



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 21 janvier

-----2026-----

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Laurent DOMINÉ Abdelnour LARDIDI Stéphane SARDANO Bastien ORSINI	Secrétaire 1 ^{er} secrétaire adjoint 2 ^e secrétaire adjoint Trésorier Trésorier-adjoint	liste FO RATP CSE 12/MTS liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste UNSA CSE 3/SUR liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL liste FO RATP CSE 5/SEM
Mme	Elodie BERTHIER Florence RICHARD	Membre titulaire -	liste FO RATP CSE 5/SEM liste CFE-CGC CSE 14/BU RSF
MM.	Marc BRILLAUD Elies BEN ROUAG Kamel OULD AHMED Nicolas BERGEAUD Yannick STEC Abdelhakim KHELLAF Pascal KERLEU Patrice MAUGERI Thibaut DASQUET Vincent BRIEUX	Membre titulaire - - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 3/SUR liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 6/DSC liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 4/RER liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9 M2E liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹ Jessica RICHARDS ²	Membre suppléant -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Mohamed CHAGH ³ Nourredine ABOUTAIB ⁴ Abdelkader ARIOUA ⁵ José JONATA Eric TURBAN ⁶ Sami TAGANZA Michel MARQUES ⁷	Membre suppléant - - - - - -	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CFE-CGC/CSE 2 /RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 5/SEM liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

Mme	Farida KAIS	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
MM.	Karim ROUIJEL Gregory GUIDEZ André BAZIN Fabrice DELAGE Karl BENOIST	Membre titulaire - - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
Mmes	Florence ESCHMANN Magaly CLEUET Mary FORD Marie-Mathilde GUEROULT	Membre suppléant - - -	liste FO RATP CSE 12 MTS liste UNSA CSE 5/SEM liste UNSA CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Aurélien DERACHE Olivier MERCIER Laurent TROILO Stéphane TONDUT Sébastien BOURGEOIS Damien MORILLA Samy SI-TAYEB	Membre suppléant - - - - - -	liste FO RATP CSE 12/MTS liste UNSA CSE 8/SIT liste UNSA CSE 14/BU RSF liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9/M2E liste CGT CSE 11/MRF liste LA BASE CSE 4/RER

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

² Remplace Karl **BENOIST** en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Farida **KAIS** en tant qu' élue titulaire pour les votes

⁴ Remplace Eliés **BEN ROUAG** en tant qu' élu titulaire pour le vote du point III

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

⁶ Remplace André **BAZIN** en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

Assistent à la séance :

MM. Mohamed **BOUZOURENE**
Arole **LAMASSE**
Gaëlle **PEDRAZA**
Cyril **LARDIERE**

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

Mme. Valérie **DAOUD**

Conseil de Prévoyance

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Service d'imagerie médicale de l'Espace santé* 7
- *Développement de l'activité du Groupe en Australie* 8
- *Trafic et recettes* 9

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Point sur les ASC* 11
- *Charte RSE* 11
- *Enfants du Métro* 12

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 05 NOVEMBRE 2025 19

IV - QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

1. *Information sur les résultats des contrats IDFM – Tableau de bord T3 2025* 21
2. *Présentation du plan d'actions à la suite de l'audit DGARC sur la gestion du risque amiante* 32
3. *Présentation du plan de lutte contre les agressions* 43
4. *Présentation de l'accord relatif à l'accompagnement des salariés non-transférés et dont l'activité est impactée par le transfert d'exploitation du réseau de bus* 56
5. *Présentation de la feuille de route relative à l'intelligence artificielle* 68

V - QUESTIONS SOCIALES

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous souhaite la bienvenue. Je profite de l'occasion pour vous souhaiter collectivement mes meilleurs vœux pour cette année que j'ai du mal à qualifier. Je vais passer à la suite de l'ordre du jour pour éviter de me perdre.

M. DESCHAMPS-PHIL, qui m'a rejoint, succède, le temps de son absence, à Déborah qui s'est arrêtée la semaine dernière. Elle devrait revenir en septembre ou octobre.

On va faire le point sur les participants à cette réunion. Je souhaite la bienvenue à M. ARIOUA qui nous rejoint en tant que représentant du CSE 2 et à Mme PEDRAZA qui est parmi nous aujourd'hui en tant que représentante syndicale CGT. M. LAMASSE représentera l'UNSA après un intérim de M. DELEFOSSE.

M. BOUZOURENE devrait nous rejoindre.

En ce qui concerne les absents excusés, pour la délégation FO, nous ont été signalées les absences de MM. ROUIJEL, DERACHE et de Mme ESCHMANN.

Y a-t-il d'autres absents ?

Madame KAÏS.

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

Y a-t-il d'autres absents ?

M. JONATA.- Mme FORD est absente. M. BEN ROUAG arrivera plus tard et Mme CLEUET est absente.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la délégation CGT, MM. BAZIN, DELAGE, MORILLA, TONDUT et BOURGEOIS nous ont été signalés absents.

Y a-t-il d'autres absents ?

Mme PEDRAZA.- M. STEC va arriver.

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant la délégation CFE-CGC, nous ont été signalées les absences de M. BENOIST et de Mme GUÉROULT.

On observe également l'absence de M. SI TAYEB.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-**☒ Service d'imagerie médicale de l'Espace santé**

La première information concerne le dialogue social en cours relatif au service d'imagerie médicale et à l'offre de soins de radiologie. Ce dialogue social relatif au service d'imagerie médicale de l'Espace santé a repris en octobre 2025 avec la tenue d'une série d'audiences bilatérales avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, après une pause afin de faire une étude approfondie des différents scénarii envisageables pour l'avenir de ce service et de permettre la rédaction d'un cahier des charges pour la préparation du scénario proposé.

C'est la mise à jour de votre information sur ces différents scénarios que je propose maintenant.

Ce projet a été présenté dans le détail et a fait l'objet d'échanges sur l'offre actuelle de l'Espace santé et du service d'imagerie médicale, sur les différentes options analysées au regard des technologies médicales et du cadre réglementaire, sur l'impact économique et les modalités du partenariat pour l'offre de soins et le bénéfice attendu, et sur les étapes du calendrier social.

Pour rappel, il existe aujourd'hui un écart important et croissant entre l'activité du service d'imagerie médicale de l'Espace santé et les prescriptions des praticiens d'imagerie en coupe (scanner, IEM) qui visent une qualité de diagnostic optimale pour les patients.

On constate une baisse constante et irréversible de la fréquentation du service d'imagerie médicale de l'Espace santé. Dans ce contexte, l'offre de soins du service de radiologie n'est plus adaptée aux prescriptions de nos propres praticiens.

Pour être en mesure de proposer aux salariés et retraités de la RATP, mais également aux salariés transférés dans le cadre de la loi LOM, une qualité de diagnostic au meilleur niveau grâce à l'imagerie médicale dans le cadre d'un parcours de soins optimisé, une évolution de l'offre de l'Espace Santé dans ce domaine de spécialité semble nécessaire.

Au cours de l'année 2025, différentes possibilités d'évolution ont été étudiées puisqu'on est confronté à une accélération des évolutions technologiques qui nécessite des investissements importants et réguliers, et à une évolution des contraintes légales et réglementaires.

Une première option consisterait à moderniser le service. Cette possibilité a été étudiée dans le détail afin de maintenir l'activité en propre au sein du service d'imagerie médicale. Pour être étudié, cela doit être soumis à une autorisation délivrée par l'ARS (Autorité régionale de santé). C'est la même Autorité régionale de santé qui agréé l'ensemble de notre Espace santé afin que celui-ci puisse accueillir les salariés transférés. L'ARS est elle-même soumise au respect d'un cadre législatif national assez strict. Outre l'investissement financier qui serait très important pour suivre l'évolution technologique, compte tenu du nombre particulièrement élevé d'équipements d'imagerie dans le secteur géographique, une demande d'autorisation présentée par l'Espace santé à l'ARS d'Île-de-France pour installer un équipement de type scanner ou IRM n'aurait réglementairement quasiment aucune chance d'aboutir favorablement au regard des échanges que l'on a eus avec l'ARS. Parmi les critères pris en compte, se trouvent le nombre de personnes qui peuvent être reçues dans un temps d'ouverture donné -ce qui nous obligerait à passer à des temps d'ouverture que l'on n'est pas capable d'assumer-, l'implantation géographique en région Île-de-France, etc. Au regard du fait que l'on n'obtiendrait pas cette autorisation, cette hypothèse est abandonnée.

La deuxième option consiste à fermer à court terme le service d'imagerie médicale de l'Espace santé et à supprimer l'offre d'imagerie médicale de cet Espace, à la fois pour les salariés et les retraités. Compte tenu de l'incomplétude de l'offre que l'on aurait ainsi provoquée alors que l'on a une part croissante de l'imagerie en coupe pour établir des diagnostics, cela ne nous paraît pas non plus la solution à retenir. Cela ne correspondrait pas à la politique sociale de la RATP, et notamment à sa politique santé.

La troisième option, celle qui est retenue, est la fermeture du service actuel et la recherche concomitante de partenariats visant à maintenir et à développer l'offre en imagerie médicale pour les salariés et les retraités, sans dépassement d'honoraires. Les contrats que l'on recherche sont en secteur 1 avec une garantie de prise en charge rapide en cas de prescription urgente. On garderait ce qui fait l'un des bénéfices de l'Espace santé, à savoir la rapidité d'accès aux soins. Cette option a pour objectif de maintenir et de développer une offre de soins en imagerie médicale en externalisant celle-ci grâce à la conclusion de partenariats avec des structures telles que des centres mutualistes, des établissements hospitaliers, des cabinets médicaux ou des cliniques pratiquant uniquement le secteur 1, c'est-à-dire des médecins conventionnés. Par ailleurs, la multiplicité des partenariats permet de couvrir la totalité de l'Île-de-France, et d'avoir rapidement accès à cette offre de soins.

Les bénéfices attendus de ce projet de partenariat sont les suivants :

- conserver cette discipline incontournable dans l'établissement des diagnostics dans l'offre de l'Espace santé ;
- développer cette offre d'imagerie au-delà de ce que l'on propose aujourd'hui, dans le cadre d'un parcours de santé complet et fluide ;
- améliorer les délais d'accès à ces différentes technologies sans dépassements d'honoraires, sur un périmètre géographique plus étendu que celui que l'on peut offrir aujourd'hui, permettant une meilleure accessibilité
- des partenaires à la pointe de l'expertise en matière d'imagerie médicale.

Ce projet a été présenté lors des bilatérales avec chacune des quatre organisations syndicales représentatives, avec la recherche de partenariats.

Un deuxième cycle d'audiences bilatérales aura lieu en février 2026 avant le dialogue social auprès des instances concernées. En l'occurrence, il s'agira de consulter le Conseil de prévoyance et le Conseil d'administration de la CCAS avant de revenir vers vous, ainsi que devant le CSE DSC.

Développement de l'activité du Groupe en Australie

La deuxième information qui n'a rien à voir concerne le développement de l'activité du Groupe. Vous avez peut-être pris connaissance du fait qu'en Australie, le *consortium* auquel s'est joint RATP Dev a été confirmé par l'autorité organisatrice pour le contrat dénommé "Linewide", qui s'insère par ailleurs dans le dispositif de la boucle Est de desserte de la ville de Melbourne.

Ce consortium, composé de RATP Dev, John Holland, Alstom et de deux autres sociétés, a été confirmé par l'autorité organisatrice de Melbourne comme attributaire du contrat. Ce contrat d'une durée de 10 ans intègre la réalisation de tous les équipements d'infrastructures, raison pour laquelle on est dans un consortium. Une partie réalisera l'infrastructure, la fourniture du matériel roulant de cette future ligne de métro. RATP Dev apportera son expertise de futur exploitant de la ligne durant toute la phase de construction.

Cette ligne sera ouverte aux voyageurs en 2035. On exploitera et maintiendra les nouveaux services du métro en relation avec John Holland dans le cadre d'une concession de 15 ans.

Cela renforce la présence de RATP Dev en Australie et confirme notre *leadership* dans cette région pour l'exploitation des métros automatiques puisque nous aurons en exploitation près de 14 lignes automatiques à horizon 2027.

☒ Trafic et recettes

La dernière information concerne le trafic et les recettes à fin novembre 2025. Le trafic de l'EPIC accuse une baisse significative de 3,1 %, principalement liée au transfert des lignes de bus aux DSP. Il y a un écart de périmètre. Le réseau de bus enregistre une diminution marquée de 14,2 % de son offre. Si on raisonne à un périmètre constant, en neutralisant le départ des trois lots, le trafic est quasiment stable, en léger recul de 0,3 %.

Le réseau de tramway demeure impacté par l'interruption du trafic sur le T1 à cause du pont de L'Île-Saint-Denis et par les travaux en cours sur la ligne 2. On enregistre une baisse de 0,9 % par rapport à la même période de 2024. En neutralisant les effets sur ces deux lignes, le réseau affiche une progression de 1 %.

Le métro a une offre quasiment stable à +0,4 %. La ligne 14 enregistre une hausse de trafic notable de 12,5 %, en partie grâce à la fin des travaux effectués lors de deux dimanches en 2024. Cette progression est contrebalancée par des baisses de trafics liées à des travaux sur les lignes, notamment 9 et 12, qui ont un impact sur chacune de ces lignes de 4,5 % pour la 9 et de 10,3 % pour la 12.

Le trafic du RER est en augmentation de 3,4 %, notamment portée par RER A dont le trafic est dynamisé par la gare de Lyon, qui permet d'observer une croissance de 11,7 %, peut-être en rattrapage des travaux de la ligne 14 en 2024.

S'agissant des recettes, en novembre 2025, l'Île-de-France traverse une phase de stabilisation. L'économie régionale se porte suffisamment bien. Cela permet d'avoir un maintien de nos recettes. Les recettes des forfaits mois sont en baisse constante, à -3,8 %. Il en va de même pour les forfaits semaine à -12 %. C'est en lien avec l'élargissement de l'accès à Navigo Liberté+ à toute l'Île-de-France, avec quelques effets sur le télétravail. Les forfaits annuels continuent à être en légère progression de 0,6 %.

Sur les forfaits courts, on observe une progression de 11,3 % notamment grâce à la bonne santé de Navigo jour qui capte la clientèle des anciens tickets jeunes week-end, et des anciens tickets Paris visite. La billetterie enregistre une hausse notable de 12,2 %. On pense que c'est la traduction du dynamisme du trafic occasionnel stimulé par de nouvelles offres et par la nouvelle grille tarifaire, ainsi que par le positionnement du prix des titres uniques.

Sans plus attendre, je cède la parole à M. SARRASSAT.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Je souhaite la bienvenue à M. ARIOUA du CSE 2.

Je ne renoncerai pas à l'usage en ce début d'année de souhaiter à l'ensemble des élus et représentants de la direction, ainsi qu'à Lisa, notre sténotypiste tous mes meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

2026 est une année charnière pour le CSEC. Dernière année de la mandature, c'est le temps des bilans, de mesurer le chemin parcouru.

2026 c'est aussi la période des élections professionnelles. Nul doute dans ce contexte que les débats politiques vont s'intensifier, se passionner et devenir parfois houleux.

Pour cette instance, je souhaite en tant que secrétaire, que nous restions dans des échanges intenses certes, mais toujours respectueux et courtois. Je sais que je peux compter sur chacun d'entre vous.

Revenons à l'actualité quotidienne de notre Comité d'entreprise.

Secteur ASC

A date, toutes les activités engagées par le CSEC enregistrent une fréquentation en hausse de manière significative. Pour illustrer mon propos, quelques exemples :

- Les colonies de vacances ont progressé de près de 30 % sur la période hiver-printemps. Nos objectifs à 1 220 séjours sont d'ores et déjà atteints.
- Pour le secteur vacances adultes, notre objectif de + 10 % de séjours sur cette même période est également dépassé.
- En ce qui concerne les grands événements du CE, force est de constater que le secteur est également sur une dynamique positive : que cela soit pour les plus grands avec "Joséphine Baker Musical" à Bobino ou pour les plus petits avec Pocahontas et Jules Vernes, les activités se remplissent en une ou deux journées. Notons qu'il reste cependant encore quelques places pour le spectacle musical "Forever" au Grand Rex et pour le Puy du Fou pour lequel nous avons déjà dépassé 5 500 ventes sur les 5 700 places prévues.
- Les subventions que vous trouvez sur HappyPal (cinémas, parcs attractions...) ont été remises en place la semaine dernière et la subvention spectacle le sera demain.
- Nous finirons par la restauration où nous progressons encore de quelques pourcents sur le nombre de repas quotidiens.

Charte RSE

Le CSEC a décidé de **mettre en œuvre en 2026 une charte RSE**. A travers cette dernière, le CSEC réaffirme sa volonté de concilier responsabilité sociale, équité et respect de l'environnement. Conscient que certaines actions sociales peuvent avoir un impact environnemental, le CSEC s'attachera à rechercher un équilibre raisonné entre soutien aux salariés et contribution pour la planète en conciliant justice sociale, sobriété environnementale et parce que nous faisons confiance aux salariés, liberté des choix individuels. Cet engagement orientera ses choix, ses projets et ses partenariats dans une démarche d'amélioration continue.

Cette charte s'articule autour de 4 axes stratégiques :

- Mesurer et maîtriser son empreinte environnementale ;
- Promouvoir la solidarité, l'équité et l'inclusion ;
- Encren la responsabilité dans nos pratiques et nos partenariats ;
- Développer une offre sociale et durable.

Enfants du Métro

Pour conclure, nous aborderons les Enfants du Métro. Actuellement les conseils des 3 parties (RATP-EDM-CSEC), travaillent sur un protocole d'accord afin d'accompagner au mieux la fin d'activité de cette Fondation. Il est à souligner que le CSEC exploite depuis le 1^{er} janvier, le centre de vacances de Poiseux. Le personnel y afférent est désormais employé au CSEC.

En tant que personnel d'exploitation ferroviaire, j'ai une pensée vis-à-vis de toutes les victimes du réseau d'Espagne.

M. LE PRÉSIDENT.- Pouvez-vous me faire parvenir la charte RSE parce que les têtes de chapitre que vous mentionnez sont utiles et intéressantes. Nous sommes sensibles à cela. Cela peut participer également à la façon dont l'entreprise se présente. Je suis intéressé par les résultats de vos travaux.

Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Je voulais vous alerter. Hier, on a eu un presque accident grave à Infrastructures, un agent a failli être tamponné par un RER. J'alerte l'instance. On a frôlé la catastrophe puisqu'à 50 mètres près, le train tamponnait le collègue. C'est sur le RER, branche Chessy. Un droit d'alerte a été déposé hier. Il est prévu une reconstitution ce jour. Le sujet est sensible. L'agent travaillait sur la voie, entouré de protecteurs, mais n'aurait pas entendu le signal du collègue. Les collègues du RER ont klaxonné pour qu'il sorte de l'entre-rail.

La situation est rare et je sais que les départements prennent le sujet à bras-le-corps, mais je voulais vous alerter sur cette situation qui n'est pas anodine et qui "fait froid dans le dos".

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

Madame PEDRAZA ?

Mme PEDRAZA.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Les élu.e.s CGT-RATP souhaitent, en préambule de cette séance, revenir sur la situation internationale particulièrement grave qui marque cette rentrée. Si nous avons un vœu à formuler pour cette nouvelle année, ou une résolution, ce serait celui de la paix pour les peuples, et pour les agents, de retrouver la quiétude au travail. Force est toutefois de constater que cette année n'augure pas de sa réalisation.

L'actualité récente au Venezuela a mis en lumière une nouvelle fois la brutalité des rapports de force internationaux. L'intervention des États-Unis, assumée par l'administration Trump, ne s'arrête pas là. D'autres prises de position et velléités sont déjà évoquées, notamment autour du Groenland. Contrairement à ce que certains voudraient faire croire, cette situation politique mondiale n'est pas sans conséquence : elle touche l'ensemble des gouvernements et provoque des inquiétudes profondes pour les populations, volontairement ou non, plongées dans un climat de peur et d'instabilité.

Ces tensions s'inscrivent dans un contexte global de rigueur économique, d'austérité et de remise en cause des droits sociaux. L'histoire nous l'enseigne clairement : les crises économiques, surtout celle du capitalisme, ont, à chaque époque, favorisé l'émergence de forces obscures, réactionnaires et autoritaires, qui prospèrent sur la division et la peur. La montée des extrêmes droites s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Pour ne pas céder à ces dérives, il est indispensable de renouer avec des politiques résolument tournées vers le progrès social, la justice et l'humanité.

Cette réalité internationale trouve un écho direct à la RATP. Les agent-e-s voient leur monde professionnel se déstructurer : éclatement de l'entreprise, remise en cause des collectifs de travail, dégradation des conditions d'exercice et incertitudes sur l'avenir. Là aussi, les logiques d'austérité et de mise en concurrence produisent des effets concrets et douloureux.

L'ordre du jour de ce CSEC en est une illustration. Le plan d'action sur la gestion du risque amiante nous interpelle fortement. À la CGT-RATP, nous accompagnons encore aujourd'hui des agent-e-s gravement malades, dont les pathologies peinent à être reconnues. À cela s'ajoutent les problématiques de pollution de l'air dans les métros, dont les risques sont volontairement minimisés. Ces sujets ne peuvent être dissociés tant leurs conséquences sont lourdes, parfois dramatiques, pour la santé des personnels.

Nous aurons également à traiter des violences externes envers les agents-e-s, réalité quotidienne qui alourdit la pression psychologique et l'épuisement professionnel.

Le projet Passerelle sera également abordé. Il s'agit d'un accord destiné aux agent-e-s non transférables dont le poste disparaît dans le cadre des réorganisations liées à l'ouverture à la concurrence. La CGT-RATP est signataire de cet accord afin de protéger les salarié-e-s concerné-e-s, mais nous resterons extrêmement vigilants quant à sa mise en œuvre, aux solutions réellement proposées et au respect des engagements pris.

Enfin, la feuille de route relative à l'intelligence artificielle soulève des questions majeures sur l'organisation du travail, le sens des métiers et les risques de déshumanisation. Cette déshumanisation ne relève pas de l'abstraction : elle se matérialise déjà concrètement sur le terrain avec, entre autres, le projet LIVA.

Sur ce même terrain de déshumanisation, le projet LIVA constitue pour nous un signal particulièrement préoccupant. En remplaçant la présence physique des agent-e-s en gare par des écrans et un QR code renvoyant vers une visioconférence à distance, la Direction organise un recul du Service public, de la sécurité et de l'accompagnement des publics les plus fragiles. Cette expérimentation, présentée comme une modernisation, traduit en réalité une logique d'économies et de substitution de l'humain par le numérique, au risque de dégrader l'accueil, la réactivité en situation d'urgence et les conditions de travail des agents restants.

Pour la CGT, un Service public de transport, digne de ce nom, ne peut se concevoir sans une présence humaine effective et de proximité.

À bien y regarder, cette séance illustre le quotidien des agent-e-s : des conditions d'exercice sous tension, une accumulation de risques et une pression psychologique croissante.

Dans ce contexte déjà lourd, les Négociations Annuelles Obligatoires pour 2026 constituent un enjeu central car la Direction les engagera dans un contexte financier favorable, marqué par des résultats nets largement excédentaires à l'issue de l'exercice 2025.

Les moyens sont là : il est temps de les mobiliser pour les agent-e-s. Sans augmentation générale significative en 2026, le pouvoir d'achat continuera de se dégrader, voire de s'effondrer si les propositions se limitaient à des mesures dérisoires. Ce serait un mépris inacceptable pour celles et ceux qui assurent, jour et nuit, l'exploitation, la maintenance et les Fonctions Support, indispensables à la continuité du Service public.

À ce stade, nous n'avons toujours pas connaissance du calendrier des NAO. Les seuls éléments connus proviennent des Négociations Salariales de l'Encadrement, dont la quatrième année de l'accord confirme la disparition des garanties collectives et des enveloppes d'avancement en net recul, alors même que le résultat de l'EPIC devrait progresser de plus de 200 millions d'euros. Nous avons déposé une alarme sociale afin de mobiliser les agents sur la question des NAO.

La CGT restera cette voix qui refuse les renoncements. Elle continuera de défendre la santé, les droits, la dignité et la reconnaissance salariale pour l'ensemble des salarié-e-s.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame PEDRAZA.

Monsieur BOUZOURENE ?

M. BOUZOURENE.-

Tout d'abord, au nom de FO Groupe RATP et de ces élus je souhaite adresser à l'ensemble des élus, aux représentants de la direction ainsi qu'à notre sténotypiste, nos meilleurs vœux de santé pour cette nouvelle année 2026. Que celle-ci soit placée sous le signe du dialogue social, du respect et de l'intérêt collectif de l'ensemble des salariés du groupe RATP.

Monsieur le Président,

Aujourd'hui même, alors que nous siégeons, Monsieur Piedchaczyk passe sa première audition dans le cadre de sa candidature au poste de Président-directeur général de la RATP.

Pour FO Groupe RATP, une entreprise telle que la RATP, sans PDG, est comparable à un navire sans capitaine : elle devient difficile à gouverner, à défendre et à projeter dans l'avenir.

Notre organisation syndicale n'a pas vocation à se prononcer sur le choix du Président de la République de proposer Monsieur Piedchaczyk à cette fonction. En revanche, nous serons particulièrement attentifs à la vision qu'il exposera concernant la gouvernance de notre entreprise publique lors de ses auditions devant le Sénat et le Parlement.

Pour FO Groupe RATP, il est aujourd'hui urgent que la RATP dispose d'un PDG pleinement légitime, capable de défendre à la fois les intérêts stratégiques de l'entreprise et ceux de ses salariés.

De nombreux sujets majeurs et préoccupants pèsent actuellement sur les agents.

L'insécurité dans les transports, qui ne cesse de s'aggraver et affecte directement les conditions de travail des salariés comme la sécurité des usagers. En effet, malheureusement les agressions deviennent le quotidien des salariés et des usagers ce qui est insupportable.

Les prochaines NAO, essentielles pour préserver et revaloriser le pouvoir d'achat des agents de la RATP.

La question du logement, devenue critique, tant il est désormais difficile pour les salariés de se loger à proximité de leur lieu d'affectation, compte tenu de l'explosion des loyers.

L'avenir des centres médicaux, fragilisé par le départ de nombreux salariés de l'EPIC vers la concurrence.

La remise en cause de la gratuité des transports, conséquence directe de l'ouverture à la concurrence, alors que celle-ci constitue pour FO un acquis fondamental des salariés et des retraités de la RATP.

Enfin, certaines évolutions réglementaires, telles que le passage de la note 60/72 B à la note 60/72 C, donnent le sentiment que les pouvoirs publics et la direction privilégient la production au détriment de la sécurité des agents.

Pour notre syndicat, l'ensemble de ces sujets constitue des priorités absolues. Le futur PDG, s'il est confirmé dans ses fonctions, devra y apporter des réponses claires, concrètes et durables.

Enfin, FO Groupe RATP tient à rappeler que le dialogue social s'est amélioré ces dernières années au sein de l'entreprise. En ce début d'année 2026, nous souhaitons être parfaitement clairs : Nous n'accepterons jamais que le dialogue social devienne secondaire ou accessoire. Il doit rester un pilier fondamental du fonctionnement de la RATP et pour cela il est important que l'entreprise s'en donne les moyens. Celui-ci devra se renforcer à l'EPIC et se construire dans la filiale CAP IDF

Pour finir, au nom de FO Groupe RATP, je tiens à exprimer notre profonde solidarité avec les victimes de l'accident ferroviaire survenu en Espagne, ainsi qu'avec leurs familles et leurs proches. En ces moments douloureux, nous leur apportons tout notre soutien.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans la liste des sujets, il y a suffisamment de sujets importants à traiter pour ne pas en rajouter un, qui est déjà traité, à mon avis. Les centres médicaux, les Espaces santé, conservent exactement la même assiette. L'ensemble des salariés transférés, y compris chez les repreneurs non-Groupe RATP, continuent à venir dans les Espaces santé. La semaine dernière, plus de 250 rendez-vous avaient été pris par des collègues du Groupe RATP ou de Keolis. Je ne veux pas qu'il y ait d'ambiguïté. Tous les salariés qui bénéficiaient des Espaces santé avant continuent à en bénéficier grâce à l'accord dont j'ai parlé tout à l'heure.

Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.-

Je remercie le secrétaire de l'instance et son équipe pour les délices offerts ce matin. Une charte RSE va être mise en place, j'en profite pour demander pardon à la planète. Je rappelle, comme l'a souligné M. BOUZOURENE, que le candidat au poste de P.-D.G. à la RATP, M. PIECHACZYK, commence son audition parlementaire au Sénat aujourd'hui. Nous lui souhaitons bonne chance, et lui souhaiterons bon courage pour nos revendications. Nous avons bon espoir qu'il puisse y répondre de manière positive. Nous comptons sur vous qui connaissez l'entreprise sur le bout des doigts pour lui expliquer comment il doit être favorable à nos demandes, en gardant un équilibre entre les comptes de l'entreprise et l'intérêt collectif.

En ce début d'année 2026, je vous adresse mes vœux les plus sincères, que chacun trouve la voie de son bonheur. Je veux aussi avoir une approche franche des choses parce que 2026 ne sera pas une année comme les autres. 2026 est une année où se joueront les droits, les conditions de travail, l'avenir professionnel et le syndicalisme que les salariés choisiront pour les défendre.

Si des protocoles d'accord ont été signés en 2025, les engagements qui ont été pris seront à faire respecter en 2026.

Oui, l'an dernier, des protocoles d'accord ont été signés et l'UNSA Mobilité y a pris toute sa part, avec une ligne claire : obtenir des avancées concrètes pour les agents.

Mais soyons lucides, un protocole d'accord signé ce n'est pas un cadeau, ce n'est pas une faveur.

En cette année 2026, notre rôle sera simple :

- vérifier,*
- contrôler,*
- exiger,*
- intervenir dès que nécessaire.*

Parce que chaque engagement des protocoles doit être appliqué et respecté. Parce que chaque droit doit être respecté et parce que chaque agent devra bénéficier de ce qui a été obtenu. Et je le dis clairement : si la direction tente de contourner ou de retarder, nous serons là pour lui rappeler les choses, bien évidemment.

2026, pas de résignation, pas de recul, pas de fatalisme.

Tous les jours, la charge de travail augmente, les organisations changent sans toujours avoir l'impression d'être écoutées, avec un pouvoir d'achat qui reste une préoccupation majeure et essentielle.

Face à cela, certains voudraient que l'on s'y habitue, accepte, se résigne. Non, nous refusons la résignation. Nous refusons l'idée que "c'est comme cela et que l'on n'y peut rien". Je me rappelle d'une phrase de Nelson MANDELA qui disait que tout paraît impossible jusqu'à ce qu'on le fasse.

En 2026, UNSA Mobilité sera un rempart, un rempart pour les salaires, un rempart pour les conditions de travail. Nous dialoguerons quand c'est utile. Mais quand il faudra s'opposer, quand il faudra dire non, quand il faudra taper du poing sur la table... nous le ferons, en préservant l'outil de travail, c'est important.

Parce que la RATP peut se transformer, oui, en n'oubliant pas que ce sont les salariés qui font essentiellement tourner l'entreprise, chaque jour, chaque nuit.

2026, ce sont aussi les Élections professionnelles : le moment de vérité ! En fin d'année, normalement on vote -normalement, parce qu'un législateur peut encore avoir l'idée folle de faire un décret pour reporter cette élection que nous attendons avec appétit. Ce vote ne sera pas un geste automatique. Ce sera un choix stratégique. Un choix décisif. Un choix démocratique puisqu'une certaine incongruité apparaît pour ces futures élections. On pourrait faire voter des personnes qui demain ne participeraient pas à l'avis pour lequel elles ont prononcé un choix.

Comme nous avons eu l'occasion de le rappeler, nous sommes des démocrates jusqu'au bout des ongles... Nous respecterons l'accord.

Le choix sera fait entre des syndicats qui n'obtiennent rien -normal- car ils ne sont jamais d'accord sur rien. Des syndicats, agissent, négocient, ils savent résister et obtenir des avancées avec des engagements clairs pour des résultats concrets.

L'UNSA Mobilité se présentera à ces élections avec un bilan assumé et une ligne constante : défendre les agents, sans ambiguïté, sans calcul ni compromissions. Nous ne sommes pas pour faire des défilés, nous laissons cela aux carnivals. Aux Antilles, cela se passe bien, il y a beaucoup de monde au bord de la route.

Nous sommes aussi là pour faire avancer les choses avec sérénité. En 2026, ce sera le choix pour un syndicalisme utile, efficace et crédible.

En tant que secrétaire général de l'UNSA Mobilité, je vais dire quelque chose de simple. La trahison n'est pas le bon parti. Je ne trahirai jamais la confiance des agents, quel que soit le prix à payer. Je ne me tairai jamais quand les droits seront menacés, quand des fake news apparaîtront, quand des mépris se feront jour. Je me battrai corps et âme pour les anéantir. Je le dis clairement, je regarderai en face leur auteur sans jamais baisser la tête. Je ne laisserai jamais le mensonge prendre le dessus.

L'UNSA Mobilité est une méthode syndicale de terrain, un syndicat qui connaît les réalités, un syndicat qui ressemble aux agents dans toute leur diversité, un syndicat qui sait rappeler que la France ne s'arrête pas à ses frontières hexagonales. C'est bien cela que nous tâcherons de faire comprendre à notre futur P.-D.G. qui a commencé à apprécier les contours de ce propos. Mon petit doigt me dit que ce sera rappelé au Sénat lors de son audition.

Que l'année 2026 soit celle de la combativité, du respect et du progrès social, et pas seulement celle de l'intelligence artificielle !

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LAMASSE.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.-

L'année 2026 s'ouvre sous le signe de l'ambition pour l'ensemble du Groupe RATP, mais elle s'annonce particulièrement exigeante pour l'EPIC RATP, socle historique et pilier de notre entreprise.

La mise en concurrence progressive du Réseau de Surface fragilise aujourd'hui cet équilibre, et exige de chacun une vigilance et une mobilisation sans faille.

Plus que jamais, les filiales du Groupe RATP devront assumer pleinement leurs responsabilités opérationnelles et financières. Elles devront démontrer leur capacité à être performantes, rigoureuses et rentables, au service de la solidité du Groupe.

*Leur qualité de service sera scrutée de près par Île-de-France Mobilités et par les instances gouvernementales : **l'exigence sera la règle, et le droit à l'erreur n'existera pas.***

*Dans ce contexte, le Groupe devra s'appuyer sur ce qu'il a de plus précieux : **ses femmes et ses hommes.** Les salariés répondront présents, comme ils l'ont toujours fait, pour atteindre les objectifs fixés.*

Comme chaque début d'année, les NAO ouvrent une séquence essentielle. Le maintien du pouvoir d'achat demeure une priorité absolue pour les salariés, et la CFE-CGC Groupe RATP portera cette exigence avec détermination.

Concernant le déroulement de carrière de l'encadrement, notre Organisation Syndicale attend de la direction une ambition bien plus forte, plus juste et plus cohérente.

*La direction ne peut ignorer les attentes de ses équipes. **Une revalorisation salariale permettant de compenser l'inflation est indispensable,** attendue par l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Car la motivation ne s'impose pas : elle se construit. Elle se nourrit de plusieurs leviers essentiels :*

- *Une rémunération cohérente et valorisante ;*
- *Des conditions de travail dignes et adaptées ;*
- *Une culture de bienveillance authentique ;*
- *Un sentiment d'appartenance fort au Groupe.*

La CFE-CGC Groupe RATP, organisation syndicale majoritaire de l'encadrement, restera pleinement engagée pour travailler avec la direction, défendre les intérêts des salariés et bâtir les solutions qui permettront à tous de réussir ensemble.

Pour conclure, la CFE-CGC Groupe RATP adresse à l'ensemble des salariés du Groupe et à leurs proches ses vœux les plus chaleureux pour une excellente année 2026.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LARDIÈRE.

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

(M. STEC entre en séance)

M. DESCHAMPS-PHIL.- En l'absence de M. BEN ROUAG, Monsieur ABOUTAÏB, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. ABOUTAÏB.- Oui.

M. DESCHAMPS-PHIL.- En l'absence de M. GUIDEZ, Monsieur ARIOUA, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. ARIOUA.- Oui.

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

Mme AZEVEDO.- Oui.

M. DESCHAMPS-PHIL.- En l'absence de Mme KAÏS, Monsieur CHAGH, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. CHAGH.- Oui.

M. DESCHAMPS-PHIL.- En l'absence de M. BAZIN, Monsieur TURBAN, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. TURBAN.- Oui.

M. DESCHAMPS-PHIL.- En l'absence de M. DELAGE, Monsieur MARQUES, acceptez-vous de voter à sa place ?

M. MARQUES.- Oui.

M. DESCHAMPS-PHIL.- En l'absence de M. BENOIST, Madame RICHARDS, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme RICHARDS.- Oui.

M. DESCHAMPS-PHIL.- Nous avons 5 voix pour l'UNSA, 6 pour FO, 4 pour la CFE-CGC et 7 pour la CGT. La majorité est fixée à 10.

(Il est procédé au vote.)

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

➔ **Le PV de la séance du 5 novembre 2025 est approuvé à l'unanimité.**

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur les résultats des contrats IDFM – Tableau de bord T3 2025

Juliette EL YACOUBI, responsable mission – SFD/DDRI

Bénédicte RAMAT, responsable mission – SFD/DDRI

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le point a fait l'objet d'une présentation lors de la Commission économique du 13 janvier dernier. Je donne la parole à Mme AZEVEDO pour la lecture du rapport de la commission.

Mme AZEVEDO.-

✉ **Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur les résultats du contrat IDFM – T3 2025**

Les intervenantes pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 13 janvier 2026, étaient Mesdames Bénédicte RAMET et Juliette EL YACOUBI et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Le trafic, au 3^{ème} trimestre 2025 est stable (0%) par rapport au T3 2024 expliqué par la dynamique JOP. Seuls les modes Métro, Bus Banlieue, Noctilien et Tramway sont en légère baisse expliquée pour le métro et le tramway par une surconsommation pendant les JOP et des fermetures de circulation dans Paris pour le BUS.

Les recettes hors Améthyste, au 3^{ème} trimestre 2025 sont très légèrement en baisse de -0,2% par rapport au 3^{ème} trimestre 2024 liée à différentes tendances dont -49% de pertes sur les forfaits courts avec la suppression des Navigo/Ticket Jeunes Week-end, des Paris Visite 1-3 et de l'absence des forfaits JO. Cependant, certains titres progressent comme la billetterie (14%) et Imagin'R Junior toutes zone (25%). Il est également constaté une forte progression du Liberté + en "post paiement" de 124%. La commission demande s'il serait possible d'avoir l'évolution des ventes sur les supports "téléphone mobile". [Explication orale de la Direction].

Les validations valorisées du Réseau Tramway sur le T3 2025 progressent de +2,63% (au-dessus de l'objectif) par rapport au T3 avec une fréquentation plus élevée mais impactée par les travaux sur les lignes T1 et T2.

Les validations du Réseau BUS sur le T3 2025 sont en très légère augmentation de 0,23 % par rapport au T3 2024 liée à une légère augmentation du Trafic et aux multiples perturbations mais plutôt en dessous de l'objectif.

METRO :

Les indicateurs de production pour le métro sont en très légère baisse sur le 3^{ème} trimestre 2025 par rapport au T2 avec un résultat à 97,5%.

Les événements marquants de ce 3^{ème} trimestre sont au nombre de 29 dont 5 liés au Matériel Roulant, 12 liés aux infrastructures et 12 qui sont liés aux objets abandonnés.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 3^{ème} trimestre par rapport au T2 sur la régularité des intervalles aux heures creuses sont au vert sauf sur la ligne 6, 7/7B, 8, 11, 12 et 13. Il est précisé en commission que certaines modalités de l'indicateur vont évoluer d'ici fin juin 2026 avec des mesures plus fines et par tranche horaire. La performance du réseau aux heures de pointe sur le 3^{ème} trimestre est majoritairement au vert avec une moindre influence voyageurs exceptée sur la ligne 6.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour le 3^{ème} trimestre 2025 concernant l'information voyageurs en situation perturbée imprévue à bord sont mitigés et ceux en station et à distance sont majoritairement au vert sauf les lignes 3/3B, 7/7B, 9 et la ligne 14 impactée par un problème de portes palières. Il est précisé en commission que les indicateurs basés sur l'enquête

perception sont assez volatiles (sous-traitant IDFM). Une demande des enquêtes détaillées a été faite. Concernant l'IV en cas de grève et de travaux les indicateurs sont tous au vert. Pour l'item IV dynamique en situation normale en gare et station les voyants sont au vert sauf les lignes 5 et 6. Concernant l'indicateur pour l'accessibilité des ascenseurs ils sont majoritairement au rouge avec plusieurs "casses" et arrêt plus ou moins long.

Concernant l'accessibilité des escaliers mécaniques et des trottoirs roulants, les voyants sont majoritairement au vert pour la disponibilité mais majoritairement au rouge pour le respect des délais de remise en service. Il est d'ailleurs à noter 4 pénalités (2 sur la ligne 7/7B et 2 sur la ligne 14) concernant cet indicateur. Concernant les contacts voyageurs, les indicateurs sont tous à l'objectif concernant la qualité du contact. Ils sont majoritairement au vert concernant le délai de contact en gares et stations excepté les lignes 1, 5 et 13. Les indicateurs du délai de contact à distance, sont majoritairement au vert excepté les lignes 13 et 14. Concernant la vente les voyants de la disponibilité des appareils de distribution sont majoritairement au rouge excepté les lignes 3/3B, 10, 12 et 14. A contrario, la disponibilité des lignes de péage est majoritairement au vert excepté la ligne 4. Concernant la propreté, les indicateurs sont tous à l'objectif. Il est précisé en commission qu'une évolution des grilles de mesures avec un nouvel indicateur sera prévu au 1^{er} semestre 2026. Les indicateurs de la Sûreté sont majoritairement au vert concernant la disponibilité des bornes d'appel. Il est précisé en commission que la ligne 6 va bénéficier d'un renouvellement des interphones. Ils sont plutôt mitigés pour la disponibilité des équipements de vidéos protection avec des défauts de caméra et de non-conformité. Concernant la disponibilité de la vidéoprotection à bord 3 voyants rouges sur les lignes 2, 9 et 11.

RER

Les indicateurs de production pour le RER A au 3^{ème} trimestre sont en hausse par rapport au T2 soit un résultat à 98,4 % de l'objectif du contrat. Les pertes de production sur le trimestre sont en baisse et s'élèvent à -1,6%.

Les événements marquants de ce 3^{ème} trimestre 2025 sont au nombre de 6 avec 1 installation fixe ; 4 incidents voyageurs et 1 cause technique.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 3^{ème} trimestre sont tous au vert.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sur le 3^{ème} trimestre pour l'Information Voyageurs sont tous à l'objectif excepté l'IV dynamique en situation normale à bord qui sera neutralisé car le problème est lié à un élément externe à la RATP. Les indicateurs de la propreté ainsi que les indicateurs sur le contact voyageurs sont tous à l'objectif. Concernant l'accessibilité, les indicateurs sont tous au rouge.

Les indicateurs concernant la vente ne sont pas à l'objectif. Ceux de la Sûreté sont également au rouge excepté la disponibilité des bornes d'appel.

Les indicateurs de production pour le RER B sont en hausse pour le 3^{ème} trimestre 2025 par rapport au T2 et ressortent à 93,7 % de l'objectif du contrat lié principalement aux moindres difficultés SNCF ainsi qu'à la baisse de l'ajustement de l'offre sur les petites vacances scolaires.

Les événements marquants de ce 3^{ème} trimestre 2025 sont au nombre de 12 avec 6 installations fixes ; 4 incidents voyageurs dont 3 colis abandonnés et 2 causes techniques.

Les indicateurs de régularité ponctualité sont au vert excepté pour la ponctualité par axe-Axe tronçon Central et le respect de la desserte en gares sur les branches.

Les indicateurs de qualité de service hors transport concernant l'information voyageurs, le Contact Voyageurs, la propreté et la Sûreté sont satisfaisants sur ce 3^{ème} trimestre et à l'objectif. Seuls les indicateurs concernant l'accessibilité et la vente sont au rouge. Il est précisé en commission un incident long sur le trottoir roulant de St Michel sur 3 mois lié à la désynchronisation des mains courantes.

Concernant le réseau de surface TRAMWAY

Les résultats du Tramway sont en hausse pour ce 3^{ème} trimestre avec un résultat à 99,9%.

Les indicateurs de régularité ponctualité du Tramway pour ce 3^{ème} trimestre sont au vert pour toutes les lignes malgré la limitation du T1 à St Denis. La mesure de la production aux heures de pointe est également à l'objectif sur l'ensemble du Tramway.

Les indicateurs de qualité de service Hors Transport du Tramway pour ce 3^{ème} trimestre sont majoritairement au vert exceptés sur l'IV en situation perturbée imprévue en gare et station pour le T3B et le T7 (expliqué par une situation non conforme en septembre) ; l'IV dynamique en situation normale à bord pour le T3A (avec des annonces sonores erronées) ; l'IV dynamique en situation normale en gare et station pour le T2, T5, T6 et T8 (BIV vieillissantes); l'IV statique en situation normale à bord pour le T1(lié au nouveau matériel) et l'IV statique en situation normale en station pour le T2. Les indicateurs du Contact Voyageurs sont majoritairement au vert pour la qualité excepté le T5. Les indicateurs de la Propreté sont majoritairement au vert excepté pour la propreté des véhicules sur le T1, T3A et T5 et la propreté des stations sur le T1 et sur le T5. Il est précisé en commission qu'une vigilance particulière est portée sur l'entreprise extérieure de nettoyage "Challancin". Les indicateurs de la Vente sont majoritairement au vert excepté sur la disponibilité des équipements de validation sur le T3A. Les indicateurs de la Sûreté concernant la disponibilité des équipements de vidéo protection et de la vidéoprotection à bord sont majoritairement au rouge. Il est précisé en commission que l'équipement est en obsolescence et un projet de renouvellement des caméras est prévu pour la période 2026/2029. Les dysfonctionnements constatés sont sur des pannes d'enregistreurs.

Concernant le réseau de surface BUS

Les indicateurs de production de Bus en Site Propre sont en baisse sur le 3^{ème} trimestre avec un résultat à 96,8% avec des pertes internes à -1,5 % et des pertes externes à -2%.

Les indicateurs de production de Bus Paris sont en baisse également sur le 3^{ème} trimestre avec un résultat à 88% avec des pertes externes de -5,7 % liées aux travaux et des pertes internes à -1,4%.

Pour le Bus Petite Couronne les indicateurs au T3 sont en diminution avec un résultat de 91,2 % liés principalement aux pertes externes. Pour le Bus Noctilien les indicateurs sont en hausse pour un résultat de 98,6%.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur BUS ont des résultats mitigés et en rouge concernant la Petite Couronne et le Noctilien impacté par les déviations de certaines lignes et le temps de parcours.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour ce 3^{ème} trimestre sont globalement au rouge sur l'information voyageurs dynamique en situation normale à bord avec des problèmes récurrents en cours de corrections. Concernant l'IV statique des BIV éteintes sont constatées avec des problèmes d'approvisionnement de piles. Les indicateurs sur le contact voyageurs sont majoritairement au vert sauf pour Paris et Petite Couronne pour la sécurité et confort de conduite. Concernant la propreté, les indicateurs sont majoritairement au vert sauf sur le BSP sur la propreté des stations. Sur l'accessibilité, les voyants sont au vert excepté sur la Petite Couronne pour la disponibilité des palettes UFR. Il est rappelé en commission que les mesures étant moindres, les impacts sont plus forts.

Pour rappel, les indicateurs "Relations Voyageurs" seront présentés à partir du T4 2025.

Concernant SUR pour la Sécurité :

Au 3^{ème} trimestre 2025, il est à constater une augmentation de +9% des atteintes (violences et vols à la tire) à l'encontre des voyageurs (tous réseaux confondus) avec une augmentation des atteintes sexuelles de +20% par rapport à la même période 2024. La Commission demande de qui émane ces informations ? [La réponse apportée est que les statistiques sont fournies par le CESCO. Les faits recoupés émanent de sources comme les fiches alarmes du PC Sécurité, des fiches de signalement des différents réseaux, de réquisitions vidéo, de la PG et des rapports des agents GPSR]. Il est précisé que sur les réseaux ferrés l'augmentation atteint +35 % pour les vols avec violence et 23 % pour les atteintes sexuelles. Les atteintes physiques à l'encontre des personnels augmentent fortement de +46% par rapport à 2024 avec l'ensemble des métiers et tout particulièrement le GPSR (+51%). Cependant l'augmentation est constatée également à RDS (+38%) avec +69% pour les agents de contrôle et +18 % pour les machinistes (particulièrement pour des problèmes de circulation surtout à Paris). Les outrages et menaces augmentent également ce trimestre de +10% surtout chez les agents des gares (+46%). Les atteintes aux biens augmentent également de +45%.

L'activité du GPSR, sur le 3^{ème} trimestre 2025, baisse son nombre moyen d'équipes par jour soit 110 équipes en moyenne (-4%) par rapport au T3 2024. Serait-ce là, en partie, une explication des résultats précédents ? Le nombre d'interpellations augmente très fortement (+85%) avec une augmentation de 121% sur le réseau ferré ! Le nombre d'évictions diminue de -14% par rapport au T3 2024. L'activité contraventionnelle progresse de +16% par rapport au T3 2024.

La Sécurité-SUR pour ce 3^{ème} trimestre 2025 présente une baisse des signalements sur les réseaux ferrés de colis délaissés de -17% par rapport à la même période de 2024 à relativiser car c'était la période JOP en comparaison. Les sollicitations des équipages de cyno-détection ont diminué également de -13% avec un nombre d'olfactions qui se stabilise.

Le nombre de signalements issu du 3117/31177 est en augmentation de +22% pour atteindre 3165 (dont 140 pour alertes à caractère sexuel). 12 092 rencontres ont été réalisées par les agents du Recueil Social.

Merci de votre attention.

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

M. KHELLAF.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Comme chaque année, vous nous présentez un document d'information sur le tableau de bord du contrat IDFM arrêté au 3^{ème} trimestre 2025. Les élu.e.s CGT-RATP soulignent que ces chiffres sont bien souvent édulcorés par la Direction qui collecte et construit elle-même ces éléments.

Ce reporting lui permet ainsi, auprès d'Île-de-France Mobilités, de faire valoir soit de nouveaux financements, soit d'afficher des pertes, ou encore de déclencher des dispositifs de bonus et d'intéressement. Dans ces conditions, l'analyse produite et les réorientations proposées s'éloignent fréquemment de la réalité du terrain, et ces reportings ne sont que très rarement présentés sous cet angle.

Les élu.e.s CGT-RATP dénoncent cette présentation comme un exercice d'autosatisfaction, déconnecté de la réalité vécue par les salarié.e.s de l'entreprise et par les usagers.

La Direction de l'entreprise met en avant une stabilité du trafic (+0 % par rapport au T3 2024), mais elle passe presque sous silence l'essentiel : le trafic global reste inférieur de 10 % à celui de 2019, soit près de 80 millions de voyageurs en moins sur le trimestre. Cette chute durable n'est ni accidentelle ni conjoncturelle. Elle est la conséquence directe de choix politiques, budgétaires et managériaux assumés.

Les chiffres par mode sont sans appel :

- *Le métro recule encore (-1 % sur un an) et reste à -8 % par rapport à 2019 ;*
- *Le bus parisien affiche un rattrapage artificiel (+12 %), mais demeure à -23 % par rapport à 2019 ;*
- *Le tramway est pénalisé par des travaux mal anticipés (-3 % vs 2024) ;*
- *Le RER progresse de 4 %, essentiellement par effet de comparaison avec un T3 2024 dégradé par les JOP.*

Il n’y a donc aucune dynamique de reprise structurelle du Service public de transport.

Sur les recettes, la Direction de l’entreprise se félicite d’une quasi-stabilité (-0,2 % hors Améthyste). Les élu.e.s CGT-RATP rappellent que cette situation est obtenue par une politique tarifaire brutale :

- *Effondrement des forfaits courts (-49 %) ;*
- *Suppression de titres populaires ;*
- *Hausse forcée de la billetterie (+14 %) ;*
- *Baisse du Navigo Mois (-4 %).*

Cette stratégie pénalise directement les usagers occasionnels, les jeunes et les plus précaires.

La Direction de l’entreprise se garde également de dire à quel prix ces résultats sont obtenus. Les taux de production élevés (97 à 98 %) reposent sur des organisations dégradées, des sous-effectifs chroniques et une pression constante sur les salarié.e.s. Les dizaines d’incidents majeurs de plus de 60 minutes recensés sur le trimestre, sur le métro comme sur les RER, traduisent l’usure avancée du matériel, des infrastructures et des collectifs de travail.

Les élu.e.s CGT-RATP dénoncent également le cynisme des dispositifs d’intéressement à la validation. Fixer un objectif de croissance annuelle de +2,5 %, dans un contexte de travaux massifs, de télétravail imposé et de désorganisations post-JOP, relève de la provocation. Il est exigé des résultats tout en privant les salarié.e.s des moyens humains et matériels nécessaires pour les atteindre.

Les élu.e.s CGT-RATP alertent aussi sur la situation du GPSR, totalement absente de vos éléments de communication alors que les incidents voyageurs, objets délaissés et situations de tension restent nombreux au T3 2025.

Les agents du GPSR interviennent dans un contexte de montée des incivilités et des violences. Les sous-effectifs chroniques et la surcharge opérationnelle dégradent les conditions d’intervention, mais vous continuez d’exiger toujours plus de présence et de résultats sans donner au GPSR les moyens humains, matériels et organisationnels nécessaires. La CGT considère qu’il s’agit-là d’une mise en danger des agents comme des usagers.

La CGT-RATP refuse que les salarié.e.s servent de variable d’ajustement permanente.

Elle revendique, comme à chaque fois :

- *Des embauches massives et immédiates sur l’ensemble des métiers ;*
- *La fin des organisations dégradées et du travail sur repos ; Le travail en "S" ne doit pas devenir la norme ;*
- *Un véritable plan d’investissements d’urgence (même si celui-ci est conséquent, il n’est pas encore suffisant), à la fois matériel et humain, sur le matériel roulant et les infrastructures.*

Car si des ressources existent, force est de constater que le réseau, notamment le métro, peine réellement à se moderniser.

Cette méthode de management par les chiffres ne produit qu'une chose : du stress, des tensions psychologiques et une pression permanente sur les équipes. La CGT-RATP le répétera sans relâche : il n'y a pas de marge à faire sur les transports publics, pas plus qu'il n'y en a sur la santé ou l'éducation. L'ouverture à la concurrence permettra encore moins de répondre au besoin de Service public, elle ne servira qu'à réaliser des marges avec encore plus de pression sur les agents, les usagers.

Ce reporting ne sert pas à mesurer l'efficacité du Service public de transport, il sert avant tout à justifier les pressions exercées pour y parvenir.

Le Service public de transport ne se gère pas comme une ligne comptable.

La CGT continuera à défendre un réseau au service des usagers, respectueux des femmes et des hommes qui le font fonctionner.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur KHELLAF.

Monsieur BOUZOURENE ?

M. BOUZOURENE.-

La lecture des tableaux de bord met en évidence les tendances de comparaison avec les objectifs du contrat Île-de-France Mobilités (IDFM) ainsi que l'évolution des résultats d'une année sur l'autre. Elle permet également d'identifier clairement les défis à relever pour améliorer le service rendu aux usagers du réseau francilien.

Concernant le trafic et les recettes, le 3^{ème} trimestre 2025 est globalement comparable à celui de 2024. Le trafic est stable entre le T3 2025 et le T3 2024. Le Métro perd 1%, le RER A continue de progresser +5% et la B de +3%. Toutefois, la très forte affluence demeure une réalité quotidienne. Si celle-ci venait à retrouver le niveau de 2019, sommes-nous réellement en capacité de transporter ces voyageurs supplémentaires dans de bonnes conditions et en toute sécurité ? Pour FO Groupe RATP, la réponse est clairement non, au regard des moyens actuels.

Les recettes récoltées par la RATP quant à elles, sont en très légère baisse (-0,2%). Cette diminution s'explique principalement par :

- *la suppression des forfaits courts (-49 %),*
- *l'absence des forfaits liés aux Jeux Olympiques.*

Cette baisse est toutefois partiellement compensée par une forte augmentation des forfaits Liberté+ et Imagine'R Junior.

Concernant les Indicateurs de production et de régularité

Les indicateurs de production du métro sont en légère baisse au 3^{ème} trimestre 2025. Cette situation s'explique notamment par :

- *les nouvelles dispositions du contrat, qui prévoient sur certaines lignes une baisse volontaire de la production,*
- *des problèmes persistants liés au matériel roulant, aux infrastructures et aux incidents voyageurs.*

Une partie de ces pertes pourrait être évitée par la mise en place d'une véritable campagne de sensibilisation des usagers concernant les bagages oubliés, plutôt que par des tentatives de contournement notamment via la modification de la note 60/72B.

Par ailleurs, les problèmes liés au matériel roulant risquent de s'aggraver sur certaines lignes, en raison de la vétusté du matériel, du manque de personnel pour assurer une maintenance préventive efficace.

Concernant les infrastructures, les délais d'intervention restent beaucoup trop longs, principalement à cause du manque de personnel et de l'insuffisance des stocks de pièces détachées, allongeant considérablement les temps de réparation.

Régularité / ponctualité :

Sur le 3^{ème} trimestre, comparé au T2, la régularité des intervalles en heures creuses est globalement au vert, sauf sur les lignes 6, 7/7B, 8, 11, 12 et 13.

FO Groupe RATP exprime de vives inquiétudes quant à l'évolution de ces indicateurs au fil du contrat et à la capacité réelle d'atteindre les futurs objectifs fixés par IDFM.

Réseau RER :

Pour le réseau RER, tous les indicateurs sont au vert.

Les indicateurs de production du RER A au 3^{ème} trimestre sont en hausse par rapport au T2, atteignant 98,4 % de l'objectif contractuel.

Les indicateurs de régularité et de ponctualité sont tous positifs. La ligne B enregistre également une progression notable.

Tramway :

Les résultats du tramway demeurent excellents. Ils sont en hausse au 3^{ème} trimestre, avec un résultat de 99,9 %. Tous les indicateurs de régularité et de ponctualité sont au vert sur l'ensemble des lignes.

Bus :

Les indicateurs de production et de régularité du réseau bus restent très en deçà des attentes, malgré une légère progression.

FO Groupe RATP regrette qu'à l'horizon d'un an, ces résultats ne puissent plus être suivis, en raison du transfert de RDS à la concurrence.

Sécurité :

Une situation alarmante. Les résultats du 3^{ème} trimestre 2025 en matière de sécurité sont catastrophiques. Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- +9 % d'atteintes (violences et vols à la tire) envers les voyageurs, tous réseaux confondus,
- +20 % d'atteintes sexuelles par rapport à la même période en 2024.

Ces chiffres ne reflètent que les agressions déclarées. Ils ne prennent pas en compte toutes celles qui ne sont jamais signalées, ce qui rend la situation encore plus préoccupante.

FO Groupe RATP a sollicité une table ronde sur l'insécurité dans les transports, réunie le X, à la suite de la tentative de meurtre à l'encontre d'un collègue du métro à Nation.

Quelques jours plus tard : trois passagers ont été agressés sur la ligne 3, une autre agression à l'arme blanche est survenue sur le RER A, où un drame a été évité uniquement grâce à l'intervention d'usagers.

Nos exigences : pour FO Groupe RATP, il n'existe pas de solution miracle. Nous exigeons une augmentation significative des effectifs GPSR.

Seule une présence humaine renforcée et visible peut garantir la sécurité des usagers comme celle des salariés.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BOUZOURENE. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.-

Que ce soit dans nos déclarations ou bien lors de nos prises de paroles, notre organisation syndicale a régulièrement expliqué la difficulté d'exprimer une position sur un suivi de contrat fourni avec un décalage de presque 4 mois. Si nous comprenons le contexte et la difficulté de nous informer plus rapidement cela ne génère pas moins une frustration.

Frustration renforcée par l'absence quasi systématique d'analyse et d'explications. Là aussi l'UNSA Mobilité est en attente d'une réelle prise en compte de nos demandes.

Concrètement, nous attendons toujours que lorsqu'une situation génère des impacts sur nos indicateurs, cela soit accompagné du pourquoi et du comment. Est-ce une situation ponctuelle comme des intempéries ? ou plus structurelle et liée à notre incapacité de faire comme avec les non couverts à RDS fut un temps ?

Dans tous les cas nous attendons des explications, des analyses et pour ce qui dépend de nos capacités, des plans d'actions avec des mesures concrètes et des moyens dédiés. Les trimestres suivants nous pourrions alors juger de l'efficacité de ces plans au travers de l'amélioration, ou pas, des indicateurs concernés. Le départ de RDS devrait mécaniquement diminuer le nombre d'indicateurs suivis et donc faciliter le suivi des autres.

Le Reporting T3 2025 met en évidence une stabilité apparente du trafic RATP avec 697,3 millions de voyages, soit 0 % par rapport à 2024 mais encore -10 % par rapport à 2019, confirmant une reprise fragile et incomplète derrière cette moyenne, le métro continue de reculer (-8 % vs 2019) tandis que les RER progressent (+5 % vs 2019), traduisant un transfert durable des flux, le bus reste le grand perdant avec -23 % à Paris comme en banlieue malgré un léger rattrapage ponctuel.

Les recettes sont quasi stables (-0,2 %) mais reposent désormais sur l'usage occasionnel (+14 % billetterie) alors que les abonnements reculent fortement (forfaits courts -49 %, Navigo Mois -4 %), ce qui démontre une mutation inquiétante du modèle.

Tram et bus voient leurs validations baisser ou stagner alors que la valorisation augmente, preuve que la hausse est tarifaire et non liée à une amélioration réelle de fréquentation

Côté exploitation, la production métro reste élevée (97,5 %) mais est pénalisée par une montée des causes sociales (-0,8 point) révélant un réseau sous tension humaine

Les indicateurs montrent toujours un réseau à deux vitesses avec plusieurs lignes métro durablement en difficulté et un RER B structurellement fragilisé (92 % de production annuelle, pertes SNCF et réduction d'offre).

Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, ces chiffres traduisent une reprise artificielle, un affaiblissement durable du transport du quotidien et une pression croissante sur les agents, l'entreprise est en quête de transformation et de restructuration, les réalités politiques ou stratégiques ne sont pas toujours à l'image de la transformation sociétale car la variante humaine n'est jamais correctement prise en compte dans les différentes stratégies puisqu'elle fluctue périodiquement. Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP un renfort immédiat des moyens humains et une réorientation prioritaire vers les lignes les plus dégradées s'impose.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

L'ensemble des déclarations a permis de couvrir beaucoup de questions. Voulez-vous commenter des points ?

Mme EL YACOUBI.- Merci pour les déclarations.

Concernant le décalage entre la présentation des résultats et le *reporting*, il est dû à une difficulté récurrente qui est liée au calendrier de nos instances et à celui des ordres du jour. Le *reporting est prêt* un mois et demi après la fin de la période trimestrielle.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a le CSEC et le CA. Vos propos pourraient laisser entendre que c'est le CSEC, alors que ce sont les instances...

Mme EL YACOUBI.- On fait au mieux pour être au plus proche de la période, mais ce n'est pas si facile.

Les résultats de l'année 2025 sont globalement bons, même si certains commentaires laissent penser que ce n'est pas le cas. On a atteint des résultats historiquement élevés, notamment sur le RER. Il faut souligner la qualité et la performance réalisées par les équipes cette année dans un contexte différent de l'année dernière. On a réussi à maintenir une qualité de service à un excellent niveau sur la plupart des indicateurs. En tout cas, les résultats de l'année 2025 traduiront certainement cette bonne performance.

M. LE PRÉSIDENT.- En méthode, je suis d'accord, cela ne traduit pas la satisfaction des usagers mais ce n'est pas l'objet. On est sur le suivi d'un contrat. On pourrait espérer que le contrat soit plus en relation avec le besoin des usagers, mais l'exercice ne consiste pas à mesurer leur satisfaction. On vérifie que les engagements contractuels pris avec l'autorité organisatrice sont au rendez-vous. Il peut y avoir le décalage que vous évoquez, mais c'est lié à la nature de l'exercice.

M. KHELLAF.- On a fait une comparaison par rapport à 2019, on n'a pas dit que les résultats n'étaient pas bons. Comparé à 2019, il y a encore beaucoup de choses qui ne vont pas.

Mme EL YACOUBI.- Sur le trafic du bus, on n'est pas revenu au niveau de 2019. Des facteurs structurels et sociétaux expliquent ce phénomène. La comparaison à 2019 a de moins en moins de sens. On a parlé à plusieurs reprises en commission de l'intérêt à présenter cette comparaison, alors que l'on est 5 ans après le Covid. Les habitudes de travail et de déplacement ont changé. Il faut considérer les résultats d'aujourd'hui comme un nouvel équilibre auquel se référer pour l'évolution des indicateurs.

M. BOUZOURENE.- Les élus de la CGT ne sont pas présents, mais on a demandé en commission de ne plus comparer à 2019 parce qu'on ne voit plus l'intérêt de le faire. Le monde a changé avec les RTT et les déplacements...

M. LE PRÉSIDENT.- Et les reports modaux.

M. BOUZOURENE.- Par ailleurs, on n'espère pas retrouver dans les transports le nombre de voyageurs de 2019 parce qu'on serait vite saturé.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.- Dans notre déclaration, on a insisté sur les plans d'action. Je suis à RDS et RDS est encore dans l'EPIC, en partie. Sur le réseau bus, on voit des dégradations sur la régularité, la ponctualité, la production. C'est inquiétant. Il y a eu une reprise liée aux embauches massives, qui ont rattrapé les retards pris dans les années qui ont précédé l'accord sur les conditions de travail des machinistes-receveurs. Il y a un mieux, mais cela se dégrade de nouveau, quelle que soit la ligne. On ne voit pas de "lumière au bout du tunnel". RDS va sortir peu à peu, les indicateurs de RDS vont

disparaître. Les voyageurs vont certainement se retrouver dans une situation qui ne sera pas géniale. Vous avez parlé des reports modaux. Il y a les reports modaux volontaires pour ceux qui choisissent de marcher davantage ou de faire du vélo, et il y a les reports modaux imposés.

Deux personnes de ma famille, qui prennent un bus à Neuilly-sur-Marne, ont acheté une trottinette. Quand on arrive à Neuilly-sur-Marne au RER A qui fonctionne plutôt bien, on descend pour prendre le bus mais il y a régulièrement des retards. Or, le point de descente principal se situe environ à 25 minutes de Neuilly. Les personnes s’y rendent à pied parce que c’est aussi vite fait et qu’elles ne sont pas certaines de pouvoir monter dans le bus annoncé, étant donné le monde qui attend, ou elles achètent et utilisent une trottinette. Malgré des courriers des témoins de ligne et des remontées sur des lignes de banlieue qui sont sacrifiées, rien ne se passe. À Paris, il y a toujours le métro, mais en banlieue, on est captif et obligé de se débrouiller autrement.

Sur les plans d'action, on est un peu déçu au niveau de la qualité. Pour prendre l'exemple de la vidéo dans les trams, on constate une chute complète de la disponibilité du matériel à bord des trams. La réponse apportée est celle de l'obsolescence et d'un plan de changement qui va s'étaler sur quatre ans pour changer les caméras ou les systèmes d'enregistrement. Quand cela partira dans le privé, tout sera propre pour les repreneurs ! C'est pourtant un élément de sécurité important pour les voyageurs.

M. BOUZOURENE rappelait que les violences sexuelles à bord des transports explosent, sachant que tout n’est pas déclaré. Il y a un plan d'urgence. Les utilisateurs quotidiens ne peuvent pas attendre quatre ans pour que cela refonctionne pour leur sécurité. On va dire aux utilisateurs : continuez comme cela, ce n'est pas grave. Ce qui est inquiétant, c’est que l’on attend l'obsolescence pour s’interroger. Certains systèmes sont âgés, on sait que l'on va atteindre l'obsolescence. On attend un plan d'action plus rapide, des investissements plus importants, plus massifs, et la capacité de trouver des solutions en 12 à 18 mois. C'est du travail certes, mais la sécurité ne se brade pas. Il faut réagir très vite. On aimerait savoir à quel moment les lignes seront faites.

M. LE PRÉSIDENT.- On peut regarder ce point.

Une intervention sur la sécurité est prévue aujourd'hui, je propose de prendre les questions à ce moment.

M. BOUZOURENE.- On a fait une remarque sur RDS dans notre déclaration. Je sais que d'autres instances pourront suivre les chiffres mais on aimerait que les chiffres de RDS relatifs à CAP soient présentés ici au moins une fois par an.

M. LE PRÉSIDENT.- Au moment où on vient de renégocier le Comité Groupe, on refait un Comité Groupe bis ? On fait déjà la présentation sur les comptes, c’est une avancée très significative. On ne va pas commencer à le faire sur les sujets opérationnels, sinon on se substitue.

M. BOUZOURENE.- J'ai essayé !

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESIONNELLES

Présentation du plan d'actions suite à l'audit DGARC sur la gestion de l'amiante

Nathalie PONZEVERA, responsable unité spécialisée – DRH/PST

Guillaume RONDEAU, délégué général – SDG/DGACR

Laurent CHALLIER, responsable prévention, santé, sécurité – DRH/PST

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous nous étions engagés à présenter ce point à la suite des échanges que nous avons eus en octobre ou novembre. À la suite d'un problème intervenu sur les travaux d'une ligne, les équipes, sous l'autorité de M. RONDEAU, ont mené un audit dont les résultats ont fait l'objet d'une présentation à la CSSCT centrale du 12 janvier dernier.

Je donne la parole à M. DOMINÉ qui va nous présenter le rapport de cette commission.

M. DOMINÉ.-

☒ **Rapport de la commission SSCT-C sur la présentation du plan d'actions à la suite de l'audit DGARC sur la gestion du risque amiante.**

Le dossier a été présenté par Messieurs Guillaume RONDEAU et Laurent CHALLIER et nous les en remercions.

À la suite d'un incident survenu à la fin 2024, 43 entretiens ont été conduits lors d'un audit mené d'avril à juin 2025. Un plan d'actions a été défini afin de mettre sous contrôle le risque amiante au sein du Groupe.

L'audit a évalué deux axes majeurs que sont la gouvernance du risque amiante et l'efficacité de la gestion opérationnelle. Il conclut à un plan d'action prioritaire et structurant.

Le modèle décentralisé en place depuis 2018 n'est pas remis en cause, mais nécessite des ajustements. Le COPIL amiante est relancé, avec un besoin de clarification des rôles, de désignation de référents amiante par direction et d'un pilotage transversal renforcé.

Les principaux constats de l'audit font remonter les points suivants :

- *Les rôles et responsabilités des acteurs sont encore insuffisamment formalisés.*
- *La gestion repose sur des expertises individuelles qui restent à structurer davantage.*
- *Le pilotage des opérateurs de repérage et la détection du risque doivent être renforcés.*
- *La culture du risque amiante est hétérogène selon les entités, avec de bonnes pratiques identifiées notamment à MRF.*

Les axes d'amélioration et les actions clés sont à mener dans les points suivants :

- *En premier lieu, la gouvernance et l'organisation, avec :*
 - *L'actualisation de l'IG 520B et sa déclinaison dans les référentiels.*
 - *La mise en place d'un modèle organisationnel cible et d'une feuille de route.*
 - *Et le renforcement du rôle de coordination transverse de la DRH/PST.*
- *En deuxième point, l'animation et le pilotage par :*
 - *L'organisation régulière de COPIL amiante.*
 - *La définition d'indicateurs de suivi (incidents, formations, conformité des RAAT, etc.).*
 - *Et l'intégration du contrôle interne dans l'outil Acciline+.*
- *Le troisième point est relatif aux ressources et outils, avec :*
 - *La centralisation de la documentation amiante.*
 - *La mise à jour et l'enrichissement de la base amiante (RAAT complets).*
 - *Et l'étude pour l'acquisition d'un outil cartographique du risque amiante.*

- *Enfin, le dernier point concerne la formation et la culture de prévention, par :*
 - o *Le renouvellement du marché de formations amiante.*
 - o *La création de nouveaux modules (notamment pour la maîtrise d'œuvre).*
 - o *Le recensement et le suivi des populations à former.*
 - o *Et le déploiement d'actions pour renforcer la culture sécurité et amiante.*

Les actions transversales à mener ont été planifiées entre le troisième trimestre 2025 et le premier trimestre 2026.

La commission fait remarquer que si le SPST doit prendre toute sa place dans le dispositif à faire évoluer, il faut alors :

- *Que les médecins y soient pleinement associés, ce qui ne semble pas être effectif à ce jour.*
- *Et que soit régulièrement présenté à la commission SSCT Centrale une synthèse de l'activité de pilotage transversal du SPST.*

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ.

Y a-t-il des déclarations ?

Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Une réaction sur le rapport. Je ne cherche pas à polémiquer. J'entends qu'il y a des bonnes pratiques sur l'amiante à MRF. Pourtant, le nombre d'expositions accidentelles est élevé et on découvre encore aujourd'hui des organes amiantés sur du matériel alors que l'amiante est interdit depuis bientôt 30 ans. Des agents sont encore exposés aujourd'hui accidentellement à MRF. La CGT rappelle suffisamment en CSE et en CSSCT MRF, et par le biais de DGI quand c'est nécessaire, que l'amiante est cancérigène. On accompagne des agents qui sont malades aujourd'hui, certains décèdent à cause de l'amiante. À la RATP, le traitement de l'amiante n'a pas été fait au bon niveau, le sujet n'a pas été assez pris au sérieux pendant des années.

Sur le métro et le RER, du matériel circule avec des organes qui sont amiantés. On déplore que des collègues soient fréquemment exposés et que le suivi ne soit pas au niveau.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est votre appréciation. Je pense qu'il n'a pas été dit dans le rapport qu'il n'y avait pas d'amiante à MRF.

M. DASQUET.- Non, mais qu'il y avait des bonnes pratiques.

M. LE PRÉSIDENT.- Des bonnes pratiques pour faire face au risque que vous évoquez, dont on est conscient sachant qu'il y a des occurrences régulières.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN.

M. TURBAN.- Que de temps perdu ! Je suis interloqué par votre document. Rien ne va, tout est en orange à part les bonnes pratiques de MRF. Tout est en rouge ou orange. Il faut tout reprendre. Il y avait une pratique. Tout n'était pas parfait, mais on avait des connaissances dans certains départements de maintenance, entre autres.

M. LE PRÉSIDENT.- Qui ne permettaient pas visiblement de maîtriser le risque, comme votre organisation syndicale l'a rappelé.

M. TURBAN.- Non, la défaillance est peut-être là. Le risque n'était pas maîtrisé mais il était connu, et on a découvert qu'il était devenu inconnu. Certains départements apprenaient ce qu'est l'amiante. Vous lancez des chantiers sur tous les items. Pas un seul n'est bon. L'amiante ne date pas d'aujourd'hui.

Le premier item est celui de l'IG 520B. On sollicite depuis plusieurs années la direction pour rouvrir les discussions. Pour l'instant, l'IG 520B n'est pas sortie. L'accord date de 2011. De votre côté, certains découvraient cet accord. Il y a une perte totale de connaissances sur ce sujet. Il y a eu un cas sur la ligne 3 il y a quelques semaines. Cela n'a toujours pas "infusé" alors que l'amiante tue. Il y a des seuils, mais une fibre suffit pour développer un cancer 30 ans après.

Vous nous présentez ce document, mais je ne sais pas comment ce sera piloté ni si ce sera pris en compte dans les départements.

M. LE PRÉSIDENT.- M. RONDEAU va expliquer comment les audits sont suivis dans le temps. On peut convenir de la façon dont on en rendra compte dans les instances.

M. TURBAN.- Très bien. Il faut aussi appuyer sur les formations initiales, les rôles et responsabilités de chacun. Des formations existent, mais elles ne sont peut-être pas suffisantes.

La base amiante existe, elle a ce mérite, mais comment s'assurer que les agents la consultent systématiquement ? Comment informe-t-on les sociétés, parce que ce sont parfois elles qui interviennent et se mettent en danger par méconnaissance ?

La base amiante devrait être prioritaire. Il y avait une cellule à GIS qui a été éclatée sur deux périmètres dont une à Infra. On a perdu en maîtrise transversale sur le sujet amiante.

Je finis avec le non-respect des règles connues par les opérateurs de repérage. Ils ne sont pas accompagnés, alors qu'il y a des notes réglementaires. On a laissé dériver. Comment s'assure-t-on demain que les règles sont bien respectées par tous, par les salariés, les agents mais aussi les responsables ?

On vous avait alerté sur ce qu'il s'était passé il y a quelques mois, mais j'ai l'impression que c'est derrière et que les départements sont passés à autre chose. L'amiante doit rester une priorité comme les accidents du travail. On peut tomber malade 30 ans après. Les expositions accidentelles ne devraient pas exister. Une fiche d'exposition ne suffit pas à protéger. À certains endroits, il y a plus de 20 fiches pour un agent, cela interpelle.

Cela s'améliore un peu mais pendant des années, on a laissé faire malgré les alertes. J'espère que ces actions seront pérennisées, sachant que la plupart existaient. Il manque les préconisations de l'audit, je ne sais pas si l'auditeur en a formulé. On a simplement des chantiers ouverts.

M. RONDEAU.- On a présenté à la CSSCT les pistes d'amélioration qui résultent des constats, le plan d'action en est la déclinaison et une réponse en termes de traitement.

Sur le suivi des plans d'action, le plan d'action est à la main des directions qui en ont la responsabilité. On passe de l'audit à la responsabilité des lignes managériales et des directions.

Au niveau de la DGARC, il y a un suivi de l'avancement des plans d'action deux fois par an. L'intérêt de l'audit n'est pas de constater les écarts, mais d'enclencher les actions correctives par la suite. De manière indépendante, la DGARC suit l'avancée des plans d'action jusqu'à leur clôture, sachant que ces avancées restent à la main et sous la responsabilité des directions. Il y a un suivi des plans d'action deux fois par an.

M. LE PRÉSIDENT.- Y compris au niveau du Comex. Quand des actions dérivent, cela fait l'objet d'un reporting au Comex. Il n'y a pas d'écart entre les préconisations de l'auditeur et ce qu'il y a dans le plan d'action. Le plan d'action est la traduction des préconisations d'audit.

M. RONDEAU.- Il y a parfois des discussions "serrées" quand on considère que les actions ne répondent pas suffisamment à la prise en compte de la recommandation ou de la piste d'amélioration identifiée par l'audit.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD.

M. BRILLAUD.-

FO prend acte de la présentation du plan d'actions issu de l'audit conduit entre avril et juin 2025 sur la gestion du risque amiante au sein du Groupe RATP.

FO relève positivement la reconnaissance explicite d'insuffisances structurelles dans la gouvernance du risque amiante. L'audit confirme que la maîtrise du risque repose encore trop largement sur des expertises individuelles, avec des responsabilités insuffisamment formalisées et une animation transverse à renforcer. Ce constat rejoint les alertes répétées de FO en CSSCT.

FO note favorablement l'actualisation annoncée de l'IG 520B, la formalisation de fiches réflexes en cas de découverte ou d'incident amiante, ainsi que la volonté de clarifier les rôles et responsabilités dans les projets. Ces éléments vont dans le sens d'une meilleure sécurisation des interventions et d'une homogénéisation des pratiques.

FO salue également les actions engagées en matière d'animation : tenue régulière de COPIL amiante, création d'indicateurs de suivi, intégration du contrôle interne dans Acciline+ et centralisation progressive de la documentation amiante. La mise à disposition annoncée de l'ensemble des RAAT constitue un progrès attendu depuis longtemps.

Pour autant, FO exprime de fortes réserves. Les échéances affichées sont tardives au regard de la dangerosité du risque amiante. Plusieurs actions clés sont repoussées à 2026, alors même que des expositions accidentelles continuent d'être recensées. FO rappelle que l'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de résultat.

Effectivement, quasiment un an après l'incident amiante de la ligne 13 à Gabriel Péri, la situation se répète sur la ligne 3, au terminus de Gallieni.

Même scénario, mêmes défaillances. Le 30 décembre 2025, des carreaux se sont détachés du piédroit et sont tombés sur la voie. La colle est identifiée comme contenant de l'amiante. Le risque est avéré. Comme précédemment, l'information est tardive et incomplète. La ligne 3 n'est informée que le 9 janvier 2026. Ni les agents, ni la CSSCT, ni la cellule prévention ne sont alertés. Les déchets amiantés sont ramassés sans procédure d'alerte.

Ce nouvel incident démontre l'échec du plan d'action issu du REX de la ligne 13. Les dysfonctionnements se répètent à l'identique.

Alertés le 13 janvier 2026, les élus FO de la CSSCT MTS ont déposé un droit d'alerte toujours en cours. Des mesures ont été obtenues : monitoring de la zone, information des agents, fiches d'exposition.

FO alerte sur l'absence d'éléments précis concernant les moyens humains et financiers pérennes alloués à ce plan. L'étude d'une solution logicielle externe est évoquée avec un coût estimatif de 200 000 €, sans garantie à ce stade de déploiement ni d'articulation avec les outils existants.

Sur la formation, FO constate que de nombreux dispositifs sont encore "en cours" : recensement des populations cibles non finalisé, contenus à ajuster, plateforme SS4 non conforme à ce stade. FO rappelle que l'exposition au risque amiante concerne des agents de terrain aujourd'hui, pas à horizon lointain.

FO souligne enfin que ce plan reste centré sur l'organisation et les processus, mais reste silencieux sur la traçabilité individuelle des expositions, l'information directe des agents concernés et la reconnaissance des expositions passées.

En conséquence, FO demande :

- *la diffusion de l'audit aux élus,*
- *un calendrier resserré avec des engagements fermes,*
- *des moyens dédiés clairement identifiés,*
- *une information transparente aux agents et des CSSCT locales,*
- *un suivi en CSSCT-C avec indicateurs opposables.*

FO restera particulièrement vigilante sur la mise en œuvre concrète de ce plan et se réserve la possibilité d'user de tous les moyens réglementaires si la protection de la santé des agents n'est pas garantie.

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

M. OULD AHMED.-

L'amiante est un risque silencieux, invisible mais irréversible demain.

La présentation du plan d'actions relatif à la gestion du risque amiante, est issue d'un audit conduit sur une durée de trois mois entre avril et juin 2025, audit qui avait pour objectif d'évaluer la mise sous contrôle de ce risque majeur au travers de deux axes, la maturité de la gouvernance et l'efficacité de la gestion opérationnelle, et cet audit confirme des constats que l'UNSA Mobilité Groupe RATP, porte depuis plusieurs années, à savoir une gouvernance encore insuffisamment structurée, des rôles et responsabilités non clairement formalisés dans les référentiels, et une gestion du risque reposant encore trop largement sur des expertises individuelles hétérogènes selon les entités, même si certaines structures comme MRF présentent un niveau de maturité reconnu.

L'UNSA Mobilité Groupe RATP note les actions engagées par la direction, notamment les cinq réunions de travail tenues en 2025 pour l'actualisation de l'IG 520B, le lancement d'un groupe de travail sur le modèle organisationnel cible avec une première réunion tenue en décembre 2025, le renforcement de trois expertises amiante identifiées au sein de RATP-I, MOP et PST, la formalisation de trois fiches réflexes pour la gestion des situations à risque, ainsi que la tenue de trois COPIL amiante en 2025 sur quatre prévus annuellement.

Donc, on ne peut, à ce jour, dire que rien n'est fait, mais ces éléments chiffrés révèlent également un retard structurel, puisque le modèle organisationnel cible n'est annoncé qu'à l'horizon du quatrième trimestre 2025 avec une mise en œuvre planifiée au premier trimestre 2026, alors même que les agents continuent d'être exposés.

L'UNSA Mobilité Groupe RATP souligne également que la formation reste incomplète, avec un recensement encore en cours des populations cibles et la perspective de former deux cents collaborateurs de la maîtrise d'œuvre seulement à partir de 2026, ce qui demeure insuffisant au regard de l'ampleur du patrimoine et des activités concernées.

S'agissant des outils, l'UNSA Mobilité Groupe RATP entend l'annonce de la mise à disposition de 100% des RAAAT dans la base amiante d'ici fin janvier 2026, mais alerte sur le fait qu'un outil de cartographie du risque amiante reste à l'état d'étude malgré un coût estimé à environ 200 000 euros, montant qui ne peut raisonnablement constituer un frein au regard des enjeux sanitaires, humains, juridiques et pénaux liés à l'exposition à l'amiante.

Le temps administratif et le temps budgétaire ne peuvent continuer à primer sur le temps sanitaire, car chaque retard dans la structuration de la gouvernance, dans la formation et dans la traçabilité des expositions augmente mécaniquement le risque pour les agents.

Une mise sous contrôle réelle, mesurable et opposable du risque amiante serait une solution pérenne, avec une organisation clairement définie et déployée sans délai, un suivi chiffré régulier des incidents, des événements générant des expositions accidentelles et des taux de formation, une traçabilité complète, accessible et opposable des RAAT, ainsi qu'un calendrier de formation ferme et ambitieux au-delà des 200 agents déjà identifiés.

Les événements de la semaine dernière à la station Gallieni, où une chute du carrelage murale à enflammer les toiles pour finalement démontrer qu'il n'y avait pas de risque, montre bien qu'il devient important d'asseoir notre connaissance collective sur ce sujet car nous travaillons dans des infrastructures vieillissantes et le risque ne sera pas identifié uniquement dans le matériel mais dans chaque partie de nos espaces. En effet, que l'agent de station sans connaissance du risque passe une dépêche pour chute de carrelage mural et que cette dépêche soit vue 9 jours plus tard et traitée 12 jours plus tard démontre bien l'importance du caractère urgent.

La ligne 13 fut un maillon dans la chaîne de visibilité du risque amiante, mais nous devons rappeler ici que si ce risque est identifié au sein de notre entreprise c'est qu'elle existe depuis fort longtemps et que le schéma posé dans l'IG 520B depuis 2018 laisse apparaître qu'il devient urgent d'en revoir la copie.

L'UNSA Mobilité rappelle avec force que la santé des agents du Groupe RATP ne saurait être une variable d'ajustement, que le risque amiante est un risque grave à effets différés engageant durablement la responsabilité de l'employeur.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant d'engager la responsabilité de l'employeur, cela a un impact sur la santé des personnes. C'est cela qui nous anime plutôt que les sujets de responsabilité dont on entend parler à longueur de réunions mais qui ne font pas beaucoup avancer le sujet.

On est conscient du risque et de son occurrence au regard de la vétusté de nos installations. Je ne peux que saluer le plan d'action. Comme vous l'avez dit, il est beaucoup en orange et rouge. Merci du crédit que vous nous accordez, de la transparence de l'avoir transmis comme il est. Notre responsabilité est de mettre en œuvre ce plan d'action.

On va renforcer l'équipe de M. CHALLIER et Mme PONZEVERA. Le recrutement qui a été engagé a capoté ces derniers jours pour d'excellentes raisons. On sait que l'on a des moyens à ajouter. Je propose que le suivi du plan d'action soit fait régulièrement devant la CSSCT, qui alertera le CSE si vous considérez que cela ne va pas assez vite ou que ce n'est pas suffisant.

Le plan d'action couvre plusieurs dimensions dont certaines étaient peut-être évidentes et auraient dû être couvertes depuis un moment. Cela dit, il vaut mieux le faire maintenant que pas du tout. Il y a les champs de l'organisation, ceux de la formation, le champ des outils. Je n'ai pas bien compris l'outil de cartographie. Je ne pense pas que le sujet soit budgétaire.

Je propose que l'on suive ce sujet devant la CSSCT.

M. CHALLIER.- Sur la partie cartographie et base amiante actuelle, l'audit a mis en évidence les faiblesses de l'outil. Je rejoins ce qui a été dit, cela a le mérite d'exister et d'identifier la présence d'amiante dans nos différentes infrastructures.

Il faut néanmoins arriver à progresser sur cet outil et les informations mises à disposition des agents de la RATP. On avait déjà initié cela avant l'audit parce qu'on avait déjà fait le constat qu'il fallait faire évoluer la base amiante. On a regardé sur le marché ce qui pouvait exister en termes de gestion amiante et de risque plomb également. L'outil qui sera mis en place intégrera le risque plomb.

On a rencontré des éditeurs ces derniers mois pour comparer les différentes solutions logicielles. On a demandé des devis pour avoir un ordre d'idées, vous le retrouvez dans la présentation. Le coût estimé de l'outil n'est pas un frein à son déploiement au sein de la RATP. C'est un nouveau SI qui sera interfacé avec le SI Immo, ce qui demande de rédiger un dossier de demande d'investissement.

M. LE PRÉSIDENT.- L'acquisition est prévue pour quand ?

M. CHALLIER.- On n'a pas encore de délai parce qu'il faut rédiger un DDI, comme on l'a fait pour le SI prévention, puis valider avant d'établir le planning de déploiement.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas un sujet de coût.

M. CHALLIER.- En attendant le déploiement de ce nouvel outil, on a pris la décision lors du dernier Copil amiante de faire évoluer notre base amiante actuelle dans laquelle on retrouve uniquement des fiches de synthèse, la possibilité étant donnée aux agents de consulter le rapport complet *via* des demandes à émettre auprès des deux missions amiante, RATP Infra et SDG Immo. On s'est dit qu'il serait plus pertinent de mettre les rapports complets dans notre base amiante parce que les personnes n'ont pas toujours le réflexe de demander le rapport complet et que les fiches synthèse ne sont pas toujours très parlantes pour les agents.

On a eu un souci technique qui devrait être réglé rapidement. D'ici fin janvier, on imagine faire migrer notre base actuelle, avec une mise à disposition de l'ensemble des rapports pour avoir une pertinence plus fine en termes d'information.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur BOUZOURENE.

M. BOUZOURENE.- Je suis étonné. On avait émis un droit d'alerte sur la ligne 13 en 2024 sur les remontées d'information auprès de l'ensemble des départements et des prestataires suite à leur intervention, là où il y avait des sensibilisations sur les bases amiante. Sur la ligne 6, rebelote, perçage, base amiante, sur le quai à Kléber, personne n'est informé. On le découvre par la suite. Ligne 3, même situation, on le découvre par la suite. Vous le faites depuis 2024, mais on arrive à avoir les mêmes incidents et les mêmes conséquences aujourd'hui. Il peut y avoir des problèmes d'argent, de fonctionnement, on peut l'entendre, mais il y a une priorité sur la sensibilisation des prestataires.

Pourquoi les agents de MOP n'expliquent pas à un prestataire qui intervient sur un chantier qu'il y a de l'amiante, ni qu'il doit remonter l'information tout de suite en cas d'incident ? Si on ne fait pas cela *a minima*, cela va se reproduire. Il est anormal que sur le quai 3 de Gallieni, le carrelage amianté soit tombé, que les usagers et les salariés aient été exposés. Des personnes sont intervenues en combinaison, mais on ne leur a rien dit.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous dites qu'ils ont été exposés, ils l'ont été potentiellement. Cela ne veut pas dire que cela s'est bien passé mais...

M. BOUZOURENE.- Il n'y a rien, mais le carrelage était composé de base d'amiante et on le savait, cela figurait dans la base amiante. Les appareils de contrôle ont indiqué qu'il n'y avait pas d'exposition.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela ne retire rien à ce que vous dites sur le droit d'alerte.

M. BOUZOURENE.- Je rappelle que sur la ligne 13, la CSSCT MTS avait fermé la branche à l'époque.

On a déposé un droit d'alerte pour la 13, pour la 6, pour la 3. Que faut-il pour que les informations circulent et que tout le monde réagisse ? C'est notre question.

Si ce n'est pas fait, si les prestataires qui interviennent n'ont pas la base de données comme on l'avait demandé pour la 13... On avait dit que toutes les personnes qui intervenaient devaient l'avoir automatiquement. Cela n'a pas été fait, j'espère que ce le sera un jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela n'a pas été fait ?

M. BOUZOURENE.- Cela n'a pas été fait : 9 décembre, 13 janvier. L'information ne circule pas.

M. LE PRÉSIDENT.- Est-ce une faute sensibilisation des agents ? On vérifie ce qu'il s'est passé sur la 3. Le fond du sujet est aussi la raison pour laquelle les carreaux tombent, il y a un gros problème d'infiltration à cet endroit. Tant que l'on n'aura pas résolu ce problème, on sera à nouveau confronté à ce risque. Les deux sujets doivent être traités. Celui de l'infiltration n'a pas les mêmes conséquences sur la santé que celui de l'exposition à l'amiante.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis déçu par ce qui se passe. J'ai connu cette instance il y a bien longtemps, on y parlait de l'amiante avec sérieux, précaution et respect. Toute l'entreprise était fortement sensibilisée aux risques amiante, que ce soit à la Direction générale ou dans les unités opérationnelles. L'instance suivait cela avec beaucoup d'attention. On avait vécu l'historique amiante RATP comme étant pitoyable, on avait vécu des crises et un renouveau avec du sérieux. Il y avait une cellule amiante efficace d'ailleurs. On s'aperçoit que l'on a tout oublié. Cela me touche parce qu'on a travaillé longtemps dessus. On recommence à dire que l'on va sensibiliser en local sur ce que l'on doit faire ou pas. Pourquoi cela s'est-il éteint d'un seul coup ? Dans tous les réseaux, on sait qu'il y a un risque amiante dans le carrelage, les matériels. Tout le monde est potentiellement exposable. La cellule amiante a été dispatchée à une période. Je trouve que l'on a régressé. C'est énervant sur un sujet aussi sensible.

Vous nous proposez de l'évoquer en CSSCT, pourquoi pas. Au vu de tous les éléments qui remontent de MRF et MTS, il n'y a localement aucune prise de conscience sur la gravité de l'amiante. Les salariés n'y pensent pas, il n'y a pas de réflexe. Au-delà d'une procédure, cela doit devenir un réflexe, or les salariés l'ont perdu au fur et à mesure des années.

Sur la base amiante, c'est potentiellement amianté, or on laisse des carreaux traîner, sans alerte. Il y a un problème de prise de conscience ou au moins de connaissance. Le local doit être sollicité, imprégné de ces problématiques. Toutes les procédures doivent être déclinées au mieux en local. C'est une demande incontournable.

M. LE PRÉSIDENT.- On est parfaitement d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Les choses vont évoluer, je pense à l'IG et peut-être à un protocole qui date de 2011 pour lequel il y avait des demandes d'évolution. Les organisations syndicales s'étaient engagées fort courageusement à cette époque. Je pense qu'elles sont en capacité de trouver des solutions.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN.

M. TURBAN.- Je voulais rebondir. Il serait bien de sensibiliser les personnes d'astreinte. Il arrive des choses pendant les périodes de vacances scolaires, comme en 2024, il y avait eu un couac pendant la période des fêtes. Il faudrait donner la bonne méthode pour agir aux personnes d'astreinte.

Il faut faire attention, les analyses sont toujours réalisées après coup. Heureusement, elles sont négatives mais le jour où cela se produit, on ne le sait pas. Dire que personne n'a été exposé est toujours délicat car les résultats des analyses arrivent des jours plus tard.

Il serait bien qu'il y ait la médecine du travail. Il y a un sujet sur les fiches d'exposition. On entend parler d'une fiche d'exposition unique et de réticences de la médecine du travail sur certaines fiches d'exposition. Il serait bien d'avoir une discussion avec elle. Il arrive que les médecins du travail ne comprennent pas certaines fiches d'exposition.

M. LE PRÉSIDENT.- Les médecins ne comprennent pas certaines fiches d'exposition ?

M. TURBAN.- Oui. Certaines sont faites et sont à zéro. Les médecins se demandent ce qu'ils peuvent en faire. Cela permet malgré tout à l'agent de savoir qu'il a peut-être été exposé. Certains médecins du travail nous remontent ces difficultés. Il faut que l'on se mette autour de la table pour rassurer les agents, mais aussi pour avoir une vision plus factuelle de la médecine du travail sur le sujet.

Par ailleurs, est-il possible d'avoir une présentation de l'IG 520 C en CSE ? On sait qu'elle va évoluer. En amont, il serait bon d'avoir une présentation auprès des organisations syndicales représentatives parce que cette IG est structurante.

M. LE PRÉSIDENT.- On va voir ce point avec Mme PONZEVERA.

Monsieur JONATA.

M. JONATA.- Je me joins à la demande sur la présentation de l'IG qui est importante.

Sur le terrain, on constate que les découvertes d'amiante ou de chutes de carrelage sont faites par des agents qui ne savent pas de quoi ils parlent. Pour Gallieni, ce sont des agents de SEM qui ont fait des dépêches comme si de rien n'était. Ils se sont approchés des éléments tombés. On ne sait pas comment évaluer le risque. On n'évalue pas la dangerosité du risque dans l'évolution de nos connaissances. On doit définir au sein de l'entreprise, auprès de tous les agents, une tenue unique de conduite dès qu'il y a une prise en charge liée indirectement à l'amiante ou une visualisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.- Je ne suis pas un spécialiste de l'amiante. J'ai une vision très béotienne du sujet. D'une façon générale, on constate qu'en matière de culture de la sécurité, on oublie que le risque existe jusqu'au jour où l'accident grave se produit. On a connu le cas à la SNCF avec l'accident de Brétigny. S'agissant de l'Espagne on verra les conclusions mais on peut s'attendre à ce qu'il y ait un relâchement qui est naturel. Il est dû au temps. Le temps efface, fait oublier.

Par ailleurs, le renouvellement générationnel est un phénomène important. Autour de cette table, la majorité des personnes sont des anciens et connaissent des collègues qui ont été touchés. On accompagne ceux dont la maladie se déclenche 20 ou 30 ans plus tard, ils sont de notre génération. On a encore cette alerte. Dans des locaux d'avant 90, on ne va pas gratter une peinture parce qu'on sait qu'il y en a partout.

Il faut renouveler la culture du risque en permanence, y compris auprès du personnel dont on pense qu'il n'est pas directement concerné. Tout le monde doit avoir le réflexe sur l'amiante, sur le risque routier, sur la conduite d'un métro. Il ne faut pas relâcher cela parce que l'accident peut arriver un jour. Cela peut impacter un agent qui sera contaminé, mais cela peut être un accident voyageur qui aurait dû être évité, un accident entre un train, un RER, et des agents qui interviennent sur la voie. Il faut retrouver cette culture du risque dans les plans de formation.

On n'a jamais parlé des paratonnerres radioactifs. 300 000 paratonnerres radioactifs ont été installés dans les années 80. On ne les touche pas, sauf à l'occasion de travaux sur les toitures ou de démolitions. Il y en a beaucoup sur les églises. À l'époque, on pensait que le fait de mettre des pastilles de radium dedans augmentait l'attractivité électrique et attirait la foudre. Cela n'a jamais été prouvé. Je ne suis pas sûr qu'il n'y en ait pas dans certains de nos anciens bâtiments. Une cartographie existe, elle a été réalisée par rapport à des observations de personnes qui passent dans la rue. C'est un risque. À La Poste, un paratonnerre est tombé, a été mis dans un coin alors que les agents travaillaient à côté. La contamination radioactivée a été avérée.

Dans le cadre des biens de reprise et des transferts de RDS, transmet-on aussi un diagnostic amiante ? Des choses sont-elles faites ? La documentation est-elle transmise pour que la culture soit également transmise ?

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut que je voie cela avec Immo, je ne sais pas vous répondre. Je ne sais pas quelles sont les différentes pièces jointes au processus.

Voulez-vous rajouter un point de précision sur la discussion ?

M. CHALLIER.- Par rapport à la médecine du travail, dans le Copil amiante, la référente pour la médecine du travail est le Dr BARD.

Lors de la présentation du plan d'action à la CSSCT centrale, on a échangé avec le Dr JOUANNIQUE en disant qu'il serait intéressant d'aller plus loin sur la partie audit qui n'a pas pris en compte l'exposition accidentelle ou autre. Il serait intéressant d'échanger avec elle et le médecin référent pour savoir s'il n'y a pas d'autres actions à mettre en œuvre.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Je vous propose de faire une pause et de reprendre à 11 heures 10.

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

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du plan de lutte contre les agressions

Sophie LE POURHIET, directeur de cabinet – SDG/DIR

Nathalie PONZEVERA, responsable unité spécialisée – DRH/PST

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Mme PONZEVERA et M. CHALLIER sont restés avec nous. Mme LEPOURHIET, qui nous a rejoints, représente la direction SDG à l'intérieur de laquelle se trouve SUR, la direction juridique. Ce sont autant de directions qui contribuent au comité pilotage sur le risque agression. On pilote DRH et SDG. C'est la raison pour laquelle Mme LE POURHIET est avec nous.

Le dispositif de lutte contre les agressions a fait l'objet d'une présentation lors de la commission santé sécurité du 12 janvier dernier. M. DOMINÉ va nous rendre compte des travaux de la commission.

M. DOMINÉ.-

☒ **Rapport de la commission SSCT-C sur le plan de lutte contre les agressions**

Le dossier a été présenté par Mesdames Sophie le POURHIET et Nadia TILIKETE et nous les en remercions.

Les violences envers les agents (physiques et verbales) sont en hausse depuis la période post-Covid, retrouvant voire dépassant les niveaux d'avant 2020. En 2024, sur environ 22 600 agents exposés, près de 4000 agressions ont été recensées dont :

- *25 % d'atteintes physiques*
- *Et 75 % d'outrages, menaces ou violences verbales.*

Les agents les plus exposés sont :

- *Les Machinistes-receveurs ;*
- *Les Agents de contrôle RDS ;*
- *Les Agents de stations et gares ;*
- *Les Agents du GPSR.*

Les causes principales sont identifiées : contrôles de titres, état d'ébriété, différends de circulation, évictions, secours aux voyageurs.

L'objectif du plan est la mise en place une réponse globale, structurée et durable pour mieux connaître et suivre les violences, les prévenir, accompagner les agents victimes et renforcer la sanction des auteurs.

Le plan est structuré en 4 piliers :

Le premier "Mieux suivre, mieux qualifier" vise à disposer de données fiables pour mieux orienter l'action, par :

- *Le renforcement du pilotage (COPIL mensuel, implication du COMEX).*
- *L'amélioration des outils de suivi et d'analyse des agressions (DRH / SUR).*
- *La mise en place de tableaux de bord enrichis et baromètres trimestriels.*
- *La sensibilisation d'Île-de-France Mobilités et des tutelles.*

Le pilier 2 – Mieux prévenir, a pour but de réduire la probabilité et la gravité des agressions par,

- *L'audit et adaptation des équipements de sécurité (vitres, alarmes, caméras piétons).*
- *Le renforcement des dispositifs humains :*
 - . *plus d'opérations conjointes GPSR / contrôle,*
 - . *coopération accrue avec polices municipales et nationale.*

- *Le déploiement massif de formations (prévention des conflits, gestion du psycho traumatisme).*
- *La communication plus offensive (campagnes, sanctions pénales visibles).*
- *L'intégration des exigences de sécurité dans les contrats de mise en concurrence.*

Le troisième pilier "Mieux accompagner, mieux assister" doit permettre de mieux soutenir les agents victimes, sur les plans humain, médical et juridique.

Les actions suivantes seront menées :

- *Clarification des consignes et conduites à tenir pour les agents et les managers.*
- *Renforcement de la prise en charge post-agression :*
 - . *EMDR individuel et collectif,*
 - . *Ateliers ASA,*
 - . *dispositifs de soutien psychologique.*
- *Déploiement du réseau des "Bienveillantes".*
- *Meilleure visibilité de l'assistance juridique et pénale.*

Enfin, le dernier pilier "Mieux sanctionner" vise à renforcer l'effet dissuasif et la reconnaissance institutionnelle des violences subies par :

- *La systématisation du dépôt de plainte pour les faits graves.*
- *Le suivi renforcé des suites pénales avec les parquets.*
- *Le développement d'outils de contextualisation des dossiers (fiches contextes).*
- *La recherche d'évolutions législatives pour permettre à l'employeur de porter plainte au nom de l'agent (avec son accord).*

Pour conclure, ce plan marque une montée en puissance de la politique de lutte contre les violences faites aux agents. Reste à le mettre en œuvre concrètement et le faire vivre sur le terrain.

Aussi, la CSSCT-C demande un point d'information régulier de son suivi.

M. LE PRÉSIDENT.- *Merci Monsieur DOMINÉ.*

Monsieur STEC.

M. STEC.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

La CGT-RATP prend acte du document présenté aujourd'hui relatif au Plan d'action contre les violences externes faites aux agents.

Les chiffres communiqués par la Direction confirment malheureusement ce que les agents vivent quotidiennement : les violences explosent, s'installent dans la durée et constituent désormais un risque professionnel majeur.

Avec près de 4 000 agressions par an, dont plus de 1 000 atteintes physiques, et une présence d'armes dans une part significative des situations, il ne s'agit plus de faits isolés mais d'un phénomène structurel.

La CGT-RATP considère que la Direction ne peut plus traiter ce sujet comme un simple enjeu de suivi ou de communication.

Le Plan d'action présenté repose très largement sur des outils de pilotage, des tableaux de bord, des indicateurs et des dispositifs déjà existants. Mieux compter ne protège pas mieux.

La CGT-RATP dénonce une logique essentiellement déclarative qui ne répond pas à l'urgence vécue par les agents sur le terrain.

En matière de prévention, la CGT-RATP constate des réponses partielles, inégales et parfois abandonnées pour des raisons budgétaires ou organisationnelles. La prévention ne peut pas consister à demander aux agents de mieux gérer des situations de plus en plus violentes, dans un contexte de sous-effectifs, de pressions managériales et de dégradation des conditions de travail.

Concernant la prise en charge des agents agressé.e.s, la CGT-RATP rappelle que l'accompagnement ne peut dépendre ni du manager local ni de pratiques variables selon les unités. La prise en charge doit être automatique, systématique et immédiate, tant sur le plan médical, psychologique que juridique.

La CGT-RATP déplore également l'absence de mesures réellement dissuasives. Tant que les agressions ne feront pas l'objet de suites pénales systématiques et visibles, le sentiment d'impunité persistera.

Enfin, la CGT-RATP regrette que ce Plan fasse l'impasse sur les causes profondes des violences, au premier rang desquelles figure la déshumanisation croissante du réseau RATP, entraînant une perte de lien avec les usagers. Cette orientation est d'ailleurs accélérée par la Direction, notamment à travers le projet LIVA, actuellement en expérimentation sur la ligne B du RER.

À cela s'ajoutent la dégradation des conditions de travail, les sous-effectifs chroniques, la pression accrue sur la production, la fraude, les nouvelles organisations du travail, ainsi que les effets de la mise en concurrence... autant de facteurs qui alimentent durablement les tensions et les violences subies par les agents.

Pour la CGT-RATP, la sécurité des agents ne peut être sacrifiée sur l'autel de la performance économique.

La violence subie par les agents n'est pas une fatalité, elle est le résultat de choix politiques et managériaux.

La CGT-RATP exige des mesures immédiates, concrètes et pérennes, à la hauteur de la gravité de la situation, et continuera à porter la voix des agents pour refuser que la violence devienne une norme du Service public.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BRILLAUD.

M. BRILLAUD.-

FO prend acte de la présentation du plan d'action contre les violences externes faites aux agents de la RATP.

Les chiffres confirment une dégradation nette de la situation.

En 2024, 3 916 agressions ont visé les agents les plus exposés, dont 1 108 atteintes physiques et 2 808 outrages ou menaces. Les atteintes physiques progressent de 5 % sur l'année, tandis que les outrages et menaces augmentent de 12 % par rapport à 2023.

La dynamique s'aggrave encore. Les atteintes physiques enregistrent une hausse de 46 % par rapport au 3^{ème} trimestre 2024. En 2025, la moyenne mensuelle atteint 109 faits, contre 93 en 2024 et 86 en 2023.

Les agents en première ligne sont les plus touchés : +51 % pour le GPSR, +69 % pour les agents de contrôle RDS et +18 % pour les machinistes. Ces données traduisent une exposition croissante des personnels en contact direct avec le public et investis d'une autorité opérationnelle.

FO reconnaît positivement plusieurs avancées. La structuration du plan autour de quatre piliers apporte une lisibilité globale. Le renforcement du pilotage avec un COPIL mensuel,

l'implication du COMEX et l'enrichissement du tableau de bord agressions constituent un progrès en matière de suivi. FO RATP salue également la systématisation du dépôt de plainte pour les faits graves, l'augmentation des réponses pénales en 2024 (+44 % d'affaires jugées) et le recours accru aux comparutions immédiates.

FO RATP note aussi favorablement le développement des dispositifs d'accompagnement des agents agressés : EMDR, ateliers ASA, assistance juridique renforcée et diffusion progressive de standards de prise en charge post-agression. Ces mesures vont dans le sens d'une meilleure reconnaissance des impacts psycho traumatiques.

Pour autant, FO RATP exprime de fortes réserves. Malgré l'ampleur du plan, les violences continuent d'augmenter, notamment pour les catégories les plus exposées comme le GPSR et les agents du contrôle RDS, où les niveaux dépassent ceux d'avant-COVID. Le plan agit surtout sur le suivi et l'accompagnement, mais ses effets préventifs restent limités à ce stade.

FO RATP déplore l'abandon de certains leviers opérationnels, notamment la baisse d'effectifs programmée du GPSR et le choix d'IDFM de privilégier les entreprises de sécurité privée sans prérogatives sur le réseau BUS, alors même que ces lignes concentrent une part importante des agressions. Chaque année, près de 12 milliards d'euros sont consacrés aux transports publics en Île-de-France et environ 300 millions d'euros vont à la sécurité, soit 2,5 % du budget total.

La part dédiée à la sûreté RATP (GPSR) représente 0,13 %.

Au regard du niveau d'agressions, ce ratio pose question, de plus de nombreuses actions structurantes sont renvoyées à 2026, sans garanties sur les moyens humains et financiers réellement mobilisés.

FO alerte enfin sur le décalage persistant entre la baisse globale des atteintes aux voyageurs et la hausse des violences subies par les agents. Cette dissociation montre que la protection des agents doit devenir une priorité spécifique, et non un effet indirect des politiques de sûreté voyageurs.

FO demande des engagements concrets et mesurables : renforts humains pérennes sur les secteurs les plus exposés, accélération des mesures de prévention opérationnelle, et suivi en CSSCT des résultats réels du plan. FO restera vigilante et mobilisée tant que la sécurité et la santé des agents ne seront pas garanties.

Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BRILLAUD.

Monsieur LARDIDI ?

M. LARDIDI.-

Une présentation du plan d'action contre les violences externes faites aux agents qui arrive à un moment où nous faisons le constat de l'augmentation de la gravité des actes de violences et d'un façonnage de la cartographie des agressions sur le périmètre RATP.

Il y a quelques jours, on entendait que nous n'étions en sécurité nulle part et que, dans ce nouveau monde, nous marchions sur la tête. Une vérité qui fait froid dans le dos quand on sait que l'année 2025 se conclut avec des faits d'une gravité sans limite : agression au couteau à Nation, à Nanterre, présence d'arme à feu, etc. et puis 2026 qui recommence avec son lot de violence tous périmètres confondus.

Les chiffres confirment une réalité alarmante et persistante : 3 916 agressions en 2024, dont 1 108 atteintes physiques, avec une reprise nette de la hausse depuis 2024 et un retour à des niveaux comparables, voire supérieurs, à l'avant-Covid.

L'UNSA Mobilité Groupe RATP souligne que 25 % des agressions sont physiques et que 75 % relèvent d'outrages et de menaces, traduisant une dégradation continue du climat de travail pour les agents exposés au public.

Les catégories les plus touchées, machinistes receveurs, agents des gares, agents mobiles, agents de contrôle et GPSR, sont au cœur du service public de transport et subissent ces violences dans l'exercice normal de leurs missions. Cette situation est inacceptable et a assez duré.

L'UNSA Mobilité alerte particulièrement sur la hausse des atteintes physiques sur les réseaux de surface, sur la présence d'arme dans une part significative des agressions, et sur le fait que les causes sont clairement identifiées depuis plusieurs années, notamment les contrôles de titres et les situations de tension liées à l'exploitation. Les violences sexistes et sexuelles ne sont pas mieux puisqu'elles augmentent de façon dangereuse faisant craindre une fragilisation du comportement à servir.

Cette cartographie fait ressortir un certain nombre d'éléments nécessaires à la déconstruction du présentisme, puisque près de 50% de l'absentéisme est en lien avec ces agressions.

Il est certain qu'on ne vient pas au travail pour se faire agresser, que les difficultés de couverture des périmètres d'activité se font ressentir dès lors que l'absence est caractérisée. Ainsi, les agressions regroupent des vecteurs de coûts négatifs pour l'entreprise, mais pas seulement, puisque le sentiment d'insécurité se développe au point même de créer un risque psychosocial d'ambiance et une nécessité d'intégrer, dans le document unique de l'entreprise, cette nouvelle vision du service public incluant la peur, et pas seulement au ventre.

Par ailleurs, si nous pouvons faire le constat de l'intensification de la réponse pénale en 2024, avec une augmentation des affaires jugées et des comparutions immédiates, il est important de rappeler aussi que la réponse judiciaire reste très en deçà du nombre réel d'agressions subies par les agents.

Concernant le plan d'action en quatre piliers, l'UNSA Mobilité Groupe RATP constate des avancées organisationnelles, des actions de prévention et de formation engagées, ainsi qu'un renforcement de l'accompagnement des agents agressés. Toutefois, de nombreuses mesures restent en cours, expérimentales ou projetées, alors que l'urgence est immédiate. La prévention primaire en fait état, puisqu'elle n'est pas effectuée prioritairement, et les centres de formations devraient en prendre possession en capitalisant sur la connaissance et les précautions d'usage.

Une nouvelle attitude de servir doit être dessinée à l'heure où le donneur d'ordre veut tout prendre en compte et en charge, se faisant passer pour le maître des lieux. L'entreprise ne pourra pas seule résorber cette situation qui n'est pas que RATPISTE mais bien sociétale, et doit être, elle-même, accompagnée par les pouvoirs publics, ainsi qu'IDFM et les directions de départements. Le silence de l'entreprise dans certains secteurs devant ces agressions répétées a créé le doute et l'incertitude. Mais, monsieur le président, il ne faut surtout pas s'étonner quand certaines violences ont leurs réponses. Nous ne pouvons accepter cela, mais la répétition sans actions et sans accompagnement mérite aussi la compréhension des réactions. Dès lors, il devient important pour l'entreprise de mettre en place une communication claire, visible, entendable de tous et solidaire aux équipes, et non des parchemins nuls et abstraits qui façonnent encore plus la peur pour les collègues et qui restent sans effet chez ceux d'en face.

L'UNSA Mobilité réaffirme que la sécurité des agents doit être une priorité absolue, et demande :

- *Des mesures concrètes et immédiates sur les secteurs et horaires les plus exposés ;*
- *Un renforcement visible et pérenne de la présence humaine de sécurité ;*
- *Une application systématique et effective des dépôts de plainte, avec un suivi réel des suites pénales ;*

- *Une protection renforcée des agents victimes, incluant l'accompagnement psychologique, médical et juridique sans condition ;*
- *Un suivi transparent des indicateurs, des actions et de leurs résultats.*

L'UNSA Mobilité Groupe RATP restera pleinement mobilisée pour que ce plan d'action ne soit pas un simple affichage, mais qu'il se traduise par une baisse réelle et durable des violences, et par une amélioration tangible des conditions de travail et de la sécurité des agents.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vais partager quelques éléments.

Un point de méthode en réponse aux uns et autres, il ne faut pas vous attendre que l'efficacité du plan d'action soit mesurée par la baisse du nombre d'agressions. L'entreprise à elle seule ne peut pas exercer une influence sur cet indicateur. Je ne me laisserai pas enfermer, comme en 2012, dans un indicateur impossible à tenir. On a vraiment une obligation de moyens que l'on se donne, néanmoins avec beaucoup d'énergie. Le document présenté en commission n'a pas été établi à la va-vite fin 2025. Vous avez pu constater que c'est le résultat de la mobilisation de l'entreprise depuis de nombreux mois parce que les comités de pilotage se réunissent depuis plusieurs mois.

Vous l'avez tous signalé, on est aussi face à un phénomène de société. Je ne dis pas que ce n'est que le problème de la société et que l'on n'a rien à y faire, mais tous les services publics, la fonction publique hospitalière, les services des urgences, vivent la même situation. Quand vous voulez prendre rendez-vous avec les médecins-conseils de la Sécurité Sociale, il faut prendre rendez-vous, on passe par des sas, il y a des vidéophones. Plus personne n'accède directement aux services publics qui ont un impact direct sur notre vie quotidienne. Je ne parle pas des pompiers, de la police. On est tous confrontés à cela.

Au-delà des services publics, l'ensemble du monde des transports urbains voire des transports publics est confronté à cela. Cela a conduit l'Union des transports publics et ferroviaires (UTPF) à prendre des initiatives et à lancer une campagne nationale dans la continuité de celle que nous avons menée il y a 9 ou 10 mois, dans laquelle on interpellait les voyageurs en disant que l'on n'était pas là pour leur servir de *punching-ball*. La branche a pris le relais afin d'installer un message consistant à dire que c'est inacceptable. Son efficacité est limitée, mais on fait en sorte d'installer ce message.

Sur la prévention, vous avez raison de constater que le nombre d'agressions relatives à l'activité de contrôle sur le réseau de surface -je devrais dire sur le bus- a augmenté. Je vous invite à observer que dans le même temps, sur le même réseau de surface, l'activité de contrôle a fait l'objet d'une baisse significative du nombre d'agressions sur le tram. Il est très intéressant d'essayer de comprendre pourquoi. Je ne veux pas faire une analyse trop rapide. Je pense que l'on a tous intérêt à réfléchir à la façon dont on missionne les équipes : quels sont leurs objectifs, comment leur demande-t-on d'intervenir ? Cela vaut pour SUR également, on a eu cette discussion il y a plusieurs années. La façon de commander la mission de contrôle a peut-être un impact sur la façon dont les équipes interviennent. On est en train de faire réfléchir les différents métiers autour de cette situation.

Vous avez aussi mentionné le fait qu'il faut renforcer l'effort de formation, un peu en lien avec ce que je viens de dire sur la façon de missionner. En disant cela, je ne veux pas que l'on renvoie la responsabilité de l'agression à celui qui n'aurait pas suivi la formation. Ce n'est pas parce qu'on va suivre une formation que l'on va empêcher les fous furieux de nous agresser.

Sur la prise en charge automatique, les dispositifs EMDR ne sont pas adaptés à tout le monde. Je ne sais pas si c'est à cela que vous faites allusion. Ce n'est pas nous qui le disons mais les spécialistes, les experts de ces dispositifs de réparation. Non, tous les dispositifs ne sont pas adaptés à tout le monde. C'est l'intérêt d'avoir un panel le plus complet possible entre les ateliers ASA, l'EMDR

individuel et l'EMDR de groupe. L'IAPR est toujours disponible pour tout le monde. On a d'ailleurs consommé le marché plus vite que prévu, ce qui illustre que le dispositif est très largement utilisé.

L'efficacité du plan d'action vient du fait qu'il a quatre piliers et qu'il est plurifactoriel. Je ne crois pas en une solution qui réduira l'exposition au risque. C'est un travail collectif, pluridisciplinaire, qui dépasse l'entreprise comme l'a montré la table ronde dont parlait tout à l'heure M. BOUZOURENE. La Région prend sa part, de même que la Préfecture de police, ce que doivent faire les polices municipales. CAP et RDS travaillent bien avec les polices municipales. La RATP prend aussi sa part. Il était important de faire ce point à date pour que vous sachiez ce qui se passe.

Je prends le point de M. LARDIDI, il faut peut-être améliorer notre communication sur tout ce qui se fait pour que tout le monde sente que l'on s'occupe du sujet.

Monsieur JONATA.

M. JONATA.- Je vais revenir sur le dernier élément, la communication. J'ai été impressionné. En décembre on a longuement discuté sur cette partie qui semblait intéresser tout le monde. On a rassuré le collectif, agents ou voyageurs, et montré l'intérêt que l'entreprise et les différentes fonctions publiques portent aux agressions et aux violences.

Peut-être est-on timide, peut-être n'a-t-on pas "envie d'y aller", mais je vois une publicité dans le métro qui dit : une longue journée ne justifiera jamais la violence envers nos agents. Qui regarde cela ? C'est en vert, ce n'est pas attractif, c'est timide. Est-ce une volonté commerciale de ne pas dire aux voyageurs ce qu'ils risquent s'ils agressent les agents ? Je ne sais pas si c'est une volonté commerciale ou politique.

M. LE PRÉSIDENT.- Les risques pris au regard du Code pénal sont précisés en dessous du message que vous venez de lire.

M. JONATA.- C'est trop petit, personne ne le voit.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense qu'on le voit bien sur une affiche dans le métro ou au cul du bus. Je l'ai lu sur les affiches.

M. JONATA.- Quand je vais à La Poste, la première chose que je vois est ce que j'encoure si je m'attaque à un agent de La Poste. Tout le monde voit cela. Vous parliez tout à l'heure des infirmiers, on voit aussi le panneau en arrivant dans les hôpitaux.

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut peut-être aller vers cela.

M. JONATA.- Sur le réseau tram, il y a une chute des agressions. Sur RSF, avec le contrôle métro et RER, il y a une baisse. En revanche, partout ailleurs, violences sexuelles, agressions des agents en station, sont en augmentation. Les personnes ne se sentent pas concernées par le risque. Elles agissent en toute impunité, elles ont le droit de faire tout ce qu'elles veulent ; on le constate lors des contrôles. Le message transmis par les directions aux équipes de contrôle est : faites attention au discernement, il ne faut pas faire ceci ou cela. On laisse donc de la marge à ces personnes pour qu'elles puissent agir en toute impunité.

Par ailleurs, il y a la libération de nos espaces. Les collègues de la CGT ont beaucoup parlé du (*inaudible*). On va peser là-dessus également. Quand un SDF reste 15 jours dans le métro, on se dit qu'après cela il est perdu, qu'il a peur de remonter à la surface. Pour les agressions et la violence, c'est pareil. Quand on descend sur les quais, on s'aperçoit que toutes les personnes qui se retrouvent à l'intérieur du réseau et dorment dans les espaces sont armées. C'est leur élément de protection, il n'est pas forcément destiné à se battre contre les agents. Cela étant, je ne sais pas comment ils réagiront vis-à-vis des agents quand ils auront pris leur drogue.

C'est devenu une coutume pour les agents de se faire insulter ou menacer sans que rien d'autre ne se passe. On nous demande de remonter ces faits à SUR, mais rien ne se passe. Cela commence à nous casser les pieds. Le problème vient du fait que l'on s'est installé dans cet univers du "tout va", mais chaque individu a ses limites. Personnellement, à un moment donné, je vais répondre.

L'entreprise ne sait pas faire et elle utilise parfois ces faits pour sanctionner les agents, c'est là que le malaise s'installe. On ne peut pas passer son temps à dire aux agents que ce n'est pas leur faute, que ce n'est pas eux que l'on insulte mais la RATP, et leur dire qu'ils ont tort quand ils répondent "stop" au bout de 20 ans. On a peur de cela parce que le monde a changé parce que les individus sont devenus plus violents. Pour autant, au vu du contexte sociétal, on n'est pas hors sol.

L'entreprise pourra-t-elle réellement s'afficher comme beaucoup d'administrations avec de vrais éléments de communication en disant "stop" ? Pourra-t-on un jour exiger que ces individus arrêtent de s'installer chez nous et de se comporter n'importe comment ? Un PSIE dort à l'entrée d'un bureau de vente depuis deux ou trois ans sans que personne ne dise rien. Si on le bouscule, attention...

J'attends une communication de l'entreprise. Allez-vous dire clairement les choses pour que les agents aient le sentiment d'être protégés ou accompagnés par leur direction ?

M. LE PRÉSIDENT.- Sur la question de savoir quel message mettre en avant -est-ce inamissible ou la sanction-, on en parle des heures au carré entre communicants et opérationnels. Il est intéressant d'avoir votre point de vue mais c'est largement discuté.

M. JONATA.- De façon générale, quel que soit le département dans lequel on est passé, c'est une rigolade. Le message est que l'on se fout des agents.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est plus nuancé parce que l'on n'entend pas que cela, mais j'entends le point.

Mme PONZEVERA.- Il a été précisé dans le plan d'action qu'une campagne de communication serait relancée. On a convenu ensemble que les messages passés l'an dernier n'étaient pas assez impactants. Les sanctions seront affichées de manière plus lisible, cela fait partie des sujets que l'on discute. Quand on aura avancé sur cette campagne de communication et finalisé les messages, on vous associera pour ne pas recommencer les erreurs commises antérieurement.

M. JONATA.- Je rappelle que ce sont nos espaces RATP. Il est hors de question qu'on les lâche pour qui que ce soit. On installe l'insécurité dans nos espaces parce qu'il n'y a personne, c'est une réalité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BOUZOURENE.

M. BOUZOURENE.- Je suis content d'entendre que le début de votre analyse est identique à la nôtre. Vous reconnaissez que le sous-investissement dans les services publics crée une tension et un malaise dans l'ensemble des services publics, les hôpitaux...

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne l'ai pas dit comme cela.

M. BOUZOURENE.- Je l'ai compris comme cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Sachant que vous avez cette habitude, je suis attentif.

M. BOUZOURENE.- C'est en tout cas mon ressenti.

Plus sérieusement, on peut faire des campagnes de sensibilisation, coller des affiches, c'est bien, cela interpelle le voyageur lambda qui est agacé parce qu'il a raté son train ou qu'il attend un peu trop pour avoir son passe Navigo. En général, ce ne sont pas les personnes les plus dangereuses. Les plus dangereuses se fichent des affiches. Malheureusement, les espaces ne sont plus les nôtres, ils sont à ceux qui les occupent et qui font ce qu'ils veulent. Malheureusement, il faut user de je ne sais pas de combien de trucs pour les en sortir. S'ils ont un passe Navigo, on ne peut pas le faire, ils ont le droit de rester alors qu'ils n'ont rien à y faire et squattent toute la journée.

À un moment, l'entreprise a supprimé des services. Il y avait des CSA et des équipes qui circulaient sur le réseau. Il faut peut-être revenir à des méthodes plus dures car certains ne comprennent que celles-là. À l'époque, il y avait des pickpockets sur la ligne 1. Ils se sauvaient quand on leur faisait un peu peur, ils n'ont plus peur aujourd'hui. Si les voyageurs ont le malheur de réagir, ils se font agresser. Faut-il laisser ces individus dans nos espaces ?

Il n'y a pas de solution aujourd'hui, à part celle de mettre des agents sur le terrain.

Lors de la table ronde, on avait l'impression que c'était un ping-pong entre IDFM, la Préfecture, la mairie de Paris. On a vu des résultats lors des Jeux olympiques, qui sont le point de repère. On est arrivé à garantir la sécurité dans les transports parce que les télévisions du monde entier étaient présentes. Une fois qu'elles sont parties, ce n'était plus grave pour les Franciliens, et cela du jour au lendemain. On a lâché les espaces, ce n'était pas grave. Aujourd'hui, dès que les agents du GPSR interviennent, tout le monde les filme. Ils n'osent plus y aller. Il faut des vraies solutions, des décisions politiques. Ce n'est pas l'entreprise qui résoudra le problème. Soit on récupère nos espaces, soit ce sera de plus en plus compliqué.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD.

M. BRILLAUD.- Je reviens sur votre analyse qui explique pour quelles raisons il y a moins d'agressions sur les tramways. Les missions de contrôle sont dorénavant réalisées avec la police municipale, le GPSR ou la police, ce sont des missions conjointes. Cela a fait baisser le nombre d'agressions. Depuis la convention avec IDFM, l'effectif du GPSR se réduit. On était 1 000 et on est désormais 940, la cible étant 920. Les effectifs diminuent, mais la production augmente. Elle a doublé avec un effectif réduit. Cela crée des tensions et plus d'accidents du travail. Quand on va au contact, il y a plus d'agressions.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est pour SUR.

M. BRILLAUD.- Oui. Le nombre d'agressions en général augmente dans tous les pays en Europe, sauf à Londres où les chiffres ont diminué. On pourrait réfléchir aux raisons. À Paris, il y a des camps de migrants au-dessus des stations de métro, les migrants descendent. Une station de métro n'est pas fermée, tout le monde circule. Il y a des problèmes à Nation, il faut regarder l'extérieur avant l'intérieur pour comprendre le nombre des agressions dans la station.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LARDIDI.

M. LARDIDI.- Je reviens sur la campagne de communication. Y aura-t-il des experts de la sécurité ?

Mme PONZEVERA.- Elle sera établie avec les responsables de prévention des entités.

M. LARDIDI.- La BU SUR sera-t-elle associée ?

Mme PONZEVERA.- Oui.

M. LARDIDI.- J'ai regardé les résultats du troisième trimestre, il est indiqué que l'activité contraventionnelle progresse de plus 16 % avec 44 585 PV dressés par le GPSR sur la période, soit 485 par jour. Il y est dit que la fraude comportementale représente 44 % de l'activité du trimestre. La moitié des PV est de l'activité contraventionnelle. Avez-vous cet élément pour la campagne de communication ?

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous le traduisiez en message à porter dans la communication, que diriez-vous ?

M. LARDIDI.- Il y a des personnes qui paient et se comportent mal. Je ne mets pas la population SDF dedans, ce ne sont pas les mêmes contacts, d'autant que ce sont des personnes vulnérables protégées par la loi. Ce qui m'inquiète le plus, c'est la population de ceux qui paient et qui sont abonnés. Si on arrive à dresser 22 000 PV alors que les personnes ont potentiellement payé, je suis inquiet. Il faudrait leur demander pourquoi elles se rebellent. Notre approche n'est-elle pas bonne ? Estimez-vous que le métro n'est pas sécurisé ? Il faut chercher les griefs. Le GPSR ne peut pas donner une réponse puisque la justice surveille, que c'est filmé. Quand on se "prend la tête" avec une personne qui n'a pas payé et qui hurle, on prend du recul. Quand vous rentrez chez vous, vous apprenez que vous êtes sur les réseaux sociaux. Vous avez du mal à faire votre travail.

Je souhaite que la campagne de communication soit établie avec des experts de la sécurité, de la sûreté, que la CSSCT centrale soit incluse.

M. LE PRÉSIDENT.- Les associations de voyageurs ou d'autres qui sont capables de nous faire un retour sur le sentiment des voyageurs peut être intéressant.

M. LARDIDI.- Apparemment, ils nous en veulent. On doit savoir pourquoi. Le jour où on communiquera, ce sera reconnu par tout le monde. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un sujet sur lequel on aura malheureusement l'occasion de revenir parce que je ne suis pas sûr que l'on va l'éteindre rapidement. En revanche, on fera un point d'avancement régulier sur le plan d'action. Maintenant que vous connaissez les différents piliers, si vous voulez l'alimenter... Il y a eu une proposition concrète de M. LARDIDI. On est preneur de toutes les bonnes idées.

M. BOUZOURENE.- Revenir au CSA n'est pas une bonne idée ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne l'ai pas connu. Je ne sais pas si la multiplication des effectifs modifiera le comportement sociétal des personnes que vous avez décrites. Tout le monde dit que le rapport agressif que chacun a avec la société augmente. Je ne suis pas sûr que multiplier les situations d'éviction réglera le problème au fond. Cela le réglera temporairement. Sur les pickpockets, j'entends. C'est un des éléments parmi d'autres.

M. BOUZOURENE.- Lors des interventions, on envoie parfois des agents de station face à des PSIE. Or, parfois ce sont des dames qui mesurent 1,60 mètre et pèsent 40 kg, ce n'est pas avec cela que vous allez faire peur.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai entendu la critique selon laquelle c'est un plan d'action qui repose beaucoup sur de la data, mais cela permet quand même de comprendre les choses. Il n'y a pas un plan d'action mais plusieurs situations correspondant à différentes catégories de problèmes. Il faut être capable de bien spécifier chacun des problèmes pour y apporter la réponse particulière. Pour les PSIE il faut une approche, pour les drogués...

M. KERLEU.- À la maintenance, les mainteneurs ont parfois ressenti que JUR était en soutien des agents. Des poursuites sont parfois engagées. Dans ces cas, le soutien juridique de JUR est bien ressenti par les agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ce retour. C'est l'un des axes du plan d'action. Dans certains cas d'agressions, surtout quand elles se répètent sur le même territoire, certains agents ne veulent plus déposer plainte en leur nom. Or, c'est la seule façon de déposer plainte pour l'instant. Ils ont peur des représailles...

M. LAMASSE.- La nouvelle loi Tabarot permet à l'entreprise de se substituer. Le décret n'est pas sorti.

Mme LEPOURHIET.- Cela a été voté par le Parlement mais a été sanctionné par le Conseil constitutionnel après l'adoption de la loi en mai dernier. Ce n'est donc pas inscrit dans la loi.

M. LE PRÉSIDENT.- La loi ne permet toujours pas à une autorité administrative de se substituer à un agent avec son accord et à sa place. C'est une proposition que l'on a poussée mais qui n'a pas encore abouti. Il faut trouver le moyen de la rédiger autrement ou... On va y revenir. On est conscient de la force du soutien que cela représente.

Les forces de police mobilisent leurs effectifs là où les plaintes sont déposées. Il est donc important d'encourager tout le monde à faire des mains courantes, à déposer des plaintes. Quand un préfet de police ou un commissaire doit décider d'affecter des ressources, il le fait où la criminologie est déclarée.

M. LARDIDI.- Il faut aussi soutenir votre encadrement. Il y a parfois des gains de productivité ou autres qui font que l'on ne prend pas en considération les plaintes. En réalité, un grand nombre d'agressions ne fait pas l'objet d'un dépôt de plainte alors que ce dernier doit être systématique, quitte à nous renvoyer au visage le fait que l'on est en insécurité.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai jamais entendu parler à la RATP de velléités de sous-déclarer pour minimiser. Il peut y avoir d'autres mauvaises raisons. À aucun moment on considère que l'on a intérêt à minimiser. On cherche plutôt à produire des chiffres qui alerteront toutes les parties prenantes parce qu'on sait que l'on n'y arrivera pas tout seul.

M. LARDIDI.- Pour moi, toute agression avec ou sans tiers identifié doit faire l'objet d'une main courante ou d'une plainte. Sinon, ceux qui font les lois diront que tout va bien.

M. LE PRÉSIDENT.- Certains commissariats ne recevant pas les mains courantes et les plaintes, il est important de les déclarer en interne parce que les chiffres de la RATP ont autant de valeur que ceux du commissariat. Quand les équipes de la RATP vont voir des députés ou des administrations, les chiffres de la RATP ont de la valeur. Il ne faut pas sous-déclarer.

Monsieur LAMASSE.

M. LAMASSE.- La plainte de l'entreprise doit être systématique. On peut comprendre qu'il soit compliqué de se substituer à l'agent. Quand la CGT soulève le fait qu'une agression peut amputer les primes des agents, on comprend que cela puisse soulever des réticences, surtout quand on leur dit qu'ils n'étaient pas là.

Il faut faire attention parce que certains nous encouragent à porter plainte et utilisent cette information pour dire que le réseau est dangereux. C'est un jeu d'équilibre compliqué. Quand on les déclare, c'est très bien d'avoir les chiffres, mais les mêmes personnes disent que le réseau est dangereux. Dans ce monde concurrentiel qui ne fait pas de cadeau, certains disent qu'ils n'ont pas beaucoup de plaintes mais ils ne font pas les déclarations. Cette hypocrisie est inacceptable.

M. LE PRÉSIDENT.- Nos chiffres internes nous permettent d'avoir au moins un endroit où on connaît la vérité. On peut choisir ensuite de les publier ou non.

M. LAMASSE.- Il faut être vigilant parce que dans d'autres instances, on mentionnait que les chiffres étaient confidentiels et on les retrouvait sur BFM et CNEWS.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de faire la pause déjeuner. Peut-on reprendre à 13 heures 30 ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

La séance, suspendue à 12 heures 05, est reprise à 13 heures 30.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation de l'accord relatif à l'accompagnement des salariés non-transférés et dont l'activité est impactée par le transfert d'exploitation du réseau de bus

Marie COSSON, responsable unité spécialisée – DRH/DCC

Anne LE DORTZ, responsable emploi et développement compétences – DRH/DCC

Vincent FAYE, responsable emploi et développement compétences – DHR/DCC

Alexandre GUYOT, HR Business Partner – RDS/DRH

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre le cours de la séance et de donner la parole à Mme COSSON.

Mme COSSON.- Bonjour. La délégation est au grand complet pour vous parler de l'accord Passerelles que l'on a eu l'occasion de discuter et de négocier avec l'ensemble des organisations syndicales dans un contexte de dialogue social riche et constructif. Nous nous en félicitons et sommes ravis de pouvoir le poursuivre. Le contexte est de discuter de l'application du décret de juin 2024 qui identifie la liste des fonctions dites "non transférables" dans le cadre de la mise en concurrence de l'activité bus.

650 salariés sont concernés à la date de la pluri syndicale de fin juin. Est décrit dans cet accord le dispositif spécifique à ce projet pour accompagner l'ensemble de ces salariés et leur proposer des perspectives professionnelles durables. Comme convenu dans l'accord GEPP de l'EPIC du 13 mai 2024, cet accord vient en complément de ce qui est déjà dans l'accord GEPP, en application de la partie 4 de ce même accord qui traite de l'accompagnement des grands projets de changement.

On a eu une première pluri syndicale le 24 juin 2025, deux cycles d'audiences bilatérales transverses en septembre et novembre, des audiences bilatérales qui se sont tenues plus localement au niveau de RDS tout au long de la discussion, et une pluri syndicale le 9 décembre, qui a abouti à une conclusion positive et à un accord signé à l'unanimité des organisations syndicales le 9 janvier 2026.

L'objectif d'aujourd'hui est de partager de manière synthétique le contenu de l'accord -ce que Mme LE DORTZ va faire dans quelques secondes- ainsi que l'organisation des commissions de suivi, et de pouvoir répondre à vos questions. Depuis la fin de la phase de négociation et la signature, nous avons commencé les travaux de mise en œuvre de ce dispositif convenu dans l'accord. Nous pourrions aussi vous communiquer quelques éléments d'information.

Mme LE DORTZ.- Je vais résumer les principaux points de l'accord.

La durée de l'accord commence à sa date de signature, le 9 janvier dernier, et se termine le 31 décembre 2027. Certaines populations poursuivront une petite activité après le 1^{er} novembre 2026, comme vous le savez.

Le périmètre : tous les salariés concernés qui ont eu droit à une information et à des mesures d'accompagnement qui sont dédiées à ceux qui ont besoin d'être accompagnés. Ce n'est pas le cas pour tous, notamment pour ceux qui sont déjà mis à disposition, ceux qui l'ont été au sein de RATP expertise, certains qui ont choisi une mobilité volontaire entre l'année précédente et maintenant. Pour ceux-ci, on n'aura pas besoin d'aller plus loin dans l'accompagnement.

L'accompagnement en question repose sur les bases déjà discutées et négociées de l'accord GEPP dans sa partie 4, notamment sur la communication, les entretiens de pré-orientation, l'information collective de départ, les mesures financières. On renforce ces engagements par un accompagnement ou des moyens supplémentaires, notamment un partenariat avec un cabinet de consultants spécialisés. Nos RH et nos managers savent gérer les mobilités et les redéploiements. Pour autant, sur un volume de cet ordre et dans les délais imposés, on a besoin de se faire accompagner d'un cabinet spécialisé. Au-delà du renfort que cela représente, c'est aussi un accompagnement beaucoup plus précis sur certains aspects. On peut notamment prévoir d'aller jusqu'au bilan professionnel, donc d'aller plus loin dans la recherche des compétences et dans la construction du projet professionnel du salarié.

On profite de travailler avec ce cabinet pour qu'il aille plus loin sur l'accompagnement de certains salariés. S'ils le souhaitent ou si ce grand changement les motive à essayer quelque chose en dehors de la RATP, le cabinet pourra veiller à ce que cela ait lieu de façon sécurisée. Il n'y a pas d'incitation financière ni de dispositif supplémentaire, loin de là. On a ce qui existe déjà, à savoir les mobilités sécurisées, les congés sabbatiques. Le cabinet va les aider à bien préparer cela et va leur permettre de s'assurer de leur choix, qui de toute façon sera sécurisé de sorte que si cela ne se passe pas bien, ils pourront revenir au sein de l'EPIC.

On a choisi le cabinet Sémaphores à l'issue d'un processus d'achat auprès de quatre grands cabinets du même ordre. On est content de travailler avec lui, cela se passe bien. Ce cabinet partage les mêmes valeurs que les nôtres. On est en confiance avec lui sur la façon d'accompagner les collaborateurs. Il a l'expérience de grands dispositifs de mobilité interne de ce type. Il nous a rassurés sur leur méthodologie.

Dans l'accord, on a un volet formation important. Il sera dessiné au cas par cas, tel que l'accompagnement sur mesure. En favorisant la mobilité interne, on va accompagner nos salariés à acquérir les compétences qui leur manquent pour passer de leur poste actuel à un autre poste, un autre environnement. On leur fournira les formations nécessaires pour ce faire.

On a utilisé et optimisé tous nos outils. Pulse ! est un outil très robuste et utile pour accompagner la mobilité. Sur un tel volume, cela devient d'autant plus important. On l'a optimisé parce qu'on a facilité l'accès de nos collaborateurs à ce que l'on appelait "la fiche talent". On a facilité leur possibilité de déposer leur CV et certaines de leurs compétences phares pour les trouver plus facilement, et pour que les RH qui ont des postes à disposition puissent rapprocher plus facilement les profils des postes. On est content de pouvoir encore mieux utiliser cet outil.

Des postes seront proposés à nos salariés. Un travail de recherche du meilleur poste pour eux sera effectué avec nos consultants. Au moment de la suppression de postes, on pourrait également proposer aux collaborateurs des affectations de postes au plus proche de leurs conditions actuelles, qui sont nécessaires pour garantir une activité à nos salariés. En l'absence de postes, des missions pourront être proposées pour couvrir des métiers, un nouvel environnement. Elles pourront durer de quatre à six mois et seront destinées, soit à développer des compétences, soit à découvrir un environnement. Il existe aussi les dispositifs d'immersion "vis ma vie" qui permettront de découvrir les emplois.

Parmi les deux derniers axes de cet accord, il y a le maintien de la rémunération tel qu'il est prévu dans la partie 4 de l'accord GEPP. Il est renforcé par rapport au maintien de la rémunération dans le cadre d'une mobilité classique. Il a été choisi de proposer une indemnité de mobilité géographique, sachant qu'elle sera peu utilisée mais que certains salariés en auront besoin si le poste qui se présente est plus éloigné que leur poste actuel. Une prime exceptionnelle d'un montant de 2 800 € est proposée pour reconnaître les efforts importants qui seront nécessaires à tous nos collaborateurs pour se remobiliser, trouver un poste, changer d'environnement, et toute l'implication que cela demande de se repositionner, de construire son projet professionnel et de prendre un poste en dehors d'un environnement qui est connu depuis longtemps pour certains. On a également choisi de proposer une rétroactivité au 1^{er} novembre 2025, date où les premiers transferts ont pu générer une libérabilité de certains salariés (une quinzaine) qui pouvaient déjà avoir la possibilité de changer à ce moment.

Cet accord et tout le dispositif reposent sur des redéploiements au sein du Groupe. On a aussi constitué notre projet avec les filiales du Groupe. Il y a une facilitation pour nos collaborateurs qui pourraient trouver un poste en filiale. On a permis d'utiliser les conventions de mise à disposition de façon systématique, quelle que soit la catégorie, renouvelables une fois sur le même poste sur une durée de 3 ans.

M. BERGEAUD.- Une prime exceptionnelle de 2 800 € une fois le poste trouvé, avec rétroactivité au 1^{er} novembre 2025, qu'est-ce que cela signifie ?

Mme LE DORTZ.- Tous les redéploiements à compter du 9 janvier me permettront de disposer de la prime de 2 800 € si je trouve un poste. On a choisi, avec les organisations syndicales, de proposer une rétroactivité pour les mobilités ayant eu lieu à partir du 1^{er} novembre, qui pourrait donner lieu à cette prime. On considère que, le transfert ayant eu lieu, cela a pu générer des mobilités.

M. FAYE.- Il s'agit de la rétroactivité de l'éligibilité à la prime.

Mme COSSON.- Ce n'est pas la rémunération qui est rétroactive, c'est uniquement la prime.

M. GUYOT.- Je suis DRH à RDS. Cet accord signé unanimement s'accompagne de deux commissions de suivi pour suivre le redéploiement des presque 500 personnes concernées.

La commission de suivi de l'accord lui-même est pilotée par la DRH Groupe avec la présence de réseau de surface. Elle se réunira tous les deux mois. Ses principales missions sont de veiller à la bonne application de l'accord et surtout de suivre l'avancée des redéploiements quantitativement et qualitativement, d'être informé des arbitrages. Dans le cadre de ce redéploiement, les commissions de redéploiement seront amenées à dire : bilan professionnel oui/non, formation longue oui/non, mobilité volontaire externe sécurisée oui/non, et de pouvoir en discuter, de suivre les moyens mis en œuvre pour la formation des salariés concernés. La première réunion a été proposée le 30 janvier.

La seconde commission est au niveau de RDS. Elle sera pilotée par la DRH RDS tous les mois au moins jusqu'à la fin de RDS. L'objectif est de discuter de l'adéquation charge/ressources de cette activité centrale RDS dans le contexte des mobilités pour faire en sorte que ceux qui restent ne soient pas surchargés de façon à permettre à certaines personnes de saisir éventuellement des opportunités. Il s'agit de pouvoir aborder l'adéquation charge/ressources et le rythme des mobilités durant 2026 en toute transparence, avec les directions concernées, chaque direction du central RDS mais aussi le CRIV et le NEF, puisque cela concerne les trois entités, et avec les membres de la commission de suivi.

On aborderait aussi dans cette commission les actions menées en termes de prévention des risques psychosociaux et les enquêtes de ressenti auprès des salariés, qui sont déjà engagées. J'ajoute une spécificité à cette commission de suivi. Elle est ouverte à raison de trois représentants par organisation syndicale signataire -toutes les organisations syndicales ayant signé-, à des salariés de RDS représentants ou hors RDS, aussi bien à des organisations syndicales qu'à des élus. À l'image des commissions *ad hoc* mises en place à RDS dans le cadre de l'ouverture à la concurrence, on n'a pas souhaité de frontière entre délégué syndical et élu. Chaque organisation syndicale désigne les personnes les plus à même de représenter l'organisation dans cette commission.

M. LE PRÉSIDENT.- On va organiser le débat. Monsieur SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je voulais rebondir. Vous indiquez 500 personnes, il est mentionné 652 dans le document. Il y a un différentiel de 150. Il y a peut-être eu des transferts en amont. Tous ceux qui ont été transférés en amont ont-ils été pris dans l'effet rétroactif ?

M. GUYOT.- On vous donnera les chiffres. Le chiffre de 500 est trop rapide.

M. FAYE.- Les chiffres à fin mai 2025 sont de 652 salariés concernés. Parmi eux, certains ont déjà un poste, ils sont en affectation secondaire, en MAD, ailleurs qu'à RDS. Ils continuent leur activité, leur poste ne sera pas redéployé. Ils sont dans le périmètre de l'accord. Il y a eu des entrées à

RDS, parce qu'il y avait des besoins de complément, notamment aux RH, et des entrées dans le périmètre. Entre fin mai et aujourd'hui, 160 solutions ont été mises en place, des salariés sont partis de RDS et ont fait une mobilité volontaire ailleurs dans l'entreprise ou le Groupe.

Parmi ces 160 salariés, 83 sont partis à RATP Expertises. Cela donne à date une population à redéployer de 321 personnes parmi lesquelles 49 salariés ont une solution identifiée, validée par l'entité d'accueil, par RDS, par le manager. Tout le monde est d'accord, c'est une histoire de date. Cela va se faire dans le courant de l'année 2026. Pour les passerelles à construire, à identifier, il reste 272 salariés pour qui une solution reste à trouver.

Mme AZEVEDO.- J'aurais aimé que l'ensemble des élus du CSEC ait ce document de synthèse qui apporte des chiffres qui ne figuraient pas dans le document précédent.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela ne posera pas de souci. Qui a des déclarations ?

Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.-

Face à une situation exceptionnelle, l'ouverture à la concurrence du réseau Bus, il fallait trouver des solutions efficaces afin de garantir aux agents non transférables une poursuite de carrière de qualité répondant à leurs aspirations tout en les préservant des incertitudes liées à leur situation personnelle et professionnelle afin de ne pas générer de RPS. C'est avec ces objectifs que nos représentants ont abordé les négociations. Il y avait des lignes rouges à ne pas franchir pour l'UNSA et nous avons bataillé pour les faire respecter et faire que le dispositif Passerelle ne se transforme pas en impasse. L'avenir nous dira si nous avons réussi, en tout cas nous continuerons à assumer pleinement notre rôle au sein des commissions de suivi qui se mettront en place prochainement. Comme tout accord, c'est un engagement pris par l'entreprise et nous saurons lui rappeler le cas échéant.

L'UNSA Mobilité a donc signé ce protocole. Cela va permettre de garantir un accompagnement collectif et individuel et une GEPP renforcée applicable à l'ensemble de nos collègues non transférables. Une prime de 2800 euros a été arrachée pour l'ensemble des salariés concernés y compris pour ceux partis à RATP Expertise. Nous avons demandé cette rétroactivité sans l'obtenir lors de la présentation du projet au sein de cette instance. Nous constatons que la négociation a finalement permis de l'obtenir. Cette prime est même cumulable avec la prime de mobilité des encadrants.

Autre point acquis malgré l'opposition de départ : la mise à disposition sous la forme d'article 33 des salariés acceptant un poste dans une des filiales du groupe. En début de négociation les représentants de la direction souhaitaient prioriser la mise en place d'une convention tripartite avec une démission de l'Epic et donc la perte du régime de retraite et autres avantages et acquis. Cela était inacceptable pour notre organisation syndicale et sans cette garantie nous n'aurions pas été signataire. Malgré tout, la vigilance sera indispensable car nous avons déjà des retours d'agents à qui on cherche à imposer insidieusement cette convention tripartite. Si cela devait se vérifier nous serions intraitables dans la défense et l'accompagnement de nos collègues.

Parmi les autres points positifs notons : l'accompagnement individuel tout au long de la recherche d'un poste, la formation professionnelle mais aussi l'indemnité de déplacement géographique ainsi que le maintien de la rémunération.

Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP il était devenu évident que nous pouvions mettre notre signature au bas de cet accord qui, sans être parfait, permet de sécuriser les parcours de plus de 300 collègues.

Maintenant les inquiétudes persistent liées aux multitudes de profils du cadre sup aux agents issus de filières de reclassement du département RDS, à l'absence de réseaux personnels pour certains, au volume, à l'engagement réel des autres départements ou BU et donc à la transparence.

Pour terminer, il y a un sujet pour lequel nous n'avons pu obtenir satisfaction : un dispositif de retraite anticipée. Régulièrement des collègues nous interrogent sur ce point et nous ne pouvons que constater que l'entreprise a choisi l'inconfort et la prise de risque avec des impacts sur la santé de nos collègues. A votre avis comment va réagir un agent qui devra subir le long chemin de la recherche d'un poste avec sa litanie d'entretiens, d'éventuelles formations d'adaptation pour in fine partir à la retraite après des mois d'incertitude, de mise au placard. L'argent dépensé dans cette accompagnement stérile n'aurait il pas été mieux utilisé dans un dispositif d'accompagnement vers la retraite ?

L'UNSA Mobilité profite de cette séance pour renouveler sa demande, il n'est jamais trop tard pour bien faire.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Monsieur TURBAN.

M. TURBAN.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

En préambule, les élu.e.s CGT-RATP souhaitent rappeler le contexte dans lequel s'inscrit le Protocole "Passerelle". L'ouverture à la concurrence du réseau Bus, voulue par Île-de-France Mobilités et mise en œuvre avec zèle et intérêts par la RATP, constitue une transformation majeure et brutale de notre entreprise. Elle fragilise les collectifs de travail, bouscule les organisations, crée de l'incertitude pour les salarié.e.s et fait peser des risques réels sur leurs conditions de travail, leurs parcours professionnels et le sens même de leur métier.

La CGT-RATP réaffirme avec force qu'elle demeure opposée à l'ouverture à la concurrence. Cette position n'a pas varié : nous considérons que la mise en concurrence du Service public de transport ne répond ni à l'intérêt des agent.e.s, ni à celui des usagers, et qu'elle participe d'une logique de fragmentation et de marchandisation du bien commun.

Dans ce cadre contraint, il est important de rappeler que les agent.e.s concerné.e.s par le dispositif "Passerelle" n'ont en rien choisi cette situation. Ils et elles la subissent du fait de décisions politiques et économiques qui leur ont été imposées.

La signature de la CGT RATP du Protocole "Passerelle" ne saurait donc être interprétée comme un accompagnement à l'ouverture à la concurrence. Il s'agit au contraire d'un acte de responsabilité syndicale visant à accompagner, protéger et sécuriser au mieux les agent.e.s dans un contexte qu'ils n'ont pas voulu, afin qu'ils ne soient pas les nouvelles victimes de cette transformation.

C'est dans cet esprit que la CGT-RATP a fait le choix de signer le Protocole "Passerelle", un accord destiné à sécuriser les agent.e.s non transférables et à leur offrir des garanties supplémentaires. Nous assumons cette signature car ce dispositif apporte des droits complémentaires à la GEPP existante : une enveloppe de formation dédiée, une commission de suivi avec présence syndicale, des engagements sur la transparence des postes disponibles et des possibilités de promotion sociale.

Pour autant, la confiance n'exclut pas le contrôle : entre les engagements écrits et la réalité du terrain, des écarts peuvent apparaître. C'est pourquoi la CGT restera pleinement vigilante sur l'application effective du Protocole, le respect des priorités de mobilité, l'usage de l'article 33, ainsi que sur la question, toujours ouverte, de la promotion sociale et de l'accueil des agent.e.s dans les Directions de l'EPIC, afin que les parcours des uns (es) ne se fassent pas au détriment des autres.

En ce sens, maintenant que cet accord est signé, nous attendons que la visibilité des postes soit réellement effective et non ventilée en fonction des "affinités", comme c'est encore trop souvent le cas.

Notre priorité demeure inchangée : que chaque agent.e puisse retrouver un poste qui lui corresponde réellement, dans des conditions dignes, sécurisées et respectueuses de son parcours professionnel et des compétences acquises.

En conclusion, la CGT-RATP réaffirme son engagement à défendre les intérêts des agent.e.s, à veiller à la bonne application des accords signés.

Nous serons particulièrement attentifs à l'application concrète du Protocole "Passerelle" et à l'accompagnement réel, individualisé et respectueux de chaque agent.e concerné.e, afin que cet accord se traduise par des garanties effectives sur le terrain et non par de simples engagements formels.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame BERTHIER.

Mme BERTHIER.-

Dans le cadre de l'ouverture à la concurrence et de l'accompagnement des salariés non transférables de RDS, la réunion multi syndicale a permis d'aboutir à des avancées. Cette multi syndicale a permis d'obtenir des garanties essentielles pour les agents concernés et cela permet à notre organisation de s'engager dans cet accord.

FO Groupe RATP tient à rappeler que le dispositif Passerelle doit demeurer complémentaire à la GEPP et que l'accompagnement des salariés doit être entièrement personnalisé. Le recours à un cabinet privé est acté, mais cela ne saurait en aucun cas exonérer l'entreprise de ses responsabilités en matière de suivi et d'accompagnement.

C'est pourquoi la mise en place d'une commission de suivi transversale, réunissant la direction et les organisations syndicales signataires était pour nous une des priorités. Cette commission pour FO groupe RATP tous les deux mois, voire mensuellement si la situation l'exige, devra garantir un suivi régulier et efficace des parcours individuels.

L'accompagnement des salariés doit comprendre notamment :

- *un entretien de pré-orientation,*
- *un suivi individualisé,*
- *l'identification des postes disponibles au sein de l'entreprise.*

Les salariés souhaitant bénéficier d'une Mobilité Volontaire Externe Sécurisée (MVES) ou d'un accompagnement à la création d'entreprise disposeront d'un dispositif spécifique, assorti d'une garantie de réintégration au sein de la RATP. Par ailleurs, il y a un engagement à appliquer l'ensemble des mesures de maintien de rémunération prévues dans le cadre de la GEPP.

Pour FO Groupe RATP, les agents concernés sont confrontés à un bouleversement professionnel subi. Les mesures actées constituent un socle minimal indispensable pour assurer une transition respectueuse et digne. Dans ce cadre, nous avons également porté la demande du versement d'une prime exceptionnelle de 2 800 € pour l'ensemble des salariés impactés.

Notre priorité reste un accompagnement équitable et individualisé pour chaque agent, quel que soit son grade ou ses fonctions. Les représentants FO Groupe RATP suivront ce dispositif de très près dans l'intérêt de nos collègues.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur LARDIDI.

M. LARDIDI.- J'essaie de comprendre, on parle d'un accord pour les agents non transférables de la BU RDS. Les transférés de la BU RDS qui deviennent non transférables se situeraient où jusqu'au 1^{er} novembre 2026 ? Ce cas de figure pourrait se poser, l'anticipez-vous ?

M. GUYOT.- Il y a des périodes orange et rouge à RDS. En période rouge, aucune mobilité n'est possible. À compter du 15 avril prochain, tout RDS sera en période rouge.

Même dans la période orange, un salarié aujourd'hui transférable qui souhaiterait faire une mobilité au sein du Groupe RATP devra être remplacé. IDFM est vigilant à ce que ce soit du 1 pour 1. Il n'y a rien d'évident à ce que cela le soit. Les mobilités sont aujourd'hui assez limitées. Ensuite, il faut que le central de RDS ait des besoins. Je n'en ai pas identifié même s'il y a eu 22 entrées au mois de mai.

On est plutôt dans une phase de décroissance. S'il y avait des besoins, ce serait discuté en commission de suivi, on chercherait davantage de la prestation, de l'intérim, du CDD, qu'une mobilité au central de RDS qui rendrait un salarié transférable non transférable.

M. LARDIDI.- Si on a le cas particulier d'un salarié qui ne veut plus, fera-t-on de l'intérim ou pourra-t-on le reprendre ou le garder ? C'est peut-être la commission qui en décidera le moment voulu ?

M. GUYOT.- Les situations individuelles seront évoquées dans le cadre des commissions de suivi. Si un salarié transférable devenait non transférable, il rentrerait dans le dispositif Passerelles. Cette situation n'arrivera pas *a priori*.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- En plus des deux commissions prévues dans l'accord, on avait demandé un suivi dans cette instance. On nous a répondu qu'il y aurait deux par an.

M. LE PRÉSIDENT.- Si on vous l'a dit, cela doit être vrai. Ce n'est pas moi qui vous l'ai dit.

Mme AZEVEDO.- Nous avons donc confirmation.

M. LE PRÉSIDENT.- À quel moment cela a-t-il été dit ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela a été écrit et pas dit. On avait demandé un suivi économique lors de l'établissement de l'ordre du jour. Le contournement des instances... on n'a rien à dire sur les commissions de suivi qui sont proches du terrain. Il n'y a pas de contournement du point de vue économique. J'ai demandé des chiffres précis parce qu'on me dit qu'il y en a 652, il y en a 500, par ailleurs où vont les 2 800 € ? On avait échangé avec des personnes, on s'était mis d'accord pour que ce ne soit pas une usine à gaz. Il faut que l'on puisse consulter quelques indicateurs. On n'a pas besoin du verbatim.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur l'avancement, vous voulez un tableau comme cela ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui, quelque chose de simple et factuel. À l'époque de ma demande, on nous avait répondu que ce ne serait pas difficile.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela fait quand même beaucoup de suivis.

M. LE SECRÉTAIRE.- On a commencé à travailler sur le SDRH, beaucoup d'informations y figurent déjà apparemment.

M. LE PRÉSIDENT.- Cette instance n'est pas dépourvue d'outils de suivi des sujets. Il y a le SDRH, deux commissions de suivi, un peu de porosité sur ce sujet entre les organisations syndicales et les élus. Il faut penser aux personnes qui fournissent les informations. Comme elles sont disponibles en commission de suivi, s'il s'agit de vous les envoyer...

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui, on ne demande pas plus.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA.

M. JONATA.- Le redéploiement s'effectue en fonction des besoins de chaque BU. Avez-vous un chiffrage prévisionnel des besoins de chaque BU ?

Mme COSSON.- Oui. Comme tous les ans, parce que ce n'est pas un processus spécifique à cette année, à partir de septembre/octobre, on identifie les besoins en postes pour l'année à venir avec l'ensemble des entités de l'EPIC. On les compile de manière centralisée. Tous les ans, on a cette visibilité. À chaque fois, on a l'information plus détaillée parmi ces besoins de pourvoi de postes qui sont liés à l'attrition naturelle des départs à la retraite, à des nouvelles activités qui nécessitent plus de ressources. Cela permet aux entités de connaître leurs besoins de personnes à intégrer l'année suivante, et leur prévision de mobilités internes en trouvant les compétences dans le Groupe, et de recrutements externes.

D'après les derniers chiffres, on a un peu plus de 800 postes à pourvoir par mobilité interne l'an prochain, et moins de 2 000 recrutements externes attendus en 2026. Cela fait un volant de postes important, il y a des besoins. La réalité est qu'en recrutement externe, on embauche beaucoup sur nos postes d'appel dits "opérateurs" et presque plus sur la conduite bus à l'EPIC, dans la mesure où les *transferts* et les recrutements seront effectués par CAP et d'autres opérateurs. Les besoins principaux sont parmi les agents de gares et stations, or les populations que nous avons à redéployer ne sont pas redéployables sur des besoins d'opérateurs d'exploitation. On a donc regardé le champ des possibles correspondant au profil des personnes à redéployer.

M. JONATA.- Techniquement, cela bloque-t-il la mobilité des agents d'un département à l'autre ou les évolutions de carrière ?

Mme COSSON.- Non.

M. JONATA.- Du moins sur une certaine période, le temps de la mise en place.

Mme COSSON.- Non. Cela a été beaucoup discuté dans le cadre de la négociation de l'accord. Quand une entité a un poste à pourvoir, l'automatisme sera de regarder s'il n'y a pas un ou plusieurs profils pouvant correspondre, parmi les personnes de RDS à redéployer, avant de faire appel à des recrutements externes. S'il y a des candidatures ou un intérêt de quelqu'un à redéployer du périmètre non transférable de RDS, la personne en question sera reçue en entretien.

Les autres collaborateurs de l'entreprise peuvent continuer à faire des mobilités. Le champ des possibles reste ouvert.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BERGEAUD.

M. BERGEAUD.- Pour les agents susceptibles d'aller en filiale (article 33), que se passe-t-il au-delà de deux renouvellements s'ils sont susceptibles de rester plus longtemps sachant qu'ils ne peuvent pas revenir à l'EPIC ?

Mme COSSON.- Dans le cas d'un renouvellement de détachement, ce qui prime c'est le fait qu'il y ait un besoin de l'entité preneuse. Au-delà d'un premier renouvellement, cela devient pérenne. Juridiquement, le détachement ne répond pas au pourvoi d'un poste pérenne. On a pris l'engagement sur un même poste. Le collaborateur peut trouver un autre poste dans la même filiale ou dans une autre, et démarrer une nouvelle convention de détachement. Si ce n'est pas le cas, l'employeur EPIC proposera et trouvera un poste et un emploi à ce collaborateur en retour de détachement. C'est le cas de tous les articles 33.

Aujourd'hui, quand une mission se termine et qu'un article 33 revient dans l'EPIC, on recherche pour lui un poste qui n'est pas nécessairement dans l'entité d'où il est parti et *a fortiori* pas dans le même poste que celui qu'il a quitté. Les personnes qui reviennent d'article 33 ne reviennent pas nécessairement dans leur département d'origine. En revanche, si on ne trouve pas d'autres solutions, leur département d'origine est engagé à trouver une solution, mais ce n'est pas la cible quand on fait une suite de parcours professionnel après un détachement. J'imagine que vous pensez à la disparition de RDS. Dans ce cas, l'EPIC proposera des solutions ailleurs.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je ne dis pas qu'il y a beaucoup d'impacts sur les mobilités entre départements. Il y a eu des opérations à métro quand les lignes ont été automatisées. Pour résorber les effectifs, il y a une anticipation. Des responsables d'unités m'ont dit que des postes étaient en attente depuis l'année dernière dans le cadre de Passerelles. Il y a un impact, même s'il n'est pas majeur puisque des postes ont été bloqués. Des personnes de l'EPIC auraient pu y rentrer. J'espère que cela va bien se passer, c'est la priorité de RDS.

M. LE PRÉSIDENT.- Je trouve intéressant que ces situations existent. Les personnes qui nous en parlent estiment que c'est un blocage, qu'il n'est pas normal que l'on prenne en otage la mobilité. Cela m'étonne toujours, alors que l'on fait appel à une forme de solidarité pour redéployer un certain nombre de personnes...

M. LE SECRÉTAIRE.- La solidarité, on peut en parler, même à la RATP. Ce qui existe à l'extérieur existe aussi à la RATP. Des personnes voyant un poste se libérer, se sont dit que c'était leur tour... Si elles m'en parlent, c'est dans ce sens. Personnellement, je trouve logique de réintégrer les personnes dans l'entreprise, on ne va pas les laisser à l'extérieur. Il y a eu un exemple avec la CCAS il n'y a pas longtemps. On a été surpris par le temps mis pour réintégrer les personnes. Avec la CCAS, cela a été plus lent et plus compliqué mais cela n'avait pas été bien anticipé.

M. TAGANZA.- Je voulais corriger une information que j'ai entendue en début de présentation sur les zones orange et les zones rouges. J'avais entendu qu'à partir du 1^{er} avril tous les prochains lots seraient en zone rouge. Or, après l'attribution du lot par IDFM, ils sont en zone orange pendant 5 ou 6 mois. Les derniers lots ne sont pas encore dans cette zone. Ils sont en zone blanche. C'est un sujet sensible. Beaucoup d'agents disent que ces informations sont erronées de la part de l'encadrement local. On donne des dates à des agents qui souhaitent faire une mobilité, en leur disant que c'est trop tard.

M. GUYOT.- Cela me donne l'occasion d'être plus précis. Avec les zones rouges, les mobilités ne sont plus possibles. Au début de la période rouge, c'est l'établissement de la liste définitive des salariés transférés, 4 à 6 mois avant la mise en service des lots. Pour les derniers lots c'est le 1^{er} novembre 2026. Six mois avant, pour les lots 48 et 49, c'est le 1^{er} mai. Tout à l'heure, j'ai évoqué non pas le 1^{er} avril mais le 15 avril. Ces informations ont été partagées dans le cadre des bilatérales d'ouverture à la concurrence que l'on a régulièrement à RDS parce qu'il nous revient de faire des gestes dans les outils dits métier, d'acheminement, qui nous obligent sur des dates en anticipation du 1^{er} mai.

Au regard de cela, il y a des échanges réguliers. C'est le 15 avril, pas le 1^{er} avril. Par rapport à la date officielle du 1^{er} mai, 6 mois avant le 1^{er} novembre.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.- On a rappelé la difficulté à l'époque pour reclasser les agents de la CCAS, cela a duré quatre ans. La difficulté était liée aux différences de profils, même si tous les agents étaient agents de maîtrise, il existait des différences d'ancienneté, de compétences. Certains avaient trouvé une place rapidement, l'un d'eux était parti dans le technique, c'était un grand changement de métier, difficile, alors que d'autres ont traîné longtemps avec les difficultés.

À un moment, le risque est la multitude de métiers. Il y a des filières RH, finances, maintenance. Lors d'une commission formation, une personne a dit qu'elle ne s'inquiétait pas parce qu'elle avait un réseau. Elle a fait partie des personnes qui ont trouvé une solution rapidement. Je m'inquiète pour les autres, d'autant qu'à un moment, le stock de personnes à reclasser sera de plus en plus petit et que les profils seront de plus en plus compliqués. Ces personnes seront casse-pieds pour la cellule de reclassement. On a souvent entendu dire en *off* que telle personne ne voulait rien. Personnellement, je ne voudrais pas n'importe quel poste non plus. Le traitement sera compliqué.

Dans certains services du NEF, des personnes ont été reclassées sur un poste sur lequel elles sont aptes, mais il y a des motifs de reclassement qui ne permettent pas de leur proposer n'importe quel poste. Il faut une attention et de la patience dans la durée pour tenter de les reclasser.

Décembre 2027, fin du dispositif, quid des personnes qui ne seront pas reclassées et de celles qui sont mises à disposition de la filiale ? Lors de la présentation économique, on nous a dit que l'on aurait de l'activité jusqu'en 2027. Fin 2027, c'est aussi la fin de l'application du protocole. Ces personnes ne seront pas mises à la rue, il y aura un retour mais elles auront un profil. Ce sont souvent des personnes qui ont fait une carrière à MRB. Elles pourront aller chez CAP mais il n'y aura pas de place pour tout le monde. Ces personnes ont accepté la mobilité parce qu'elles n'avaient pas vraiment le choix. Cela leur permettait d'avoir une activité pendant deux à trois ans.

Je suis d'accord avec M. TAGANZA sur les différences d'informations envoyées aux personnes. Je vais prendre mon cas personnel. Pendant des mois, on m'a dit que si je n'étais pas dans les listes, c'est parce que je n'étais pas transférable en tant qu'article 21. J'ai reçu une lettre recommandée il y a un mois et demi, m'indiquant que ne m'étant proposé sur aucun lot, j'étais désigné d'office pour le dernier en tant que formateur contrôle, ce que je ne suis pas. Je suis formateur management -et non pas conduite-, or il n'y en a plus qu'un, moi. De ce fait, j'ai été mis dans la case formateur contrôle. Cela montre que l'information ne circule pas bien, qu'il s'agisse des dates, des statuts des personnes, des possibilités de mobilités. De nombreux efforts sont faits, Mme CUNI de RDS communique beaucoup et plutôt bien. C'est plutôt bien écrit. Malgré tout, il y a toujours des cas particuliers pour lesquels des personnes n'ont pas les réponses, y compris dans les équipes dédiées.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a l'expérience des AC qui a servi à fabriquer le dispositif. C'est une forme de retour d'expérience. On sait que ce sera difficile pour un certain nombre de cas qui seront les derniers à être traités. Le dispositif étant suivi par le Comex, cela se traitera à ce niveau-là aussi.

Une particularité favorable pour cette situation par rapport à la CCAS pour laquelle on était dans la situation que vous décrivez comme étant celle du NEF. Ce n'étaient pratiquement que des anciens inaptés de production. Ce n'est pas le cas du central Bus. On devrait avoir plus de facilité. La variabilité des métiers du central Bus fait que cela répartit l'effort sur l'ensemble de l'entreprise, ce qui devrait être un élément de fluidité. La réglementation de la RATP, la diversité des métiers, des situations, font que l'on aura toujours des cas particuliers. L'intérêt des commissions de suivi est de les faire valoir à ce moment et de les traiter de façon individualisée.

M. LE SECRÉTAIRE.- Sur la durée du protocole, s'il y avait un petit dépassement...

M. LE PRÉSIDENT.- On les traitera dans les commissions de suivi qui sont faites pour s'adapter au fur et à mesure. On verra où on en est à ce moment.

Mme COSSON.- Pour revenir sur une question importante, l'accord et son dispositif durent jusqu'à une date fixée. D'ici là, on peut toujours discuter. Le dispositif est mis en place parce qu'on est dans une situation inédite et volumique importante. Dans les autres moments de la vie de l'entreprise, il y a toujours des personnes à accompagner en redéploiement. Il y a une organisation de l'entreprise en mode nominal qui accompagne les redéploiements tout le temps. À partir de la fin du protocole, s'il reste des personnes à accompagner, on le fera comme on le fait de façon normale. On reviendra dans les organisations RH classiques. On ne va pas s'arrêter de s'occuper de ces personnes.

Pour celles qui reviendraient de RATP Expertises à n'importe quel moment, elles seront prises en charge par le protocole si c'est dans le cadre de la durée de l'accord. Si c'est après la fin de l'accord, on les accompagnera en retour de détachement avec les équipes de la politique mobilité Groupe comme tous les retours et les fins de MAD.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour les échanges.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation de la feuille de route relative à l'intelligence artificielle

Mounia LATRECH, chargée de gouvernance et stratégie digital – DEI/DATA

Jean-Charles JORANDON, chargé de gouvernance et stratégie digital – DEI/DATA

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Il s'agit d'une présentation.

Mme LATRECH.- Merci de nous accueillir. On a déjà eu l'occasion de parler à certains d'entre vous de l'intelligence artificielle dans une autre instance. Des personnes ont déjà vu une partie de la présentation. On va vous expliquer ce qu'est l'IA, quelles réserves nous avons vis-à-vis d'elle et la lettre de mission que nous avons lancée à l'échelle du Groupe avec le *sponsorship* de notre ancien président Jean CASTEX.

La présentation se fera en deux temps, dont un premier temps d'acculturation, d'échanges et d'ouverture sur l'IA, son potentiel mais aussi ses risques. Le second temps sera consacré à la feuille de route et la lettre de mission que nous sommes en train de cadrer avec les collaborateurs du Groupe.

M. JORANDON.- J'ai en charge ce programme de construction d'une ambition autour de l'IA pour le Groupe RATP. On vous propose une première phase d'acculturation autour de l'IA pour savoir de quoi on parle et que vous ayez les idées claires. On regardera concrètement où en est la RATP sur le sujet et on ouvrira sur la lettre de mission.

La définition générale de l'intelligence artificielle permet de poser deux termes intéressants : "Ensemble de théories et de techniques mises en œuvre en vue de réaliser des machines capables de simuler l'intelligence humaine". Il existe de nombreuses définitions différentes de l'intelligence artificielle. Celle-ci est intéressante parce qu'elle met en évidence le fait que derrière le terme générique se cache un certain nombre de technologies et d'outils. Je vais en citer quelques-uns. Cela permet de resituer cette technologie.

On appelle la première "computer vision" ou "vision par ordinateur" en français. Elle consiste à reconnaître des formes, des images sur la base de photos et de vidéos. On entend parler de *machine learning* ou apprentissage supervisé. On parle parfois de *deep learning* (apprentissage profond). Ces technologies sont basées sur des réseaux de neurones. Plus récemment, vous avez entendu parler de LLM pour *large language models*, également traduit par modèle de langue. Elles sont derrière les IA génératives, notamment chatGPT ou Copilot.

On met toutes ces technologies derrière le grand ensemble que l'on appelle intelligence artificielle.

L'autre terme intéressant de la définition est "simuler". J'aime à dire que l'IA porte mal son nom parce que l'intelligence artificielle n'est pas intelligente. En revanche, elle fait très bien semblant de l'être. Pour tous ceux qui interagissent avec, c'est bluffant. On a l'impression d'interagir avec un humain qui a une vraie capacité de raisonnement. Néanmoins, il faut garder à l'esprit que les IA génératives n'ont pas conscience des résultats qu'elles produisent, elles fonctionnent en présidant à chaque étape, le mot suivant le plus probable selon les modèles statistiques appris sur d'énormes corpus.

De façon plus concrète, ces nouvelles technologies marquent un changement de paradigme assez fort entre ce que l'on appelait historiquement l'informatique traditionnelle basée sur une approche déterministe, avec un ensemble des règles programmées que l'on appelait parfois les systèmes experts. Cela fonctionne très bien. Encore aujourd'hui, beaucoup de systèmes reposent sur ces systèmes experts. L'idée n'est pas de tous les remplacer par des modèles probabilistes. Les systèmes experts sont très bien mais par définition, ils fonctionnent sur un terrain de jeu qui est plus limité, sur un champ d'expertise simple (?). L'analogie que l'on donne régulièrement est la recette de cuisine, c'est une suite de règles. Si on suit toujours la même recette, on aura le même gâteau à la fin.

Garder en tête que les nouvelles méthodes dites "probabilistes" resteront un modèle quoi qu'il arrive. Il y aura toujours une incertitude sur le résultat. On peut la gérer, configurer le modèle pour jouer sur cette performance, mais à la fin il y aura toujours une incertitude. C'est différent des systèmes déterministes.

Même si on parle beaucoup d'intelligence artificielle, gardez en tête que ce n'est pas un phénomène nouveau. On a utilisé pour la première fois ce terme en 1956. Il y a eu beaucoup d'avancées scientifiques théoriques dans les années 50 à 70. De brillants mathématiciens ont travaillé sur les réseaux de neurones, et donc la capacité à essayer de reproduire informatiquement le fonctionnement du cerveau. C'est beaucoup de théories. À l'époque, on n'avait pas la puissance de calcul ni les données d'aujourd'hui. C'est resté de la théorie qui n'a pas pu être mise en pratique.

Il y a deux épisodes de l'hiver de l'IA. La théorie était posée mais on était dans l'incapacité de la mettre en application.

1989 est une date symbolique dans la frise chronologique de l'IA. À cette époque, un expert français, Yann LE CUN, le pape de l'intelligence artificielle en France, ancien directeur de la recherche de Facebook qui a démissionné il y a quelques semaines pour monter son entreprise, travaillait pour les banques postales américaines (US Postal). Il a été le premier à mettre en place le réseau de neurones, une théorie mathématique, pour faire de la reconnaissance de caractères. L'idée était d'appliquer cette technologie sur les adresses manuscrites sur les enveloppes pour trier automatiquement le courrier. C'est la première vraie application industrielle de l'intelligence artificielle.

Il y a eu un tas d'accélération avec des épisodes emblématiques. En 1997, c'est la première fois qu'un système battait le champion d'échecs KASPAROV. Cela a fait du bruit à l'époque. On pensait que les échecs étaient avant tout une capacité de réflexion humaine et que l'on n'arriverait jamais à faire aussi bien. Le champion a été battu par Deep Blue qui est basé sur un système expert. Il a enregistré toutes les combinaisons possibles des échecs. Sa puissance de calcul lui a permis de simuler toutes les possibilités.

En 2016, on a eu un deuxième épisode. Un système d'intelligence artificielle a battu le champion du monde d'alpha go. Le jeu de go est encore plus complexe que les échecs. Tout le monde disait que ce serait impossible, mais le système a été en capacité de battre le champion.

Depuis cela s'accélère, il y a des avancées récentes. En 2022, il y a eu l'ouverture au grand public de ChatGPT. Cela a créé un engouement, une démocratisation de l'IA. C'est ce qui fait que l'on en parle beaucoup.

L'IA est un modèle probabiliste. La conséquence de cette affirmation est que pour construire un bon modèle d'IA, il faut de la donnée, de la data en grande quantité. Pas d'IA sans data.

Je vous donne trois éléments de réflexion à avoir quand on veut utiliser de la donnée pour faire de l'intelligence artificielle. Il faut vérifier que toutes les données sur lesquelles on veut faire apprendre notre modèle d'intelligence artificielle sont complètes, cohérentes, qu'il n'y a pas de données atypiques parce que le modèle va les prendre en entrée, or si elles sont fausses, la recommandation sera fautive. Il faut toujours se demander si les données sont justes et représentatives de la réalité.

Le deuxième point est le biais dans les données. Les données peuvent être justes, représenter ce qui s'est vraiment passé, être complètes mais pour autant représenter un phénomène duquel on cherche à se démarquer. L'exemple connu par beaucoup d'entre vous est celui du recrutement. Si on voulait créer un modèle d'IA pour recommander le meilleur profil d'un cadre dirigeant d'entreprise en prenant l'ensemble des données de recrutement des 30 dernières années dans les entreprises du CAC 40, la recommandation serait un homme de 50 ans qui a fait telles ou telles études. Ces données sont justes, mais veut-on aujourd'hui que ce modèle reproduise ce biais ? Il faut se poser la question en amont si on veut que les données reflètent le phénomène que l'on cherche à modéliser.

M. BRILLAUD.- C'est votre point de vue. Il y a des IA différentes, de gauche, de droite, des IA institutionnelles. Cela dépend de celle que l'on utilise.

M. JORANDON.- L'IA n'est qu'un ensemble de technologies. Elle ne fait que ce que l'humain décide d'en faire. Cela vaut pour toutes les technologies.

M. BRILLAUD.- Copilot est une IA américaine avec des données sur le Net.

M. JORANDON.- On pourra discuter de Copilot tout à l'heure. Comme ChatGPT, Copilot apprend de l'ensemble des données qu'elle trouve sur le web. Les réponses ne reflètent que ce qu'elles trouvent sur le web. Si on trouve davantage de contenus anglo-saxons sur le web, Copilot aura une réflexion plus anglo-saxonne. Il existe toutefois des parades. On peut lui demander de recentrer ses recherches sur un corpus documentaire précis. L'IA générative apprend sur l'entièreté du web. Elle reflète ce qu'elle y trouve.

M. JONATA.- Copilot récupère les informations sur le web ? On n'a pas eu cette information au départ.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU.

M. KERLEU.- Selon l'intelligence artificielle utilisée, il y a une marge d'erreur différente. La marge d'erreur est différente selon l'application utilisée. Pour ChatGPT, la moyenne est de 60 % de véracité des informations, d'autres sont plus pointues.

Mme LATRECH.- Il est important de distinguer deux types d'intelligence artificielle. Il y a les IA classiques que l'on connaît depuis les années 60. On les utilise pour ce type de modèle, pour faire des recommandations de recrutement, de maintenance prédictive, d'information voyageurs, etc. Ce type de modèle est *customisé* en interne. Il n'y a pas d'IA étrangère ou française, ce sont des technologies que l'on s'approprie en interne à la RATP et que l'on *customize via* nos ingénieurs. En revanche, l'usage des IA génératives (ChatGPT, etc.) est essentiellement autour d'une synthèse d'une recherche. Pour vous rassurer, les modèles de décision, de recommandations, etc., sont généralement basés sur des IA classiques qui sont entre nos mains et que l'on *customize* au sein de la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de poursuivre la présentation et de prendre les questions à la fin.

M. JORANDON.- S'agissant du déséquilibre dans les données, on a parfois de bonnes idées en voulant chercher à prévoir la panne d'un matériel, mais si on a eu une politique de maintenance préventive de panne pendant des années, on n'a pas observé suffisamment de pannes pour comprendre le canevas qui amène à une panne. Il faut toujours se demander si on a les données en suffisamment grande quantité pour refléter le phénomène que l'on veut modéliser.

Sur la partie gauche, c'est la data analyse, ce n'est pas de l'intelligence artificielle mais c'est intéressant, on peut faire beaucoup avec cela. C'est de l'analyse de données, du croisement de données qui permet de décrire un phénomène, de le caractériser et d'identifier ses causes racines. Il n'y a pas encore de prédiction ou de modélisation pointue, c'est seulement du croisement de données. L'intelligence artificielle classique va nous permettre d'ouvrir des potentiels nouveaux sur la partie centrale. Avec ces nouvelles technologies, on peut détecter les phénomènes.

Je vais citer deux exemples. Le premier est la vision par ordinateur qui permet de détecter des situations à risque à partir d'une photo, d'une vidéo, mais aussi de détecter des signaux faibles avant-coureurs d'une panne en croisant plusieurs types de données et en modélisant le modèle qui permet d'établir la probabilité d'une panne. Cela fonctionne bien aujourd'hui et peut facilement être déployé dans les activités de la RATP.

On a un enjeu de prédiction. On n'a pas attendu l'intelligence artificielle pour faire de la prédiction. Il existe déjà des modèles linéaires qui fonctionnent bien pour faire de la prédiction. En revanche, l'IA apporte une capacité nouvelle, supplémentaire, pour faire des prédictions plus performantes.

Le sujet de la recommandation est intéressant. À titre d'exemple, quand vous regardez une vidéo sur un site d'achat en ligne, il est écrit en bas de page qu'il y a des chances que vous aimiez ce produit. C'est de la recommandation d'achat basée sur l'historique des achats passés par des personnes qui ont regardé le même produit. On travaille avec les équipes de la maintenance sur un usage pour recommander le meilleur acte de maintenance en fonction d'une panne, notamment avec les cartes électroniques, et savoir quel est le meilleur acte de maintenance, celui qui a le plus de chance de fonctionner dans la durée.

Un nouveau champ s'ouvre, celui de l'IA générative qui permet de générer du contenu, du texte, des images, des vidéos ou de la musique. J'y reviendrai à travers l'usage de Copilot.

Il est également important de parler de l'IA agentique, la tendance qui prend de plus en plus de place. Derrière cette IA il y a une promesse, non plus celle de faire seulement de l'aide à la décision, mais d'actionner des systèmes. Pour vous aider à appréhender l'IA agentique, je vais prendre l'exemple d'un centre de relation client qui recevrait un e-mail d'un client. Certaines entreprises ont déjà déployé des systèmes agentiques qui permettent de lire automatiquement l'e-mail avec une IA générative, de catégoriser l'e-mail, et d'aller automatiquement écrire une ligne dans l'outil de CRM pour dire que le client a appelé à telle date pour tel motif, de créer un ticket pour penser à rappeler le client et de proposer une réponse par mail. On n'est plus seulement dans l'analyse mais dans l'action. Beaucoup d'entreprises s'y intéressent. Cela pose beaucoup de questions. Il faut être à l'aise avec les processus que l'on veut automatiser et s'interroger sur le rôle du collaborateur dans cette boucle d'automatisation. Quel est le rôle du collaborateur pour contrôler, superviser ces travaux que l'IA agentique pourrait avancer ?

L'IA se déploie massivement dans de nombreux secteurs. Il y a le projet PARAFE au niveau des douanes pour passer les frontières plus rapidement. Un système d'intelligence artificielle utilise de la biométrie qui reconnaît les visages ce qui accélère le passage aux douanes. C'est un sujet gouvernemental qui a été mené avec succès. Aujourd'hui, l'assistance sociale prédégit un certain nombre de courriers avec de l'IA générative. Les conseillers relisent, valident et complètent le courrier qui est déjà formaté et pré-écrit en fonction des sujets abordés. Dans le milieu de la santé, l'intelligence artificielle permet de lire automatiquement des radios pour déceler en amont des tumeurs que même les meilleurs médecins ne voient pas suffisamment tôt. Au CHU de Strasbourg, les chambres des patients ont été équipées de capteurs acoustiques parce qu'ils ont des modèles d'intelligence qui récupèrent tous les sons, qui identifient le modèle normal quand tout va bien et émettent une alerte pertinente quand un son sort, pour aller voir le patient au bon moment.

De nombreux usages se déploient partout. On n'est pas les seuls à se poser la question.

Il est bien de passer du temps là-dessus et de savoir que l'IA ouvre des perspectives, mais il y a des précautions à prendre quand on veut utiliser cette technologie. La première est celle du biais, l'intelligence artificielle n'est que le reflet des données sur lesquelles elle est entraînée. Si les données sont biaisées, les données de sortie le seront également, le biais risque même d'être amplifié. Il faut se poser la question des données utilisées, du phénomène à modéliser, et s'assurer que les données correspondent au phénomène que l'on veut modéliser. C'était déjà vrai avec l'IA classique, cela l'est encore plus avec l'AI générative.

La deuxième limite est le phénomène d'explicabilité en lien avec l'effet boîte noire, bien connu dans le milieu des sciences. Il s'agit de modèles performants mais tellement complexes que l'on n'arrive plus à savoir comment une prévision a été obtenue quand on veut retrouver son cheminement. On cherche à l'éviter pour certains usages. Pour des usages non critiques ce n'est pas gênant, on cherche à avoir la meilleure prédiction possible, et ce n'est pas grave de ne pas comprendre comment

on a abouti à celle-ci. Pour d'autres usages, il nous faut être en capacité de prouver le cheminement pour aboutir à cette prévision.

On cite souvent l'exemple de l'industrie bancaire où des modèles d'intelligence artificielle permettent de décider de l'octroi d'un prêt. Si le client n'a pas son prêt, il est en droit de demander à la banque qu'elles en sont les raisons. Si la banque lui répond que le modèle est très performant mais qu'elle ne peut pas l'expliquer, la réponse n'est pas acceptable. La banque doit être capable d'expliquer les paramètres et le cheminement retenu. En termes de sécurité ferroviaire, si on a un incident demain, il faudra aussi que l'on soit en capacité d'expliquer, dans le cas où on utilise un modèle d'intelligence artificielle, pourquoi on a abouti à telle recommandation.

Il faut toujours se poser la question et parfois accepter de faire un pas en arrière en s'autorisant à avoir un modèle moins performant mais en gardant la maîtrise, et ne pas chercher à avoir le modèle le plus performant au détriment de l'explicabilité.

Il y a deux phénomènes spécifiques à l'IA générative, dont le phénomène d'hallucinations. On a parfois des Copilot, des ChatGPT, qui sortent des éléments aberrants quand on les interroge, mais avec un aplomb stupéfiant. Si on ne prend pas un peu de recul et de hauteur sur ce qui est annoncé, cela peut être dangereux. Ce phénomène d'hallucinations tend globalement à s'estomper. On n'a plus les hallucinations grossières d'il y a encore quelques mois. Néanmoins, elles sont encore présentes. Il faut avoir beaucoup de discernement, de recul, quand on interroge une intelligence artificielle, il faut bien demander les sources sur lesquelles l'IA se base pour donner une réponse et ne pas hésiter à reformuler sa question. Il y a des bonnes pratiques pour éliminer ce phénomène, mais il faut garder en tête que cela persiste.

Le phénomène de flatteries est moins connu. Quand vous dialoguez avec une IA générative, elle vous contredit rarement voire jamais. Elle va vous conforter dans vos choix. C'est aussi dangereux que les hallucinations. Vous pouvez perdre votre sens critique, c'est dangereux. Je vous partage un exemple symbolique de ce phénomène. En novembre dernier, un jeune adolescent s'est suicidé aux États-Unis alors qu'il discutait avec ChatGPT qui l'a guidé dans le mode opératoire pour se suicider plutôt que de l'en dissuader. Les derniers mots de ChatGPT ont été : tu as raison, éteins ton téléphone, tu ne seras pas embêté. C'est dramatique. Il faut toujours se questionner sur les réponses que l'IA générative vous apporte.

Je vous ai mis un exemple d'hallucinations qui n'est plus d'actualité. C'était un exemple de ChatGPT version 3.5, d'il y a environ deux ans. Quand on demandait le poids d'un œuf de mouton, il répondait avec beaucoup d'aplomb qu'il pesait tant de grammes. Quand on lui demandait quel animal marin est le plus rapide, la réponse était le thon rouge, or ce n'est pas le cas, c'est le voilier. Le terrain de jeu est plus difficile pour détecter l'hallucination. Il faut penser à requestionner, à reformuler, à prendre de la hauteur sans prendre les réponses de ces IA génératives pour argent comptant.

Au-delà des limites, un certain nombre de questions et de challenges sont apportés par l'intelligence artificielle. Il est important de les avoir en tête. Il y a un enjeu de responsabilité, de conformité et d'éthique. Jusqu'où veut-on aller avec l'IA ? Quelle est la ligne rouge ? Il faut faire ce travail en lien avec nos valeurs de service public, celles qui feront la RATP demain. Il ne faut pas faire du lien pour faire du lien et s'affranchir de tous ces questionnements. C'est un sujet important pour nous.

Il y a le sujet d'évolution des métiers et des compétences. Cette technologie qui arrive va changer le quotidien de certains collaborateurs. Comment les outiller pour qu'ils tirent au mieux profit de l'arrivée de cette technologie ? Quelles compétences doivent-ils développer pour utiliser au mieux l'intelligence artificielle ? Je pense à des compétences techniques- comment dialoguer avec une intelligence artificielle, prompter pour bien l'interroger-, et à des compétences de prise de recul, de discernement, d'analyse de ce qui est produit par l'intelligence artificielle.

Il y a un impact important à prendre en compte : le carbone. On est engagé dans une trajectoire de baisse de nos émissions de carbone. Il est important que ce que l'on fait ne dégrade pas cette trajectoire. Il faut trouver le bon équilibre entre développer des bons projets d'IA et ne pas vouloir en mettre partout. Il faut concilier la trajectoire carbone et les bons projets d'IA qu'il nous faut lancer.

Les données sont le véritable carburant de l'intelligence artificielle. En effet, elles sont majeures pour permettre l'apprentissage des modèles. Pour beaucoup d'acteurs externes et de fournisseurs de solutions logicielles, l'enjeu est donc de capter et d'utiliser les données des entreprises clientes, en particulier celles de la RATP, pour améliorer l'apprentissage de leur modèle d'IA. Nous avons donc un enjeu réel à protéger nos données pour qu'elles ne soient pas exploitées sans notre accord par ces grands éditeurs de solutions logicielles, et ainsi préserver notre savoir-faire.

Gardez en tête qu'il y a aujourd'hui des directives européennes, le règlement IA (IA Act), que je présente souvent comme le grand cousin du RGPD, qui vise à poser un certain nombre de garde-fous sur le déploiement de l'IA au niveau européen. Ce règlement est en train d'être déployé à la RATP. Les premières obligations arriveront en août 2026. La volonté de la Commission européenne est de simplifier le texte en même temps qu'elle va simplifier le RGPD -beaucoup d'entreprises se sont émues du fait que c'était assez lourd et contraignant, l'Europe également-, pour booster la compétitivité européenne et faire front par rapport aux États-Unis et à la Chine. Il faut se réjouir que l'Europe ait décidé de cadrer les usages de l'IA. Cela nous permet d'avancer dans un cadre plus sécurisé que dans d'autres pays.

Venons-en à l'IA à la RATP aujourd'hui. On a déployé depuis plusieurs mois, un certain nombre de dispositifs qui visent à aider nos collaborateurs à s'approprier le sujet de l'IA. C'est un sujet qui pose beaucoup de questions, il est important d'anticiper l'accompagnement des collaborateurs.

Je ne fais pas le panorama des formations, mais beaucoup sont en train d'être lancées, en version capsule numérique, en présentiel. On a déployé un nouveau format, la fresque de l'IA, il y a quelques semaines. Le format est similaire à la fresque du climat. Il dure environ 3 heures et sert à approfondir ce qu'est l'IA, ses causes, ses conséquences, à projeter les usages possibles dans l'entreprise. Ce format est très intéressant.

Si vous avez envie que l'on organise une fresque pour les membres du CSE, ce sera avec plaisir.

M. LE PRÉSIDENT.- Les initiatives peuvent être prises dans les CSE.

M. JORANDON.- On est en train de construire une école de la data et de l'IA qui vise à favoriser la reconversion de certains collaborateurs de l'entreprise vers des métiers de la data et de l'IA. Ce sont des formations de six à huit mois. On veut les accompagner vers ce sujet porteur parce qu'on sait que l'on aura besoin de compétences dès aujourd'hui et demain. Le dispositif vise à lancer un pilote dès 2026.

Mme LATRECH.- Trois candidats ont été sélectionnés. Le parcours est en cours de préparation avec La Poste pour lancer cette promotion pilote. On fera le bilan d'ici la fin de l'année. L'idée est d'accompagner les collaborateurs qui ont envie, qui ont les bases solides nécessaires pour se lancer dans ce type de métier. L'entreprise est partante pour les accompagner pour cette reconversion de carrière.

M. JORANDON.- On voulait partager les quatre grands projets à connotation IA qui sont en vigueur dans l'entreprise : Serval pour la maintenance du matériel roulant, Copilot, SemAlain pour les agents en station et les équipes de SEM et Tradivia qui est un outil de traduction.

Serval est un outil qui a été déployé il y a cinq ou six ans, le premier outil industriel qui embarque de la maintenance prédictive du matériel roulant. L'idée est de croiser des données,

d'implémenter des règles métier et des modèles d'apprentissage supervisés pour détecter les signes avant-coureurs de pannes sur matériel roulant. C'est déjà en vigueur à MRF. Cela fonctionne très bien, il y a encore un potentiel important à aller chercher en termes d'anticipation et de prédiction.

Copilot, vous avez eu une présentation il y a quelques semaines. Il y a deux Copilot différents, dont le *tchat* qui est accessible à l'ensemble des collaborateurs. Ce n'est qu'une version sécurisée de ChatGPT. Il va chercher l'information uniquement sur Internet. Il n'est pas branché sur l'environnement. On peut l'utiliser pour analyser les documents internes à la RATP, il est sécurisé.

Certains collaborateurs ont accès à la version Copilot 365, version branchée sur l'environnement Microsoft du collaborateur. Cette version cherche des informations sur le web et sur votre environnement. Cela ouvre un nombre de cas d'usages et de potentiels plus important. Cela permet de faire gagner du temps aux collaborateurs.

Cela me permet de répondre à la question de M. JONATA.

SemAlain est un outil déployé auprès de 5 500 agents en station. Il leur permet de trouver de l'information utile quand ils sont interpellés par un voyageur, plutôt que d'ouvrir des PDF, des présentations, etc. Il peut interroger en langage naturel son assistant qui va lui dire où il a trouvé l'information et comment répondre au client. Cela l'aide pour ses interactions avec les clients, pour son tour en station s'il est confronté à un dysfonctionnement. Il peut avoir facilement accès à la procédure pour le remettre en service. Cela fait gagner beaucoup de temps et facilite la vie au quotidien. Les premiers retours sont positifs. C'est le premier gros projet en marge de l'intelligence artificielle qui est développé au sein de la RATP.

Tradivia est un outil développé depuis quelques années au sein de la RATP, qui permet de faire de la traduction en instantané. Il permet aux agents de traduire les annonces sonores dans plusieurs langues. La synthèse vocale traduit en différentes langues. Cela permet de traduire sur les écrans et de fluidifier les interfaces que les agents peuvent avoir avec les clients. Il a très bien fonctionné dans le cadre des JOP.

Le dernier volet de la présentation porte sur la lettre de mission.

Pourquoi veut-on affirmer l'ambition autour de l'intelligence artificielle aujourd'hui ? L'IA est aujourd'hui présente dans le quotidien des collaborateurs et commence à arriver dans la vie professionnelle. On pense que c'est le bon moment pour structurer, se faire des convictions et définir des cadres dans lesquels on veut évoluer. Au-delà de l'intelligence artificielle dite "classique", l'IA générative offre des usages nouveaux. Par ailleurs, on n'est pas les seuls à se poser la question. L'ensemble de l'industrie et en particulier le secteur ferroviaire, prend cette réflexion stratégique autour de l'intelligence artificielle. Beaucoup en font un vecteur de différenciation. Il est important que la RATP soit en capacité de bien prendre ce virage, de l'anticiper, sans mettre "un coup de volant" à la dernière minute parce qu'elle aurait oublié de s'intéresser à ce sujet. On essaie de construire ce chemin pour essayer de prendre ce virage de la meilleure des façons.

Enfin, en termes de contexte interne, il est important de pouvoir s'appuyer sur des données documentées et de qualité. C'est le travail qui a été fait au sein de la RATP depuis plusieurs années : prendre soin de notre patrimoine de données, le documenter, en connaître les règles de gestion, le niveau de qualité, pour se mettre dans les meilleures conditions pour construire ces modèles d'intelligence artificielle. On n'est pas au bout de l'histoire, il y a encore du travail sur les données, mais globalement on peut les utiliser efficacement aujourd'hui, ce qui n'aurait pas été possible il y a quelques années.

Le nouveau plan d'entreprise est ambitieux sur nos cinq priorités et doit nous amener à identifier les leviers d'accélération pour atteindre ces ambitions.

Fort de toutes ces réflexions, M. CASTEX a lancé cette mission IA l'été dernier pour établir ensemble la vision stratégique de l'IA à la RATP en regardant ce qui se passe à l'externe, chez

des acteurs comparables à la RATP en termes de taille, de secteur d'activité, en s'appuyant sur un *benchmark* solide, pas uniquement sur les usages mais sur la façon dont les grands groupes ont abordé les sujets d'éthique, d'environnement, d'impact sur l'emploi. En s'appuyant sur tous ces sujets et pas seulement sur la valeur *business* des usages. C'est ce qui nous anime.

Le complément de cette mission IA est de définir une macro-feuille de route qui identifie les grands terrains de jeu sur lesquels on pense que l'IA peut être un facteur différenciant pour l'entreprise, sans vouloir mettre de l'IA partout, là où cela n'a pas de sens, mais cibler localement là où cela aura plus de valeur pour la RATP. Il y a tous les sujets de bien-être collaborateur et social, éthique, responsabilité.

Pour adresser cette mission IA, on a élaboré quatre groupes de travail. Le premier vise à éclairer ces terrains de jeu. Il est orienté vers les activités métier. Que veut dire mettre de l'intelligence artificielle dans le monde de l'exploitation, dans les fonctions support, dans la maintenance, etc. ? Il met de côté les sujets pour lesquels on pressent qu'ils ne nous apporteront pas grand-chose et s'intéresser à ceux dont on pressent qu'ils nous feront passer un cap.

Chaque groupe de travail est sponsorisé par un ou plusieurs membres du Comex.

Le deuxième groupe de travail traite du régalien et de la conformité, il est principalement axé autour du règlement européen. Les premières obligations arrivent en août, il est important de mettre en place un processus de mise en conformité opérationnel et facilement activable. On va le lancer dans les prochaines semaines.

Le troisième groupe de travail traite des aspects éthiques, humains, de la transition écologique. On pose le cadre avant de se lancer tambour battant dans l'intelligence artificielle, il faut avoir de vraies conditions sur là où on veut aller, sur l'impact sur la trajectoire carbone, pour nos collaborateurs. On a fait un groupe de travail dédié pour explorer l'ensemble de cette dimension.

Le quatrième groupe de travail "partenariat stratégique et financement" vise, comme son nom l'indique, à identifier les partenaires avec lesquels il serait pertinent de travailler pour réussir les projets d'intelligence artificielle et trouver les bons modèles, les bons véhicules de financement de cette trajectoire d'intelligence artificielle.

Cette mission IA est placée pour sous le *sponsorship* de Mme BUGLIONI et M. LECLERCQ et pilotée par Mounia.

Mme LATRECH.- Jean sponsorise le GT3, la dimension RH, éthique et environnementale.

M. LE PRÉSIDENT.- On prend les déclarations et les questions.

Monsieur BERGEAUD.

M. BERGEAUD.-

L'UNSA Mobilité Groupe RATP n'est pas opposée par principe à l'innovation technologique. La RATP a toujours su s'appuyer sur l'expertise et l'engagement de ses salariés pour évoluer, se moderniser et améliorer la qualité du service public rendu aux voyageurs. À ce titre, l'intelligence artificielle peut, sous certaines conditions, constituer un outil utile au service de ces objectifs.

Cependant, l'IA n'est pas une technologie neutre. Elle intègre des choix d'organisation, de gestion et de gouvernance qui ont des conséquences directes sur l'emploi, les métiers, les conditions de travail et les droits des salariés que nous représentons.

À ce titre, les élus UNSA Mobilité constatent que les projets présentés ne mettent pas suffisamment en lumière plusieurs enjeux majeurs.

Tout d'abord, les impacts sur l'emploi ne sont jamais abordés dans les dossiers soumis. Les élus UNSA Mobilité Groupe RATP attendent une analyse précise des métiers concernés, des évolutions de compétences attendues et des risques de suppressions de postes différées à moyen terme. L'UNSA Mobilité Groupe RATP demande une transparence totale sur les conséquences sociales des projets d'IA.

Ensuite, le rôle réel de l'IA dans la prise de décision doit être clairement défini. Présentée comme une aide, elle ne doit en aucun cas se substituer à la responsabilité humaine ni réduire la capacité des agents et des managers à exercer leur jugement professionnel ou à contester une décision. Les limites connues de l'IA (hallucinations, biais, stéréotypes, relativisation de sujets graves) ainsi que l'opacité de certains modèles rendent indispensable la traçabilité des décisions. La question des biais algorithmiques et de l'équité de traitement doit être pleinement intégrée aux projets, au-delà des seules considérations juridiques ou réputationnelles. La transparence des critères utilisés est un impératif.

Les élus UNSA Mobilité Groupe RATP alertent également sur les risques de déqualification des métiers. L'automatisation et la standardisation ne doivent pas conduire à l'appauvrissement du travail, à la perte d'expertise ni à une remise en cause de l'autonomie professionnelle des agents.

Par ailleurs, l'UNSA Mobilité Groupe RATP sera particulièrement vigilante quant à l'usage de l'IA à des fins de contrôle, d'évaluation ou de surveillance des salariés. Aucun dispositif de management algorithmique ne saurait être déployé sans un cadre strict, négocié, et pleinement respectueux des libertés individuelles et collectives.

En conclusion, pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, l'intelligence artificielle n'est pas un simple outil technique. Elle constitue un choix stratégique aux impacts directs sur l'emploi, les métiers, les conditions de travail et les droits des salariés.

L'IA ne peut être un progrès que si elle génère un progrès social réel : amélioration des conditions de travail, sécurisation des parcours professionnels et maintien d'un contrôle humain effectif sur les décisions.

Nous demandons que tout projet de déploiement de l'IA fasse l'objet, en amont, d'une information et d'une consultation des CSE, assorties d'une analyse précise de ses impacts sociaux et des garanties apportées aux salariés. Nous exigeons également que les effets de l'IA soient pleinement intégrés à la GEPP et traduits de manière chiffrée dans les exercices de strategic workforce planning. Enfin, nous demandons l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales afin de conclure un accord prévoyant la redistribution aux salariés d'une part significative des gains de productivité générés par l'IA.

Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, l'innovation ne peut être durable que si elle est construite avec les salariés et pour les salariés.

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

M. ORSINI.-

Monsieur le Président,

L'intelligence artificielle s'impose aujourd'hui dans les grandes entreprises comme un outil présenté comme un levier de performance et de productivité.

En matière de productivité, l'entreprise Capgemini vient d'ailleurs d'illustrer les "bienfaits" de l'IA en annonçant la suppression de 2 500 postes.

Quant à la performance, elle masque souvent des risques majeurs pour la santé physique et mentale des agents. L'intelligence artificielle ne se limite pas à transformer les outils de travail : elle modifie en profondeur les rythmes, les exigences, les modalités de contrôle et le sens même du travail.

À la RATP, l'introduction de systèmes d'intelligence artificielle suscite de fortes inquiétudes en matière de santé au travail et de risques psychosociaux. Les gains de productivité attendus risquent de se traduire par une intensification du travail, une réduction des temps de récupération, une multiplication des objectifs chiffrés et une pression permanente à la performance.

Le pilotage de l'activité par des algorithmes peut conduire à une surveillance accrue des agents, à une évaluation automatisée et déshumanisée du travail, ainsi qu'à une remise en cause du jugement professionnel. Cette perte d'autonomie, combinée à des exigences parfois irréalistes, constitue un facteur reconnu de stress chronique, d'épuisement professionnel et de dégradation de la santé mentale.

Par ailleurs, l'opacité des systèmes d'IA renforce le sentiment d'insécurité et d'injustice. Lorsque les critères de décision ne sont ni compréhensibles ni discutés, les agents se trouvent dans l'impossibilité de contester une évaluation, un classement ou une décision les concernant. Cette situation favorise l'anxiété, le mal-être et la perte de sens du travail, éléments centraux des risques psychosociaux.

L'intelligence artificielle peut également accentuer l'isolement professionnel, réduire les espaces d'échange collectif et fragiliser la coopération entre collègues. Elle risque enfin de faire peser sur les agents la responsabilité d'erreurs issues de systèmes automatisés, générant une charge mentale supplémentaire et un climat de défiance.

Face à ces enjeux, Force Ouvrière Groupe RATP rappelle qu'il est impératif de respecter l'obligation légale de l'employeur en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail. Toute nouvelle technologie susceptible d'avoir un impact sur l'organisation du travail, la charge mentale ou les conditions de travail doit faire l'objet d'une évaluation préalable des risques, intégrée au document unique, ainsi que d'une information et d'une consultation du CSE.

La jurisprudence récente, notamment l'ordonnance du Tribunal judiciaire de Nanterre du 14 février 2025, a clairement rappelé qu'un outil d'intelligence artificielle ne peut être déployé, y compris à titre expérimental, sans information et consultation préalables du CSE.

Nous exigeons donc que toute introduction d'outils d'intelligence artificielle à la RATP soit conditionnée à :

- une analyse approfondie des impacts sur la santé physique et mentale des agents ;*
- une évaluation des risques psychosociaux et de la charge de travail ;*
- des garanties claires concernant l'absence de surveillance individuelle excessive ;*
- des dispositifs de formation, d'accompagnement et de reconnaissance des compétences ;*
- et à la possibilité pour le CSE de recourir à un expert indépendant.*

Force Ouvrière Groupe RATP n'est pas opposée à l'innovation. En revanche, nous refusons toute modernisation qui se ferait au détriment de la santé des agents. La performance économique ne saurait justifier ni l'épuisement ni la souffrance au travail.

Pour Force Ouvrière Groupe RATP, la protection de la santé des agents face à l'intelligence artificielle n'est pas négociable. Elle constitue une obligation légale, une responsabilité sociale et une condition essentielle de la qualité du service public.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur KERLEU.

M. KERLEU.- Merci pour la présentation du document. Je n'avais pas la même lecture ni compréhension.

Monsieur le Président, cher.e.s collègues,

Ce point est inscrit à l'ordre du jour à la suite du questionnement des élu.e.s CGT sur ce sujet lors de la présentation des prévisions des PDC 2026, lors de la séance du 3 décembre 2025.

Pour la CGT, l'intelligence artificielle, c'est vivre avec son temps : c'est un outil d'aide qui peut être utile, mais dont il faut mesurer et encadrer les dangers.

Nous considérons que l'IA doit rester un outil au service des êtres humains et ne peut constituer un progrès que si le contrôle des données, des algorithmes, des conditions de leur production et de la fixation de leur prix ne sont pas laissés aux seules mains du marché, et en particulier des grandes entreprises du numérique.

Dans ce cadre, les 10 et 11 février 2025, des participant.e.s de plus de 100 pays (chefs d'État, organisations internationales, représentants de la société civile, du monde du travail, du secteur privé et de la recherche) se sont réuni.e.s à Paris lors du Sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle.

Ce sommet a rappelé que les garanties démocratiques doivent porter à la fois sur la conception des outils d'IA, sur la définition de leur finalité, et sur leurs conditions sociales et environnementales de production. Cela implique que la puissance publique offre de nouveaux droits aux citoyen.ne.s (droit à l'image, à la protection des données, droit à l'oubli, etc.), avec des instances de contrôle indépendantes, suffisamment financées et dotées de véritables pouvoirs de sanction.

Il a également été souligné que la production d'IA repose sur des ressources matérielles limitées (énergie, métaux, eau, sols), ce qui nécessite transparence, critères clairs et instances démocratiques d'arbitrage pour régler les conflits d'usage.

Les axes défendus lors de ce sommet allaient dans ce sens :

- *Promouvoir l'accessibilité de l'IA pour réduire la fracture numérique ;*
- *Garantir une IA ouverte, inclusive, transparente, éthique, sûre et digne de confiance ;*
- *Favoriser l'innovation tout en évitant une concentration excessive du marché ;*
- *Assurer un déploiement de l'IA bénéfique pour l'avenir du travail et des emplois ;*
- *Rendre l'IA compatible avec les impératifs écologiques et sociaux ;*
- *Renforcer la coopération internationale en matière de gouvernance de l'IA.*

Dans notre entreprise, ces débats prennent un sens très concret. Pour la CGT, les revendications sont claires : l'IA ne doit pas remplacer l'humain mais venir en appui des agents dans leurs activités quotidiennes.

L'expérimentation lancée en 2025, à laquelle des RRH volontaires ont participé, peut déjà être un signal sur la productivité que la Direction pourrait chercher à atteindre. Nous alertons sur ce point : derrière l'argument de "l'aide au travail", il y a un risque réel de rationalisation, de standardisation et de suppression de postes.

Des métiers et des activités seront nécessairement impactés, tandis que d'autres pourraient émerger. Sur le plan réglementaire, si le Règlement Intérieur n'interdit pas formellement l'usage de l'IA, son utilisation est conditionnée à la non-divulgaration des données et à l'usage exclusif des outils informatiques de l'entreprise, notamment COPILOT.

Nous disposons déjà d'un retour d'expérience avec le projet M2E, qui a été loin d'être concluant. La gestion de cette expérimentation a été défailante : des dépêches non qualifiées ont été envoyées, l'IA était couplée à un robot qui transmettait automatiquement des demandes d'intervention sans aucune vérification humaine préalable, entraînant de nombreux déplacements inutiles des agents de maintenance.

Pour les agents sectorisés, l'IA générait des interventions hors de leurs périmètres d'affectation, rendant le dispositif inadapté, inefficace et contre-productif.

Au-delà de ces dysfonctionnements opérationnels, le manque de contrôle humain a eu des conséquences sur la communication envers les voyageurs : messages sonores erronés via le speech-to-speech (StoS) et informations incorrectes diffusées sur les écrans via le text-to-text (TtoT). Lorsque l'IA se substitue à la vérification humaine, elle devient une source d'erreurs plutôt qu'un appui.

La confiance n'exclut pas le contrôle – elle le suppose. C'est d'autant plus vrai lorsque les informations concernent les voyageurs et l'exploitation, où la fiabilité est essentielle.

Enfin, et c'est un point central pour la CGT : nous nous interrogeons sur l'existence et le calendrier de véritables négociations sur l'IA dans l'entreprise, comme mentionné page 25 du dossier. Trop souvent, nous n'avons que des informations dans le cadre d'expérimentations, comme récemment pour "aider à programmer" les rendez-vous médicaux à la Médecine du travail mais jamais nous ne sommes convié.e.s à des négociations, sous couvert que cela n'a pas d'impacts sur les ETP.

Il ne peut s'agir d'une simple déclaration d'intention de la Direction, mais bien d'une garantie négociée dans l'entreprise, inscrite dans un cadre formel, précisant que l'IA ne sera pas utilisée comme un levier de réduction d'effectifs, de suppression de métiers ou de transferts de charges sur un nombre réduit d'agents.

Cette exigence est d'autant plus légitime que nous constatons déjà une déshumanisation poussée à l'extrême dans certaines orientations de l'entreprise. L'exemple le plus marquant est le remplacement progressif des guichets et de la présence humaine par des machines, au détriment du service rendu aux voyageurs.

Le projet LIVA, déployé actuellement, s'inscrit dans cette logique : il ne favorise pas l'accompagnement humain des usagers et comporte des risques importants pour la sécurité des voyageurs. Cette évolution témoigne d'une vision technocentrée qui ne met plus l'humain au cœur du Service public.

Pour la CGT, cette trajectoire n'est pas acceptable. L'innovation technologique ne peut se faire au prix de la disparition du contact humain, de la dégradation du service et de l'affaiblissement des garanties collectives des salarié.e.s.

À ce stade, force est de constater qu'à la RATP, le dialogue social est aujourd'hui quasi inexistant, voire absent sur ce sujet. La Direction procède essentiellement par expérimentations successives, sans concertation préalable, avec le risque que celles-ci soient ensuite généralisées sans débat réel avec les Organisations Syndicales.

Nous le rappelons avec force : l'introduction de l'IA, comme de nouvelles technologies, ne peut en aucun cas se substituer à l'être humain. Elle ne doit pas être un levier de productivité visant à réduire les effectifs ou à remplacer des agents. Nous avons pu le constater, par exemple, l'introduction du GPS a permis de supprimer les accompagnements et la formation sur les lignes à Bus.

L'IA doit rester un outil au service des travailleurs, et non l'inverse, et pas simplement au service du capital !

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD.

M. BRILLAUD.- Il y a l'IA générative et l'IA agentique. Tous les salariés utilisent l'IA générative dans leur vie privée ou professionnelle. Tout le monde n'a pas la licence Copilot. Je pense que de nombreux salariés mettent des documents sur ChatGPT professionnel ou sur Google. Cela m'étonnerait que ce soit différent à la RATP. On sait que les documents circulent sur le Net.

Combien de projets d'IA agentique sont en cours au sein de l'EPIC RATP ? Quelles solutions fonctionnent déjà ? Combien d'agents utilisent l'IA actuellement ?

M. LARDIDI.- J'ai une remarque. Concernant le groupe "enjeux éthiques, humains et de transition écologique", je trouve qu'il manque un sujet sur la santé mentale et les effets cliniques des agents. On a vu les dégâts avec l'arrivée des PS4, PS5. Ce sera une nouvelle manière de réfléchir, de vivre sa vie au travail. Y a-t-il un chantier de suivi santé mentale ?

Je ne suis pas inquiet de l'arrivée de l'IA qui est un progrès, un soutien. J'ai vu "hallucinations". Il ne faudrait pas créer une génération de mythos au travail, qui s'inventerait des responsabilités sans déconnexion.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU.

M. KERLEU.- Allez-vous recevoir les OSR pour discuter du sujet de l'IA ? Il y a eu des informations mais on ne peut pas découvrir cela que dans des dossiers et des interpellations.

Copilot est un outil Microsoft. La RATP a-t-elle une licence pour que les données ne sortent pas de l'entreprise ?

Les métiers qui seront en souffrance ont-ils été identifiés ? Même si on nous explique aujourd'hui qu'ils sont allégés en tâches et que les agents feront autre chose, certains métiers risquent de disparaître et d'autres d'émerger. Y a-t-il déjà des pistes de réflexions ? Les tableaux de marche, les roulements, pourraient être faits par Copilot avec une vérification postérieure.

Il faudra toujours vérifier l'intelligence artificielle. Une touche humaine sera toujours nécessaire pour le contrôle.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur votre dernier point M. KERLEU, le groupe éthique sera très attentif à la différence entre les recommandations de l'IA et une recommandation qui, à force de revenir, peut être perçue comme une instruction. La différence entre les deux est un point d'intervention humaine majeur. On peut toujours dire que c'est une recommandation. Si on attribue à celle-ci une force prescriptive trop forte parce qu'issue de l'IA, on ne laissera pas la place au discernement et à l'humain. C'est l'un des enjeux qu'il faut traiter.

La feuille de route et ces différents comités montrent que l'on est en train d'avancer dans la réflexion. Le dialogue social trouvera toute sa place quand on en sera à un niveau de réflexion plus avancé. On aura documenté plus loin qu'on ne l'a fait jusqu'à présent. S'il y a des enjeux de dialogue social, on les adressera. C'est encore un peu tôt.

Vous avez posé beaucoup de questions. La déclaration de FO a mis en avant certains points. Quelles sont les conséquences de l'IA sur l'emploi ? Avant que cela ait des conséquences à la RATP, cela aura un impact sur le travail. L'analyse des conséquences de l'IA sur le travail n'est pas simple à appréhender. Vous l'avez abordé sous l'angle *doloris* de la charge de travail, du risque psychosocial. Il y a d'autres manières de parler de l'impact sur le travail, qui ne sont pas aussi dramatiques. Cela suppose néanmoins un outillage.

On travaille sur ce sujet avec un institut public qui dépend du CNRS et qui est adossé à la Direction générale du travail. On a eu des interventions de personnes de ce secteur, elles sont très pointues et aident les entreprises à analyser l'impact sur le travail. Avant d'en savoir plus qu'aujourd'hui, il est difficile d'entamer des discussions de dialogue social. On met en place ces briques au fur et à mesure. On fait la différence entre la simulation de l'intelligence et la stimulation de l'intelligence. Il faut laisser la place à l'humain et cantonner l'IA à la stimulation mais pas au remplacement et à la simulation. Il faut arriver à définir cette frontière. On s'y attache.

Il y avait des questions plus précises sur la quantité de projets agentiques, le nombre de personnes qui utilisent ChatGPT, etc.

M. JORANDON.- Finalement, il y a trois types d'IA : l'IA agentique et l'IA générative, mais aussi l'IA traditionnelle qui ne se base pas sur de l'analyse de texte, c'est l'IA industrielle.

Combien de projets IA agentiques à la RATP ? Aucun. Cette tendance émerge. Certains acteurs font le choix de commencer à déployer des projets d'IA agentique. Notre postulat est plutôt de poser le cadre avant de se lancer dans des projets aussi impactants que ceux-ci. Il n'y a pas d'IA agentique aujourd'hui à la RATP. On voulait l'évoquer parce que cela se met en place dans d'autres entreprises.

Je n'ai pas le chiffre précis du nombre d'utilisateurs de Copilot. En revanche, Copilot tchat a bien été déployé sur l'ensemble des collaborateurs de l'EPIC, tout le monde l'a.

Vous pouvez déposer les documents RATP sur Copilot tchat, il n'y aura pas de fuite de données. On a un contrat spécifique avec Microsoft. C'est comme Teams, SharePoint, qui ne sortent pas de notre environnement. Les interactions avec Copilot restent dans l'environnement sécurisé de la RATP.

M. BRILLAUD.- Comme il n'est pas performant, les agents vont voir ailleurs.

M. JORANDON.- C'est un autre sujet, par ailleurs des progrès ont été faits. Je comprends le point sur la performance. J'insiste toutefois sur notre patrimoine immatériel, on sait que des données de la RATP... Si on pouvait essayer d'éviter que ce phénomène s'amplifie, ce serait bien surtout à l'aune de ce qui nous attend.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est la raison pour laquelle on a fait les modifications du règlement intérieur qui avaient justifié de s'en parler en décembre. Vous avez raison, trouvant que l'efficacité de l'outil de la RATP est insuffisante, certains utilisent l'extérieur mais c'est à leurs risques et périls. Il ne faudra pas qu'ils disent qu'ils ne savaient pas ni qu'il aurait fallu rappeler avant de sanctionner. Les messages ont été clairement passés. Il faut protéger notre patrimoine en ne mettant pas les informations sur le Net. On va le clarifier de nouveau à l'issue de ce travail.

Je suis comme vous, je vois quantité de travaux présentés qui n'ont pas été faits par les personnes qui les utilisent. Elles ne le disent pas. Pour avoir ce résultat, on peut imaginer qu'elles ont partagé des données. On ne peut pas présenter cela comme une production personnelle. On attire l'attention sur le fait que cela ne peut pas se faire dans n'importe quelle condition.

Monsieur SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai entendu beaucoup de choses très intéressantes. Merci de nous avoir expliqué tout cela. On a vécu cela au service relation client. On a voulu intégrer l'intelligence artificielle. Quand une personne téléphone, envoie un mail, cela remonte directement. On s'est demandé qui répondait au mail. On fait l'analyse mais c'est toujours un humain qui répond parce que c'était parfois aberrant. Aujourd'hui, il y a des erreurs. Le service est amoindri par rapport au nombre

de salariés. On n'a donc pas retenu l'option qui était compliquée socialement. Une entreprise normalement constituée, devant faire des bénéficiaires et un compte de résultat, sera tentée d'y arriver, surtout si l'intelligence artificielle répond correctement grâce à la captation des données et à l'habitude de traiter les problématiques. C'est le danger.

Il y a eu une révolution industrielle, l'intelligence artificielle va être une révolution informatique. Quand on regarde les perspectives, de vraies questions se poseront dans 10 ans. L'emploi, oui. Au niveau de la société, personne ne critique vraiment ce que l'on voit sur les réseaux sociaux, hormis ceux qui ont la connaissance, mais la grande majorité des personnes ne l'a pas et n'est pas cultivée par rapport à ce sujet. Il y a un sujet éducatif. Il y a des évolutions à la RATP, j'entends qu'elles en sont au stade embryonnaire et qu'il est trop tôt pour en discuter. Comprenez toutefois la vigilance des organisations syndicales.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame PEDRAZA.

Mme PEDRAZA.- J'utiliserai d'autres termes que "révolution".

Est-ce un sujet rattaché au Groupe, dans un cadre plus global ? Si c'est le cas, il faut se poser des questions d'un point de vue économique. Je pense que les frontières ne sont pas claires. Si cela devait être appliqué dans les activités, ce serait sur quels métiers, quels secteurs ?

Vous êtes dans l'idée que l'on n'est pas encore prêt pour le dialogue social. La RATP est "un peu à la ramasse" sur la question de l'IA, d'autres secteurs ont bien avancé. En attendant, vous menez un certain nombre d'expérimentations. Vous dites aux élus et aux organisations syndicales qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir, que ce ne sont que des expérimentations qui n'ont pas de conséquences sur l'emploi, mais vous avez déjà le plan final. Vous mettez en place l'expérimentation et vous la développez à la suite en ayant déjà travaillé tous vos objectifs et vos plans d'action. Quand on arrive, le mur est déjà bien consolidé, on arrive pour faire les jointures entre les parpaings qui ont été posés. On dit dans notre déclaration que le dialogue social ne doit pas avoir lieu après coup, mais maintenant pour répertorier l'ensemble des emplois concernés, les métiers et les activités dans lesquelles on peut introduire de l'IA.

Vous êtes friands de chartes. Vous parlez de l'utilisation des données confidentielles. Honnêtement, on n'a pas besoin de ChatGPT pour que les informations circulent dans l'entreprise. On parle d'ouverture à la concurrence, des représentants de la direction sont positionnés sur une filiale, sur une autre, etc. Cela me fait doucement rire quand j'entends ces réflexions sur la confidentialité. On n'a même pas besoin de cela. Cela va même plus vite que ChatGPT !

Il nous intéresserait d'avoir une charte dans laquelle l'entreprise s'engagerait à ce qu'il n'y ait aucun impact sur l'emploi. L'entreprise doit dès aujourd'hui engager sa responsabilité sociétale sur l'emploi et dire que ses engagements sont là pour satisfaire une amélioration des conditions de travail. Étant donné la surcharge de travail pour un certain nombre de salariés, au vu de la productivité faite dans certains espaces, l'IA vient presque comme un souffle pour libérer un peu de temps. On a déjà supprimé du monde, on n'a pas entendu l'IA. On dit que l'IA va servir à améliorer, va permettre de souffler un peu, de traiter un mail plus rapidement parce qu'il s'agira seulement de le compléter ou de le vérifier. Pourquoi pas ? Cela nous intéresse à condition que l'entreprise s'engage là-dessus tout de suite sans attendre de connaître les finalités.

On sera peut-être content d'avoir la charte si elle s'engage à ne pas toucher aux emplois et à être une aide comme les exosquelettes, par exemple, qui sont des aides utiles et qui ont un intérêt pour tout le monde. On pourrait se réunir autour de ces questions.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU.

M. KERLEU.- Vous avez dit que le règlement intérieur allait changer en décembre ? Pour moi, rien ne nous interdisait d'utiliser...

M. LE PRÉSIDENT.- On a fait en fin d'année une intervention sur les règles d'utilisation des outils de l'entreprise. Je faisais allusion à cela.

Monsieur BERGEAUD.

M. BERGEAUD.- Vous n'avez pas réagi à notre déclaration. On insiste aussi sur les impacts que cela peut avoir sur les conditions de travail. Il y a plusieurs points sur lesquels vous n'avez pas réagi, dont notre demande de faire systématiquement précéder les déploiements de l'IA d'une consultation des CSE -cela me semble le minimum au vu de l'impact sur les personnes-, avec une analyse des impacts sociaux. Vous n'avez pas non plus répondu sur l'intégration des effets de l'IA dans la GEPP. Personnellement, je ne me fais pas d'illusion, l'IA et l'informatique seront un levier de productivité. Cela me semble important.

Il faut même aller plus loin au niveau stratégique avec le chiffrage sur l'effectif sur le long terme. Il me paraît indispensable que les impacts à moyen terme soient chiffrés pour que l'on dispose d'éléments pour objectiver ces sujets. Je ne me fais aucune illusion sur le fait qu'il y aura une grosse productivité avec des réductions d'effectifs s'il n'y a pas de redéploiement. L'outil SemAlain est très bien. Il va permettre de réduire les effectifs parce que les personnes seront capables de répondre plus rapidement. Personnellement, je n'y crois pas. Tous les projets que vous allez proposer auront nécessairement des impacts sur l'emploi. J'aimerais avoir des éléments sur cette partie de notre déclaration.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand vous examinez les déclarations sur l'impact de l'IA sur l'emploi depuis 10 ans, il s'est dit à peu près tout et son contraire. Il est vrai qu'il y a l'effet d'annonce de Capgemini. Toutefois, au regard des centaines de milliers d'emplois que cela nous promettait de supprimer il y a 10 ans, la quantité d'emplois supprimés est plus faible que celle que l'on imaginait il y a encore quelque temps. Cela finira peut-être par arriver, mais on disait il y a 10 ans qu'il n'y aurait plus de comptables ni de responsables de paie ni d'avocats une décennie plus tard. Or 10 ans plus tard, il y en a encore beaucoup. Ce sera peut-être différent dans 10 ans.

On fait l'exercice mais quand on demande métier par métier de chiffrer le nombre d'emplois qui auront disparu dans cinq ans ou auront été transformés... Trois personnes se sont portées volontaires pour le programme dont parlait Mounia tout à l'heure. Si on était dans un environnement où les salariés anticipaient massivement la suppression de leur emploi, on aurait 200 volontaires. Peut-être que l'on calibrera cela à cette hauteur un jour mais on n'en est pas là. En revanche, les impacts sur le travail sont d'ores et déjà présents.

Si on doit prioriser le travail à faire, c'est d'abord sur l'analyse des impacts sur le travail. En parallèle, on prépare un travail sur l'impact sur l'emploi dans un avenir plus lointain. Cela ne veut pas dire que l'on n'y travaille pas. Une des branches de la feuille de route prévoit cet exercice mais on n'a pas de chiffres à partager aujourd'hui parce qu'il est très difficile à ce jour de calibrer les effets sur l'emploi. On se pose évidemment la question, et on va la documenter au fur et à mesure.

S'engager aujourd'hui sur le fait qu'il n'y aura pas de suppressions d'emplois du fait de l'IA, non.

Mme PEDRAZA.- Pourtant on signerait !

M. LE PRÉSIDENT.- Je sais que vous en rêveriez. Il y a beaucoup de papiers que vous signeriez, avec lesquels je ne suis pas d'accord !

M. BERGEAUD.- Ce n'est pas parce que...

M. LE PRÉSIDENT.- C'est mon deuxième point. Un code de travail définit les sujets qui font l'objet d'une information et d'une consultation. Pour chaque expérimentation qui sera dans ces critères d'information et de consultation, on le fera.

M. BERGEAUD.- La loi n'est jamais en avance sur la technologie et ce qui se passe.

M. LE PRÉSIDENT.- Le Code du travail "balaie" assez large.

M. BERGEAUD.- Si votre raisonnement consiste à dire que l'on ne consulte pas les salariés parce qu'on ne peut pas prévoir les changements, on ne va pas faire grand-chose.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous ai répondu sur l'emploi. Ne prenez pas ma réponse sur l'emploi comme une réponse à votre question sur le dialogue social. À chaque fois qu'il y aura une expérimentation qui tombe sous le coup des critères de l'information et de la consultation -et c'est arrivé-, on le fera. On l'a fait. SemAlain a fait l'objet d'une information et d'une consultation, me semble-t-il, à l'époque.

M. BERGEAUD.- C'est très bien mais cela devrait être systématisé. C'est vous qui définissez les critères.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas moi mais le Code du travail.

M. LARDIDI, on regardera les impacts sur le travail et les conséquences sur la santé dans le chantier 3.

Mme LATRECH.- Capgemini est en difficulté depuis presque 4 ans. Pour une entreprise cotée en Bourse, le fait d'annoncer les suppressions d'emplois sur un motif d'intelligence artificielle est plus simple à "avalier" pour les investisseurs et pour le marché, que de dire que le marché s'effondre. Il faut relativiser ce qui se dit sur le marché. Je ne crois pas que l'origine des suppressions soit due à l'intelligence artificielle vu le niveau de maturité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BOUZOURENE.

M. BOUZOURENE.- On a un peu suivi le cas de Capgemini. C'est une entreprise qui a beaucoup perdu, qui a investi dans l'IA il y a peu. Les 2 400 emplois sont annoncés spécifiquement par rapport à l'IA certes, mais celle-ci aura un impact sur de nombreux emplois. Il y a des conséquences sur l'emploi, c'est logique, on les verra dans le temps. Vous dites que c'est annoncé depuis 10 ans mais il y a une accélération de l'IA par rapport au début. Quand on voit d'où sont parties les entreprises cotées en Bourse, quelqu'un qui a investi sur l'IA il y a 10 ans est devenu millionnaire.

Certains points nous interrogent. Pour certains salariés, des tâches seront gérées par l'IA, cela va modifier leurs conditions de travail parce qu'ils avaient l'habitude de faire des tâches. Ils vont devoir se former et s'adapter à d'autres tâches. On a vu d'autres systèmes qui font des tableaux pour les trains, des tableaux de présence et d'intervalles. On constate que quand c'est l'IA qui produit un tableau, il n'y a pas l'aspect social. L'IA est dans la productivité, il sait qu'il y a un train toutes les

2 minutes 30, il optimise cela. Il va lancer l'acte de présence d'un conducteur et pousser jusqu'à 6 heures 30 avec des disponibilités par-ci par-là. On sera attentif à cela parce qu'on veut que l'IA reste dans le social.

Par ailleurs, on a peur du contrôle *via* l'IA. Le fait de répondre à des mails permet de comptabiliser ce que fait chaque salarié. À un moment donné, l'IA sera peut-être utilisée pour noter les salariés, pour connaître les objectifs des uns et des autres. Cela crée des inquiétudes. On y sera sensible. On voudrait quand même avoir un suivi à chaque fois qu'il y a un nouveau process.

J'ai vu Serval. À MRF, il y a de la maintenance préventive, on en a toujours fait. Vous ne pouvez pas analyser les pannes et les problématiques parce qu'on a toujours travaillé en amont. À quel moment certaines pièces vont-elles casser ? Les mainteneurs sont là, ils anticipent. Il faut se poser des questions : si l'IA contrôle, elle va peut-être dire qu'il faut changer une pièce au bout de 100 000, alors qu'un agent pourrait s'apercevoir qu'il faut la changer avant. Comment tout cela sera-t-il analysé ?

M. LE PRÉSIDENT.- Les précautions d'usage sont largement partagées par tout le monde. On veut essayer d'exprimer, le moment venu, à l'issue du travail sur ces quatre piliers, de quelle manière la RATP voit l'utilisation de l'IA. Il faudra peut-être revenir plus régulièrement en amont de la formalisation définitive de cela, devant les représentants du personnel. On ne s'interdit pas non plus d'interroger les salariés parce qu'ils ont une expérience utile à partager. On y réfléchit. On n'en est pas encore au point de figer la doctrine d'utilisation de l'IA. Il ne faudrait pas que l'on soit victime d'une présentation faite trop en amont, qui puisse vous donner du fait de sa qualité, l'impression que tout est ficelé. Étant très bien faite, elle ouvrirait plus de questions qu'elle n'apporterait de réponses. C'est souhaitable.

Mme PEDRAZA.- J'entends votre position. Auparavant, la RATP était précurseur, innovations sociales, etc. Il y avait des avancées par rapport aux autres entreprises, on était moins "à la ramasse" qu'aujourd'hui. Ce n'est plus le cas aujourd'hui, je suis navrée de le dire. En termes de dialogue social, on peut aussi être innovateur. Avoir un cadrage sur ces questions en amont serait pertinent. D'ailleurs, dans les interventions entendues, il y a des interrogations pour savoir ce que l'on pourrait envisager si cela libère du temps aux salariés.

La piste de la formation pourrait donner des possibilités d'évoluer. De nombreuses questions sont liées à cela et viennent en anticipation de ces questions. Que faire du temps libéré ? Ce n'est pas une charte, j'ai parlé sur le ton de la boutade...

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai bien compris mais se dire que l'on va cadrer la réflexion est un peu contre-intuitif. Le rythme de progrès de l'IA est tellement rapide qu'il vaut mieux que l'on soit dans une démarche dite "incrémentale" c'est-à-dire que l'on s'adapte au fur et à mesure de l'évolution, plutôt que de cadrer en amont. Je préférerais que l'on ait des échanges plus régulièrement plutôt qu'un cadrage dans lequel on s'interdirait des choses *a priori* sans avoir suffisamment pris en compte l'expérimentation. On peut prendre en compte vos questions dans le cadre de la démarche, sans qu'un cadrage fige les choses au début de la démarche. Pourquoi s'interdire des choses *a priori* ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis entre les États-Unis et l'Europe, je regarde les deux entités par rapport à l'IA. J'ai l'impression que l'on a écrit des choses, peut-être normatives, mais on a écrit quelque chose pour ne pas aller n'importe où. Ce n'est pas le cas aux États-Unis. Chacun voit midi à sa porte. Je me sens plus à l'aise avec la situation européenne. Quand Mme PEDRAZA parle de cadrage, on peut déjà admettre des normes et partager des visions communes. On parle d'éthique, j'ai deux questions. Sur la gouvernance de l'IA, quand un salarié sera en opposition avec l'IA, il est possible qu'il ait raison 9 fois sur 10. Il pourra aussi arriver qu'il ait tort et que l'IA ait raison. Que se passera-t-il à ce moment ? Quel sera l'acte managérial à ce moment ? A-t-on le droit à l'erreur ?

M. LE PRÉSIDENT.- Vous voulez répondre maintenant ? Cela fait partie des questions que l'on veut documenter.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a globalement un problème éthique. Un cadrage générique, avec le concours des organisations syndicales qui ont des choses à dire, me paraît intelligent.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne pense pas que cette présentation soit le témoignage d'une vision "trumpiste" de l'IA. Quand vous voyez les quatre groupes de travail qui ont été créés, vous voyez que l'on a identifié les mêmes enjeux que ceux évoqués dans l'après-midi.

Je propose de conclure la séance. Je vous remercie pour votre attention.

On se revoit le 18 février. Merci.

La séance est levée à 16 heures 10.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP



