des industriels.

✕ **Rapport annuel CEREST 2024 (Cellule d'Etudes et de Recherches Epidémiologiques en Santé au Travail)**

Responsable : Dr Amélie DEBATISSE

Cette cellule, créée en 2013, fournit des éléments essentiels aux acteurs de la prévention sur l'état de santé des populations. Elle cherche les liens entre les différents environnements socio-professionnels des agents, et la survenue de pathologies, de façon à orienter les actions de prévention et hiérarchiser les actions.

La CEREST, réalise ces travaux dans le respect de la déontologie, du secret médical et des droits informatiques et libertés et s'adjoint le concours méthodologique d'organismes institutionnels (santé publique France ; UNISANTE Lausanne).

Le Docteur Lam a intégré la cellule en 2024 et y travaille avec le Docteur Sakthithasan présente depuis 2016. Un poste d'épidémiologiste est vacant depuis décembre 2020 alors qu'un poste de statisticien a été supprimé en 2013.

La cellule prend en compte et oriente ses travaux à la suite des préconisations de l'ANSES émises en 2015 sur la qualité de l'air dans les Enceintes Ferroviaires Souterraines (EFS).

2024, a vu se concrétiser les travaux sur :

- *La cohorte Edgar qui est l'analyse des causes de décès des agents et ex-agents de la RATP entre 1980 et 2012.*
- *L'étude Robocop (Respiratory disease Occupational Biomonitoring Collaborative Project) et la restitution individuelle est en cours par le docteur Debatisse auprès des 1 300 agents concernés.*

Au début 2024, le partenariat avec Santé Publique France a été renouvelé. Il comprend :

- *L'étude de morbidité qui est l'étude des pathologies chez les vivants.*
- *La comparaison de la mortalité cardiovasculaire des agents ayant occupés des postes dans les EFS, avec ceux qui n'occupaient pas ces postes.*
- *La morbidité cardiovasculaire*
- *Les tumeurs malignes du rein*
- *Et la mise en place d'un suivi pérenne des pathologies et de la morbidité.*

2024 a vu également la mise en place d'une étude des pathologies qui surviennent chez les salariés. L'Observatoire médical de l'inaptitude est remis en place pour étudier les causes qui mènent à l'inaptitude provisoire ou définitive.

Rapport annuel 2024 de la cellule de prévention des RPS

Responsable : Dr Florence MERAT

Le rapport a été présenté par le Docteur Merat, que nous remercions.

L'objectif est l'apport de l'expertise sur le champ des risques psychosociaux à tous les acteurs de l'entreprise.

Depuis 2023, la cellule est maintenant composée de 2 médecins du travail, d'un médecin expert en psycho-traumatisme, et de 2 infirmières.

Le temps dédié est d'une vacation/semaine pour le médecin responsable de la cellule.

LES MEDECINS DE LA CELLULE NE SE SUBSTITUENT, NI AUX MEDECINS DU TRAVAIL DE SECTEUR, NI AUX INFIRMIERES DE SECTEUR.

2024, a vu la poursuite des travaux sur les indicateurs RPS du logiciel médical et la prise en charge des salariés agressés.

Les indicateurs RPS

Ils sont saisis entre autres lors des visites périodiques et sont complémentaires d'autres indicateurs santé (alerte médecin, absentéisme...). Ils sont présents dans le logiciel médical ESMEIST et permettent un suivi évolutif collectif et individuel de l'état de stress, de satisfaction et du vécu de la transformation de l'entreprise. Et ils ne sont pas destinés à évaluer l'aptitude au poste de travail.

En 2024, 7 427 salariés ont été interrogés sur leur niveau de stress. 7 497 l'ont été sur leur niveau de satisfaction et 4 180 sur leur vécu de la transformation de l'entreprise. Sur ce dernier item, 12,5% ont une vision plutôt positive, 48 % sont partagés et 40% sont négatifs.

Ces résultats varient selon le secteur d'activité. De plus en plus de médecins et d'infirmières saisissent les indicateurs sur le temps de la visite, sur le logiciel, ce qui est un point positif, le négatif étant sa lenteur sur certains traitements.

A noter que la faiblesse et le manque d'ergonomie du logiciel ESMEIST et l'indisponibilité du logiciel OBIEE n'ont pas vraiment facilité la tâche de la cellule. Des dysfonctionnements persistent rendant l'analyse incomplète.

La prise en charge des salariés agressés

Le Dr Drucker, expert en psycho trauma, assure les consultations des salariés qui lui sont adressés par les médecins du travail et a réalisé 337 consultations EMDR en 2024, en forte augmentation par rapport à 2023.

En 2024, une session expérimentale EMDR de groupe a été réalisée sur un groupe de 11 salariés, exposés à une agression et qui présentaient un état de stress post-traumatique.

Des formations sur les états de stress au travail et sur la prise en charge d'un collectif de travail en cas d'événement grave, ainsi qu'une formation sur le Psycho traumatisme ont été dispensés.

Les Ateliers Accompagnement Suite à Agression (ASA)

Ils sont destinés aux salariés exposés à un événement traumatique qui sont dans l'incapacité de reprendre leur métier, le but étant de :

- *restaurer la confiance en soi pour permettre le retour au métier d'origine.*
- *lutter contre la désinsertion professionnelle.*

L'analyse des 9 premiers ateliers fait ressortir que sur les 79 salariés qui y ont participé, 75% d'entre eux ont trouvé une issue favorable (retour sur le poste, retour à l'aptitude avec ou sans aménagement, reclassement...). Pour les autres, l'issue est défavorable (APDES, arrêt, sortie de l'entreprise sans projet).

La cellule élabore les fiches techniques sur les différents dispositifs. Elle conseille et soutient les différents acteurs de l'entreprise, dont les IDE des secteurs sur les thématiques RPS.

Elle prévoit la poursuite des indicateurs RPS, aidée d'un interlocuteur technique permettant de rendre le logiciel plus performant et plus fiable.

Les travaux en cours vont se poursuivre (ateliers ASA, EMDR de Groupe, Groupe de travail et COPIL...).

Rapport annuel 2024 de la cellule A2TENT

Action de Prévention et de Promotion de la Santé et Accompagnement des Transformations Et Nouvelles Technologies

Dirigée par les Drs Jean-Jacques PHILIPPON et Sandrine TANG-TARDIEUX

Le docteur TANG-TARDIEUX a présenté le rapport et nous l'en remercions.

La cellule intervient en soutien du médecin de secteur sur certains sujets, mais n'intervient pas sans sollicitation préalable et accord de celui-ci.

Son champ d'application concerne de nombreux sujets, avec principalement, 2 volets distincts :

- *Actions de prévention et promotion de la santé (nutrition, sommeil, activité physique, horaires irréguliers, mesures de prévention en lien avec le covid...)*
- *et accompagnement des transformations et nouvelles technologies*

La cellule partage les informations en transversal pour aller vers l'harmonisation des pratiques au sein du SPST. Depuis plusieurs années, la cellule a initié de nombreuses activités, souvent en lien avec d'autres cellules. Elle anime des ateliers interactifs au plus près des salariés, en recherchant leur participation active et en s'adaptant aux besoins et contraintes des attachements.

Parmi l'activité 2024, on peut citer, entre-autres :

- *Réalisation de Flyers sur le diabète, la sédentarité, les risques cardiovasculaires ;*
- *Mise à jour de l'ensemble fiches maladies infectieuses avec le médecin coordonnateur ;*
- *Réalisation d'une vidéo sur le sujet de l'endométriose ;*
- *Bibliographie sur la cohérence cardiaque ;*
- *Conférences animées par deux médecins.*

Des Echanges ont eu lieu avec un chercheur de l'INRS qui mène une étude sur la conception et l'aménagement des bureaux ouverts en vue de proposer à l'entreprise de faire partie de l'étude.

La cellule s'est réunie par 2 fois en 2024. Elle est présentée aux nouveaux médecins et internes qui intègrent le service.

270 actions terrains ont eu lieu (vs 104 en 2023) dans les 4 domaines.

Les travaux prévus en 2024 ont été réalisés, hormis deux projets, dont le partenariat avec le centre du sommeil concernant l'étude vigilance et sommeil, qui a été abandonné du fait du départ de RDS.

Un travail est en cours sur le projet d'une plateforme pour la diffusion de nombreux contenus.

Pour conclure la cellule a rempli ses objectifs 2024.

Il ne lui reste plus qu'à se rebaptiser avec un nom qui parle à tout monde.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour la lecture de ce rapport qui rend compte de la grande diversité et de la richesse des actions menées. Je remercie une nouvelle fois le collectif des médecins du travail pour cet investissement dans des activités qui appartiennent au tiers-temps, qui sont en plus du travail de visites médicales qui est souvent plus connu.

Y a-t-il des déclarations ou demandes de prise de parole ?

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.-

FO Groupe RATP salue le travail de fond mené par les cinq cellules spécialisées du Service de Prévention et de Santé au Travail (la cellule Addictologie, la cellule santé au travail et épidémiologie, la cellule Toxicologie, la cellule Risques Psychosociaux et la cellule A2TENT). Leurs actions ont été multiples, concrètes et utiles dans l'amélioration des conditions de travail et de la santé des agents.

Toutefois, au-delà de ce constat positif, FO Groupe RATP demande que plusieurs pistes d'amélioration soient portées au débat, notamment :

- *de renforcer les moyens humains et logistiques,*
- *de garantir l'équité d'accès à ces dispositifs dans tous les départements,*
- *d'assurer un meilleur suivi des alertes formulées,*
- *et d'améliorer les outils de traçabilité et d'analyse (comme ESMEIST ou les matrices d'exposition).*

Nous demandons que les alertes identifiées dans chaque cellule fassent l'objet d'un plan d'action transverse et que les bilans soient transmis aux représentants du personnel avec une grille d'analyse commune.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Voulez-vous rajouter des éléments à la discussion avant de me retourner vers M. DOMINÉ ?

Monsieur MAUGERI ?

M. MAUGERI.- J'aimerais avoir un complément d'information. On a un compte rendu des cellules, mais j'aimerais savoir quels sont les leviers mis à disposition par la direction. Il est important de mettre en exergue le travail réalisé par les médecins. Quand on parle de cellule PDP, on parle de reconversion, on fait souvent allusion à la GEPP. Or, sur le terrain, des activités disparaissent de plus en plus, je pense à des métiers qui donnaient la possibilité à des agents de retrouver une dignité et de continuer à travailler en se sortant du cercle vicieux des RPS qui peuvent survenir suite à une incapacité physique.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si c'est à ce point de l'ordre du jour que votre question est la plus appropriée. On est sur le tiers-temps. Votre question est générale, c'est celle de la réinsertion.

M. MAUGERI.- Sur les cellules.

M. LE PRÉSIDENT.- Elles n'ont pas toutes pour objet de participer à la réinsertion.

M. MAUGERI.- J'ai parlé de la cellule PDP, mais on peut parler de la cellule toxicologie puisqu'on sait que les addictions sont des maladies qui peuvent être liées à des RPS. C'est une question générale. J'ai cité l'exemple de PDP pour que ce soit concret, mais cela s'applique à toutes les cellules.

Mme PONZEVERA.- Depuis la mise en place des cellules, un temps dédié est affecté à chaque médecin en charge de celles-ci. Ces médecins ont un secteur allégé par rapport à ceux qui ne travaillent pas dans les cellules. C'est un premier moyen affecté. Par ailleurs, on a le budget de fonctionnement nécessaire pour alimenter les cellules chaque fois que l'une d'elles me sollicite pour lancer des actions, tourner des vidéos ou se rendre à des colloques pour s'enrichir. Ensuite, les travaux élaborés par les cellules sont mis à disposition de tous les médecins de secteur qui les utilisent pour agir dans chaque secteur lors des actions de prévention terrain organisées à l'initiative des médecins de secteur et des infirmières, ou sur demande des équipes de prévention ou des directeurs. Il n'y a pas de censure, on répond à toutes les demandes.

Les cellules PDP sont en train de se déployer. On est en avance sur le sujet par rapport à d'autres entreprises. Ce sera un très bon levier pour travailler sur la réinsertion professionnelle. La vocation de cette cellule est de lutter contre la désinsertion professionnelle, de redonner une chance aux salariés isolés depuis plusieurs mois voire années, de remettre un pied dans l'activité professionnelle. C'est le but. Elles sont en cours de déploiement.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand Mme PONZEVERA dit qu'il n'y a pas de censure, on n'a pas non plus un budget infini. Il peut y avoir de la frustration de telle ou telle cellule de ne pas pouvoir mener jusqu'au bout toutes les investigations nécessaires. Je ne veux pas laisser penser que dès qu'il y a une demande, elle est satisfaite sans autre examen. S'il n'y a pas de censure, il y a quand même la réalité économique à laquelle tout un chacun est confronté dans cette entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.- Si l'UNSA n'a pas fait de déclaration, ce n'est pas parce qu'elle ne porte pas d'intérêt au travail des cellules, bien au contraire. C'est presque un motif de satisfaction, elle n'a pas grand-chose à ajouter et ne veut pas faire de la critique pour en faire. On observe, on regarde le travail réalisé. Les interventions auront lieu sur le terrain en fonction des besoins spécifiques. On constate que le travail produit par les médecins est intéressant. Il y a également un investissement personnel. Au-delà du travail formalisé et institutionnel, il y a un investissement individuel dans chaque cellule. Je pense que les médecins ont choisi leur périmètre en fonction de leurs appétences. Cela se ressent dans le suivi des dossiers. On peut s'en féliciter, ce qui est rare autour de cette table.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur MAUGERI ?

M. MAUGERI.- J'ai peut-être mal formulé ma question car je n'ai pas la sensation d'avoir obtenu une réponse concrète. Je fais la distinction entre les moyens alloués et les leviers mis à la disposition des cellules et des médecins. Qu'il s'agisse du parcours de l'information ou des dispositifs mis en place ou demandés par les cellules auprès des médecins de secteur, tout est lié pour moi. Quand on veut valoriser le travail des médecins au sein des cellules, il doit y avoir un suivi jusqu'à l'aboutissement de ce qui est proposé. Vous pouvez faire toutes les préconisations que vous voulez, si la direction ne met pas en place un certain nombre de mesures comme la possibilité de reconversion, la création de postes, cela n'aboutira pas malgré tout ce que pourront faire les médecins. Il faut distinguer le travail prescrit du travail réel.

Sur le terrain, les médecins de secteurs sont confrontés à des situations difficiles quand ils utilisent leur tiers-temps pour rencontrer des salariés qui ont besoin d'aménagements de poste, mais ils ne les obtiennent pas parce qu'il n'y a pas le budget.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous laisse votre constat. Il est clair que l'entreprise n'a pas les moyens de créer des postes qui n'ont pas de contrepartie de travail. Des aménagements sont possibles, d'autres pas pour des raisons économiques. On a déjà eu l'occasion d'en parler ici en examinant d'autres dossiers. Des fonctions support ont pu servir à reconvertir des personnes à qui on devait proposer des restrictions d'aptitude, mais ces possibilités se sont restreintes au cours des derniers mois, c'est vrai. C'est en lien avec les objectifs de performance que l'on doit tenir comme n'importe quelle entreprise qui cherche de l'efficacité.

On ne crée pas des postes aussi facilement qu'on l'espérerait ou le souhaiterait.

M. MAUGERI.- J'entends la notion économique. Cependant quand on a des impératifs tels que l'environnement et que l'on décide de faire appel à des entreprises prestataires pour réaliser des opérations que l'on faisait auparavant, qui permettaient de réparer un organe au lieu de le jeter et de le remplacer par un échange standard, on répond à beaucoup d'impératifs qui sont les nôtres, qui sont au goût du jour, notamment sur l'écologie. Cela permettait à des personnes en inaptitude, potentiellement blessées au travail, de retrouver une activité au sein de l'entreprise. Je voulais rebondir sur cet aspect.

M. LE PRÉSIDENT.- Docteur JOUANNIQUE.

Dr JOUANNIQUE.- La réponse, c'est le constat des médecins du travail qui va dans ce sens général. On peut se mobiliser, mettre en place des ateliers, faire de la prévention tertiaire avec les outils mis en place, toutefois un travail de prévention primaire est nécessaire pour éviter que les salariés tombent malades. Il serait bien que tous ici nous nous mobilisions sur cette prévention primaire. On constate une augmentation des RPS et des situations difficiles. Pour autant, je reste

persuadée que l'on a dans l'entreprise les outils pour les éviter, les diminuer et réduire le volume des agents à reclasser ou malades. Il y a une indisponibilité importante liée aux RPS, or ce n'est pas inéluctable, il faut continuer à se battre.

Certes, on n'est pas complètement en dehors des impératifs économiques, mais je suis persuadée qu'avec un peu de bonne volonté et de formations... J'ai fait des remplacements à RDS, il aurait été possible de faire passer rapidement un grand nombre de machinistes à SEM. Il y a un travail sur la fluidité des parcours et la bonne volonté. Cela ne doit pas reposer sur un manager qui a un avis sur le "bon agent" et le "mauvais agent", il faut donner sa chance à chacun. J'ajoute que plus on tarde, plus c'est difficile. Quand on laisse les agents chez eux plus de six mois sans travailler, ces agents sont perdus. Plus les conflits existent, plus on perd des agents. Ce n'est pas inéluctable.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai une question pour les médecins et une remarque sur vos propos, Monsieur le Président.

Ma question porte sur les études sur les particules fines. Avec l'arrivée des nouveaux matériels sur le réseau ferré, et l'introduction du freinage électrique, n'y-a-t-il pas un sujet sur l'émission de particules fines émises par ce dernier ? La cellule fait-elle un travail sur cette question ? Quels sont les délais pour commencer à avoir des premiers résultats permettant aux salariés et aux représentants que nous sommes, de savoir si ces matériels produisent des émissions de particules fines potentiellement dangereuses ?

S'agissant de ma remarque, Monsieur le Président, nous sommes en en total désaccord avec votre propos. Vous dites que pour des raisons économiques, des postes ne peuvent pas être créés. Nous ne partageons pas cette position mais nous comprenons qu'elle s'inscrit pleinement dans la logique financière de la politique d'entreprise qui est menée. Cependant, vous ne pouvez pas nier que cette même politique d'entreprise crée des inaptés. Pire encore, c'est que rien n'est fait par la direction de l'entreprise où ses représentant.e.s en unités opérationnelles pour éviter ce phénomène. Prenons par exemple, le cas d'un centre bus où depuis plusieurs semaines les agents d'encadrement sont exposés à des pratiques managériales les exposant à des risques psychosociaux. Malgré les alertes des médecins du travail concernés rien ne change, bien au contraire. Nous ne pouvons admettre que les questions économiques soient opposées à la santé physique et psychique des agents.

Je profite d'être aujourd'hui en séance pour alerter, en présence des médecins, pour vous interpellier sur la problématique que subissent les agents d'encadrement du centre de bus de Quai de Seine. Il y a un problème sur le site de Lebrun, auquel sont confrontés les agents du Noctilien et du SDNL, avec des menaces de suicide exprimées par des agents. Il semble que cet aspect ait été pris en compte par la direction puisqu'une expertise serait diligentée. Cependant, cette situation est utilisée par la direction de RDS qui s'en sert comme "l'arbre qui cache la forêt" pour ne pas avoir à gérer d'autres problèmes et notamment la question du management anxigène et qui a un impact néfaste sur les agents du site d'Ivry. Je vous alerte sur le fait qu'il y a aujourd'hui des agents de maîtrise en situation psychologique grave. Ce n'est certainement pas en proposant des mobilités temporaires à un ou deux individus, parce qu'ils ont fait des démarches de demande d'attention, que le problème sera réglé. La difficulté vient du fait que la direction du Département RDS ne veut pas assumer ses responsabilités. La CGT assumera les siennes et la direction de l'entreprise ne pourra pas dire qu'elle ne savait rien.

M. LE PRÉSIDENT.- Je prendrai ce point en dehors de la séance.

Docteur MERAT ?

Dr MERAT.- Je vous remercie pour vos remarques. Le Dr JOUANNIQUE a mis en évidence l'importance de la prévention primaire, sachant que dans les dispositifs, on parle aussi beaucoup de prévention secondaire et tertiaire.

Concernant le dispositif de la cellule de prévention des RPS, je vais parler de l'atelier ASA qui permet aux salariés agressés ou exposés à un accident grave à personne de pouvoir reprendre confiance en eux. L'atelier dure un mois et demi. Il leur permet de reprendre le chemin des transports, sachant que certains sont cloîtrés chez eux, dans l'incapacité de reprendre une vie ordinaire après une situation d'agression. Lors des réunions post-ateliers, à la fin de ces ateliers et trois mois plus tard, on a constaté qu'ils reprenaient confiance. Ce qui est surtout important, c'est l'après, le retour au travail. Sur les 12 ateliers qui se sont déroulés, 75 % des salariés ont une reprise positive et reprennent une partie de leur activité, soit leur métier d'origine, soit une autre activité.

Force est de constater que la reprise du travail doit être progressive. Elle doit être acceptée. Il faut que certains machinistes puissent reprendre la conduite avec la vitre de sécurité levée afin d'être réassurés. Le travail à faire porte sur la reprise du travail. C'est là que l'employeur ou l'encadrant de proximité a un rôle à jouer pour favoriser les bénéfices des dispositifs mis en place. Malgré tous les dispositifs qui ont été mis en place pour permettre aux agents de refaire surface, il faut gérer l'après. Il y a donc aussi le post-prévention tertiaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Docteur BONGA BOUNA ?

Dr BONGA BOUNA.- On peut répondre en deux parties, l'une sur la cellule toxicologie et matériel brut, et l'autre sur la qualité de l'air. Le Dr DEBATISSE complétera.

Concernant les nouveaux matériaux, en association avec le Département MRF et l'entité études, on s'est rapproché des fabricants pour obtenir la composition exacte des nouveaux matériaux et s'assurer qu'il n'y avait pas de substances problématiques d'un point de vue des compositions brutes. Cela répond aux dangers potentiels. S'agissant du train, lors du freinage, cela frotte et émet des particules. Il s'agit d'une problématique d'évaluation de la qualité de l'air.

Dr DEBATISSE.- En effet, les cellules travaillent en synergie et se complètent. Il y a effectivement un côté spécifique en lien avec les nouveaux freins et d'une manière générale, l'évaluation des risques et l'utilisation de celle-ci pour établir ou pas des relations avec les problèmes de santé que l'on pourrait observer, proposer et hiérarchiser des actions de prévention.

S'agissant des freins green, du point de vue local, je suis le médecin transport Ligne A. Il est prévu de faire une campagne d'évaluation avant la fin de l'année. Le déploiement n'est pas encore terminé, il est prévu pour fin septembre. On a commencé à prendre attache avec le préventeur, la direction du Département RER et le LEM, pour organiser une campagne d'évaluation et de mesures de l'exposition individuelle professionnelle, à l'aide de capteurs qui suivront les agents.

D'un point de vue général, je suis médecin responsable de la cellule et de recherche épidémiologique en santé au travail. Vous avez raison de souligner que pour pouvoir étudier correctement sur le long terme les phénomènes de santé qui pourraient survenir parmi les travailleurs de la RATP, il faut étudier les facteurs qui peuvent influencer la survenue de pathologies. C'est un système qu'il faut construire. C'est l'outil que l'on propose dans le nouveau partenariat avec Santé publique France sur la construction d'un outil de recueil de données de santé, de comportements de santé (alimentation, tabac, etc.) et les expositions déclarées. Tout ceci doit être mis en corrélation avec un autre travail en parallèle, celui de la construction d'une matrice emploi exposition. C'est un outil qui permet d'aider l'entreprise à recenser et historiser les évaluations de risques réalisées dans le passé. Comme on essaie toujours d'avoir de l'avance, c'est aussi du projectif, à savoir comment conseiller et aider l'entreprise dans ses évaluations de risques, pour que celles-ci soient utilisables à l'avenir dans des études d'épidémiologie pour croiser les informations.

C'est un travail très ambitieux dans lequel on s'engage. Le service de santé au travail s'est engagé dans cette démarche depuis des années. On ne pourra y arriver que tous ensemble parce que, sans données, on n'arrivera pas à vous fournir des réponses à vos questions. On connaît d'avance certaines de vos questions que l'on peut imaginer en fonction de la littérature scientifique. D'autres viendront de la vie de l'entreprise et de ses transformations futures, comme c'est le cas pour ces nouveaux matériaux.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.- Une remarque sur l'une des cellules. Il a été évoqué quelque chose de marquant, l'intoxication de certains agents au soufre qui est naturellement produit dans les infrastructures. Avec la récurrence des intempéries de plus en plus fortes et la stagnation de l'eau dans certaines rigoles, on peut penser que cette production de soufre va s'accroître. Qu'est-ce que l'entreprise prévoit, sachant que c'est un gros travail ? Il faut déjà peut-être adapter les infrastructures souterraines. C'est assez inquiétant.

Dr BONGA BOUNA.- Sur la manière de gérer le risque H2S dans les espaces, avec la stagnation d'eaux usées qui favorise la production de ce gaz, le risque est piloté. Il y a une sorte d'instruction générale qui doit permettre aux lignes d'évaluer le risque en prenant des mesures régulières. Des capteurs sont sur le réseau et alertent quand le niveau est trop élevé. Je ne peux pas répondre pour tout le monde. Ce risque est piloté de façon transversale.

M. LE PRÉSIDENT.- On pourra apporter des éléments.

Mme PONZEVERA.- Je prends le point. On reviendra vers vous.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous nous soumettez un avis sur lequel on consultera les élus ?

M. DOMINÉ.-

Proposition d'avis sur les rapports annuels des cellules du SPST pour l'année 2024

Les cellules effectuent un travail de fond et les équipes et médecins référents de ces cellules participent à l'amélioration de l'environnement de travail.

L'amélioration du sommeil, de l'hygiène de vie, la formation aux gestes qui sauvent et la prévention des comportements à risque, contribuent à la préservation de la santé et à la prévention de la désinsertion professionnelle.

*Pour l'ensemble des rapports annuels 2024 des cellules du SPST, la CSSCT-C propose aux élu(e)s du CSEC d'émettre un **avis positif**.*

M. LE PRÉSIDENT.- On va passer au vote.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (4) – UNSA (6) – CGT (7) – CFE-CGC (4) – SE (1)

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2. Information-consultation sur le rapport annuel de gestion du SPST pour l'année 2024

Kirushanthi SAKTHITHASAN, médecin du travail – DRH/PST/SST

Kéti BONGA-BOUNA, médecin du travail – DRH/PST/SST

Amélie DEBASTISSE, médecin du travail – DRH/PST/SST

Florence MERAT, médecin du travail – DRH/PST/SST

Sandrine TANG-TARDIEUX, médecin du travail – DRH/PST/SST

Jean-Jacques PHILIPPON, médecin du travail – DRH/PST/SST

Christine BRETON-SIERRE, médecin du travail – DRH/PST/SST

Josiane SICOT, médecin du travail – DRH/PST/SST

Valérie JOUANNIQUE, médecin du travail – DRH/PST

Nathalie PONZEVERA, responsable unité spécialisée – DRH/PST

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce rapport a été présenté en séance du 31 mars dernier. Comme pour le point précédent, je donne la parole à M. DOMINÉ pour la lecture de son rapport.

M. DOMINE.

☒ **Rapport annuel 2024 du SPST**

Le rapport a été présenté par Nathalie PONZEVERA et nous l'en remercions.

A fin 2024, l'effectif géré par la RATP est de 46 254 salariés.

58 842 personnes (incluant stagiaires, alternants, candidats à l'embauche) sont prises en charge par le SPST.

Rattaché à la Direction des Ressources Humaines, le SPST est structuré en 4 grands domaines :

- 1. RDS/Maintenance RDS,*
- 2. Exploitation hors RDS (RSF),*
- 3. Maintenance et Ingénierie,*
- 4. Tertiaire.*

- Il compte 13 centres médicaux répartis en Île-de-France.*
- Des médecins et infirmiers référents sont désignés pour chaque domaine.*
- Des cellules d'expertise (toxicologie, RPS, addictions, etc.) et groupes de travail structurent l'activité.*

L'effectif de médecins du travail est stabilisé (28 à temps plein et 6 à temps partiel). De ce fait, il n'y a pas eu, ou peu, de secteurs vacants et l'activité a pu être soutenue tout au long de l'année.

Les infirmiers(ères) sont au nombre de 42 et 2 assistantes médicales. En 2024, le nombre d'heures de formation est un peu supérieur à 2023 (4,5 jours/personnes) notamment pour les infirmières et leur habilitation à mener les entretiens infirmiers.

La dynamique de groupe et les interactions entre les équipes ont bien fonctionné. Les deux médecins élus délégués participent dorénavant au point hebdomadaire.

4 cellules de prévention de la désinsertion professionnelle ont été mises en place en 2024 et vont être déployées dans toutes les directions. A noter que des problématiques de stockage de données impliquant des autorisations CNIL et RGPD pourraient décaler ce déploiement.

Le TIT (Temps Infirmier Terrain) est en constante augmentation. 863 missions ont été réalisées en 2024 contre 737 en 2023. A noter une forte mobilisation en rapport avec les JOP.

Le total des visites, tous types de visites confondues, est de 44 499, soit 7% de plus qu'en 2023. Le nombre de visites périodiques est lui de 17 703, soit 22 % de plus qu'en 2023.

Sur les 230 dossiers traités dans le cadre des 4 cellules expérimentales, 52 % de retours à l'emploi ont pu être observés, dont 36 % sur le poste ou entrés dans un process d'invalidité provisoire. Pour les autres visites, on constate une augmentation des visites à la demande de l'employeur, ainsi que celles à la demande des médecins, mais une stabilité pour les visites à la demande des agents.

Par rapport à 2023, le nombre de visites d'embauche est en augmentation, quant aux visites de reprise, elles sont en légère baisse. On observe une stabilité des visites de pré-reprises.

28 % des places de visites périodiques proposées ont été perdues, soit parce que les places n'ont pas été prises par les gestionnaires, soit parce que les agents ne se sont pas présentés. Des actions ont été menées pour réduire le taux de places perdues, dont des évolutions dans ESMEist.

1 870 salariés ont été reçus en Entretiens Infirmiers, en augmentation au regard du déploiement de ce type d'entretien.

Sur la partie financière, le coût du service s'établit à un peu plus de 14 M€ en augmentation d'un peu plus de 300 K€, par rapport à 2023, principalement expliqué par l'inflation.

Pour terminer, le coût annuel du SPST par effectif pris en charge s'élève à 240 €.

Les offres de services faites par le SPST aux filiales présentent des coûts inférieurs de 30%. Il faut en effet y ôter un certain nombre de coûts pour être comparable avec des services interentreprises.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. J'en profite pour remercier la solidarité des médecins du travail qui a permis à ceux qui sont particulièrement concernés par le périmètre RDS de mettre un plan de rattrapage des visites périodiques. Cela ne se fait pas seulement avec la mobilisation des médecins de Bus, même si ce sont les premiers concernés. Il y a de la solidarité, cela a permis d'avoir des résultats probants.

Y a-t-il des demandes de prise de parole ?

Monsieur MAUGERI ?

M. MAUGERI.- J'ai une question. Lors de la présentation dans mon CSE, on a posé des questions auxquelles on n'a pas eu de réponse, notamment sur le suivi de la mise en œuvre de l'agrément pour 2025. Avec la mise en concurrence, le Département RDS va se vider, voire disparaître. Cependant, un effectif de médecins est rattaché à RDS. Cela aura un impact sur le renouvellement de l'agrément puisqu'on a des engagements à suivre. On n'a pas de réponse. Je suis très inquiet pour cet effectif de médecins. Que va-t-il devenir ? Je suis aussi inquiet quant au renouvellement de l'agrément ? Il ne faudrait pas qu'on le perde. Comment redonner ce retour de bâton à cet effectif de médecins que l'on est en train de remercier, pour qu'il puisse rester dans l'effectif et être redéployé au sein de l'EPIC ?

M. LE PRÉSIDENT.- En essayant de ne pas manier le bâton ! On rencontre le médecin inspecteur régional courant juin pour évoquer les conditions du renouvellement de l'agrément dans les conditions évolutives que vous venez d'évoquer. On n'a pas plus d'informations à partager aujourd'hui. Le calendrier de préparation du futur agrément est bien lancé.

Mme PONZEVERA.- L'agrément court jusqu'à septembre 2026. On est dans les temps. On voit le médecin inspecteur le 17 juin pour commencer à évoquer les contours du futur agrément.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.-

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les élus,

Les élus FO souhaitent réagir au rapport annuel 2024 du Service Prévention et Santé au Travail. Ce rapport souligne d'abord l'engagement des équipes médicales : plus de 45 000 visites, une montée en charge des entretiens infirmiers, un rattrapage des retards et de nombreuses actions de terrain. Nous saluons ce travail de fond.

Mais au-delà de cette activité, le rapport met en lumière des fragilités structurelles préoccupantes :

- *Retards persistants des visites périodiques, notamment à RDS, RSF, SEM ou dans le secteur tertiaire.*
- *Près de la moitié des créneaux perdus, faute de prise de rendez-vous ou en raison de non-présentations des salariés.*
- *Des essais de réorganisation des plannings côté gestionnaires peu concluants, aggravant parfois les dérives.*

FO groupe RATP constate également des alertes sérieuses dans plusieurs unités de la RATP. En effet, les dispositifs réglementaires, les visites de mi-carrière, les suivis post-exposition, et les outils de prévention de la désinsertion professionnelle sont très insuffisamment déployés.

La traçabilité des expositions reste lacunaire, les classifications SIR ou SIS sont parfois incohérentes, et le manque de coordination avec l'employeur est flagrant.

Ensuite, nous relevons des alertes spécifiques dans plusieurs BU :

À RDS (Bus et Tramway)

L'ouverture à la concurrence a provoqué un choc social et psychologique majeur.

Les médecins dénoncent une dégradation brutale de leurs conditions d'exercice, une absence de concertation, des reclassements insuffisants, et de fortes incertitudes quant à la continuité du suivi médical dans les futures DSP.

À SUR (GPSR)

Les reclassements sont quasiment inexistant, les aménagements médicaux parfois remis en cause, et le vieillissement de la population ignoré.

Des alertes ont été lancées, notamment sur les agents de nuit, souvent isolés et mal suivis, et sur l'absence d'information du SPST concernant des ruptures de contrats touchant des agents en grande nuit sous surveillance médicale.

À SEM (Stations)

Des projets sont déployés sans consultation des médecins du travail.

Le comptoir des nouvelles stations de la ligne 11 en est un exemple frappant : ergonomie absente, risques physiques accrus.

Là encore, les reclassements sont trop rares, malgré des inaptitudes pourtant constatées.

À RSF, MTS, RER

L'organisation des visites est défailante, les expositions au bruit ou aux poussières mal évaluées, et les agents victimes d'accidents graves voyageurs ne sont pas toujours suivis comme il le faudrait.

À la Maintenance

Les pathologies professionnelles augmentent.

Les médecins alertent sur l'usure prématurée, la qualité de l'air et les expositions mal déclarées.

La traçabilité est incomplète et les classements SIR souvent erronés.

Au Tertiaire

Le rapport souligne une montée inquiétante des risques psychosociaux : surcharge, perte de sens, isolement, pression statistique...

Le télétravail et le flex-office, bien que porteurs d'autonomie, engendrent de nouveaux risques : hyperconnexion, éclatement des collectifs, difficultés de concentration.

Les indicateurs RPS sont aujourd'hui obsolètes et ne prennent plus en compte ces réalités.

Enfin, chez les agents détachés

Les convocations sont mal envoyées, les créneaux perdus se multiplient, et l'accompagnement reste très inégal.

Ce rapport est clair : les dispositifs existent, mais ne sont pas toujours opérationnels faute de volonté, de moyens ou de coordination. Il est urgent de cesser de faire peser sur les agents les conséquences d'une organisation inadaptée.

FO Groupe RATP demande :

- Un SPST de Groupe RATP cohérent, structuré, avec des pratiques harmonisées ;*
- Le respect du rôle des médecins du travail et la fin des décisions prises sans leur avis ;*
- Des reclassements rapides pour les agents inaptés ;*
- Une véritable politique de santé, qui priorise la prévention primaire ;*
- Et la protection du personnel médical, aujourd'hui confronté à des menaces.*

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez signalé un certain nombre de situations réelles de retard de visites, elles sont liées à des raisons différentes. Sur RDS, le retard se résorbe, je crois qu'il l'est presque complètement.

Mme PONZEVERA.- On souhaite que les agents soient à jour de leur visite pour le départ des premiers lots.

M. LE PRÉSIDENT.- Le rythme de rattrapage des retards est satisfaisant. Sur le siège, on avait un problème d'organisation administrative. On a mis en place des mesures pour essayer de corriger cela. De la même manière, on a aussi à travailler administrativement sur le sujet du positionnement des personnes en SIR. On en a discuté hier avec le Dr TANG-TARDIEUX. Les raisons sont différentes selon les secteurs.

Sur la protection du personnel médical, je l'ai déjà dit ici, de la même manière que le risque agression dont a parlé le Dr MERAT concerne nos collègues contrôleurs, GPSR, machinistes-receveurs, le comportement de nos agents vis-à-vis de certains de leurs collègues de la CCAS, des services médicaux du travail ou des ESE, est inadmissible. On a dû mettre en place des services de sécurité. On relève régulièrement des comportements qui ne sont pas acceptables. On a besoin de tout le monde pour passer le message.

Mme PONZEVERA.- Je remercie et salue l'investissement de toutes mes équipes. Comme vous l'avez vu, l'activité a été soutenue en 2024. Tous les postes de médecins étaient pourvus sur une année pleine, ce qui nous a permis de résorber une grosse partie des retards.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TAGANZA.

M. TAGANZA.- Ma question porte sur l'inaptitude et les difficultés de reclassement. Un reclassement en attente date du 31/12/2024. Comment se passe l'attente de ce salarié ? Y a-t-il un aménagement de poste ? Cela dure depuis cinq mois.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose que l'aspect nominatif soit traité en dehors de la séance. Je ne sais pas de qui il s'agit. On prend la question.

M. TAGANZA.- Je ne voulais pas traiter le cas de cet agent en particulier. De manière générale, beaucoup de reclassements sont en attente.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas s'il y a un traitement générique. Il est intéressant d'avoir un cas particulier. En général, des missions sont proposées en attendant de trouver le poste de reclassement définitif. Cela peut être une succession de missions, plusieurs types de situation.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je m'associe au fait qu'il est inadmissible qu'un agent use de violence vis-à-vis du personnel médical. Cela va de soi, que ce soit pour la mutuelle, pour le Point Habitat. Il est important de le rappeler. Cela n'enlève rien à la responsabilité de chacun. Si un agent décide de prendre cette voie, il sera tenu pour responsable de ses actes, on ne pourra que déplorer son choix.

Cela étant, la vie dans l'entreprise est devenue violente. À l'aune de l'ouverture à la concurrence ou de la filialisation, ou de la vente à la découpe de l'entreprise, on constate que les collectifs de travail sont mis à mal et que les pertes de repères sont évidentes. Chacun essaie par des actes malheureux... J'ose croire que ce n'est pas réfléchi et que c'est une réaction malencontreuse. Pour autant, l'entreprise ne peut pas tout mettre "sur le dos des agents" sans prendre sa part de responsabilité dans ce qu'elle offre comme système violent. Cela finit d'ailleurs par mettre à mal les médecins. Vous êtes ravis d'avoir pu compter sur la solidarité du corps médical de l'entreprise pour donner un coup de main et passer les visites médicales de RDS. On se rend compte que cela se fait à marche forcée. On pousse les médecins à bout, de même que les salariés. Au final, on se retrouve avec un cocktail explosif que personne ne souhaite voir arriver mais qui est là.

Je ne voudrais pas que l'on pense que les médecins ne font pas leur travail, car c'est faux. Un travail formidable est réalisé. Néanmoins, les agents subissent les organisations et les réorganisations. On défait, on refait, on est dans quelque chose que l'on ne maîtrise plus, que l'on ne comprend plus, la perte de repères est totale, quel que soit le lieu. Il est même possible que vous-même subissiez quelque chose et que vous soyez obligé de consulter à la fin de la séance. Il est nécessaire de mesurer le mal qui est fait au sein de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous remercie de prendre votre part dans ce que je subis.

M. BAZIN.- Sans problème !

M. LE PRÉSIDENT.- J'apprécie que vous ayez précisé que chacun est responsable de ses actes. Il n'y a aucun amalgame qui permette de justifier qu'une personne, qui a l'intention de venir chercher une inaptitude auprès du médecin du travail et qui ne l'obtient pas, le menace. S'agissant de tout ce que vous avez dit sur la violence institutionnelle, rien ne justifie que l'on en vienne aux mains vis-à-vis d'un médecin qui fait son travail. Je ne dis pas que vous trouvez que c'est justifié mais je voudrais préciser que rien n'excuse les passages à l'acte.

Monsieur DOMINÉ, peut-on recueillir auprès de vous la proposition d'avis ?

M. DOMINÉ.-

Proposition d'avis sur le rapport annuel de gestion du SPST 2024

Une dynamique s'est installée et l'organisation par domaine permet une meilleure connaissance et prise en compte des populations et de leurs problématiques. Le rôle accru des IDE se confirme, avec leur participation dans les cellules transverses et leur présence renforcée sur le terrain.

L'activité 2024 a également été consacrée aux visites d'embauche et aux rattrapages des visites périodiques. Les cellules PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) vont être déployées dans l'entreprise.

Cependant, la décision de modification de la visite médicale des Machinistes Receveurs, passant d'une surveillance renforcée à une surveillance simple, reste incomprise et interroge sur leur sécurité et celle des voyageurs.

CAP IDF n'a, à ce jour, toujours pas donné sa réponse quant à son adhésion au SPST. La filiale est pourtant sollicitée depuis de nombreux mois.

De trop nombreux créneaux de visites périodiques ont été perdus, et cette situation appelle une réflexion globale sur le process d'attribution.

*Pour ces raisons, la CSSCT-Centrale propose aux élus du CSEC d'émettre **un avis réservé** sur le bilan 2024 du SPST.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (4) – UNSA (6) – CGT (7) – CFE-CGC (4) – SE (1)

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

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3. Information-consultation sur le rapport du médecin coordonnateur pour l'année 2024

Kirushanthi SAKTHITHASAN, médecin du travail – DRH/PST/SST

Kéti BONGA-BOUNA, médecin du travail – DRH/PST/SST

Amélie DEBASTISSE, médecin du travail – DRH/PST/SST

Florence MERAT, médecin du travail – DRH/PST/SST

Sandrine TANG-TARDIEUX, médecin du travail – DRH/PST/SST

Jean-Jacques PHILIPPON, médecin du travail – DRH/PST/SST

Christine BRETON-SIERRE, médecin du travail – DRH/PST/SST

Josiane SICOT, médecin du travail – DRH/PST/SST

Valérie JOUANNIQUE, médecin du travail – DRH/PST

Nathalie PONZEVERA, responsable unité spécialisée – DRH/PST

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été présenté en CSSCT centrale le 12 mai. Je propose de laisser la parole à M. DOMINÉ pour nous donner lecture de son rapport.

M. DOMINÉ.-

 **Rapport annuel du médecin coordonnateur du SPST de la RATP pour l'année 2024**

Le document a été présenté par le docteur Valérie Jouannique, lors de la commission du 12 mai 2025, et nous l'en remercions.

Rappel :

Les modalités réglementaires ont changé en 2022, ce qui a amené à la suppression des rapports annuels des médecins et l'invisibilité de leurs actions. Ces rapports ont été remplacés par un rapport de gestion de l'employeur en collaboration avec le médecin coordonnateur, qui continue d'établir, avec son équipe, un rapport sous le prisme médical.

L'activité 2024 a été très soutenue et l'effectif couvert par le SPST est de 46 254 salariés. L'effectif réellement pris en charge est en hausse et s'établi à 58 842 personnes.

Au 31 décembre 2024, 26 731 ont été vus ou pris en charge (51% de l'effectif), en hausse par rapport à 2023. En 2024, l'activité a été marquée par un nombre important de visites d'embauche, avec 4 245 visites. 45 560 visites médicales ont été réalisées (pour 38 685 en 2023).

Tous les postes de médecins ont été pourvus et ont permis l'activité normale, mais également de répondre au plan de charge lié aux embauches.

Les arrêts maladie de plus de 60 jours sont en nombre conséquent et ont engendré 4 738 visites, dont environ ¼ après un accident du travail. Le nombre de vidéo-consultations est en baisse (+ 5 000 en 2021, 1 334 en 2024).

L'accent est mis sur la prévention de la désinsertion professionnelle afin de maintenir les salariés dans l'emploi, en priorité dans l'entreprise.

Les nouvelles visites ne sont pas encore suffisamment intégrées. Il s'agit des visites de mi-carrière et de fin de carrière. Beaucoup trop peu de visites médicales de mi-carrières (autour de 45 ans) sont réalisées. Elles visent pourtant à s'assurer que l'agent n'est pas en risque de désinsertion professionnelle. Une campagne de communication annuelle pourrait être envisagée.

- **Domaine tertiaire (réfèrent Docteur Jean-Jacques PHILIPPON)**

39 % des salariés sont en surveillance renforcée. Le déploiement et la poursuite des entretiens infirmiers est marqué dans le secteur tertiaire. Un programme de rattrapage des visites est toujours en cours, avec une alerte sur le nombre de places perdues (41%). De nombreux ateliers de prévention ont été réalisés. L'accent est mis sur les RPS du fait des nombreuses réorganisations. Quelques situations de conflit interpersonnel ont été relevées, souvent en lien avec l'organisation du travail ainsi que des difficultés de conciliation Vie privée/Vie professionnelle. Le travail en FLEX Office est toléré ou mieux vécu, du fait du télétravail. Une alerte est posée sur le risque d'isolement et de fragmentation du collectif de travail ainsi que sur le risque d'hyperconnexion. Des problèmes d'environnement du travail existent dans les FLEX Office (température, bruit, disponibilités des bulles ...) ainsi que des problèmes de confidentialité. Un rappel devait être fait sur l'existence des bureaux assis/debout, trop peu utilisés, dans le but de lutter contre les méfaits de la sédentarité.

- **Domaine RDS (réfèrent Docteur Christophe ALLANIC)**

Le sujet important est celui du passage des machinistes receveurs de visites en surveillance renforcée à surveillance simple. Les médecins ont été consultés, et ils préconisent de laisser les machinistes en surveillance renforcée. Il y a eu mobilisation des équipes pour rattraper les visites périodiques dans le cadre du passage à la concurrence. Les médecins de RDS ont alerté sur le fait que le suivi des salariés par un service Interentreprises vient en contradiction avec l'engagement de suivi pris avec Santé Publique France.

- **Domaine maintenance (réfèrent Docteur BAR)**

Les médecins ont travaillé sur la traçabilité des expositions. A Infra, une étude est en cours en lien avec l'étude sur la qualité de l'air et sur la variabilité de la fréquence cardiaque.

M2E travaille sur les agressions et la prévention des comportements à risque.

Les points d'alerte concernent les places perdues pour les visites, et l'exposition des salariés qui n'est pas mise à jour dans les documents concernés. Les contraintes physiques interrogent sur l'allongement du parcours professionnel et de la prévention de la désinsertion professionnelle, et ce qui pourrait être mis en place pour les fins de carrière. Concernant les expositions environnementales, l'ANSES rappelle qu'elles doivent être prises en compte dans les DUER, ce qui n'est pas fait à ce jour. Une alerte a également été posée quant à l'exposition accidentelle à l'amiante, qui s'est répétée à plusieurs reprises ces derniers mois.

- **Domaine RSF/SUR (réfèrent Docteur Kéti BONGA BOUNA) :**

Un nombre important de places de visite est également perdu dans ce domaine. Des ateliers ont été réalisés, notamment sur l'utilisation des défibrillateurs, ainsi que sur les addictions et les comportements à risque. Un travail important a été effectué sur la prise en charge à la suite d'accidents grave de voyageurs et la pratique de l'EMDR. La question est également posée sur l'allongement des parcours professionnels avec la tenue de certains postes, question qui devrait amener l'entreprise à se pencher sur l'aménagement des fins de carrière. A SEM, l'accent est mis sur l'aménagement des postes de travail qui nécessitent une étude ergonomique et prévention.

Concernant la BU SUR, une alerte du médecin a été posée pour risque de désinsertion professionnelle dans des UO. L'alerte est mise sur la déshumanisation des rapports humains et la dégradation des relations avec la hiérarchie et sur la perte de sens.

- **Domaine agents détachés (réfèrent Docteur Valérie JOUANNIQUE) (art. 21 et 33) :**

La difficulté réside notamment dans la gestion des convocations des agents expatriés, difficilement joignables. Un point de vigilance est mis en avant sur le retour dans l'entreprise des agents détachés, pour lesquels l'entreprise ne prend pas en compte les compétences acquises pendant la période de détachement, ce qui pose question sur les parcours professionnels, à l'heure de la transformation du groupe.

En conclusion :

Des médecins de RDS ont subi des pressions souvent brutales. Cela constitue une alerte importante de la part du médecin coordonnateur.

Une réponse de CAP Ile de France est toujours attendue concernant son "adhésion" au SPST, les médecins préférant une politique de santé groupe avec les moyens mis en adéquation (Etude INSERM, EMDR, ateliers prévention...).

La mise en place de la prévention de la désinsertion professionnelle fait l'objet d'une alerte, dans la mesure où les parcours professionnels doivent être plus fluides, de même que pour les salariés RQTH. Les reclassements et mobilités doivent se faire plus rapidement afin d'éviter les souffrances au travail.

Le CSOM est en discussion, notamment sur les pathologies prises en compte et les critères d'attribution, et sera présenté sur le bilan 2025.

Pour terminer, l'entreprise doit s'approprier les études de santé pour mettre en place la prévention, poursuivre et amplifier sa politique de santé au travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur TAGANZA ?

M. TAGANZA.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

À l'instar des années précédentes, force est de constater que 2024 a été une année chargée. Il est à noter que, trop souvent dans les CSE où la CGT est en responsabilité, comme dans les autres, les élu.e.s, particulièrement ceux de la CSSCT, sont contraint.e.s de recourir au DGI pour protéger les salarié.e.s des risques émanant des situations dangereuses auxquelles ils et elles sont confronté.e.s.

Prenons l'exemple de l'amiante, ce poison mortel interdit en France depuis 1998 et qui est encore malheureusement trop présente dans notre entreprise, particulièrement sur les vieux matériels roulants du métro et du RER. Deux récents évènements sur le réseau du métro nous confirment aussi que nous sommes confronté.e.s directement ou indirectement à la présence d'amiante dans le bâtimentaire.

D'ailleurs, les récents incidents ont démontré à quel point la gouvernance de l'entreprise, avec une vision à court terme, a aussi des impacts néfastes sur ses obligations en matière de santé et de sécurité. Ainsi, il ressort que la culture du risque amiante ne semble plus faire partie des préoccupations quotidiennes de la Direction de la RATP. D'ailleurs, le contenu de la partie réservée à cette dernière, dans le constat de désaccord du 21 mars dernier, démontre les difficultés, au regard des injonctions financières auxquelles les différentes BU sont soumises, de mener un véritable plan d'action à la hauteur des enjeux de préservation de la santé des salarié.e.s mais aussi des voyageurs.

Vous le savez, la CGT s'est toujours battue sans relâche pour que l'entreprise se montre la plus exemplaire possible sur ce sujet si sensible. C'est pourquoi, au travers des différentes alarmes sociales ou DGI qui ont été déposés sur ce sujet, nous portons notamment la nécessité d'une refonte totale de l'IG 520B et une amélioration dans la délivrance systématique de fiches d'exposition en cas d'exposition accidentelle. Le traitement de l'amiante doit être une priorité pour l'entreprise. Par conséquent, un véritable travail de mises à jour de la base amiante doit être réalisé sans tarder afin que les zones contenant de l'amiante, qu'elles soient bâtimentaires ou sur le matériel, soient connues des salariés et des sous-traitants afin d'éviter au maximum une exposition accidentelle. Depuis l'interdiction de l'amiante en France, la Direction a instauré des priorités 1,2,3 comme plan d'éradication. Où en est ce suivi ?

2024 a aussi été une année où il a été évoqué l'exposition aux particules fines. Depuis plusieurs années, les élu.e.s CGT alertent sur les défaillances des systèmes de ventilation dans les ateliers de maintenance du Réseau de surface. Malgré les obligations légales, de nombreuses installations restent hors service, exposant les agents à des produits toxiques, cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Les inspections internes, les rapports du LEM et les constats de l'Inspection du travail confirment des pannes récurrentes et un défaut d'entretien chronique. Plusieurs DGI ont été déposés, mais souvent ignorés ou contestés par la Direction.

Le matériel de captation est inadapté aux nouveaux bus à gaz et s'use prématurément. Les agents respirent quotidiennement des gaz d'échappement dans des ateliers mal ventilés, au mépris de leur santé.

L'expertise "risques graves" a confirmé ces dangers, sans que des mesures concrètes soient prises. L'entreprise ne respecte pas ses obligations de sécurité, malgré les injonctions.

Face à l'inaction de l'employeur, à la demande des élus CGT du CSE 2, la CGT a soutenu une procédure en référé, engagée par des agents au Conseil des Prud'hommes, afin de faire reconnaître leur exposition à des risques graves pour leur santé.

Pour la CGT, il s'agit d'un manquement inacceptable. Nous exigeons un plan d'action immédiat, un suivi médical renforcé et la reconnaissance de la pénibilité avec un départ anticipé à la retraite.

La question de l'exposition aux particules fines concerne aussi les enceintes ferroviaires souterraines au regard de l'exposition subie par les agents de l'exploitation, de la maintenance ou encore du GPSR, mais aussi les voyageurs, soumis aux différentes poussières de semelles de freins ainsi qu'aux fibres céramiques réfractaires. Ce n'est certainement pas l'annonce du renouvellement du matériel ferroviaire avec un freinage électrique qui nous rassurera, notamment dans la mesure où le métal génère lui aussi des particules fines. Avez-vous réalisé des mesures et tests afin d'estimer l'exposition des nouvelles garnitures de freins qui sont montées sur les nouvelles rames ?

En 2025 et vu les évolutions technologiques, la Direction doit pouvoir trouver des solutions beaucoup plus efficaces qu'il y a certaines années en termes de protection des salariés pendant leurs activités.

Votre laxisme, ou sentiment de lenteur, dans certaines situations, quant au respect des conditions de travail, fait que de nombreux collègues sont inquiets quant à leur santé, à la suite des différentes expositions qu'ils et elles ont subies tout au long de leur carrière dans l'entreprise.

Dans le rapport du médecin, nous pouvons constater que, comme les années précédentes, une attention particulière a été portée aux situations de Risques Psycho-Sociaux (RPS) et/ou de troubles musculosquelettiques (TMS). Les restructurations de l'entreprise se sont poursuivies, en 2024, à un rythme conséquent et, souvent, un certain nombre de personnel vit mal ou a du mal à y trouver sa place. Ces situations amènent une part de stress pour les agents qui se caractérise souvent par plusieurs éléments comme :

- *L'importance de la charge de travail (absences non remplacées ou de remplacements par des salarié.e.s en CDD devant être formé.e.s avant d'être opérationnel.les).*
- *Une pression temporelle et la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle.*
- *Un ressenti d'inutilité de certaines tâches.*
- *Un sentiment de qualité empêchée.*
- *Le manque de reconnaissance.*
- *Les incertitudes socio-économiques sur le devenir de certains postes (questionnements sur les transformations de l'entreprise.)*

Effectivement, les indicateurs d'évaluations des risques actuels (facteur GOLLAC), datant de 2011, ne prennent pas en compte l'aspect "télétravail" et les risques d'hyperconnexion que cela peut générer chez certains salariés.

En 2024, les machinistes sont passé.e.s de SIR en SIS, sans prendre en compte l'avis des médecins du travail qui, pourtant, connaissent bien le métier et sont en première ligne pour constater les difficultés physiques et psychologiques du collectif des machinistes. Ces effets ont été confirmés par une récente expertise INSERM. D'après nos informations, des pressions brutales sur les médecins de RDS, sans rapport avec la prévention de la santé des salarié.e.s, seraient exercé.e.s.

La CGT-RATP et ses élu.e.s condamnent toutes formes de pression exercées sur l'ensemble des salarié.e.s de la RATP, y compris les médecins du travail.

L'ouverture à la concurrence, voire la privatisation de l'entreprise, amène également une grande part de stress pour les salarié.e.s du secteur RDS qui seront les premier.e.s impacté.e.s, dès le mois de novembre 2025, mais pas seulement, quid du devenir des médecins du travail à la suite de la décision de CAP Ile-de-France de déléguer les visites médicales au secteur privé. Cette casse de l'entreprise publique, voulue par l'Autorité Organisatrice, qui, vu le rythme effréné des réorganisations dans l'entreprise, apporte une forte inquiétude des salarié.e.s sur leur devenir au sein de notre entreprise intégrée comme nous la connaissons aujourd'hui. Le Baromètre que nous analysons, lors de cette séance, remonte justement ces inquiétudes et le sentiment d'insécurité dans leur emploi.

La santé mentale de vos salarié.e.s devrait être une de vos priorités et, aujourd'hui, ce n'est clairement pas le cas, votre politique étant basée exclusivement sur de la productivité, la casse de nos conditions de travail et de notre statut.

La CGT restera engagée aux côtés des salarié.e.s pour les accompagner, les organiser et défendre collectivement l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Je vous remercie de votre attention.

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

Dr JOUANNIQUE.- Merci de nous recevoir et de dédier un moment à la prise en compte de la santé. Avec mes collègues, on vous remercie aussi pour vos alertes que l'on essaie de prendre en compte, pour nos rencontres organisées ou fortuites, qui nous permettent d'échanger de manière informelle. Cela nous permet de nous améliorer et de prendre en compte tous ces nouveaux sujets qui font notre quotidien. Je remercie également l'ensemble de mes collègues, ainsi que les infirmiers et infirmières dont le travail a été transformé. Ils font maintenant des entretiens infirmiers qui donnent satisfaction, ils participent à nos ateliers collectifs et sont source de suggestions. On l'a encore vu dernièrement à l'occasion d'un atelier sommeil lors duquel une infirmière a animé une sieste.

Il y a eu beaucoup de travail de qualité cette année en termes d'activité clinique, beaucoup de consultations, d'ateliers, d'actions de prévention. Tout cela finit par former une base assez homogène et logique pour développer ce que l'on appelle "la santé globale". Vous le savez, on ne peut pas agir sur certains facteurs. On n'agit pas sur notre hérédité, sur la pollution urbaine. Il est difficile d'agir sur la qualité des enceintes ferroviaires souterraines. Le développement de pathologies est souvent plurifactoriel. Quand on maîtrise un certain nombre de facteurs de risque, on améliore la santé globale.

On a des regrets, bien sûr. On a beaucoup développé tout à l'heure ce qui nous semble être une mauvaise prise en compte de la prévention primaire, notamment en matière de risques psychosociaux. On a beaucoup à faire en matière de prévention primaire. Le retour à l'emploi, le Dr MERAT l'a évoqué. Il ne sert à rien de mettre en place des outils compliqués qui demandent de l'énergie et du travail, si les structures de l'entreprise ne nous aident pas. C'est aussi le constat du psychologue, du Dr DRUCKER ou de Mme TAILLANDIER, sur le ressentiment qu'ont des agents à l'égard de l'entreprise. Cela obère tous les efforts mis en place. Il ne faut pas que ces ressentiments s'installent mais travailler en amont de manière pluridisciplinaire pour que la situation s'améliore. Je suis persuadée que cela reste un levier de performance également pour lutter contre l'absentéisme. Il nous reste des marges de manœuvre pour améliorer la santé de nos agents.

On a l'impression d'arriver "en pompier" au niveau des projets. On a parlé de l'H2S, des pyréthri-noïdes, avec le Dr BONGA BOUNA. Ce sont des sujets sur lesquels on peut agir en amont. Il faut lutter contre les infiltrations. Les pyréthri-noïdes ou les opérations de démoustiquage sont bien mais ne sont pas recommandées par l'ANSES. Il est plutôt recommandé de lutter contre les infiltrations

d'eau. On sait que toutes les conditions sont réunies pour que les arboviroses se développent, les épidémies de dengue, de chikungunya ou de Zika. C'est un exemple comme un autre. Il faut commencer à s'y préparer dès maintenant, travailler les plans de risque en amont pour que le risque soit maîtrisé le moment venu et que l'on ne soit pas obligé de travailler en urgence.

On a parlé tout à l'heure de la décision de CAP Île-de-France qui a confié à un service interentreprises le suivi des salariés qui lui seront transférés. Loin de moi l'idée d'attaquer nos confrères des services interentreprises, mais ce n'est pas le même travail ni le même suivi. Au-delà du devenir de nos confrères, cela reflète l'absence véritable de politique de santé de groupe en matière de prévention primaire. On a beaucoup travaillé, y compris avec M. AGULHON et Mme PONZEVERA, sur le développement de cette convention avec Santé publique France, qui va nous permettre d'avoir des éléments pour suivre la santé des agents et donc de faire de la prévention, même si on n'attend pas ces éléments pour agir. Quid d'avoir un tiers des salariés qui disparaîtront dans quelques années ?

C'est une interrogation sur l'attention portée à la prévention. On analyse cela comme une forme de mépris. Pour autant, avoir des agents en bonne santé, éviter qu'ils tombent malades est un premier levier pour lutter contre l'absentéisme. Au-delà de la manière dont se sont engagés les collègues, c'est une forme de mépris, je n'ai pas d'autres mots. Je le regrette.

Il y a une montée des risques psychosociaux dans l'entreprise et on alerte sur le sujet. Ce n'est pas seulement lié à l'entreprise, c'est aussi le reflet de la violence de la société. C'est plurifactoriel. Je ne suis pas en train de dire que la politique de l'entreprise est à la source de cette montée des risques. Pour autant, on ne doit pas assister à la montée des risques en restant impuissant. Il faut agir. On ne doit pas penser qu'on ne peut rien faire, on peut encore agir.

J'ai envie de conclure en disant : pourquoi ne fait-on pas confiance aux médecins du travail dans cette entreprise ? Pourquoi ne nous écoute-t-on pas ? Quels seraient les risques à nous faire confiance ? Je n'ai pas la réponse. On l'aura peut-être l'an prochain. Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sont les meilleurs devoirs de philo qui concluent par une question ouverte, ce n'est pas une question simple et évidente.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Ce que je vais dire n'enlève rien aux propos tenus par M. BAZIN, qui sont portés par l'ensemble de la délégation CGT, sur les menaces faites à l'égard de tout salarié RATP et des médecins du travail. J'insiste sur ce qui a été dit dans notre déclaration et dans le rapport de M. DOMINÉ : il est inconcevable que des membres de la direction de l'entreprise, quel que soit leur niveau, se permettent de menacer les médecins du travail au nom de l'application de la politique d'entreprise. C'est inadmissible. Existe-t-il un dispositif pour qu'un médecin puisse signaler qu'il est menacé par un représentant de l'entreprise, quel qu'en soit le niveau ? Faut-il simplement en référer au médecin coordinateur, interpellé le délégué à l'éthique via la plateforme ? Quelle est la procédure ?

Il est nécessaire de le mentionner plus clairement aujourd'hui parce que notre entreprise est en pleine transformation. Je ne ferai pas un parallèle douteux, mais la seule chose qui a été retenue sur le triste épisode de France Télécom c'est que les directions d'entreprises sont plus attentives à ce qu'elles écrivent. Pour autant, cela ne veut pas dire qu'elles ont changé sur le fond. Je n'évoque pas dans ce propos le fond de la politique d'entreprise menée à date au sein de la RATP. Non, j'évoque le fait que certaines personnes en charge d'appliquer cette dernière aient bien en tête que tout n'est pas permis au nom d'une politique d'entreprise, qu'on la partage ou pas.

Enfin, je me permets d'inviter les médecins du travail à participer aux séances des CSE où il y aura la restitution du baromètre engagement, notamment sur les questions des risques psychosociaux. Comme l'a dit le Dr JOUANNIQUE, le travail n'est pas le seul générateur de burn-out, la société l'est aussi. Nous l'entendons et pouvons le partager, cependant en qualité d'organisation syndicale, nous ne pouvons qu'émettre un doute. Tout simplement car cet argument est mis en avant

par l'employeur pour ne pas avoir à assumer ses responsabilités quand des incidents graves voir tragiques surviennent dans l'entreprise. Donc nous entendons cette analyse et la partageons mais de fait nous restons très attentifs aux incidences des politiques d'entreprise subies par les agents, incidences managériales, transformations, etc.

M. LE PRÉSIDENT.- Techniquement, le médecin du travail salarié de l'entreprise dispose des mêmes possibilités d'alerte que les autres salariés, sa hiérarchie, la hiérarchie de sa hiérarchie, la direction à l'éthique, les représentants du personnel. Je rappelle qu'ayant un statut protégé, il a d'autant plus de facilités pour le faire.

Monsieur TURBAN.

M. TURBAN.- Je voudrais rebondir sur ce qu'a dit le Dr JOUANNIQUE. Il serait bien que les médecins du travail participent à l'ensemble des CSSCT dans lesquelles le REX amiante sera présenté, pour qu'ils viennent avec leur vision voire avec des propositions.

Je suis très inquiet par rapport à la politique amiante qui est mise en avant. Je pense qu'il y a une perte de connaissances. Je participe à quelques CSSCT, ce que l'on entend de la part de la direction est lunaire. Je suis inquiet sur la traçabilité et la sensibilisation qui a été perdue depuis des années. Une instruction générale évoque le sujet. Je voudrais que l'on évoque de nouveau l'accord qui date de 2011 et n'a pas été revu depuis. Il serait bien que le sujet soit intégré dans les échanges, ainsi que la base amiante car depuis que la cellule a été répartie entre plusieurs départements, c'est une nébuleuse pour une grande partie des agents.

Je vous alerte sur cette situation qui interpelle. Je vous ai interpellé à plusieurs reprises sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN.

M. BAZIN.- Je vais poser une question à l'ensemble de nos invités médecins : comment allez-vous ? Dans cette entreprise qui ne cesse d'évoluer...

M. LE PRÉSIDENT.- Ne faites pas la réponse ! (*Rires*)

M. BAZIN.- Dans cette entreprise qui bouge sans cesse pour se conformer au monde concurrentiel et pour ressembler à une entreprise *lambda*, comment retrouve-t-on un sens, un repère ? Comment s'orienter-t-on dans cette jungle qui s'offre à nous aujourd'hui ? Comment, dans la pratique du serment que vous avez signé, trouvez-vous encore du sens aujourd'hui alors que vous voyez tant de personnes venir se fracasser dans vos cabinets ? Comment supportez-vous cela ? Prend-on soin de vous ? Vous pose-t-on la question ? On nous propose un baromètre, mais que vous propose-t-on ? Si le thermomètre est cassé côté médecins, cela risque d'être compliqué. Je vous pose la question : comment allez-vous ?

Dr BRETON SIERRA.- Je vous remercie pour la question. Je m'exprime en tant que médecin délégué. Notre quotidien est très chargé, on est très engagé dans l'accompagnement individuel et collectif des agents. Je connais mieux la situation des agents de RDS. Il y a réellement des besoins de santé importants. Nos consultations sont lourdes. On est face à des agents qui n'ont pas d'accompagnement médical par ailleurs, vu les déserts médicaux qui existent, y compris en région parisienne, et vu les exigences de santé qu'impliquent les métiers.

On ne se pose pas la question de comment on va. C'est la problématique de la santé des soignants. On est engagé dans l'action. Yves CLOT le dit bien, "*c'est notre pouvoir d'agir*". Cela nous soutient et donne du sens. En revanche, il y a des situations à risque qui sont évitables. L'entreprise gagnerait beaucoup à prendre en compte les savoirs des médecins. On est des sachants, on est là pour accompagner individuellement et collectivement. Autant on accompagne plutôt bien

individuellement, autant il y a beaucoup à faire d'un point de vue collectif. Beaucoup de situations à risque sont évitables, il y a beaucoup de marges de manœuvre, de progrès. Il faut développer une maturité de la prévention et construire du dialogue. Il n'est pas normal d'être dans des situations de conflit qui sont évitables.

Je pense que des savoir-faire ne sont pas intégrés à l'entreprise, alors que d'un point de vue santé, c'était plus intégré jusqu'à présent. Hélas, cela ne va plus l'être puisque CAP Île-de-France ne sera plus suivie par le Service de santé au travail. Cette prise de conscience n'a pas eu lieu. La santé est un pilier de la performance de l'entreprise d'un point de vue individuel et collectif. Jusqu'à présent, on était engagé. Là, il y a un effet de sidération puisqu'on a appris la nouvelle vendredi. Je ne peux pas vous en dire plus.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. BAZIN.- La direction a fait le choix de remplacer les stéthoscopes et les oreilles de nos médecins par des personnes qui pensent être des petits patrons de PME. C'est mon ressenti. Certes, le coût est important, mais il ne faut pas regarder par ce seul prisme. Pourriez-vous remettre du sens ? Après ce que j'ai entendu, j'ai une inquiétude. L'entreprise que j'ai connue est obligée d'évoluer et de s'adapter, mais elle ne peut pas être génératrice de stress ou être anxiogène ni pour ceux qui sont censés prendre soin de nous ni pour ceux qui sont censés créer les raisons de sa réussite. Si on devait continuer l'enfer des baromètres, on risquerait d'avoir quelque chose qui ne fonctionne plus.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- On a entendu des mots très forts de la part de nos médecins sur l'état de nos collègues à RDS par exemple. À RDS, on s'inquiète pour les personnes qui vont partir parce que CAP Île-de-France a fait le choix d'une médecine du travail qui ne sera plus... Quand j'étais jeune, j'ai travaillé à l'extérieur avant d'arriver à la RATP. Pendant une semaine, j'ai conduit des petits camions qui faisaient les visites médicales sur les sites. À l'époque, j'ai constaté que la priorité était de faire passer le maximum de monde dans la journée, et que la santé des salariés concernés n'était pas la priorité des employeurs, ni celle du service dans lequel je travaillais.

Je suis inquiet pour les collègues qui vont partir, au regard du difficile métier de machiniste. Je le suis d'autant plus qu'avec la réforme des retraites, la fin du 1/5^{ème}, les carrières vont se rallonger et les pathologies qui apparaissent en fin de carrière apparaîtront avant celle-ci. Que vont devenir ces personnes dans un système de filiales privatisées où le système de l'inaptitude n'existe pas, où la réinsertion a lieu à France Travail qui a d'ailleurs beaucoup de mal à trouver du travail aux personnes ? J'ai vraiment une inquiétude sur l'avenir des métiers au regard de ce qui se passe.

De la même façon que les médecins demandent pourquoi ils ne sont pas écoutés, on peut demander : pourquoi n'écoutez-vous pas les syndicalistes ? Ils ont aussi de bonnes idées. On a démontré à plusieurs reprises que notre analyse était pertinente et qu'elle aurait parfois évité des situations économiques périlleuses telles que le Département RDS les a vécues, avec un impact fort de l'entreprise lors des non-négociations au départ sur les CTMR.

C'est une véritable inquiétude pour les agents qui resteront au travail et pour cette direction. Alors que le plan d'entreprise et les orientations rappelaient l'importance de la santé au travail, de la lutte contre les accidents de travail, de la prévention, on se rend compte qu'il y a un discours d'un côté et le quotidien, le réel, avec des managers qui ont une grosse pression. Je ne leur en veux pas parce qu'ils subissent la pression autant qu'ils la font subir. Au bout du compte, le mal-être est général. Je trouve surprenant d'entendre des situations de *burn-out* dans lesquelles les personnes s'accrochent parce qu'elles ne veulent pas craquer. C'est terrible parce qu'elles craqueront et que ce sera totalement destructeur pour elles. Les personnes s'accrochent. On les rencontre dans les activités, elles ont une charge de travail monstrueuse et des interrogations sur l'avenir.

Je crois que 517 personnes ne seront pas transférées côté RDS, toutes les fonctions support du NEF, du CRIV et le central. On leur dit qu'on a besoin d'elles jusqu'au bout pour assurer la continuité de service et le départ du dernier lot, et que l'on s'occupera d'elles ensuite quand les discussions sur la GEPP s'ouvriront. Ces personnes se demandent si une mobilité leur sera accordée si elles la demandent. En tant que syndicat, on sera présent, on fera notre travail et on fera tout pour que les mobilités soient accordées. On a plutôt des engagements en ce sens. Cependant, la charge de travail va rester. On constate dès aujourd'hui dans le bilan social, que le recrutement à RDS étant pratiquement impossible, on a recours à des CDD et à de l'intérim. Ces personnes ne connaissent pas l'entreprise et acceptent parfois une surcharge de travail parce qu'elles pensent bien faire, mais elles sont épuisées au bout du compte. J'alerte les médecins du travail sur le personnel de RDS qui ne sera pas transféré. J'aime rappeler qu'au moment où la CCAS a pris la décision de transférer une partie des prestations en nature, il y avait 70 personnes à reclasser. Cela a mis plusieurs années. Pour les dernières, c'est la retraite qui les a reclassées. 517 personnes à reclasser...

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un projet d'entreprise.

M. SARDANO.- L'accompagnement de ces personnes sera primordial dès aujourd'hui pour qu'elles ne se sentent pas sacrifiées à un moment.

Les réflexions que j'ai entendues sont paradoxales et diverses. Certains ne sont pas inquiets parce qu'ils ont un réseau. Ceux qui n'en ont pas ne savent pas ce qu'ils deviendront et sont inquiets. Ceux qui ont des réseaux doivent se méfier parce que les réseaux ont aussi des limites, qui sont la productivité de l'entreprise.

Vous le disiez, la santé est un élément de performance économique. Vous parliez des moyens et des limites financières pour les cellules. Pourtant, l'investissement n'est pas uniquement un coût. S'agissant de la santé, maintenir les personnes à leur poste de travail parce qu'elles sont bien dans leur peau permet de diminuer fortement l'absentéisme mais aussi d'avoir une qualité vis-à-vis du client. Quand une équipe de maintenance se déplace dans les couloirs et croise des clients, si un salarié va les voir, on sent que les salariés sont heureux dans leur métier, qu'ils sont à même de bien accueillir et de renseigner. Il en est de même pour une équipe de SEM et pour un machiniste au volant de son bus. C'est une globalité qui fera que la perception voyageurs pourra s'en ressentir.

Le bien-être n'est pas qu'une expression, c'est quelque chose sur lequel il faut porter toute son attention pour permettre de maintenir la culture que l'on avait à la RATP, issue d'une histoire paternaliste. Avec la révolution industrielle, les grands groupes s'occupaient de leurs salariés, les soignaient, les logeaient. Cette vision paternaliste n'était pas totalement mauvaise. C'est peut-être un regret de voir disparaître ces liens forts qu'une entreprise pouvait créer avec ses salariés au travers de ces dispositifs, en leur faisant comprendre qu'ils étaient des membres à part entière de l'entité RATP en l'occurrence.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Dr BRETON SIERRA.- 517 personnes plus 13 médecins sont en situation d'attente. Je confirme que des pressions sont exercées sur les médecins depuis plusieurs mois.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.-

Proposition d'avis consultation sur le rapport annuel du Médecin-coordonnateur du SPST de la RATP pour l'année 2024

En 2024, les équipes médicales ont déployé une activité soutenue notamment par le nombre des visites médicales d'embauche.

Les médecins du travail proposent des recommandations pour poursuivre l'amélioration des conditions de travail et la santé au travail. Ils appellent à une mise en œuvre plus poussée des mesures de prévention et à une politique de santé plus globale et intégrée au sein de l'entreprise.

Leurs travaux sur la prévention de la désinsertion professionnelle, la prévention des RPS et le suivi des agents ayant subis des traumatismes, sont des actions concrètes à destination des salariés.

*La CSSCT Centrale propose donc aux élu(e)s du CSEC d'émettre un **avis positif** sur le rapport annuel du Médecin-coordonnateur du SPST pour l'année 2024.*

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (4) – UNSA (6) – CGT (7) – CFE-CGC (4) – SE (1)

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Cela conclut cette partie de l'ordre du jour consacrée à la médecine du travail. Merci à toutes les personnes qui nous ont rejoints. On reprend à 11 heures 25.

La séance, suspendue à 11 heures 09, est reprise à 11 heures 30.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

4. Présentation des résultats du baromètre engagement 2025

Marie COSSON, responsable unité spécialisée – DRH/DCC

Frédérique CORMIER, responsable administration RH et carrières – DRH/DCC

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons les résultats du baromètre qui ont été partagés avec les organisations syndicales. Ils l'ont aussi été en réunion de la CSSCT centrale le 28 avril dernier. Je propose à M. DOMINÉ de nous donner la lecture de son rapport.

M. DOMINÉ.-

✉ **Baromètre engagement groupe**

Le dossier a été présenté par Mesdames Marie Cosson et Frédérique Cormier que nous remercions.

Cette enquête concerne le groupe et l'intégralité des salariés du groupe a été ciblée en France et à l'international. Les agents de l'EPIC et ceux des filiales ont été interrogés à l'exception des salariés de RATP DEV, pour des raisons de calendrier et le choix d'un autre prestataire. Les résultats de RATP DEV seront agrégés en juin 2025 pour avoir une vision totale du groupe. Au regard du nombre de ses salariés, les résultats de RATP Dev pourraient donc faire varier les résultats globaux.

La question est donc posée sur l'existence d'un comité de pilotage et comment seront agrégées les données. Après appel d'offre, c'est le prestataire Open Square qui a été retenu.

Environ 48 000 personnes ont été interrogées et 25 000 ont répondu. Le taux de participation s'établit donc à 53% pour l'EPIC et 45% pour les filiales. L'enquête précédente concernait l'EPIC et sur des échantillonnages définis. Ici, ce sont tous les salariés qui ont été interrogés.

Le taux de participation s'élève à 95% chez les managers cadres, 88% chez les managers non-cadres et 50% chez les non-managers (Opérateurs, y compris ceux de RDS).

À noter que les opérateurs de RDS devaient répondre à 80 questions, ce qu'ils n'ont pas toujours eu le temps de faire. 50% des salariés ont répondu à au moins une des 2 questions ouvertes (20 000 commentaires).

Les résultats traduisent une fierté de travailler au sein de l'entreprise à 73%. 65% déclarent avoir l'intention de rester longtemps dans l'entreprise. Ces 2 items sont respectivement de +6 et de +9 points supérieurs au regard du benchmark effectué auprès d'autres entreprises.

Cette fierté affichée et le souhait de rester, devraient se traduire par une recommandation de l'entreprise en tant que bon employeur. Ce qui n'est pas le cas dans le résultat du benchmark. 59% des salariés recommanderaient l'entreprise. Il est fait remarquer que cette question de la recommandation est centrale quant aux RPS et que les résultats présents constituent une alerte.

39% répondent que l'entreprise leur donne envie de se dépasser, 6 points en dessous du benchmark. Le Global de l'Item "attachement à l'entreprise" est de 59% (2 points supérieurs à celui du benchmark). Ce résultat reflète la diversité des populations car il est supérieur de 6 points dans les filiales, de plus de 10 points pour les managers et de -2 points pour les non-managers.

L'ancienneté ainsi que les familles d'emplois viennent contraster les résultats, l'attachement à l'entreprise diminuant avec l'ancienneté. Les secteurs exploitation et maintenance, quant à eux, présentent des résultats plus faibles. Dans l'ensemble, les résultats sont fortement impactés par les transformations en cours et les interrogations qu'elles suscitent.

La synthèse fait ressortir une très forte fierté d'appartenance, un sentiment de reconnaissance et la variété des parcours professionnels. Elle met en avant l'esprit d'entraide et de

solidarité. La communication interne est décrite comme efficace et dynamique. Le management participe activement à une bonne dynamique relationnelle.

Les sujets prioritaires sont liés aux besoins de visibilité sur les orientations du groupe, l'articulation EPIC et filiales, et donc la capacité des salariés à se projeter sur leur avenir. Des synergies doivent être développées pour faire groupe. La transformation rapide du groupe brouille l'identité et les repères des agents, qui ne se reconnaissent pas vraiment dans son évolution.

La perte de la dimension humaine de l'entreprise apparaît comme un sujet prioritaire, au regard du sentiment d'un manque de respect, prégnant, notamment chez les opérateurs.

La sécurité des salariés est un sujet, et certains d'entre eux s'interrogent sur la priorité donnée à ce thème. Enfin, le cadre de travail est un sujet particulièrement sensible chez les salariés.

En synthèse, les salariés ne s'identifient plus autant qu'avant à l'entreprise, du fait de son évolution.

Il est à noter que sur les questions de sécurité le choix a été fait de ne pas interroger les salariés de RDS.

Il est précisé que les plans d'actions qui seront mis en place par la suite ne seront pas bâtis que sur la base des analyses du baromètre, mais que l'on y intégrera également des données déjà existantes (turnover, absentéisme, aménagement des postes, inaptitude...).

Une remarque est formulée sur la charge supplémentaire, notamment pour l'encadrement, qui pourrait découler du plan d'actions qui sera mis en place.

La restitution des résultats et des plans d'action se feront en cascade, et chaque manager devra présenter les résultats de son périmètre sur les 6 points forts et les 6 points prioritaires de celui-ci.

D'ici la fin du mois de juin, les résultats devront avoir été déployés auprès de tous les salariés, la fin septembre étant l'horizon fixé pour la mise en œuvre des premières actions.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Une précision de méthode : pour RDS, ce n'est pas seulement sur les questions de sécurité que le questionnaire n'était pas le même. On a voulu tenir compte d'un questionnaire préexistant dont on avait besoin de maintenir la permanence puisqu'il fait partie du dialogue social lié à l'ouverture à la concurrence. On a trouvé une solution qui permettait d'embarquer RDS dans l'enquête engagement tout en maintenant sa spécificité. Effectivement, des questions sur la sécurité n'ont pas été posées dans le baromètre engagement parce qu'elles sont posées dans l'IAPR.

Y a-t-il des questions ?

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Véritable outil de communication active, le sondage est essentiel pour comprendre et anticiper les attentes et permet donc d'ajuster les messages en fonction des retours directs des personnes cibles.

À partir d'une petite comparaison entre différents experts en ressources humaines, il ressort que le sondage en entreprise a au moins 3 objectifs :

- *Évaluer le niveau de bien-être et la satisfaction des salarié.e.s ;*
- *Améliorer l'engagement des salarié.e.s et la productivité de ces dernier.es ;*

- *Améliorer sa marque employeur et fidéliser ses salariés.e.s.*

Il est aussi mis en évidence que, l'un des principaux défis, pour les entreprises qui effectuent des sondages auprès de leurs salarié.e.s, est de communiquer le processus qu'elles entendent suivre pour effectuer les changements requis. En effet, l'un des meilleurs moyens d'accentuer le manque d'engagement, voire la défiance des salarié.e.s, est, notamment, de leur demander leur opinion et d'ignorer ensuite leur réponse.

C'est donc avec une attention particulière que les membres de la délégation CGT ont pris connaissance des éléments constituant les principaux résultats de ce 1^{er} Baromètre engagement Groupe.

Que retenons-nous ?

Tout d'abord, qu'il apparaît nécessaire de redonner au plus vite tout son sens, aussi bien sur la forme que sur le fond, à ce qu'il est communément dénommé le "dialogue social", tant les verbatims des agents, intégrés dans la synthèse qui nous est présentée, se font écho des revendications, des expressions, des alertes, etc. de la CGT-RATP.

Ainsi, il ressort notamment que pour les agents, il convient de "Revenir aux fondamentaux du Service public, quitte à remettre en question la mise en concurrence..." dans la mesure où "La RATP est une entreprise de Service public donc, incompatible avec les objectifs de productivité et de mise en concurrence". Les agents ont aussi exprimé la nécessité de "Redonner du sens à nos métiers..."

Notre instance s'est tenue le 19 juin 2024 avec, notamment, à son ordre du jour, la présentation du point d'étape sur la construction du Plan d'entreprise. L'avant dernier paragraphe de notre déclaration sur le sujet était rédigé en ces termes : "Enfin, si nous ne doutons pas de l'appropriation de ce Plan d'entreprise par les agents, nous ne pouvons qu'être dubitatifs quant à une pleine et entière adhésion. Il semble bien révolu le temps où l'ouverture à la concurrence apparaissait inéluctable mais aussi, et surtout, une opportunité pour les agents. En effet, difficile aujourd'hui de mettre sous le tapis le caractère anxiogène du contexte en raison de la dégradation des conditions de travail, de vie au travail, sans oublier la perte de sens du travail."

Il en est de même concernant la politique de réorganisations permanentes, que mènent la Direction de la RATP, et ses impacts néfastes sur le collectif de travail. Cette situation a, à date, atteint son paroxysme avec le projet "RATP 2023" et la nouvelle gouvernance de l'EPIC et du Groupe. À chaque étape, nous vous avons alerté sur des conséquences, de ce qu'il est plus juste d'appeler, des désorganisations permanentes, sur les agents ainsi que sur le collectif de travail. Aujourd'hui, il ressort clairement que ces situations ont été mal vécues dans la mesure où le rapport pointe clairement que "Les changements d'organisations, perçus comme nombreux et rapides, semblent subis plutôt que salués".

- *"Apporter un peu de stabilité dans l'organisation (Siège, BU, Directions)..."*
- *"Arrêter toutes ces réorganisations trop rapides. La 1^{ère} n'est pas stabilisée que l'on passe à la suivante".*

Or, comment ignorer que le transfert de l'activité RDS, en dehors de l'EPIC, va conduire à une nouvelle réorganisation de l'EPIC, afin d'adapter cette dernière au nouveau périmètre ainsi qu'aux injonctions du nouveau contrat IDFM ?

Il y a un autre écueil qu'il convient d'aborder au regard de son importance.

Il s'agit de la "perte de la dimension humaine de l'entreprise au profit d'une logique comptable" et qui trouve notamment sa source, tant sur la qualité du cadre de travail, que de l'organisation des rythmes de travail, que de l'inquiétude, quant à la capacité du Groupe à garantir la sécurité de ses salarié.e.s, pour paraphraser les résultats.

Enfin, il apparaît impossible de ne pas évoquer le besoin de visibilité, à moyen et long terme, avec des orientations stratégiques claires, ce qui permettrait, entre autres, aux agents de se projeter et de mieux appréhender le sens de leur travail. Hélas, cela nécessiterait de la part de la Direction Générale de jouer franc jeu sur sa conception du Groupe. Il ressort clairement que les agents ont du mal à concevoir ce principe qui consiste, soit à ne pas faire appel aux services d'une filiale du Groupe, soit à ce que des filiales du Groupe se concurrencent. En effet, il semble difficile de construire et de faire vivre une culture de Groupe lorsque le seul point commun est un logo et le préfixe RATP dans le nom de la filiale.

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues, vous l'aurez deviné, les membres de la délégation CGT attendent avec impatience la présentation des plans d'action qui sont appelés à être déclinés.

En effet, trop souvent l'exercice du baromètre en entreprise est utilisé pour adapter les éléments de communication nécessaires à la promotion du bien-fondé de la politique d'entreprise.

Enfin, s'inscrivant pleinement dans l'absence significative d'une culture de groupe nous devons partager avec vous notre étonnement de ne pas voir une déclinaison commune aux différentes BU des résultats. D'ailleurs, au regard des éléments qui ressortent de ce 1^{er} baromètre engagement groupe nous ne pouvons pas croire un seul instant qu'un peu plus de "pédagogie" comme à l'accoutumé suffira notamment à faire partager aux agents le bien-fondé de la politique de démantèlement de l'entreprise publique. Non, c'est un vrai changement d'orientation qu'il convient d'orchestrer au risque de mettre une nouvelle fois l'entreprise publique dans l'incapacité de réaliser sa mission.

Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.-

La direction a consulté l'ensemble des salariés autour d'un questionnaire appelé Baromètre Engagement. Avec une récurrence de 18 mois cela permettra d'avoir une évolution du vécu des salariés dans leur rapport à l'entreprise, son organisation et aussi leur travail.

La CFE-CGC Groupe RATP est favorable à une consultation régulière des salariés du Groupe RATP sur leur ressenti au travail mais regrette que la direction ait besoin de corroborer les remontées des Organisations Syndicales par un questionnaire indépendant.

Les salariés se sont approprié cette enquête avec un taux de retour de 53%. La CFE-CGC Groupe RATP constate une participation importante de l'encadrement qui a fortement participé à cette étude mais s'inquiète de la faible participation du Réseau De Surface. Faut-il y voir les effets de la mise en concurrence des BUS ?

Ce questionnaire permet aux différentes directions de l'entreprise d'avoir un point d'ancrage pour évaluer l'attachement des collaborateurs au Groupe RATP et son évolution dans le temps. Il permet aussi d'identifier les points forts et les axes d'amélioration à chaque niveau : direction, unité, équipe.

La CFE-CGC Groupe RATP attire l'attention de la direction sur les attentes des salariés. Des taux de réponses élevés engagent la responsabilité des directions à entendre ce qui est exprimé. Des solutions et des plans d'actions doivent être mis en place afin de répondre concrètement aux craintes, aspirations et difficultés des salariés dans la réalisation de leur travail et du maintien de leur équilibre entre vie professionnelle et privée.

Cette enquête ne pourra être bénéfique seulement si la direction a pris conscience des attentes de ses collaborateurs, les a comprises et y apporte des réponses efficaces et appropriées.

Le résultat montre des attentes sur des points essentiels comme une perte de compréhension des stratégies de l'entreprise avec des transformations trop rapides et successives. Le besoin d'être associés à ces changements, l'environnement de travail qui a beaucoup évolué ces dernières années avec le télétravail ou le flex-office, et les difficultés à trouver des espaces propices à la concentration, la confidentialité ou l'échange. Le collectif est une ressource pour la santé au travail.

Si la fierté des salariés est très majoritairement positive, les résultats sont toutefois très contrastés en fonction de l'ancienneté, et ce dès les 4 ans dans l'entreprise...Ce qui est probablement en lien avec les conditions de travail et plus particulièrement de BIEN FAIRE son travail et le ressenti de respect, d'équité et de justice au travail.

La CFE-CGC Groupe RATP demande que les résultats complets de chaque Direction puissent être présentés aux Organisations Syndicales et soient complétés d'une présentation du plan d'actions et de leur suivi.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- La délégation FO RATP n'a pas de déclaration. J'ai toutefois trois remarques sur ce dossier.

Pour rappel, lors d'une séance CSEC, M. CASTEX a indiqué qu'il s'attendait à 70 % de retour. Nous constatons que 53 % des salariés du Groupe ont répondu.

J'ai été surprise par l'intitulé des différentes catégories : manager cadre, manager non-cadre, non-manager, cadre, non-cadre. Je me suis posé la question pour les opérateurs qui correspond à la troisième catégorie. J'imagine que les non-managers sont des opérateurs. Je trouve dommage que l'intitulé "opérateur" n'ait pas été utilisé.

Enfin, je vais rebondir sur la déclaration CFE-CGC de M. LARDIERE. Je constate sur la dernière page du document que beaucoup d'encadrants ont répondu et que la participation à Bus n'a été que de 32 %. Je suis également interpellée par le Département MTS qui n'a répondu qu'à 50 %.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Ma question porte sur la *slide* 29 et sur le *cascading*. Le terme de cascade aurait suffi. Au-delà de cette remarque, concrètement, ce plan d'action s'applique-t-il à l'ensemble de l'EPIC, du Groupe ?

Dans mon unité, les managers managers seront reçus par leur n+1. Leurs équipes seront-elles réunies pour échanger ? Les plans d'action sont-ils partagés avec les équipes ou entre managers ?

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant le taux de participation à cette enquête, on s'était fixé un objectif entre 60 et 70 % parce que c'est le taux observé dans les entreprises en rythme de croisière. Le taux moyen de participation aux enquêtes locales étant de 25 %, on nous a traités de fous. On est très content de ce taux de participation de 53 % pour cette première vague, qui doit être de 56 ou 59 % sur RATP Dev.

Comme vous l'avez tous dit, on est conscient que le taux de participation de la deuxième enquête sera fait de la crédibilité que l'on espère acquérir à travers le partage des résultats dans l'entreprise et les plans d'action. On en est conscient.

Sur le Groupe, la médecine du travail est une interpellation partagée par les filiales et l'EPIC. Ce sera certainement l'un des gros sujets des mois et des années à venir : comment faire pour construire ce Groupe ?

Je réfléchissais à notre échange de tout à l'heure. Le choix fait par CAP sur son type de médecine du travail a été éclairé par des échanges avec les équipes de médecins du travail de l'EPIC. Cela s'est joué sur des critères professionnels, notamment la proximité des lieux de consultation entre un service interentreprises qui accepte que les médecins se rendent sur site, fassent les visites médicales dans des camions, et la proximité interentreprises, alors que la localisation de nos services médicaux est plus centralisée, donc moins souple. L'intervalle entre deux visites médicales a été discuté.

Par ailleurs, CAP ayant l'intention de mettre en place des infirmeries permanentes dans les centres bus, il y avait une question d'engagement à pouvoir y mettre des infirmières à demeure. Cette souplesse n'a pas été possible. Je veux dire que la décision a été menée sur des critères techniques. Il n'y a pas de mépris de la santé des salariés mais des décisions par rapport aux conditions d'exercice de la médecine du travail. La discussion a été très saine, de mon point de vue.

On aura cette discussion sur beaucoup d'autres prestations. Sur l'habitat, on réussit à faire des politiques Groupe. Sur les prestations d'assistante sociale, on parvient à faire des prestations Groupe, de même que sur les proches aidants et les crèches. Parfois cela aboutit, parfois cela n'aboutit pas.

Mme CORMIER.- Pour répondre sur la question du déploiement des résultats et des plans d'action, on demande que chaque équipe puisse avoir le résultat de son équipe et des plans d'action déployés sur le périmètre de sa direction. Chaque entité organise ses déploiement et réunions selon son organisation, son calendrier selon les profondeurs d'organisation. L'objectif de cette page 29 est de cadrer ce que l'on attend de chaque entité et manager.

M. GAUTHERON.- Nous venons de dire que les agents pointent l'absence d'une réelle culture de Groupe au sein de l'entreprise, et vous nous dites que les résultats sont déclinés dans chaque BU en fonction de son organisation et de son choix. Cela nous gêne. Dans certains secteurs, les résultats seront communiqués au sein du CSE avec un support. Dans d'autres, il y aura une réunion en bilatéral avec l'organisation syndicale sans support. Où sont la cohérence et la culture de groupe ?

On peut être en désaccord, mais...

M. LE PRÉSIDENT.- Le jour où on en sera là pour qualifier la culture Groupe...

M. GAUTHERON.- Nous considérons que cela en fait partie. Comment inculquer une culture collective quand on fonctionne en silo ? En fonction de son appartenance à telle ou telle BU, que nous ne soyons pas soumis aux mêmes organisations sur un même sujet.

De notre côté, nous restons sur notre faim par rapport à la ressource du benchmark. À quel type d'entreprise et à quel secteur est-on comparé ? Est-ce des entreprises qui sont ou ont été récemment en réorganisation en raison de l'ouverture à la concurrence de leur secteur, d'un changement d'actionnaire majoritaire, d'une réorientation stratégique ? Sur quoi se base notre ressource pour comprendre et mieux appréhender les écarts et les attentes ? On constate que les résultats sur certains sujets ne sont pas bons mais qu'ils ne sont pas pointés comme mauvais parce qu'ils sont acceptables par rapport aux résultats du benchmark.

Mme CORMIER.- S'agissant du panel de *benchmark*, les résultats sont comparés à l'ensemble de ceux des clients de notre prestataire Opensquare qui opère dans le monde entier. Le *benchmark* est composé de 800 000 répondants, mais a été ciblé sur 350 000 réponses à des enquêtes conduites en France, sur tout type d'entreprises et secteur d'activité. Je présume qu'il y a parmi elles

des entreprises qui vivent des transformations. On avait communiqué la liste quasiment complète ; on pourra vous la fournir de nouveau. On avait partagé la liste de ces entreprises préalablement à l'enquête. Elles sont dans tous les secteurs d'activité. Entre autres, Transdev en fait partie, Bonduelle également.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour répondre à la première question, je revendique que l'on ne fasse pas exactement pareil et de la même façon. À titre d'exemple, sur le périmètre DSC, je ne vais pas présenter les résultats de la DRH au CSE DSC. En revanche, on a rendez-vous vendredi après-midi avec les représentants syndicaux de mon périmètre, on passera l'après-midi à discuter des résultats. Cela ne se passera pas comme cela dans tous les départements. On essaie de procéder de manière appropriée au regard de la spécificité institutionnelle de l'organisation des IRP ou des spécificités métier. L'essentiel est d'avoir un dialogue avec les représentants du personnel sur le résultat et que celui-ci soit présenté aux équipes.

Monsieur BAZIN.

M. BAZIN.- Je n'ai pas compris le lien avec votre début de réponse. J'avais le sentiment d'être dans les questions avec les médecins. Je me suis demandé si le président avait raté l'opportunité de discuter de ce point avec les médecins...

M. LE PRÉSIDENT.- Parfois, j'ai un côté Rantanplan, il se passe quelque chose au début de l'album et je réagis à la fin ! La discussion avec les médecins du travail a eu lieu en amont, on a organisé des réunions avec les équipes de médecins du travail de l'EPIC, CAP et nous. Je vois les équipes médicales de RDS courant juin. C'est fait en grande transparence avec les équipes médicales.

Je vous propose, s'il n'y a pas d'autres questions ou réactions, de libérer les intervenantes, en les remerciant. On se donnera rendez-vous à un moment où on aura calibré les plans d'action. Il y aura des plans d'action au niveau transversal entreprise, BU et sûrement unité. Ce sont les trois bons niveaux de plan d'action à mettre en place. On verra comment prévoir une information du CSE en octobre ou novembre.

M. LE PRÉSIDENT.- On passera le point 6 en début d'après-midi.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

5. Présentation de la stratégie immobilière

Delphine CHAILLOUX, responsable d'unité spécialisée – SDG/IMMO

Marion LE GAUDU, responsable d'unité spécialisée – SDG/IMMO

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Cette information a été partagée au Conseil d'administration auquel participe le secrétaire de l'instance. On en a discuté avec M. SARRASSAT qui trouvait intéressant que le CSEC soit informé de cette politique immobilière. C'est la raison pour laquelle on accueille nos deux invitées pour cette présentation.

Madame AZEVEDO, je vous donne la parole.

Mme AZEVEDO.-

✉ **Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur la présentation de la Stratégie Immobilière**

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 13 mai 2025, étaient Madame Delphine LALAU-DESCHAMPS et Monsieur Thibaud BARROIS et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Ce dossier sur la politique immobilière et financière avec sa déclinaison opérationnelle est complexe et dense.

À la suite de l'épuisement des friches, le Groupe RATP souhaite optimiser l'existentiel de ses sites tertiaires et industriels avec différents projets urbains pour s'intégrer dans la ville. Il dispose aujourd'hui d'un patrimoine d'environ 720 hectares de fonciers et d'environ 400 000 m² d'espaces tertiaires et souhaite continuer à le faire évoluer au travers des projets de production de logements, d'aménagement bâtementaire et d'aménagement tertiaire.

Pour se faire, la Direction de l'Immobilier (SDG), composée de 75 collaborateurs, pilote l'ensemble des opérations immobilières en lien étroit avec les filiales RATP Solutions Ville (35 collaborateurs), RATP Real Estate (175 collaborateurs) et RATP Habitat (150 collaborateurs) pour maîtriser le patrimoine, jouer le rôle de MOA sur les 3 types de projet, porter l'ambition et les contributions RSE et QVCT en veillant à être un propriétaire responsable, gérer les sites tout en assurant l'insertion urbaine.

Les activités opérationnelles se positionnent sur l'administration du patrimoine (documents juridiques, cartographie, gestion de baux, etc.); la maîtrise d'ouvrage SI IMMO (référentiel patrimoine); le maintien des actifs; l'amiante; la gestion de site; la recherche, l'affectation et réaménagement des espaces RATP et l'accompagnement des usages dans les espaces.

Les actifs de l'entreprise représentent 90 bâtiments tertiaires, industriels et œuvres sociales (soit 268 000 m²) pour 64 M€ de coûts d'exploitation. Les investissements portés par le PQI sur la période 2021-2025 sont de 76,4 M€. Les redevances d'occupation perçues en 2024 pour le compte de RATP I et du siège sont de 7,1 M€. La performance effectuée depuis 2018 est de 9,5 M€. La reprise des biens BUS est estimée à 309,5 M€ (cf. Rapport annuel au 31 mars 2024). Les recettes foncières brutes (2021/2024) sont de 89 M€. Les résultats exceptionnels 2024 sont de 229 M€ (apport d'actifs vers RATP Habitat).

Le portefeuille projets est important. 7 opérations ont été livrées en 2023/2024 avec la réalisation d'un Atelier de Maintenance à Vaugirard et différents logements dont le dernier en janvier 2025 sur Charenton (94). 10 projets sont en phase d'études opérationnelles avec des dates de livraison échelonnées de 2025 à 2031 dont le plus important en nombre de logements (339) au-dessus du remisage Bus du Centre Bus de Belliard. 8 projets sont en prospection échelonnées de 2028 à 2034 dont le plus gros à Championnet avec 450 logements et la transformation des Ateliers de Championnet.

Les projets sont classés dans 4 grands ensembles (composante RATP significative, composante RATP résiduelle, pas de composante RATP mais interfaces fortes et sans composante programmatique RATP). En plus de leur typologie dans le temps ils sont classés également par complexité. D'une part des projets mixtes avec une composante RATP et des projets non mixtes purement immobiliers. D'autre part des projets moins complexe mais où la difficulté est souvent politique.

L'engagement réciproque de la RATP et de la Ville de Paris (protocole 2014/2024) aura permis le lancement et la réalisation de 1 442 logements dont 1 153 logements abordables. Pour le protocole 2024/2034 la ville de Paris s'engage sur 40 % de logements publics dont 30 % de logements sociaux et 10 % de logements abordables. La RATP souhaite une politique volontariste pour ses travailleurs essentiels à 76 % de son effectif. Elle vise donc 1 500 logements avec 60 % de logement abordables dont 40 % de logements sociaux.

Le portefeuille projets d'aménagement est au nombre de 25 échelonnés de 2025 à 2027. Ils sont classés par 4 typologies (Tertiaire, Industriel, Exploitation/Système et Sécurité), par complexité et QVCT. Les plus complexes et impactant en QVCT sont Lachambaudie +, LEM +, Noisy + pour le Tertiaire, PCC L13 pour l'exploitation, NOA² et Centre de Formation et Stand de Tir pour la Sécurité.

Les projets ayant un Dialogue social dédié ont été établis dans un calendrier. Ils sont Noisy +, Pôle Industriel Bourdon +, Lachambaudie +, LEM +, LYBY 2025, VB+. Cette liste est non exhaustive.

Ces nouveaux programmes et projets sont ancrés dans la stratégie RSE du Groupe avec des enjeux sociaux et QVCT, des enjeux environnementaux, des objectifs règlementaires et un contexte concurrentiel. A long terme ces enjeux sont majeurs pour répondre aux besoins, à la Stratégie et au développement du Groupe RATP en contribuant au Plan d'Entreprise.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ce compte rendu précis et complet. Y a-t-il des déclarations ou interventions ?

Monsieur TAGANZA.

M. TAGANZA.- Pour compléter le compte rendu de Mme AZEVEDO, je devais faire une intervention. Sur le périmètre des Ateliers de Championnet, on constate qu'il y a une transformation significative des projets immobiliers. J'ai deux questions à poser et une alerte.

Quand les salariés des Ateliers de Championnet seront-ils informés ? Les CSE des périmètres concernés seront-ils informés ?

Depuis 2023, les études sur la transformation du site des Ateliers de Championnet ont été publiées par la ville de Paris. Cette information a été partagée entre certains salariés de Championnet qui ont échangés à ce sujet par téléphone. Les élus locaux ont essayé d'obtenir des informations, mais il n'y en a aucune au sein de l'entreprise. On découvre qu'il y aura des logements, un jardin, un musée.

Les agents des Ateliers de Championnet me disent que l'on est en train de vider la chaudronnerie et la menuiserie, et se demandent ce qui se passe. Ils ne sont pas informés. Ils pensent y travailler encore 10 ou 20 ans. On aimerait avoir des réponses à ces questions que j'avais déjà posées à quelques directions. On aimerait que les salariés qui y travaillent soient informés.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON.

M. GAUTHERON.- J'ai une question sur le schéma figurant en page 11 du document, sur les reprises et retours des biens avec l'ouverture à la concurrence. J'aimerais comprendre la lecture du graphique en haut à gauche, avec les pourcentages et la liste. À quoi correspondent le pourcentage et la thématique ?

Par ailleurs, comment arrive-t-on à une valeur nette comptable nette de subventions pour un montant de 323,5 M€, en faisant le total de toutes les sommes indiquées ? Que signifie pour un centre bus cette valeur nette comptable nette de subventions ?

Lors de son audition devant la Commission aménagement du territoire du Sénat en 2023, la présidente d'IDFM n'a pas contesté le montant de 5 Md€ de reprise des biens. Dans cette somme, il n'y a évidemment pas que les centres bus, il y a le parc autobus, les espaces de vie, etc... Les 4 500 autobus de la RATP ne représentent pas 2 ou 3 Md€, de même que les espaces de vie. Ce n'est pas ce qui fait ce différentiel entre 323 M€ et 5 Md€. Comment arrive-t-on aujourd'hui à une estimation de cette hauteur, qui nous surprend ? Je n'oserais pas dire que c'est léger parce qu'on parle de centaines de millions, mais par rapport au patrimoine Paris intramuros et Paris petite couronne, on ne comprend pas l'écart.

Mme CHAILLOUX.- Merci pour la qualité du rapport. Nous allons répondre aux questions.

Sur Championnet, je comprends la volonté des salariés d'avoir connaissance du projet urbain. C'est une demande légitime. On va y répondre. Une concertation a été menée par la Ville à l'attention des riverains, sur une étude urbaine plus large que les Ateliers de Championnet.

La direction de l'immobilier est un moyen pour l'entreprise d'asseoir et de pouvoir décliner une stratégie métier, une stratégie d'évolution de l'entreprise. Je vous ai entendu dire que des salariés des Ateliers de Championnet voyaient diminuer des activités telles que la chaudronnerie. C'est une trajectoire métier portée par les Ateliers. La direction de l'immobilier n'a pas d'avis sur cela. Elle répond seulement à une stratégie d'entreprise. En 2020, quand on est rentré dans les sujets de concurrence, la stratégie d'entreprise a considéré qu'il fallait que les Ateliers réduisent leur champ d'activité tout en continuant à exister. À ce titre, il était fort probable que Championnet ne soit pas la meilleure localisation pour les Ateliers quand on saura quel périmètre industriel porteront ces Ateliers de Championnet de demain.

À partir de là, la direction de l'immobilier a été missionnée pour dire ce qu'il était intelligent de faire sur ce site qui est très important sur l'emprise du 18^{ème} arrondissement, en lien avec la Ville qui avait aussi des volontés de réaménager le secteur. C'est la commande reçue par la direction de l'immobilier en 2020, en lien avec une stratégie industrielle portée par le Groupe.

On a commencé les études, on pourrait en redonner les étapes. Dans un premier temps, il était compliqué d'en parler avec les salariés parce que ce n'était pas concret pour eux et parce que cela aura des conséquences s'ils devaient quitter Championnet. Ensuite est arrivé le sujet du musée qui est inscrit dans le plan d'entreprise et qui constitue l'une des priorités. Il y a eu un effet d'opportunité en pensant que le musée pourrait se situer dans l'une des grandes halles de Championnet, l'idée étant de ne pas les détruire. On y voit plus clair à la suite de la concertation avec les riverains, etc.

On travaille avec les Ateliers de Championnet et RDS puisque des salariés détachés appartiennent au CSE 10. On voit les étapes en deux temps. Le Groupe RATP a un devoir d'informer les salariés au même niveau que les riverains au regard de l'histoire que j'ai décrite brièvement. On va donc engager une information auprès des salariés en leur parlant de la même façon qu'aux riverains. On donnera la même information aux salariés que celle délivrée en réunion de concertation. En parallèle, on travaillera avec les RH, les élus et les OS, pour engager un dialogue social au regard de l'avancée du projet. On en est seulement à la phase d'étude.

Mme LE GAUDU.- En complément, la phase de diagnostic a été importante et a duré longtemps. Elle couvrait une zone plus importante que celle des ateliers de Championnet pour étudier les besoins du quartier. La Ville de Paris rédigeait son nouveau plan d'urbanisme qui définit les grandes orientations à venir de toutes les opérations urbaines. Il y a eu un gros travail avec elle pour faire en sorte que le PLU soit suffisamment ouvert pour envisager le projet et ses évolutions en phase avec nos objectifs, et que la Ville les intègre.

Cette phase de diagnostic a duré très longtemps. Le diagnostic et les premières hypothèses d'implantation ont été présentés aux riverains et le seront aux salariés. Vous avez parlé de logements, d'un jardin. Ces hypothèses sont imposées par le règlement d'urbanisme et sont en phase avec le protocole que l'on vient de signer avec la Ville de Paris sur la production de logements, un urbanisme bioclimatique et des programmations qui sont aujourd'hui des hypothèses de travail. Rien n'est encore gravé dans le marbre.

(M. KERLEU entre en séance.)

Mme CHAILLOUX.- Sur la page 11, vous voyez les tâches que l'on doit faire, qui seront pilotées par la direction de l'immobilier dans le cadre de la reprise des centres bus. Il faut lister les biens, signer un protocole avec IDFM. Fort heureusement, puisqu'on est dans les premières DSP, cela est fait. On est en accord avec IDFM. Certains centres bus doivent être découpés, une partie revenant à IDFM, l'autre restant dans notre périmètre d'actifs. Cela suppose de faire des découpages parcellaires, des actes notariés, de répondre à des obligations en lien avec les aspects environnementaux auprès d'IDFM, de remettre à niveau un certain nombre de centres bus puisqu'on s'est mis d'accord sur ce qui devait être réalisé en termes de maintenance avant de rendre ces biens à IDFM, selon des audits menés par elle. Ce sont donc toutes les tâches à réaliser, accompagnées d'un pourcentage d'avancement au T1 2025. On a avancé sur certaines de ces tâches depuis.

On peut faire dire beaucoup de choses aux chiffres. Je ne mets pas en cause ce qu'a dit Mme PÉCRESSÉ sur les 5 Md€.

M. GAUTHERON.- J'ai l'extrait du PV d'audition. Je n'ai pas inventé ce chiffre.

Mme CHAILLOUX.- Ce n'est pas ce que je voulais dire. Je demande si 5 Md€ correspondent à la valeur du marché.

Je retiens ce que vous avez dit sur les centres bus en plein cœur de Paris, la valeur du foncier étant très importante. Toutefois, quand on rend les biens à IDFM, la règle est de le faire à la valeur nette comptable, ce qui reste à valoriser dans les comptes. C'est bien différent de la valeur du marché sachant qu'un centre bus à Vaugirard dans le 15^{ème} peut atteindre largement les 5 Md€ en faisant le calcul de toutes ses emprises. On est sur la valeur nette comptable. Ces chiffres ne sont pas contractuels. La valeur nette comptable est une photo à l'instant où on rend le bien. Ce sont des chiffres estimatifs. Cela comprend tous les biens, la partie immobilière, à savoir le clos et le couvert, et tous les équipements intérieurs. On fait une photo et on connaîtra à ce moment le chiffre de cette valeur nette comptable qui nous sera rétribuée par IDFM.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Les 5 Md€ correspondent non pas à la valeur nette comptable mais à celle du foncier en réel. La différence c'est celle que la RATP ne touchera pas. On n'est pas les meilleurs des négociateurs, on le sait.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous laissez sous-entendre que la Région pourra valoriser les biens à hauteur des 5 Md€ considérés. La réponse est non.

M. SARDANO.- Permettez-moi de douter. J'ai eu un retour sur l'ouverture d'un concours à projet sur le site de Philidor, qui vient d'être lancé et n'apparaît pas. Est-ce des rumeurs ?

M. DOMINÉ.- Info ou intox ?

Mme CHAILLOUX.- Intox. Il n'y a pas de lancement de projet. Aujourd'hui, l'idée est de valoriser Philidor dont on est propriétaire, pour répondre à des stratégies métier de notre Groupe. Il n'y a pas d'appel à projet pour l'instant. L'idée est d'étudier comment utiliser Philidor pour notre Groupe. L'objectif de la direction de l'immobilier est de regarder comment utiliser Philidor au mieux pour répondre aux enjeux du Groupe.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BOURGEOIS ?

M. BOURGEOIS.- Je voulais faire un point sur la stratégie immobilière à M2E. Depuis dix ans, on ferme des centres et on déménage. Dernièrement, c'était Saint-Ouen et avant Bagneux. Pourquoi part-on sur de la location ? On ne propose rien du patrimoine existant. On s'est séparé de tous nos sites dans Paris, ils sont actuellement vides. On nous a toujours dit qu'il y avait une stratégie immobilière et qu'ils seraient développés. Il ne se passe rien, les portes sont closes, en dehors de les prêter ou de les louer à des start-up. Actuellement, tous les agents de M2E, hormis quelques entités peut-être, sont hors de Paris dans des centres loués. De mémoire, il ne reste que Châtelet et Gare de Lyon. On n'est plus dans du patrimoine RATP mais en location. Quelle est la stratégie pour ces métiers ? Est-ce de lâcher le patrimoine RATP et de se rabattre sur des structures qui ne sont peut-être pas pérennes ? Si nos loueurs veulent tout changer, où ira-t-on ?

Mme CHAILLOUX.- Sur la stratégie M2E, la direction de l'immobilier a répondu à une stratégie industrielle. La volonté de M2E était de regrouper et de faire des *hubs* de maintenance au sud et au nord pour drainer en fonction de la stratégie de maintenance et d'intervention. C'est différent de ce qui existait auparavant en plein cœur de Paris. La volonté était basée sur la mutualisation. On a répondu à la stratégie industrielle de M2E. En extramuros, n'étant pas propriétaire d'emprises, on a été dans l'obligation de louer au regard du besoin industriel de mutualisation sur le pôle sud et le pôle nord.

Vous avez effectivement libéré des emprises, on s'est demandé comment les utiliser. Pour citer l'exemple de Dulong, le site a été longtemps en friche mais il est désormais réutilisé pour la BU RATP I, dans une stratégie industrielle avec RATP I et sur les aspects SGP. À Stalingrad, on est dans la même dynamique avec une stratégie liée au PCC puisque l'idée est d'y loger une nouvelle génération de la ligne 2. Cela répond à une stratégie industrielle proche de la ligne 2, c'est une volonté d'avoir ce PCC nouvelle génération géographiquement localisé à Stalingrad où se trouvent les locaux de direction de la ligne 2.

On a un sujet de valorisation du site de La Défense qui nécessiterait énormément de travaux pour sa remise en état, sachant qu'il n'y a pas de candidats naturellement. On peut entendre qu'il a été laissé trop longtemps en friche, comme c'est le cas de Dulong. Quand on a une stratégie industrielle d'une direction, on y répond et on joue un rôle de propriétaire en réfléchissant à l'utilisation de nos actifs qui deviennent vacants. Tout cela prend du temps.

Que fait-on avec un bailleur ? À la direction de l'immobilier, notre métier est de sécuriser les baux. Le bailleur sera expulsé dans les prises à bail à Saint-Ouen et Bagneux.

M. BOURGEOIS.- Vous avez cité deux exemples, mais il y a beaucoup d'endroits où d'anciens attachements ont disparu. On garde les bâtiments, on nous a dit que ce serait pour réaliser une économie. Pour autant, des collègues sont partis de l'attachement de Necker et de celui Gallieni qui ont fermé et pour lesquels il n'y a pas de projet. C'est parfois compliqué comme pour Infra, sachant que ce sont des bâtiments RATP, des transformateurs, dans lesquels on ne pourra mettre que des mainteneurs. Tous ces bâtiments qui sont dans Paris, qui sont efficaces pour la maintenance, ont été fermés pour nous mettre à l'extérieur de Paris. C'est compliqué pour les collègues, alors que c'était pratique pour tout le monde auparavant. On ne comprend pas la stratégie de nous enlever du cœur

de Paris pour nous mettre à l'extérieur et nous faire revenir dans Paris pour travailler. La situation est la même à Duhesme qui a été reloué à d'autres personnes. Il est compliqué de voir que tous les lieux d'activité précédents sont maintenant abandonnés.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TAGANZA.

M. TAGANZA.- Il y a une stratégie immobilière que je ne remets pas en cause. Pour moi, il y a d'abord une stratégie industrielle dont on discute, puis un projet immobilier. Si les salariés avaient eu connaissance de cette stratégie industrielle avant de connaître la stratégie immobilière, cela aurait été dans le bon sens. Il faut qu'ils aient une perspective. Si vous commencez par leur présenter une stratégie immobilière, cela crée des risques psychosociaux. Vous nous dites que la stratégie industrielle était en discussion depuis longtemps. Je sais qu'elle est à l'étude. J'avoue que je n'ai moi-même pas communiqué aux salariés sur cette stratégie parce qu'il y a un risque psychosocial. J'ai attendu le document d'aujourd'hui pour en parler. Il faut commencer par dire aux salariés qu'en raison de la pression immobilière, on va partir suite à la stratégie industrielle, et échanger avec eux. Je ne m'exprime pas contre le travail que vous réalisez.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur NEGADI.

M. NEGADI.- Page 16, vous parlez de la politique de logement. Le protocole 2024-2034 avec la Ville de Paris prévoit la livraison de 1 500 logements dont 60 % de logements abordables. Y a-t-il un calendrier précis de ces livraisons ? Comment la direction garantit-elle que les salariés de la RATP seront prioritaires pour l'accès à ces logements ? Cela concerne-t-il uniquement des salariés en activité, ou des retraités avec leur famille ? Quels sont les critères d'attribution ? Comment sont-ils contrôlés ?

M. LE PRÉSIDENT.- On va prendre la dernière prise de parole.

M. TURBAN.- Comment intégrez-vous le Grand Paris qui n'apparaît pas dans le document, concernant les SMI ?

Mme LE GAUDU.- Le premier protocole a permis la livraison de 1 440 logements. On s'inscrit dans un deuxième protocole qui ne garantit pas la production. Il n'y a pas d'engagement réciproque à produire avec la Ville. En revanche, c'est notre objectif, et on demande l'appui de la Ville pour sortir ces opérations. Le protocole vise donc un appui réciproque pour que l'on puisse remplir nos objectifs parce qu'il est de plus en plus compliqué de construire à Paris. Sans l'appui de la Ville, on est à peu près sûr de ne rien faire.

Parmi les 40 % de logements sociaux sur lesquels on s'est engagé, RATP Habitat en récupère une part, mais ces attributions sont réalisées en fonction des financements et des subventions. Parmi les logements sociaux produits, 20 % vont réglementairement à RATP Habitat. Il y en a davantage pour Paris. Ce protocole contient des clauses qui permettent d'augmenter ce pourcentage. La Ville s'est engagée à travers ce protocole à déléguer une partie des logements qui sont sur son quota pour les attribuer à des agents RATP au travers du Point Habitat et de RATP Habitat.

Par ailleurs, RATP Habitat pourra construire en dehors des fonciers de la RATP puisque dans le cadre de son droit de préemption, la Ville accepte de flécher RATP Habitat comme opérateur possible des logements préemptés par la Ville. Ce pourcentage devrait augmenter assez largement. La première opération citée sur le document est Porte de la Villette. Les travaux démarrent actuellement. Pour 250 logements, il y aura 100 % de logements abordables, quelques logements en BRS (bail réel solidaire) qui permettent une acquisition sociale, donc d'acheter sans payer le foncier ou en payant une petite redevance sur celui-ci. Cela permet, sous conditions de revenus, d'acheter à des prix 30 % inférieurs à ceux du marché. Une vingtaine de logements sera en BRS, le reste sera des logements

sociaux. On a réussi à trouver un accord avec la Ville qui va déléguer la totalité de ses droits d'attribution à des agents RATP. Au moins 80 % des logements de Porte de la Villette seront à destination des agents de la RATP. Les règles d'attribution des logements sont celles du logement social avec dépôt de dossier et examen par des commissions.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur les retraités, il faut surveiller le parcours du projet de loi dit Amiel, déposé à l'Assemblée nationale lundi, qui propose des mesures qui permettent de fléchir les logements vers les salariés mieux que ce n'est le cas aujourd'hui. On ne peut pas répondre sur cette partie. Cela dépendra de l'avenir de ce texte de loi.

M. NEGADI.- À partir de quand seront disponibles ces logements ?

Mme LE GAUDU.- Le chantier de Porte de la Villette démarre aujourd'hui ; la livraison est prévue en 2028. Pour les opérations de Bastille Crillon, cela devrait être 2028-2029. Pour les autres, c'est sur le temps long. Le prochain qui va sortir est celui des ateliers de Saint-Fargeau. On a lancé une consultation de promoteurs. L'atelier va devoir être construit en premier lieu, c'est guidé par l'arrivée des MF19. Il devrait être livré en 2030. Les logements seront livrés après, en 2031. Le protocole va jusqu'en 2034. Les 1 500 logements sont donc à horizon 2034.

Mme CHAILLOUX.- Les SMI ne sont pas dans le document parce qu'ils sont construits par la Société du Grand Paris. Nous ne sommes pas maître d'ouvrage de leur construction. En revanche, c'est repris par le GIGP en termes d'exploitation. On travaille avec lui sur les sujets de gestion de sites, de responsabilité de site une fois que ces SMI seront livrés. On n'est pas dans la trajectoire de projet mais dans celle de gestion de site, de responsabilité de site. On travaille avec le GIGP et évidemment avec notre filiale RATP Real Estate.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.- Page 28, il est fait référence aux espaces de restauration avec près de 30 sites, dont 8 sites en fermeture qui seront équipés de distributeurs. Cela comprend le CSE 2 et le périmètre CSEC ?

Mme CHAILLOUX.- C'est possible.

M. SARDANO.- Je voulais rassurer, il n'est pas prévu de fermeture pour l'instant. La seule transformation en distributeurs automatiques qui sera effective en juin concerne le site de Stalingrad puisqu'il n'y avait plus qu'une vingtaine de couverts par jour. C'était du gâchis alimentaire et une gestion économique peu intéressante pour le CSEC en raison d'un déficit important. À titre d'information, un restaurant d'entreprise arrive à équilibrer son exploitation en termes de personnel, avec un agent pour une 50 ou 60 convives. On avait deux personnes pour 20 convives. Je m'y suis rendu, on était une dizaine. On a pris la décision de mettre un distributeur automatique sur ce site.

Mme CHAILLOUX.- Pour les autres sites, c'est bien le CSE 2.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous remercie. Je vous propose d'interrompre la séance et de nous retrouver à 14 heures.

La séance, suspendue à 12 heures 45, est reprise à 14 heures 03.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

6. Information en vue d'une consultation sur la dénonciation d'un usage relatif au report des jours de repos dits flottants

Christophe NOEL, responsable unité spécialisée – DRH/PRT

Gaëlle LE GAUDU, responsable entité temps de travail – DRH/PRT

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sujet a été présenté en Commission économique. Je cède la parole à Mme AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.-

✉ **Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur la dénonciation de l'usage relatif au report des jours de repos dits flottants**

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 13 mai 2025, étaient Madame Gaëlle DESPAS et Monsieur Christophe NOEL et nous les remercions pour leur présentation.

Ce dossier se présente en 3 documents. Une note d'information explicative (de 7 pages), la future Note DRH/PRT qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026 (de 5 pages) et un modèle de courrier qui sera envoyé aux salariés concernés en octobre 2025.

La genèse de ce projet repose sur la mise en place dans les années 2000 pour la RATP de l'attribution de jours de repos supplémentaires (RTT fixes dans les roulements ou dits flottants à l'initiative des agents en fonction des nécessités de service) à la suite de la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires.

Le projet abordé ici concerne uniquement les repos dits flottants qui doivent être pris dans l'année civile (année N) avec un report de 3 mois de l'année qui suit (N+1) soit le 31 mars.

Pour des raisons qui ne sont pas expliquées en Commission, cette règle n'a jamais été appliquée ce qui a constitué au cours des années suivantes un fait d'usage (Cf. Note 2006-5030).

Aujourd'hui, ces jours non utilisés par les salariés génèrent de la dette malgré la mise en place des RTT concertés. Il est précisé d'ailleurs en commission que l'entreprise ne souhaite pas toucher à ces RTT imposés qui soulèvent également des mécontentements lorsqu'ils sont bien souvent accolés en fin d'année.

L'entreprise souhaite maintenant mettre en place un écrêtement de ces jours de repos dits flottants pour mettre fin au report illimité.

Un projet d'accord relatif à ce sujet a été soumis aux organisations syndicales représentatives le 28 novembre 2024 et n'a pas recueilli de signature. L'entreprise continue son projet par décision unilatérale, dénonçant au 1^{er} janvier 2026 l'usage consistant au report illimité des jours en précisant les nouvelles modalités de gestion. Ce projet concerne également les salariés au forfait annuel.

Il est largement précisé dans le document qu'il n'y a pas d'effet rétroactif ce qui signifie que ce sont les repos dit flottants générés en 2026 avec la possibilité d'en reporter jusqu'au 31 mars 2027 qui seront écrêtés s'ils n'ont pas été pris.

Les salariés qui auront encore des repos dits flottants de 2025 ou antérieurement pourront demander le paiement de ces jours à raison de 20 jours maximum sur 2026 et 20 jours maximum sur 2027 (en plus des 22 jours octroyés en négociation). Les salariés peuvent également mettre ces jours sur leur CET (18 jours maximum).

Le nombre de jours de repos flottants restant au 31 mars 2025 est de 14 744 jours répartis sur les cadres, les maîtrises et les opérateurs. D'ailleurs, s'est chez ces derniers qu'il y a le plus

de nombre de jours. Il est précisé en commission qu'ils sont essentiellement à la Maintenance chez MRF, M2E et RDS.

Ce nombre de jours s'établit à près de 3,9 M€ chargés en 2024 ce qui, selon l'entreprise, avec les années précédentes, représenterait 11,7 M€. Cependant, il est précisé par les commissaires qu'il n'y a aucun tableau de calcul dans le document pour vérifier ces éléments en détail par secteur d'activité. L'entreprise estime (un peu à l'aveugle précise-t-elle) à 1 M€ l'économie réelle envisageable (prise dans le Plan Moyen Terme de l'EPIC) à l'année.

Une mise à jour du SIRH devra être effectuée ainsi que les applications Rhapsodie Gestion, Rhapsodie Pilotage, LSRH et Selftime.

Les salariés concernés recevront un courrier individuel. Il est précisé dessus que le manager sera en droit d'imposer les repos flottants. Le salarié pourra épargner des jours sur son CET, se faire monétiser des jours et de faire don de jours sur le Fond de Solidarité d'Entreprise. Une communication apparaîtra sur UrbanGroup et des rappels seront effectués en novembre 2025, avril 2026 et septembre 2026.

Merci de votre attention.

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

Monsieur ORSINI ?

M. ORSINI.-

Dans un contexte de maîtrise des coûts liés à la dette de temps, l'entreprise souhaite désormais faire appliquer les accords sur la réduction du temps de travail signés au cours des années 1999 et 2000.

Jusqu'à présent les jours de RTT flottants acquis mais non utilisés n'étaient jamais écrêtés et pouvaient être reportés sans limite de temps.

Il est important de rappeler que cette situation n'est pas le résultat d'une mauvaise gestion individuelle de la part des agents. Elle découle, au contraire, d'une organisation du travail qui rend très souvent difficile, voire impossible, la prise effective de ces journées. Ce sont les contraintes structurelles, les besoins opérationnels constants, et une planification tendue qui empêchent les agents de faire valoir pleinement leurs droits.

FO Groupe RATP regrette donc la disparition d'un usage pourtant vieux de 25 ans au profit de l'application d'une règle beaucoup plus drastique et moins flexible.

Dans plusieurs secteurs notamment à la maintenance, la pression opérationnelle est particulièrement intense. Les impératifs de production y sont tels que pour maintenir les cadences, les équipes sont fréquemment sollicitées au-delà de leur emploi du temps et il est désormais de coutume de faire appel au volontariat pour travailler sur des jours initialement prévus comme jours de repos.

Cette situation, bien qu'en apparence fondée sur le volontariat, s'inscrit dans une logique de contrainte implicite : les agents se retrouvent régulièrement à repousser leurs temps de repos. Ce phénomène, répété sur la durée, conduit à une accumulation de jours sur les comptes temps, sans qu'une véritable opportunité ne soit donnée pour les résorber.

Dès lors, dans un tel contexte où la charge de travail est constante, où les besoins de la production priment, comment peut-on sérieusement envisager que les agents puissent prendre les jours auxquels ils ont droit ? Comment peuvent-ils, de manière réaliste, équilibrer leurs droits à récupération avec les exigences du terrain ?

FO Groupe RATP vous alerte donc sur la situation des effectifs dans certains métiers en tension, la bonne application de la règle ne pourra se faire qu'avec des effectifs correctement dimensionnés et ajustés à la hauteur des besoins réels du terrain.

Dans le cas contraire, la résorption des RTT flottants restera une injonction paradoxale, difficilement applicable dans les faits ou entraînera de facto un report systématique et déséquilibré de la charge de travail sur les agents en poste.

Nous regrettons également qu'aucun état des lieux consolidé par secteur d'activité n'ait été présenté, ni qu'une analyse structurelle des causes de la dette de temps n'ait été engagée. Une telle démarche nous aurait pourtant permis d'appréhender de manière plus éclairée les contraintes futures et d'adapter les mesures d'accompagnement à la réalité du terrain.

Le secteur tertiaire connaîtra également son lot de difficultés quant à la bonne application de la note. Composé principalement d'agent appartenant à la catégorie encadrante, ils sont souvent moteurs des projets stratégiques de l'entreprise et sont déjà régulièrement amenés à sacrifier leurs temps de récupération pour répondre aux exigences opérationnelles. Et pourtant, faute de marges de manœuvre organisationnelles ou de réelles possibilités de poser leurs jours de RTT flottants, ils se verront en fin d'année purement et simplement délestés de ce temps de repos pourtant prévu et légitime.

Cette situation est d'autant plus injuste que l'écêtement ne tient aucunement compte du contexte réel d'activité ni de l'impossibilité concrète de s'absenter sans compromettre l'avancement des dossiers corrélés à des objectifs individuels. Elle traduit une logique déshumanisante, où la performance prime sur la santé et l'équilibre de vie.

Pour conclure, FO Groupe RATP demande que cette question soit traitée avec le sérieux qu'elle mérite et que des réponses concrètes soient apportées, notamment en matière de renforcement des effectifs. Il est pour notre organisation syndicale inconcevable que les salariés soient contraints de poser leurs jours de RTT flottants sous peine d'écêtement alors même que le sous-effectif chronique empêche bien souvent leur validation.

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

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Au gré des différentes réorganisations qui nous sont présentées au sein de cette instance au nom de "l'adaptation" de notre entreprise aux évolutions contextuelles, nous n'omettons jamais d'évoquer les effets néfastes sur les conditions de travail, de vie au travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des agents.

La volonté de la Direction de la RATP de dénoncer l'usage relatif au report des jours de repos dits "flottants" en est un nouvel exemple.

En effet, en procédant de la sorte, la Direction de la RATP porte atteinte à la réduction du temps de travail, qui a généré ces jours d'"ARTT", en attaquant le droit aux agents d'en disposer en décalé lorsqu'ils n'ont pas eu la possibilité de les poser, en raison d'une surcharge de travail ponctuelle, ou permanente du fait de manque d'effectifs structurels.

Si nous n'ignorons pas les contraintes que cet usage occasionne pour la Direction de l'entreprise, nous ne savons pas aussi qu'il existe déjà des possibilités, pour cette dernière, de réduire le nombre de jours de repos dits "flottant" non pris.

D'une part, il convient notamment de rappeler que pour être effective, la réduction du temps de travail doit s'accompagner de la poursuite de l'optimisation et de l'amélioration des organisations du travail et de l'adaptation des charges de travail. Or, depuis plusieurs années, le collectif de travail subit de plein fouet les incidences des mesures de productivité, qu'il s'agisse des suppressions de postes ou des filialisations. Comme nous l'avons déjà évoqué, finalement les agents sont dans l'incapacité de pouvoir poser leurs jours d'ARTT, soit pour nécessité de service, soit afin de ne pas accumuler trop de retard et d'être en capacité de rendre, dans les temps impartis par la hiérarchie, le travail demandé. Voici un exemple concret des impacts de la réduction des effectifs et du refus de procéder à une réelle évaluation de la charge de travail des agents.

D'autre part, il semble aussi nécessaire de rappeler qu'il existe, dans les textes en vigueur, les dispositions nécessaires à la gestion des jours de repos dits "flottants". Ainsi, l'article 5 de l'Accord cadre, pour les principes communs à la négociation de l'ARTT du personnel d'encadrement du 22 mai 2000, précise notamment : "Un calendrier des dates retenues pour la prise des jours de repos ARTT pourra être établi en début d'année au niveau de l'unité. Il pourra être modifié à la demande de l'agent, sous réserve du bon fonctionnement du service et du respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours. En cas de refus, la réponse devra lui être notifiée au plus tard dans les 48 heures suivant la demande." (NDLR : il m'est remonté que cette disposition de pose planifiée ne serait plus en vigueur ou du moins plus rédigée ainsi dans une nouvelle version d'avenant à l'accord etc... (Là je ne sais pas)).

Surtout, il conviendrait d'uniformiser, une bonne fois pour toute, les règles en vigueur au sein de notre entreprise entre des Directions locales qui demandent d'anticiper la pose des jours d'ARTT et celles qui refusent, au motif que ces jours n'ont pas encore été générés, ou encore, les refus en raison d'un outil non adapté.

Il est vrai que cette disposition semble aujourd'hui difficile à mettre en œuvre au regard des nombreuses injonctions contradictoires auxquelles sont soumis les managers tels que réduire la dette de temps, tout en améliorant la productivité, remplir des tableaux d'indicateurs, dont la pertinence n'est pas, à date, démontrée, ou encore, assurer une présence quotidienne sur le terrain pour relayer le bien-fondé de la politique d'entreprise. Bref, là encore, nous ne pouvons que constater collectivement les impacts d'une politique court-termiste et en silo.

Puisque nous n'omettons jamais d'être force de proposition, nous vous en faisons au moins une aujourd'hui. Plutôt que le vol de leurs temps de repos, de loisirs, de famille, de vivre tout simplement, la CGT-RATP propose de mettre au débat le déplafonnement du CET concernant les "repos flottants" qui n'ont pas pu être pris pour les motifs que nous avons évoqués, que ce soit du fait de l'agent, ou de sa hiérarchie, qui lui en refuse la pose au nom de la continuité de service.

De fait, même si nous défendons la nécessité que les agents recourent à la pose des jours de repos, au cours de l'année, afin de garantir l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, mais aussi de préserver leur santé physique et psychique, vous comprendrez aisément qu'il n'est pas acceptable, pour la CGT-RATP, que les droits des salarié.e.s soient spoliés par abus de pouvoir d'une Direction qui tenterait ainsi de résoudre une problématique dont elle est la seule cause.

Par conséquent, la délégation CGT votera contre la dénonciation de l'usage relatif au report des jours de repos dits "flottants".

Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LARDIDI ?

M. LARDIDI.-

La présentation d'une décision unilatérale par l'employeur traduit, en règle générale, l'échec du dialogue social. Malheureusement, c'est bien le cas ici. À la fin de l'année 2024, la direction a convié les organisations syndicales à une soi-disant négociation, qui s'est révélée être une simple formalité destinée à imposer l'écrêtement des jours de RTT acquis pendant l'année N et non consommés au 31 mars de l'année N+1, dans le seul but de réduire cette partie de la dette de temps.

Si l'UNSA Groupe RATP peut entendre l'objectif économique poursuivi pour remettre la dette de temps dans le périmètre de l'accord RTT d'origine, la méthode employée aurait dû être respectueuse des salariés et permettre la mise en place d'un dispositif réellement équilibré, dans un esprit de gagnant-gagnant.

Notre organisation syndicale est toujours prête à proposer des solutions innovantes dans le cadre d'un dialogue constructif, mais pas sous le coup de l'effet de sidération provoqué par cette annonce.

Cependant nous avons exprimé nos revendications au-delà de ce cadre imposé brutalement, notamment lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Là encore, nous avons été confrontés à un refus catégorique de l'entreprise.

Aujourd'hui, bien que cette instance ne soit pas un espace de négociation à proprement parler –ce que chacun ici sait–, l'UNSA Groupe RATP souhaite réaffirmer ses revendications et vous demande de bien vouloir les entendre.

La régulation annuelle de la dette RTT doit être accompagnée de mesures pérennes, mais aussi exceptionnelles. C'est pourquoi notre organisation syndicale demande la mise en place d'un dispositif de monétisation des RTT au-delà de la période de deux ans actuellement prévue. Un tel dispositif nécessiterait un accord d'entreprise, qui pourrait être conclu rapidement.

Nous demandons également la fin du système de RTT dits "concertés" en réalité perçus comme imposés par les agents car il n'a plus de justification avec l'écrêtement des RTT, même sous le couvert de fermeture de bâtiments tertiaires pour des raisons écologiques, sachant que les mesures de télétravail exceptionnels sont aujourd'hui possibles avec la généralisation de la bureautique mobile.

Ce système imposé pourrait être remplacé par un fonctionnement basé sur la responsabilisation des salariés concernés, comme cela se pratique déjà pour les congés annuels. Dans ce cadre, ces salariés pourraient bien sûr d'abord poser leurs jours de RTT, mais également en cas d'empêchement les transférer sur leur Compte Épargne Temps (CET), ou opter pour leur monétisation puisque tous ces moyens existent déjà aujourd'hui.

Cette monétisation représente un salaire différé compensant financièrement le temps de travail supplémentaire au-delà des 35H légales imposé selon nous par la pression productiviste mise sur la RATP depuis plusieurs décennies. A ce titre, les journées ainsi monétisées pourraient bénéficier d'une majoration à définir dans le cadre d'une véritable négociation. Ce mécanisme, tout en améliorant le pouvoir d'achat des agents, à défaut de leur rendre du temps, présenterait l'avantage d'une exonération fiscale des heures supplémentaires non négligeable.

Au-delà de cette monétisation nous revendiquons également de rendre possible la prise de jour à l'unité depuis le CET au gré des besoins en plus des mesures de déblocages massifs existantes. Une manière de concilier sur le mode gagnant-gagnant la réduction de la dette de temps et l'amélioration de la QVT.

Comme vous le constatez, Monsieur le Président, l'UNSA Groupe RATP ne fait pas preuve de fermeté. Bien au contraire, nous vous demandons d'aller au-delà de cette décision unilatérale en ouvrant, dans les plus brefs délais, de réelles négociations en vue d'avenants aux accords existants, notamment ceux relatifs au CET et aux RTT et collatéralement sur la QVT.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LARDIÈRE.

M. LARDIÈRE.-

Repos flottants : la gestion des RTT prend l'eau

Comme pour la gestion des congés annuels (CA), la Direction de l'entreprise souhaite mettre en place un système de gestion des repos flottants (RTT) instaurant un écrêtement des jours au 31 mars de l'année qui suit leur acquisition.

La direction vise une mise en application de l'écrêtement à compter du 31 mars 2027 pour les RTT non consommés de l'année 2026.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP cette situation est la cause de la gestion désinvolte des repos flottants par l'entreprise depuis leur mise en place.

Ce sont 25 années d'un usage dont la direction a été la première bénéficiaire.

En effet, dans cette dette on retrouve :

- *Des RTT non pris pour nécessité de service afin de permettre l'atteinte des objectifs.*
- *L'accroissement de la charge de travail pour une productivité toujours plus importante.*
- *Des process et indicateurs de reporting additionnés à des réductions d'effectifs.*

Tous ces éléments sont bien plus à l'origine de la situation qu'un hypothétique désintérêt des salariés de l'entreprise à bénéficier de leurs jours de repos.

En faisant peser sur chacun, d'arbitrer entre réalisation de son activité et la nécessité de présentisme pour compenser les sous effectifs, l'entreprise déplace sa responsabilité sur chaque salarié, au risque d'un ressentiment d'injustice.

Concernant les RTT dits concertés, dont la raison d'être initiale était la maîtrise de la dette de temps, ils n'ont aucune raison de perdurer avec un écrêtement des compteurs RTT tous les ans.

Compte tenu de cette volonté d'écrêter les jours de repos flottants, la CFE-CGC Groupe RATP demande :

- *La suppression des RTT dits "concertés" ;*
- *La renégociation de l'accord CET afin d'obtenir :*
 - *L'augmentation du plafond du CET au-delà des 100 jours, et au-delà des 150 jours pour le CET de fin de carrière ;*
 - *La possibilité de transférer 10 jours sur le PEE et PERCO, en plus des 20 jours monétisables ;*
 - *L'augmentation des possibilités de déblocage du CET ;*
 - *La suppression de la règle du seuil de 44 jours imposant une utilisation dans les 10 ans.*

La CFE-CGC Groupe RATP restera ferme sur ses revendications.

M. LE PRÉSIDENT.- Il est possible que dans l'entreprise, sur des projets particuliers, des personnes aient été empêchées de prendre des jours de congé. Il existe des marges de manœuvre managériales qui permettent de gérer ces situations. Si vous avez besoin d'idées, je peux vous en donner en dehors de la séance, parce que cela se pratique tous les jours dans tous les secteurs de l'entreprise.

Si le poids de l'organisation du travail pesait autant que cela sur l'augmentation de la dette de temps, celle-ci devrait être homogène parmi les membres d'une même équipe. Or, pour suivre la dette de temps de mon périmètre, comme tous les managers de l'entreprise, j'observe que le phénomène de l'accumulation des repos flottants est assez attaché à la personne. Je ne nie pas le phénomène que vous mettez en avant. Je voudrais toutefois amener, non pas à votre connaissance mais votre conscience, que d'autres éléments entrent en ligne de compte dans l'alimentation de cette dette de temps. La question des effectifs se posera peut-être dans un certain nombre de cas ; il faudra regarder si c'est la condition absolument nécessaire pour faire en sorte que les RTT puissent être prises.

Sur les RTT concertées, pour des raisons déjà évoquées dans cette instance, les sites sont de plus en plus nombreux à souhaiter organiser des fermetures de sites collectives. Je ne reviens pas sur les raisons d'économie. Une raison me vient à l'esprit : quand on arrive à organiser un arrêt concerté d'un maximum de personnes, le redémarrage de la semaine suivante est plus paisible que quand l'organisation ne s'est pas arrêtée pendant les RTT et que l'on doit consulter de nombreux mails. Je vois la différence entre le lundi suivant une RTT concertée du siège de mon périmètre, ou le lundi qui suit la réouverture de LYBY après la semaine de congé, par rapport à d'autres jours.

Je sais qu'il y a des inconvénients sur la QVCT de certaines personnes, mais cela contribue aussi à la QVCT du collectif.

M. NOËL.- Je remercie la Commission économique et souligne son travail. Comme pour les congés annuels écrêtés à zéro, on a un regard particulier par direction et par BU une fois dans l'année, pour savoir s'il faut faire des exceptions à cet écrêtement à zéro. Il en sera certainement de même pour les repos flottants chaque année. J'ai conscience que cela ne répond qu'en petite partie à l'ensemble de vos demandes, mais ce sera fait avec un regard managérial précis sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN.

M. BAZIN.- Concernant les repos flottants, comme pour le bulletin de paie pour lequel j'avais demandé que la direction envoie une plaquette explicative sur les codes de pointage, j'aimerais que ce même effort soit fourni pour expliquer les choses. J'ai quitté un service de maintenance MRF pour rejoindre un autre service de maintenance. On m'a fait savoir que j'avais une dette de temps dont je n'avais pas connaissance. On m'en a fait le reproche. Certains agents sont soumis à des choses qu'ils ne maîtrisent pas, mais c'est sur eux que repose la responsabilité de "rectifier le tir", alors que cela ne dépend pas d'eux au départ. Il est nécessaire d'avoir des explications et une réelle communication avec du bon sens pour permettre un éclairage. Il faut que tout le monde soit conscient et informé, mais pas simplement lors d'un entretien avec un responsable RH qui dirait que c'est la faute de l'agent.

M. LE PRÉSIDENT.- Mme AZEVEDO a mentionné qu'un courrier individuel serait envoyé à toutes les personnes. Si on devait rajouter des informations, une note explicative pour aller dans votre sens, quelles sont les informations précises dont vous auriez besoin ?

M. BAZIN.- Il faudrait expliquer ce qui génère la dette de temps. Je suis dans un roulement, je ne maîtrise pas la dette de temps.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand on est dans un roulement, on ne génère pas de dette de temps. On n'est pas concerné. On prend le point. On ne fera jamais une note capable d'expliquer toutes les situations spécifiques comme celle-ci.

M. BAZIN.- Si mon service RH est capable de me convier pour m'expliquer cela sans que ce soit une forme d'injonction... La forme et la manière d'amener les choses permettent aussi de mieux maîtriser un système que l'on n'avait pas compris.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU.

M. KERLEU.- Je voulais faire un commentaire. J'ai entendu de nombreuses solutions et propositions. Je voudrais rappeler ce que j'ai toujours porté dans mon département. Les RTT concertées ont été imposées. Où est l'ancienne école quand le manager faisait un point sur nos congés tous les trois mois ? Vous avez laissé dériver la situation. Pourtant, vous regardez aujourd'hui où en est votre équipe, une discussion s'impose et des jours sont posés.

M. LE PRÉSIDENT.- Non, vous affirmez quelque chose qui n'est pas vrai. Il m'est arrivé d'interpeller les personnes en question, une fois, deux fois, trois fois, sans qu'il ne se passe rien.

M. KERLEU.- Dans mon département, le manager a parfois décidé des jours qui étaient à poser obligatoirement. Des salariés m'ont demandé si les RTT pouvaient leur être imposées. De mémoire, oui, le manager a la possibilité de faire poser les RTT aux agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand vous gérez des articles 21 et 33, des personnels embauchés par le CP, etc., le rôle de manager n'est pas le même que celui que vous indiquez.

M. KERLEU.- Je l'entends, mais ce sont des jours que l'on nous doit. Ce ne sont pas des CA qui nous sont crédités en début d'année, ce sont des jours que vous nous devez. Pour mon cas personnel, j'essaie de suivre mes RTT mais il y a parfois des impossibilités. Au final, ce sont des jours que vous nous devez. On les a travaillés.

M. LE PRÉSIDENT.- Posez-les.

M. KERLEU.- Certes, mais la solution de l'entreprise est de les retirer s'ils ne sont pas posés. Ce n'est pas correct. Personne ne sait si c'est légal. Ces jours ayant été travaillés, attendez-vous à des positions de personnes qui décident d'attaquer l'entreprise. La décision est de nous les supprimer.

Par ailleurs, cela a été dit, il y a la forme et le fond. Il faudrait peut-être regarder si les effectifs y sont pour quelque chose ou pas. Des surveillants de travaux ou d'autres personnes ne peuvent pas ne pas être dans leur service parce qu'ils ont des impératifs. On va leur supprimer les RTT s'ils n'ont pas pu les prendre ! C'est cela la RATP aujourd'hui !

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si ce sont eux qui ont les dettes de temps les plus importantes. Chez moi, ce ne sont pas forcément les personnes les plus impliquées dans les gros projets qui ont les plus grosses dettes de temps qui s'accumulent. Ce n'est pas symétrique.

Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.- Je suis un peu choqué par ce que l'on entend. En gros, vous nous dites que l'on continuera à faire des RTT imposées quelle que soit la méthode. Avant, c'était pour faire du *greenwashing* en fermant les bâtiments. Maintenant, c'est pour synchroniser le collectif.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas la première fois que je le dis dans cette instance.

M. BERGEAUD.- Vous avez peut-être besoin de resynchroniser votre collectif dans votre secteur mais à d'autres endroits, des personnes ont besoin de travailler tout le temps, et il y en a d'autres pour lesquelles il est important de choisir quand travailler. Cela s'appelle la liberté. Je sais qu'en entreprise, on n'est pas dans une démocratie. En l'occurrence, cette possibilité était un plus à la RATP, et vous la retirez. Avoir un stock de RTT fait partie de l'image de l'entreprise à l'extérieur. Dans d'autres entreprises, il n'y a rien. Tout cela représente la marque employeur dont vous nous parlez tout le temps. On sait qu'en politique, le passage en force est à la mode en ce moment. L'entreprise aurait pu se démarquer d'une autre manière. Beaucoup de ce que j'entends me sidère.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand on ouvre des négociations et qu'elles échouent, on fait autrement.

M. BERGEAUD.- On coupe la branche sur laquelle on est assis pour négocier le parachute, cela ne va pas.

M. LE PRÉSIDENT.- On prend nos responsabilités, on considère devoir prendre des mesures.

Monsieur GAUTHERON.

M. GAUTHERON.- Vous nous dites que vous n'êtes pas certain que telle catégorie d'emploi génère des dettes, etc. Je vous entends mais une plus grande transparence a été demandée pendant la négociation, et a été refusée. Il est difficile pour nous de croire de but en blanc ce que vous nous dites. En nous refusant cette transparence vous créez de fait de la méfiance quant à la véracité de vos arguments.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.- Je remarque que quand M. BERGEAUD est sidéré, vous réagissez. Quand ce sont les médecins, vous réagissez moins.

M. LE PRÉSIDENT.- Je manage les médecins, j'interfère avec eux tous les jours. Ce n'est pas le cas avec M. BERGEAUD.

M. SARDANO.- Je vais prendre l'exemple du CSEC. Avec le départ du CSE 2 et en anticipation de ce qui va se passer avec l'ouverture à la concurrence, on a mis en place un PSE avec un accord signé par l'organisation unique et majoritaire, la CGT. C'est un bon symbole d'un dialogue social qui aboutit et qui permet la signature. On est en train de mettre en place un accord de rémunération, sur le temps de travail qui comprend la création de CET. C'est du moins dans les propositions. On est passé par une dénonciation des accords existants pour permettre l'ouverture de négociations et aboutir à quelque chose de nouveau, d'innovant socialement parlant et d'intéressant -comme on l'a dit dans la déclaration de l'UNSA- pour les salariés et l'entreprise.

On pourrait imaginer que ce principe s'applique aussi dans notre entreprise. Je vous le disais ce matin en évoquant les médecins, il est dommage que vous n'écoutez pas davantage les syndicalistes qui ont aussi des idées.

Je vais citer un exemple, celui du tableau de bord de mon Département. C'est la direction du Département qui a le plus de RTT, ainsi que la direction des Ressources humaines en raison de la charge de travail, on le sait. Aujourd'hui, la direction des Ressources humaines de RDS est en sous-effectif. Il manque une quinzaine de personnes. Ceux qui restent n'ont pas besoin de se synchroniser au moment de la reprise, ils ne se désynchronisent jamais ! La possibilité de faire payer les RTT au-delà des deux ans est un dispositif qui responsabilise les personnes et qui crée un salaire différé. Cette possibilité est d'autant plus intéressante qu'au même titre que les heures supplémentaires, elle est défiscalisable jusqu'à un montant de 7 500 €, me semble-t-il. Ce revenu supplémentaire pourrait intéresser les agents, sans passer par le CET et donc sans créer une autre dette de temps par ailleurs.

Vous vous étonniez des pratiques individuelles en disant que certains consomment, contrairement à d'autres. La charge de travail y est pour quelque chose mais pas toujours. Il y a aussi des CET qui sont pleins, sans autre possibilité offerte. Comment faire ? Les salariés laissent ces CET s'aggraver au fur et à mesure, ce qui crée peu à peu un deuxième CET.

La réflexion qui consistait à dire que l'on pouvait échanger pour trouver quelque chose était issue de vos observations, des comportements que vous constatez de votre côté. De notre côté, les agents nous demandent ce qui pourrait être mis en place pour permettre cela.

Quand je parle des RTT concertées, ce mot n'est pas utilisé entre nous, on parle de RTT imposées parce qu'elles ne tombent pas forcément à la bonne période. Parfois, pour des raisons familiales ou autres, on aimerait pouvoir partir en dehors des vacances scolaires. Le besoin de synchronisation est malgré tout entendable dans le cadre des négociations. Il y avait une opportunité à saisir pour faire quelque chose. On a parlé du prolongement du paiement des RTT en NAO. Dans sa déclaration, la CFE-CGC donne des pistes de travail. Il y a un accord CET et d'autres accords sur lesquels on pourrait faire des avenants qui permettraient d'ouvrir des possibilités aux agents, sans parler d'un protocole spécifique.

Je vais reprendre la formulation du document. Dans les mesures, article 3, il est mentionné : "les jours de repos flottants acquis sur l'année n et non utilisés au 31 décembre seront perdus sans possibilité de report". La phrase se termine par "au-delà du 31 mars". Ils sont perdus au 31 décembre mais cela va jusqu'au 31 mars. La formulation est ambiguë, elle mérite d'être clarifiée.

Ensuite, "à titre exceptionnel, les salariés pourront solliciter le paiement d'un maximum de 20 jours de repos flottants issus du solde de jours non pris au 31 décembre 2025 sur chacune des années 26 et 27." Concrètement, pour bénéficier du paiement des 20 jours en 2026 et 27, j'ai intérêt à faire du stock en 2025. Vous allez donc augmenter la dette en 25 pour pouvoir la diminuer en 26 et 27. C'est dommage, si un protocole permettait de la payer dès maintenant, vous ne tomberiez pas dans la tendance de constituer un stock pour pouvoir bénéficier de la défiscalisation 2026 et 2027. Je ne sais pas si mes idées de syndicalistes peuvent être entendues, mais ce sont des petites pistes.

On est un peu irrité parce qu'il y a une opportunité et des choses à faire qui peuvent intéresser les agents et qui vont dans l'intérêt de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas très bien compris. Certaines mesures consistent à augmenter le plafond ou dé plafonner les CET, etc. Tout cela contribue à augmenter la provision sur les jours de congé, cela ne va pas dans le sens que l'on souhaite poursuivre avec écartement. Je ne comprends pas pourquoi ce sont des avancées, sauf pour les salariés.

M. SARDANO.- Pour ceux qui s'approchent de la retraite, ce sera une avancée.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai bien compris cela.

M. SARDANO.- C'est un point discutable. Quand j'ai travaillé à la place d'un jour de repos, ce sont un peu des heures supplémentaires que j'ai faites dans l'année. Je suis allé au-delà de mon contingent d'heures annuel. Pour inciter les personnes à se les faire payer, on pourrait les majorer, pas à 25 % comme des vraies heures supplémentaires, mais à 10 %. Si vous faisiez un paiement de jour majoré à 10 % en informant les agents que c'est défiscalisable jusqu'à un certain niveau en fonction de la loi de finance, je pense que vous verriez un mouvement important. C'est provisionné dans les comptes.

M. LE PRÉSIDENT.- Pas la majoration.

M. SARDANO.- Effectivement, mais vous récupérerez du temps de travail productif par ailleurs, quand les agents ne partiront pas deux ans avant leur retraite parce qu'ils auront un stock important qu'ils n'auront pas fait payer. L'un dans l'autre, tout le monde peut en tirer avantage.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN.

M. BAZIN.- Il y a aussi ce que les salariés vivent. Il y a quelques années, dans les instances CDEP et DP, il a été question de remettre les comptes de congés à zéro parce qu'il y avait des dérives, etc. Nous avons vu apparaître la possibilité pour les agents originaires d'Outre-mer de mettre de côté un nombre de jours de congé pour pouvoir partir dans leur territoire d'origine. La réponse a été : ne vous inquiétez pas, on fera attention à vous. Dans mon cas de figure, on m'a volé mes CA sans aucune explication. Il a fallu que je bataille pour obtenir le retour de mes congés sur mon compte. Si c'est pour subir les mêmes pratiques de manière unilatérale et brutale, cela finit toujours par énerver. Il faut bien faire les choses et entendre ce qui est proposé, sans se dire que l'on a toujours la bonne réponse. Cela donnera le sentiment que l'on est encore bien dans cette entreprise.

M. BRILLAUD.- La monétisation des RTT proposée dans le projet est-elle encadrée par la loi 2025 127 avec la défiscalisation patronale ?

M. NOËL.- On va vérifier. On n'était pas dans celle de 2023. On va regarder pour celle de 2025. *A priori*, non.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas une décision de l'entreprise, c'est le périmètre d'éligibilité à la défiscalisation défini par la loi. On appliquera la loi.

M. SARDANO.- Un besoin d'information technique. À partir de l'écrêtement du mois de mars 2027, les agents auront leur stock. Ce qui n'aura pas été consommé en 2026 est-il susceptible d'être écrêté ? Comment dans les comptes, allez-vous différencier le stock de ce qui aura été généré et non pris en 2026 ?

Mme DESPAS.- On a déjà mis à jour Rhapsodie Gestion et les différents sous comptes, pour informer les salariés. C'est ce qui a été retranscrit dans Self Time et qui le sera dans LSRH pour que les agents aient la visibilité des échéances de pose de leurs jours de repos flottants.

M. LARDIDI.- Comment feront les familles qui ont des gardes alternées, si elles veulent venir au travail et n'ont pas les enfants ? Si la RTT est imposée, les salariés doivent rester à la maison ? Cela va dans le sens de la QVCT ?

M. LE PRÉSIDENT.- On a déjà eu cette discussion sur les RTT concertées de la fin d'année 2024. Ces situations individuelles existent. On parle de l'attractivité des RTT. Quand on reçoit des candidats, ce qui les intéresse prioritairement, c'est le nombre de jours de RTT. Il faut avoir 15 ans d'ancienneté à la RATP pour se rendre compte du bénéfice que cela représente.

En termes d'attractivité, le travail est fait par la RATP avec le nombre de RTT intégrées dans les *packages* des personnes que l'on embauche. En général, cela ne discute pas beaucoup. Il peut être pénible pour certains d'avoir six jours de RTT bloquées. J'aimerais aussi que l'on parle du nombre de jours de RTT flottantes disponibles le reste de l'année, soit deux fois plus.

M. LARDIDI.- Dernièrement, j'ai perdu ma maman. Si j'avais eu des RTT imposées, je les aurais gardées. Vous nous dites que l'on va perdre le cumul de tout cela parce que ce n'est plus possible techniquement, à moins que vous vouliez faire des économies. C'est certainement une raison aussi. On perd nos valeurs.

M. LE PRÉSIDENT.- Pourquoi dites-vous que vous ne pouvez pas poser des RTT alors que seules six sont bloquées et qu'il en reste 11 ou 12 selon les secteurs ?

M. LARDIDI.- Quand on a besoin de toutes ses RTT parce qu'une personne a besoin de vous, que l'on rajoute les APA et que l'on pose ses congés...

M. BERGEAUD.- Vous donnez 18 RTT aux personnes, mais elles ne savent pas que certaines seront imposées. Vous leur "vendez" quelque chose...

M. LE PRÉSIDENT.- En général, elles viennent d'entreprises où il n'y en a pas ou deux fois moins, et où la totalité des RTT est bloquée.

M. BERGEAUD.- Dans ce cas, on peut venir de pays où il n'existe rien du tout et on trouve cela merveilleux !

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous parle d'entreprises en France.

M. BERGEAUD.- Si notre entreprise est meilleure qu'ailleurs, c'est peut-être ce qui la rend attractive. Ce n'est pas la peine de la dégrader sur ces sujets. Vous en imposez 6 sur 18, on préférerait en avoir 18 de disponibles. Quand vous avez négocié les NAO, vous avez utilisé le levier du paiement des RTT au lieu d'offrir une vraie négociation. Vous avez donné la possibilité d'en monétiser 22 mais dans le même temps on ne peut en épargner que 12 puisque vous en prenez 6. Pour beaucoup cette mesure c'est du vent car on ne peut monétiser des RTT que l'on n'a pas pu épargner.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur plusieurs années, on peut bien sûr cumuler.

M. BERGEAUD.- Tout le monde n'a pas un compte plein.

M. LE PRÉSIDENT.- Depuis le temps que l'on reproduit cette mesure, NAO après NAO, cela donne à beaucoup de personnes la possibilité de pouvoir en bénéficier...

M. BERGEAUD.- Vous parlez de personnes qui sont dans l'entreprise depuis longtemps alors que vous évoquiez à l'instant celles qui vont entrer dans l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Je répondais à votre interpellation.

Je vous propose d'arrêter la discussion. On représentera ce point à l'ordre du jour pour une consultation lors d'une prochaine séance. Je remercie M. NOËL et Mme DESPAS.

V – QUESTIONS SOCIALES

1. Pour la MPGR :

- Avis sur des modifications statutaires**
- Avis sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2024**
- Avis sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2024**

Olivier POUYAUD, Président du Groupe Mutualiste RATP

participe à ce point de l'ordre du jour

- Avis sur les modifications statutaires
- Avis sur le rapport de gestion MPGR pour 2024
- Avis sur le rapport de gestion M2SR pour 2024

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été examiné par la Commission économique et la CSSCT. Y a-t-il trois rapports ?

Mme AZEVEDO.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous donne la parole sur le sujet concernant les modifications statutaires.

Mme AZEVEDO.-

✉ **Rapport sur les modifications statutaires de la MPGR et de la M2SR**

L'intervenant pour ce dossier, lors de la Commission Commune SSCT et Economique du 13 mai 2025, était Monsieur Olivier POUYAUD et nous le remercions pour sa présentation et ses explications.

Le 5 juin prochain seront votées en Assemblée Générale de la Mutuelle plusieurs résolutions dont celles qui apportent des modifications statutaires déterminées comme suit :

*Sur les articles **MPGR** suivants :*

- *Article 16 sur l'élection des délégués et de leurs suppléants (avec le rajout du vote électronique entre autres).*
- *Article 19 sur les modalités d'élection (vote électronique).*
- *Article 29 sur la modalité de vote (vote électronique).*
- *Article 41 sur la délibération du Conseil d'Administration (possibilité de délibération en visio-conférence).*
- *Article 68 sur la commission de contrôle statutaire du Groupe Mutualiste (en corrélation avec l'éventuel prolongation du mandat des délégués).*
- *Article 72 sur les informations aux membres participants (prévenus individuellement par courrier ou par mail).*
- *Article 76 sur la réclamation et la médiation (nouveaux délais).*
- *Article 77 sur la protection des données (nouveau texte détaillé).*

*Sur les articles **M2SR** suivants :*

- *Article 23 sur la modalité de vote.*
- *Article 34 sur la modalité de vote.*
- *Article 61 sur la réclamation et la médiation.*
- *Article 63 sur la protection des données.*

Ces modifications sont basées sur l'effectif des adhérents mutualistes et effectuées afin de préparer l'ouverture à la concurrence en avril 2027.

Merci de votre attention.

- Avis sur les modifications statutaires
- Avis sur le rapport de gestion MPGR pour 2024
- Avis sur le rapport de gestion M2SR pour 2024

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Sur ce premier point des modifications réglementaires qui sont la conséquence de l'ouverture à la concurrence concernant les mandats des délégués, y a-t-il des questions ?

M. DOMINÉ.- Il y a trois points à l'ordre du jour qui ont été examinés en commission commune, CSSCT centrale et Commission économique, mais aucun avis n'a pu être émis. Je vous propose d'organiser un vote que l'on appelle un avis sec sur chacun des trois points.

Mme AZEVEDO.- Je trouvais logique de lire les trois rapports.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela convient-il à tout le monde ? On ouvrira ensuite la discussion et on votera sur chacun des points.

M. GAUTHERON.- : Je préfère que nous traitions les points de manière globale. En effet, une partie de mon propos ne s'inscrit pas dans les points tels que rédigés dans l'ordre du jour de notre séance.

Mme AZEVEDO.- (Cf. Rapport)

✉ **Rapport Commun de la CSSCT C et de la Commission Economique du CSE C sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2024**

L'intervenant pour ce dossier, lors de la Commission Commune SSCT-C et Economique du 13 mai 2025, était Monsieur Olivier POUYAUD et nous le remercions pour sa présentation et ses explications.

Pour rappel, le Groupe Mutualiste de la RATP est composé de 2 organismes dont la MPGR : Mutuelle du Personnel du Groupe Ratp.

Les cotisations appelées en 2024 sont de 123 264 k€, en hausse par rapport à 2023 pour 131 837 adhérents (en légère hausse par rapport à 2023).

En 2024, les dépenses de prestations santé représentent 84 684 k€ (contre 82 455 en 2023) en légère hausse liées aux postes "dépassements d'honoraires et prestations supplémentaires"; chambre seule et chirurgie ; dentaire.

Le résultat de la MPGR est en excédent en 2024 à hauteur de + 1 844 k€ (contre une perte de - 3 939 k€ en 2023) avec des résultats sur la branche "non-vie" de - 1 548 k€. Cette branche se compose de la complémentaire Santé en perte de - 4 697 k€ (contre -9 815 k€ en 2023) ; des Indemnités Journalières en perte de -36 K€ (contre - 447 k€ en 2023) et des Rentes Handicap avec un résultat excédentaire de +3 185 k€.

La branche "Vie" est excédentaire à + 2 083 K€. Elle est composée de trois services (Décès, Pécule et Orphelins). Le service Décès représente 114 919 cotisants et le résultat de l'exercice 2024 ressort excédentaire à hauteur de + 1 125 K€ (contre 552 en 2023). Les adhérents au Pécule sont au nombre de 10 771 (contre 10 912 en 2023). Le résultat est excédentaire de + 3 K€ (contre 6 k€ en 2023). Le résultat sur les Rentes des Orphelins est excédentaire de + 955 K€ (contre 982 K€ en 2023) pour 409 bénéficiaires (contre 469 en 2023). Une légère diminution des effectifs est constatée.

Merci de votre attention.

- Avis sur les modifications statutaires
- Avis sur le rapport de gestion MPGR pour 2024
- Avis sur le rapport de gestion M2SR pour 2024

✉ **Rapport Commun de la CSSCT C et de la Commission Economique du CSE C sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2024**

L'intervenant pour ce dossier, lors de la Commission Commune SSCT-C et Economique du 13 mai 2025, était Monsieur Olivier POUYAUD et nous le remercions pour sa présentation et ses explications.

Pour rappel, le Groupe Mutualiste de la RATP est composé de 2 organismes dont la M2SR : Mutuelle des réalisations Sanitaires et Sociales du personnel de la Ratp.

Le résultat global 2024 de la M2SR est en perte de -1 493 K€ (contre - 789 k€ en 2023).

Concernant les établissements pour personnes âgées, seul la Maréchalerie (La Queue en Yveline) reste en activité. Elle est en perte de -851 k€ (contre - 1076 K€ en 2023). Sur 96 résidents, 3 sont des anciens agents. L'EHPAD est toujours en vente et l'éventuel acquéreur du "Groupe VYV" a décliné la proposition.

L'EHPAD de Gambais (sans activités depuis 2006) a été vendu le 20 décembre 2024 pour un montant de 700 K€. Le résultat est en excédent de + 11 K€ (contre -71 K€ en 2023). L'EHPAD de Bastille, cédé depuis 2020, affiche des pertes de -51 K€ (contre - 18 K€ en 2023) correspondant à des charges d'honoraires et des reprises de provisions.

Le résultat des Centres Optique et Acoustique est en perte de - 702 K€ (contre + 302 K€ en 2023) expliqué par une forte conjoncture et une forte concurrence.

Le résultat du Centre Médical et Dentaire est en perte de - 1 094 K€ (contre - 855 K€ en 2023). Il est précisé en commission la difficulté de remplir les plages de rendez-vous et de pallier le problème de recrutement. Les prétentions salariales des dentistes et des ophtalmologues seraient toujours "hors normes".

Le résultat du laboratoire de prothèses dentaires est déficitaire de - 344 K€ (contre - 422 k€ en 2023).

Le résultat du Service Central est excédentaire de +1539 K€ (contre 1300 K€ en 2023).

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- On va laisser la place aux questions.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai une question pour la direction. J'aimerais avoir des précisions sur le rôle qu'aura le fonds de solidarité prévu dans le prochain contrat. On sait qu'il n'y a plus la solidarité intergénérationnelle.

J'ai une question pour M. POUYAUD en lien avec les résultats financiers. Vous savez que la CCAS de la RATP conteste énormément les arrêts de travail. On peut se retrouver avec des maladies professionnelles ou des accidents du travail reconnus tardivement. Comment la mutuelle peut-elle récupérer ? Rencontre-t-elle des difficultés à récupérer les IJ versées en amont ? Par ailleurs, les arrêts frauduleux conduisent à de nombreux licenciements d'agents. Comment la mutuelle peut-elle réussir à recouvrer ce qui a été versé ? Soit l'agent n'a pas été licencié, soit il l'a été et est sorti de l'entreprise. Dans ce cas, comment la mutuelle peut-elle récupérer le bien commun ?

- Avis sur les modifications statutaires
- Avis sur le rapport de gestion MPGR pour 2024
- Avis sur le rapport de gestion M2SR pour 2024

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le fonds de solidarité, on apportera une réponse commune avec les signataires de l'accord puisque c'est ensemble que l'on décidera de la façon d'utiliser ce fonds de solidarité. À ce stade, je ne peux que donner cette réponse de méthode. C'est un fonds géré paritairement.

M. POUYAUD.- C'était l'idée. C'est ce qui est mentionné dans le cahier des charges.

Pour répondre sur les IJ et la CCAS, vous avez la chance d'avoir une mutuelle d'entreprise connectée à Rhapsodie, qui permet des échanges en temps réel et en flux directs avec la CCAS et la mutuelle RATP. Quand il y a des situations comme celle évoquée, on a l'information et on recouvre les fonds.

S'agissant des licenciements, c'est plus compliqué si les personnes partent et que l'on n'a pas accès à elles. En plus, un système de portabilité est mis en place. On doit leur offrir une couverture santé gratuite. Si ce sont des fraudeurs, c'est gênant.

M. LE PRÉSIDENT.- Des évolutions législatives récentes donnent la possibilité à la CCAS d'avoir des sanctions financières en cas de fraude. Ce n'est pas le cas de la mutuelle ?

M. POUYAUD.- Je n'ai pas cette possibilité. Le gouvernement nous empêche d'accéder aux données de santé. Les mutuelles aimeraient pouvoir gérer cela parce que c'est le bien commun et de l'argent commun. Il est dommage que les fraudeurs nous amputent de quelques centaines de milliers d'euros, sachant que la somme se rapproche du million.

Dans le futur contrat, on proposera une lutte plus efficace contre ces fraudeurs qui nous spolient en toute impunité.

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

M. DOMINÉ.- Y a-t-il une déduction fiscale à appliquer sur notre déclaration d'impôt eu égard à la mutuelle ?

M. POUYAUD.- Je vais le faire à la place de la direction. Vous avez une mutuelle d'entreprise. Si vous regardez vos feuilles de paie, il y a une contribution et un impôt payé. Quand les personnes viennent chez nous, cela ne sert à rien. C'est toujours à cette période que la question est posée. Tout est fait par l'entreprise à la source.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a des déclarations.

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.-

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les élus,

Le Groupe FO a pris connaissance des rapports financiers 2024 de la MPGR et de la M2SR. Si certains indicateurs peuvent sembler encourageants, ils ne doivent pas occulter les dérives structurelles profondes et les choix stratégiques contestables de notre mutuelle.

Sur la MPGR, le résultat global excédentaire de +1,844 million d'euros contraste avec les pertes importantes enregistrées en 2023.

- Avis sur les modifications statutaires
- Avis sur le rapport de gestion MPGR pour 2024
- Avis sur le rapport de gestion M2SR pour 2024

Cet excédent repose principalement sur :

- *Un excédent de 2,083 M€ de la branche Vie, porté par les prestations Décès, Orphelins et Pécule ;*
- *Un résultat non technique de +1,3 M€, témoignant d'une gestion administrative plutôt efficiente.*

Cependant, cette performance masque une réalité préoccupante :

La branche Non-Vie reste déficitaire de -1,5 M€, avec un déficit alarmant de -4,7 M€ sur la santé.

Ces chiffres posent une question fondamentale : notre modèle mutualiste est-il soutenable à long terme ?

Les augmentations de cotisations successives ne peuvent être l'unique réponse à ces déséquilibres. Il faut des réformes structurelles pour que la mutuelle RATP puisse continuer à vivre avec des prestations de haut niveau pour les salariés RATP.

Sur la M2SR, le résultat global 2024 affiche une perte de -1,493 M€, aggravant encore la situation par rapport à 2023.

Les déficits sont massifs et durables :

- ***EHPAD :***

- *La Maréchalerie reste chroniquement déficitaire (-851 K€) pour seulement 3 anciens agents RATP sur 96 résidents.*
- *L'EHPAD de Gambais a été vendu, mais après près de 20 ans d'inactivité.*
- *Bastille continue d'engendrer des coûts malgré sa cession en 2020.*

- ***Centres de soins :***

- *Le centre médical et dentaire affiche -1,094 M€ de perte, avec des difficultés récurrentes de recrutement.*
- *Le centre optique et le laboratoire de prothèses sont également déficitaires, respectivement -702 K€ et -344 K€.*

Seul le Service Central dégage un excédent de +1,539 M€, atténuant partiellement les pertes, mais ne suffisant pas à redresser la barre.

Oui, l'excédent de la MPGR est une bonne nouvelle, mais non, il ne peut justifier l'inaction face aux déficits chroniques de la M2SR.

Cela fait plusieurs années que FO alerte sur la situation des EHPAD et centres de soins. Aucune solution structurelle n'est présentée.

La vente des structures en déficit est lente, inefficace, voire inefficente.

Comment justifier de maintenir des établissements aussi coûteux pour un bénéfice social si limité pour les agents RATP ?

Nous relevons également un manque d'anticipation concernant l'ouverture à la concurrence, notamment avec le départ prévu d'environ 19 000 salariés de RDS. Cette évolution aura un impact direct sur la solidarité intergénérationnelle, puisque seuls les actifs contribuent à hauteur de 9 millions d'euros par an, sans participation de l'employeur.

- Avis sur les modifications statutaires
- Avis sur le rapport de gestion MPGR pour 2024
- Avis sur le rapport de gestion M2SR pour 2024

Sur les changements de statuts, nous avons pris note des nombreuses modifications statutaires proposées : nouvelles règles de vote, modalités d'élection, médiation, protection des données.

Mais la prolongation exceptionnelle des mandats jusqu'en avril 2027, sans élection intermédiaire, pose question sur la démocratie mutualiste. En effet, ces ajustements ne doivent pas devenir des manœuvres de verrouillage institutionnel avec une gouvernance actuelle qui ne répond plus aux attentes de demain. Il ne faut pas oublier que la mutuelle appartient avant tout aux cotisants et que sa gouvernance doit être adaptée aux nouveaux enjeux de la mutuelle sans quoi elle sera amenée à disparaître.

FO Groupe RATP demande un débat transparent et structurant sur :

- *Le redressement des structures déficitaires ;*
- *La stratégie de la mutuelle face à la concurrence, notamment dans le cadre de l'appel d'offre pour la gestion de la protection social complémentaire d'Entreprise (PSCE) obligatoire.*
- *La défense d'un modèle compétitif pour les salariés RATP qui attendent des remboursements pour que nos métiers RATP continue à être attractifs.*

Car au-delà des chiffres, c'est de son utilité sociale qu'il s'agit.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GALLIOT ?

M. GALLIOT.- L'UNSA Groupe RATP ne prendra pas part au vote.

M. GAUTHERON.- Dans la mesure où il y a un lieu pour avoir un débat transparent, il s'agit de l'Assemblée générale des délégués, la CGT ne participera au vote sur les trois questions posées considérant que cela relève des prérogatives des délégués.

M. LE PRÉSIDENT.- Abstention ou non-participation au vote, c'est assimilé à un vote contre.

(Discussions croisées.)

Si vous souhaitez que la non-participation au vote n'ait pas d'impact négatif sur le vote, il faut quitter la séance.

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

Nous allons faire le point sur les personnes qui vont voter.

Mme PASQUIER.- Nous avons un total de 8 votants, 4 pour FO et 4 pour la CFE-CGC.

M. LE PRÉSIDENT.- Quels sont les impacts du vote ?

M. POUYAUD.- L'Assemblée générale est souveraine.

V – QUESTIONS SOCIALES

- 2. Délibération relative à la vente d'un centre de vacances enfance-jeunesse
situé sur la commune de Tarnos (40)**

- 3. Délibération relative à la vente d'un centre de vacances enfance-jeunesse
situé sur la commune de Montendre (17)**

M. LE PRÉSIDENT.- On va reprendre la liste des personnes qui peuvent voter.

Mme PASQUIER.- Monsieur BOURGEOIS, acceptez-vous de voter à la place de M. DELAGE ?

M. BOURGEOIS.- Oui.

Mme PASQUIER.- M. BRIEUX a quitté la séance. Madame RICHARD, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme RICHARD.- Oui.

Mme PASQUIER.- M. NEGADI a quitté la séance, mais ne peut pas être remplacé en application des règles de suppléance.

Cela fait un total de 21 votants : 7 voix pour la CGT, 6 pour l'UNSA, 4 pour FO, 4 pour la CFE-CGC.

☒ Délibération relative à la vente de Tarnos

M. DOMINÉ.-

Les élus(es) du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis(es) en séance plénière le 21 mai 2025, décident de procéder à la vente du centre de vacances enfance jeunesse dénommé "Pierre Vermot" d'une superficie de 32 869 m², situé sur la commune de Tarnos (40), pour un montant total de 2 450 000 €.

Les élus(es) du Comité Social et Economique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Monsieur Frédéric SARRASSAT, Secrétaire et Monsieur Stéphane SARDANO, trésorier, avec faculté de subdéléguer, pour procéder à ces signatures et accomplir toutes les formalités qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité.

(Il est procédé au vote.)

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

Contre : CGT (7)

→ La délibération relative à la vente de Tarnos est adoptée.

☒ Délibération relative à la vente de Montendre

M. DOMINÉ.-

Les élus(es) du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis(es) en séance plénière le 21 mai 2025, décident de procéder à la vente du centre de vacances enfance-jeunesse situé à la Landes des 5 Chemins à Montendre (17) d'une superficie de 54 864 m², pour un montant total de 250 000 €.

Les élus(es) du Comité Social et Economique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Monsieur Frédéric SARRASSAT, Secrétaire et Monsieur Stéphane SARDANO, trésorier, avec faculté de subdéléguer, pour procéder à ces signatures et accomplir toutes les formalités qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité.

(Il est procédé au vote.)

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

Contre : CGT (7)

→ La délibération relative à la vente de Montendre est adoptée.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Pour information, en tant que trésorier, je rappelle que l'intégralité du produit des ventes est tracée sur un compte dédié aux investissements qui permettront la restauration intégrale de La Bernerie, de Chamonix. On travaille également sur ce que l'on va faire à Labenne. Ces différents projets devraient faire l'objet de présentation, en tout cas pour La Bernerie, projet qui sera engagé cet automne. Le projet de Chamonix suivra, on a lancé un concours d'architectes pour avoir une vision de ce qui peut être proposé.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

On a procédé à l'examen des questions inscrites à l'ordre du jour. Je propose de clore la séance en vous donnant rendez-vous pour la prochaine qui aura lieu le 18 juin. Je vous souhaite une bonne fin de journée.

La séance est levée à 15 heures 44.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP

