



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- **séance** -----

du

mercredi 10 septembre

----- **2025** -----

Sont présents (es) :

| | | | |
|------|---|------------------------------------|--------------------------------------|
| MM. | Laurent DOMINÉ | 1 ^{er} secrétaire adjoint | liste CFE-CGC CSE 6/DSC |
| | Abdelnour LARDIDI ¹ | 2 ^e secrétaire adjoint | liste UNSA CSE 3/SUR |
| | Stéphane SARDANO | Trésorier | liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL |
| | Bastien ORSINI | Trésorier-adjoint | liste FO RATP CSE 5/SEM |
| Mme | Elodie BERTHIER | Membre titulaire | liste FO RATP CSE 5/SEM |
| MM. | Marc BRILLAUD | Membre titulaire | liste FO RATP CSE 3/SUR |
| | Kamel OULD AHMED | - | liste UNSA CSE 6/DSC |
| | Nicolas BERGEAUD | - | liste UNSA CSE 8/SIT |
| | Karl BENOIST | - | liste CFE-CGC CSE 12 /MTS |
| | Karim NEGADI | - | Sans étiquette CSE 2/RDS CENTRES BUS |
| Mmes | Cécile AZEVEDO ² | Membre suppléant | liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS |
| | Magaly CLEUET ³ | - | liste UNSA CSE 5/SEM |
| | Mary FORD | - | liste UNSA CSE 6/DSC |
| | Marie-Mathilde GUEROULT ⁴ | - | liste CFE-CGC CSE 6/DSC |
| | Jessica RICHARDS ⁵ | - | liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM |
| MM. | Mohamed CHAGH ⁶ | Membre suppléant | liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL |
| | Nourredine ABOUTAIB ⁷ | - | liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS |
| | José JONATA ⁸ | - | liste UNSA CSE 5/SEM |
| | Olivier MERCIER | - | liste UNSA CSE 8/SIT |

Sont absents(es)/excusés (es) :

| | | | |
|------|----------------------------|------------------|--------------------------------------|
| M. | Frédéric SARRASSAT | Secrétaire | liste FO RATP CSE 12/MTS |
| Mme | Florence RICHARD | Membre titulaire | liste CFE-CGC CSE 14/BU RSF |
| MM. | Karim ROUIJEL | Membre titulaire | liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS |
| | Elies BEN ROUAG | - | liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS |
| | Gregory GUIDEZ | - | liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS |
| | Yannick STEC | - | liste CGT CSE 4/RER |
| | Abdelhakim KHELLAF | - | liste CGT CSE 7/RATP INFRA |
| | André BAZIN | - | liste CGT CSE 7/RATP INFRA |
| | Pascal KERLEU | - | liste CGT CSE 9 M2E |
| | Patrice MAUGERI | - | liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP |
| | Thibaut DASQUET | - | liste CGT CSE 11/MRF |
| | Fabrice DELAGE | - | liste CGT CSE 11/MRF |
| | Vincent BRIEUX | - | liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM |
| Mmes | Farida KAIS | | liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS |
| | Florence ESCHMANN | Membre suppléant | liste FO RATP CSE 12 MTS |
| MM. | Aurélien DERACHE | Membre suppléant | liste FO RATP CSE 12/MTS |
| | Laurent TROILO | - | liste UNSA CSE 14/BU RSF |
| | Stéphane TONDUT | - | liste CGT CSE 7/RATP INFRA |
| | Eric TURBAN | - | liste CGT CSE 7/RATP INFRA |
| | Sébastien BOURGEOIS | - | liste CGT CSE 9/M2E |
| | Sami TAGANZA | - | liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP |
| | Michel MARQUES | - | liste CGT CSE 11/MRF |
| | Damien MORILLA | - | liste CGT CSE 11/MRF |
| | Samy SI-TAYEB | - | liste LA BASE CSE 4/RER |
| | Jean-Marie DUCELIER | - | Sans étiquette CSE 2/RDS CENTRES BUS |

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

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

³ Remplace Elodie BERTHIER en tant qu'élue titulaire pour le vote du point IV.3

⁴ Remplace Florence RICHARD en tant qu'élue titulaire pour les votes

⁵ Remplace Vincent BRIEUX en tant qu'élue titulaire pour les votes des points IV.1.2 et 3

⁶ Remplace Frédéric SARRASSAT en tant qu'élue titulaire pour les votes

⁷ Remplace Eliés BEN ROUAG en tant qu'élue titulaire pour les votes

⁸ Remplace Stéphane SARDANO en tant qu'élue titulaire pour le vote du point IV.3

Assistant à la séance :

MM. Mohamed **BOUZOURENE**
 Gilles **DELEFOSSE**
 Vincent **GAUTHERON**
 Cyril **LARDIERE**

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

Excusé :

M. Karim **REZZOUG**

Conseil de Prévoyance

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- | | |
|--|---|
| • <i>Insécurité des stations Barbès, Stalingrad, La Chapelle et Porte de la Villette</i> | 7 |
| • <i>Réseau Sytral (Lyon)</i> | 7 |
| • <i>Journées du patrimoine</i> | 8 |

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- | | |
|----------------------------|----|
| • <i>Point sur les ASC</i> | 10 |
|----------------------------|----|

III - APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES SEANCES DU 18 JUIN 2025 17

IV - QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

1. *Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise pour l'année 2024 incluant :*
 - *Les réalisations du plan de développement des compétences RATP* 19
 - *Le projet de Bilan Social* 30
 - *Le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes* 38
2. *Présentation du rapport annuel 2024 Pimprenelle* 50
3. *Information-consultation sur le projet de déploiement de Copilot MS 365* 58

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose d'ouvrir la séance qui sera consacrée à de nombreux points de politique RH. On va commencer par l'information et la consultation de l'instance sur la politique sociale de l'entreprise incluant les réalisations du plan de développement des compétences RATP pour l'année 2024, le projet de bilan social et le projet de rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes pour 2024. On poursuivra la séance avec la présentation du rapport annuel 2024 de l'activité Pimprenelle, et on la clôtura par l'information-consultation sur le projet de déploiement de Copilot 365.

Avant de faire un point sur les présents, je donne la parole à M. GAUTHERON afin d'expliquer la situation des élus CGT.

M. GAUTHERON.- Merci. La CGT fait partie des organisations syndicales qui ont appelé à soutenir et à s'investir dans la mobilisation citoyenne de ce jour. Il a été fait le choix au sein de la CGT RATP que les élus ne siégeraient pas aujourd'hui au CSEC. Le représentant syndical que je suis lira une déclaration dans le cadre des déclarations des organisations syndicales. Je quitterai la séance à l'issue de cette déclaration.

M. LE PRÉSIDENT.- Tous les élus titulaires et suppléants de la CGT seront donc absents. Pour la délégation FO, nous avaient été signalées les absences excusées de MM. SARRASSAT et DERACHE. Y a-t-il d'autres élus absents ?

Mme AZEVEDO.- Mmes ESCHMANN, KAÏS, et M. ROUIJEL.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. On accueille officiellement M. BOZOURNE comme représentant syndical pour FO en remplacement de M. HONORÉ. Pour l'UNSA, M. DELEFOSSE remplace temporairement M. LAMASSE.

M. JONATA.- Institutionnellement aussi.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas encore eu l'information.

Pour la délégation UNSA, aucun élu ne nous a été annoncé absent.

M. JONATA.- Mme FORD, MM. BEN ROUAG, TROILO et GUIDEZ seront absents.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la délégation CGC-CFE les absences de M. BRIEUX et de Mme RICHARD nous ont été signalées.

M. LARDIÈRE.- Mme RICHARDS sera dans l'obligation de nous quitter de 9 heures à 10 heures puis reviendra.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous notons les absences de MM. SI TAYEB et DUCELIER.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-**☒ Point sur l'insécurité des stations Barbès, Stalingrad, La Chapelle et Porte de la Villette**

À la fin de la séance du 29 juillet, vous aviez voté un vœu relatif à l'insécurité dans les stations Barbès, Stalingrad, La Chapelle et Porte de la Villette.

Un certain nombre de réponses ont été ou seront apportées. Je vous en partage l'essentiel.

Du point de vue de la sûreté, nous sommes en train d'élaborer un plan d'action renforcé sur le nord-est Parisien, en particulier dans les stations de Barbès-Rochechouart, Stalingrad, La Chapelle et Porte de la Villette, en coordination avec la préfecture de police et l'ensemble des partenaires, que ce soient des entreprises de sécurité privées, l'administration des douanes au regard d'un certain nombre de trafics observés, la police municipale de la mairie de Paris. Un travail de coordination de ces forces assure des présences et une maîtrise du territoire renforcée par rapport à aujourd'hui.

À l'issue de la séance, on a prévu d'adresser au secrétaire, M. DOMINÉ, les notes qui décrivent dans le détail les mesures, afin qu'elles soient diffusées à l'ensemble des élus de l'instance. Un plan d'action détaillé a été réalisé par SUR.

Du côté de la BU RSF, il y a un enjeu de sécurité et de salubrité, principalement des stations Barbès-Rochechouart, Stalingrad, La Chapelle et Porte de la Villette. Un plan d'action mobilise des ressources internes pour ce qui est de notre responsabilité ainsi que la préfecture de police de Paris, la Ville de Paris, et tout autre partenaire qui nous permette de mieux maîtriser les enjeux liés à l'insalubrité et l'insécurité de ces stations. Je ne vais pas entrer dans le détail. On pourra y revenir lors d'une prochaine séance, une fois que vous aurez pris connaissance des notes de la BU SUR et de la BU RSF. Toute l'entreprise s'est mobilisée à la suite des signalements incontestables portés à la connaissance de l'instance et connus de la ligne managériale.

☒ Réseau Sytral

Par ailleurs, à la suite de la reprise du réseau Sytral, le métro et le tramway, RATP Dev avait constaté que plusieurs rames du matériel pneu L75 qui est en service sur le réseau Sytral, étaient immobilisées en raison de défaillances mécaniques, notamment au niveau des ponts des rames. Pour prendre en compte cette situation, RATP Dev a fait appel à l'expertise des équipes de MRF et notamment à l'atelier de maintenance patrimonial de Fontenay-sous-Bois. Malgré la complexité technique liée à la différence entre les ponts des trains lyonnais et la technologie que l'on a l'habitude de maîtriser à MRF, MRF a tout de suite rendu des premières expertises concluantes. Un premier pont d'un matériel roulant de Lyon a déjà été révisé avec succès. RATP Dev a contractualisé auprès de MRF la révision de 15 ponts d'ici le premier trimestre de 2026. Cela illustre l'efficacité des équipes et l'agilité des différentes entités du Groupe pour se mettre au service de l'autorité organisatrice, en l'occurrence celle de Lyon.

On voit que l'expertise acquise en Île-de-France sert les réseaux et que celle acquise sur les réseaux servira et sert d'ores et déjà sur le réseau d'Île-de-France.

☒ Journées du patrimoine

Vous savez que l'on prépare les journées européennes du patrimoine qui auront lieu les 20 et 21 septembre. Chaque année, la RATP est un acteur important de ces journées en proposant des visites toujours très appréciées. On accueille des milliers de visiteurs à l'occasion des événements que l'on organise. Ceux-ci apprécient de découvrir les coulisses de l'exploitation et de la RATP. Cela nécessite des animations qui reposent sur des ambassadeurs et ambassadrices. Nous diffusons l'information sur les réseaux internes de l'entreprise et par tous les leviers, mais vous êtes aussi des acteurs de l'information et de la diffusion de la communication. Sachez que l'on a encore besoin d'ambassadeurs pour accueillir, orienter, accompagner le public sur les différents lieux qui seront à cette occasion ouverts. Les ambassadeurs sont amenés à se déclarer à leur manager de proximité pour régler les questions de relève qui pourraient se poser.

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- J'ai une question relative à l'information sur Sytral. Les ponts seront révisés par des agents RATP de Fontenay-sous-Bois. Ces agents se déplaceront-ils à Lyon ou fera-t-on venir les ponts à Fontenay ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que les ponts viendront à Fontenay sans en être absolument certain.

M. BOZOURENE.- Ils vont rénover des ponts pour combien de...

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. DOMINÉ.-

La rentrée a sonné pour toutes et tous. C'est aussi le moment pour le CSEC de faire un bilan sur les séjours proposés aux agents et à leurs ayants droit.

 Point sur le secteur ASC

Commençons tout d'abord, avec "nos enfants".

Ils sont 1 765, âgés de 4 à 17 ans, à avoir bénéficié d'un séjour colo, en juillet ou en août, que ce soit en France ou à l'étranger. La diversité des séjours proposés par le CSEC, notamment hors frontières, a su contenter bon nombre de nos jeunes :

- . 30 destinations à l'étranger dont 2 séjours surprise, le Monténégro (14-15 ans) et le Costa Rica (16-17 ans), sans oublier le voyage Ultime pour les 17 ans à l'incroyable Hawaï.
- . 12 destinations en France ont conquis les enfants avec des séjours autour du sport, de la découverte de la nature ou de l'artistique et nos 6 centres en France ont accueilli au total 815 enfants répartis sur St George de Didonne, les Carroz d'Arâches, Stella Plage, Bourdelas et Clairoix.

Enfin, 22 enfants porteurs de handicap ont bénéficié d'un séjour cet été, dont 13 enfants sur nos centres. Nous sommes fiers d'avoir accompagné, assisté et suivi leurs séjours, afin qu'ils se passent dans les meilleures conditions. Le CSEC poursuivra son action en faveur de l'inclusion de ces enfants en y mettant les moyens nécessaires.

Concernant les séjours famille, le CSEC a recensé 15 907 participants. Un chiffre en hausse puisqu'en 2024, nous avions 15 152 participants. En effet, ce sont plus de 3 000 agents à nous avoir confié leurs vacances, plébiscitant majoritairement les camping partenaires 5* et 4* de notre sélection. Quant à nos centres de Chamonix, Labenne et La Bernerie, ils ont accueilli également 26 % des inscriptions et demandes. A noter, la montée en puissance du site de Noirmoutier qui totalise, à lui seul, 11% des inscriptions de l'été.

Par ailleurs, l'offre TUI qui complète nos catalogues avec des séjours tout inclus a séduit de nombreux agents puisque nous comptabilisons près de 350 inscriptions sur la période juin-septembre.

Enfin, plus de 3 000 agents RATP, ont déposé un dossier Avion + à ce jour.

Les vacances avec le CE deviennent un incontournable, et l'indice confiance et qualité est au beau fixe car nous avons un taux de réclamations très faible pour les séjours colo et famille, de 0,8% à ce jour, sur la totalité des dossiers.

Pour conclure, toujours dans la volonté de satisfaire ses agents et dans la continuité de la saison estivale, le CSEC, a privatisé le parc d'attraction "Sherwood Parc" le samedi 30 août. Un vif succès, puisque les 1 501 places disponibles ont été vendues.

Puis, se profilent également en direction des agents et leur famille, 2 privatisations :

- Au Futuroscope : les samedi 13 et dimanche 14 septembre (6 597 entrées vendues au 8 septembre),
- A Disney : le vendredi 10 octobre (9 706 entrées vendues à ce jour).

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Le CSE a-t-il communiqué aux unités le programme des réservations à des sites comme Disney, le Futuroscope ? Il faut être conscient qu'il est compliqué d'organiser les services ces jours-là. Je vois qu'il y a 13 000 inscriptions... Les dates ne sont pas arrivées hors programmation ?

M. DOMINÉ.- Non. La programmation a été communiquée au début de l'année, ces événements en faisaient partie.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de passer aux déclarations des organisations syndicales. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Force est de constater que les politiques gouvernementales et patronales ont pour ambition de nous enfermer dans la logique dogmatique de la politique de l'offre et de la théorie du ruisseaulement.

S'il était encore nécessaire de démontrer que cette dernière est une chimère onéreuse, il suffit de regarder quelques éléments contextuels qui ont été rendus publics dans la même temporalité que la conférence de presse de l'ancien Premier Ministre François BAYROU.

D'une part, l'INSEE a publié les derniers chiffres concernant le niveau de vie et de pauvreté en 2023. Il ressort que le nombre de personnes occupant un logement ordinaire en France métropolitaine a augmenté pour atteindre 9,8 millions de personnes soit 15,4 % de la population (soit une augmentation de 1,4 million de personnes en 20 ans). D'autre part, un rapport parlementaire pointait que, pour la seule année 2023, au travers de quelques 2 200 dispositifs, les entreprises ont bénéficié d'environ 211 Milliards d'€ d'aides publiques sans conditionnement ni contrôle. Savez-vous que lorsque l'on paye 100 € d'impôts, (TVA comprise), 47 € alimentent ces aides publiques dont une grande partie est servie en festin aux actionnaires. Notre colère est donc doublement légitime.

Il faut à cela ajouter dans le débat que la banque suisse UBS précise dans son rapport mondial sur le patrimoine que, pour l'année 2023, il a été recensé au sein de l'hexagone 2 868 031 d'adultes ayant une fortune supérieure à 1 million de dollars, soit 47.000 de plus qu'en 2022. En 2024, ce chiffre progresse de 20 000 personnes.

Cette situation abjecte n'a pas pour autant découragé ni le Gouvernement ni le patronat de nous présenter, au travers des propos de l'ancien Premier Ministre François BAYROU, la facture de la politique non pas de l'offre mais de l'offrande. La nouvelle litanie de mauvais coups portés au monde du travail, aux retraité.e.s et à la jeunesse s'inscrit dans cette démarche de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de la Résistance et, plus particulièrement, le

modèle social. Ainsi, toutes les réformes qui se sont succédé depuis près de 40 ans n'ont jamais eu pour finalité d'améliorer la situation mais bien de démanteler progressivement et méthodiquement les conquises sociaux issus notamment de la mise en œuvre du programme des "jours heureux" du Conseil National de la Résistance.

C'est dans cette idéologie que les thuriféraires du libéralisme ne cessent de nous rabâcher la nécessité de réduire ce qu'ils et elles appellent le "coût du travail".

Pour la CGT, il convient de rappeler que, dans la mesure où les richesses produites sont créées à partir de la force de travail de chaque individu, il est normal que cette dernière soit pleinement rémunérée. Les cotisations sociales sont partie intégrante de la rémunération. Car oui, le salaire est bien composé du salaire net et des différentes cotisations sociales et patronales qui financent la sécurité sociale. De fait, tous les dispositifs d'allègement, largement utilisés depuis 1993, réduisent les ressources de notre modèle de protection sociale et affaiblissent ce dernier.

Comme il convient aussi de ne pas oublier dans ce débat que, certes le travail crée des richesses, mais il peut aussi, malheureusement, générer des troubles psychiques et physiques de façon temporaire ou définitive. Pire même, il peut aussi donner la mort. Tout cela résulte d'une dégradation des conditions de travail et de vie au travail, de l'application d'un management anxiogène voire harceleur, d'un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée, de la perte de sens du travail.

En 2024, la France a enregistré 789 décès liés à des accidents du travail, soit environ 2 par jour. Par ailleurs, plus de 560 000 accidents du travail ont été déclarés, dont plus de 38 000 graves. Dans un cas sur deux, après des contrôles, à la suite d'un accident, aucune mesure n'a été prise par les entreprises.

Bref, l'absence de politiques préventives concrètes, toujours au nom de la sacro-sainte compétitivité des entreprises, conduit à des catastrophes humaines et il ne faudrait pas oser revendiquer que les employeurs supportent le financement des soins visant à guérir ou amoindrir les maux générés par ces politiques managériales soumises aux injonctions financières !

Non seulement l'austérité ne fera qu'aggraver la situation économique et sociale mais elle favorisera la propagation des idées d'extrême-droite. Or, le parti de la Haine n'a jamais été et ne sera jamais du côté du monde du travail. Il suffit pour cela de recenser ses votes sur la hausse du SMIC, l'égalité salariale...

C'est pour cela que la CGT appelle les travailleuses et les travailleurs à se mobiliser pour gagner l'enterrement du projet de budget présenté par François Bayrou, mais qui pourrait être repris par son successeur, et la mise en place de mesures d'urgence autour de 5 priorités :

- *La justice fiscale par la taxation des patrimoines, des dividendes et des rachats d'action, la remise à plat des 211 Mds d'aides publiques aux entreprises, le rétablissement de l'ISF et la mise en place d'une vraie progressivité de l'impôt sur le revenu.*
- *La justice sociale par l'abrogation de la contre-réforme des retraites, première étape pour gagner la retraite à 60 ans et une sécurité sociale répondant aux besoins.*
- *Le financement de nos Services publics, de l'argent pour nos hôpitaux, nos écoles, nos universités, nos infrastructures et notre politique culturelle.*
- *L'augmentation des salaires, des pensions, des minima sociaux, l'égalité F/H et des mesures contre la vie chère dans les Outre-mer.*
- *La réindustrialisation, la transformation environnementale de notre économie et l'arrêt des licenciements.*

Chacune de ces revendications concerne l'EPIC RATP et les agents notamment sur la prise en charge et la sécurité des usagers dans le cadre de la réalisation de notre mission de Service public. Ce sont aussi des garanties d'avenir pour nos emplois, pour l'amélioration de nos conditions de travail et de vie ainsi que pour pouvoir profiter d'une retraite en bonne santé !

À la RATP, les agents n'ont pas attendu le rapport sénatorial pour tirer le signal d'alarme d'une politique qui met à mal l'entreprise publique de Service public. Les principaux résultats du 1^{er} baromètre "Engagement Groupe" font ressortir notamment que, pour les agents, il convient de "Revenir aux fondamentaux du Service public, quitte à remettre en question la mise en concurrence..." dans la mesure où "La RATP est une entreprise de Service public donc incompatible avec les objectifs de productivité et de mise en concurrence". Les agents ont aussi exprimé la nécessité de "Redonner du sens à nos métiers...".

Difficile donc de mettre sous le tapis le caractère anxiogène du contexte en raison de la dégradation des conditions de travail, de vie au travail, le licenciement des agents de RDS de l'EPIC, sans oublier la perte de sens du travail.

Souvenons-nous qu'il en est ressorti clairement que ces situations sont mal vécues dans la mesure où les données recueillies pointent clairement que "Les changements d'organisations, perçus comme nombreux et rapides, semblent subis plutôt que salués" compte tenu du peu de stabilité dans l'organisation (Siège, BU, Directions...), les agents en appellent à "Arrêter toutes ces réorganisations trop rapides. La précédente n'est pas stabilisée que l'on passe à la suivante".

Comme à la tête de l'État, c'est un vrai changement d'orientation qu'il convient d'orchestrer au risque de mettre l'entreprise publique dans l'incapacité de réaliser sa mission.

D'ailleurs, contrairement à ce que disent les dirigeants de l'entreprise, lancés à vive allure sans garde-fous, nous sommes face à une menace d'un éclatement généralisé de l'entreprise publique au service des intérêts financiers dont le levier de croissance n'est pas l'innovation mais le dumping social. Nous en avons déjà fait le triste constat avec les réponses aux appels d'offre des lots de BUS. La variable d'ajustement est celle basée sur les coûts des rémunérations et les conditions de travail.

C'est pourquoi, la CGT-RATP appelle les travailleuses et les travailleurs à s'emparer massivement de l'appel intersyndical à la grève ainsi que de la manifestation au départ de la Place de la Bastille, le jeudi 18 septembre prochain, afin de faire entendre leurs revendications.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON.

Monsieur BOZOURENE ?

M. BOZOURENE.-

La casse de notre entreprise et les sacrifices, ça suffit !

Le 09 septembre 2025 le gouvernement Bayrou est tombé, incapable d'obtenir la confiance du Parlement.

Pour nous salariés de la RATP, victimes des politiques, victimes des choix stratégiques d>IDFM (Île de France Mobilité), le 8 septembre ne représente pas l'enjeu central de notre combat, mais nous marquerons le 18 septembre comme le début de notre réaction qui provoquera le naufrage de ces gouvernances. Ils ont tué le modèle social de notre entreprise !

Monsieur Bayrou n'est ni la cause unique, ni le seul responsable de cette tragédie. Il incarne comme d'autres responsables publics notamment ceux d>IDFM cette époque où ils nous ont tous négligés, méprisés et ont participé à l'éclatement de notre entreprise et de notre modèle social.

Nous, agents de la RATP sommes depuis plusieurs années victimes de ces attaques injustes et répétées :

- Réforme des retraites et la fin des régimes spéciaux ;
- Ouverture à la concurrence et l'éclatement sans précédent de notre Epic ;
- Contrat IDFM dont des indicateurs de productivité vont à l'encontre des conditions de travail des salariés RATP ;
- Salaires, incertitude sur les conditions sociales et la promesse d'années blanches.

Avec un nouveau Premier Ministre et un nouveau Gouvernement, c'est bien un profond changement de politique que nous exigeons.

Le devenir de notre service public et les questions lourdes témoignent de la nocivité de la politique de ces gouvernances et le besoin de remettre le tout en chantier.

FO Groupe RATP lance le 18 septembre un avertissement solennel, le gouvernement Bayrou est tombé, pas nos revendications ni notre motivation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BOZOURENE.

Monsieur LARDIÈRE.

M. LARDIÈRE.-

La CFE-CGC n'a pas appelé à rejoindre le mouvement du 10 septembre 2025. En effet, pour notre organisation syndicale, inciter nos adhérents et sympathisants à participer à un mouvement citoyen dépourvu de revendications claires va à l'encontre de nos valeurs de dialogue et de négociation.

Cependant, il est impossible d'ignorer le mécontentement général et la fatigue croissante des Français, malmenés par des dirigeants qui leur font supporter les conséquences de politiques dont ils sont les premières victimes.

Le budget présenté par le Premier ministre constitue une étape supplémentaire dans la rupture du lien de confiance entre les citoyens et les élites dirigeantes, censées œuvrer dans l'intérêt collectif et porter une vision fédératrice et ambitieuse pour notre pays.

Cet exécutif semble ignorer qu'en plafonnant les droits sociaux des classes moyennes ou en appliquant des mesures discriminatoires, il affaiblit la motivation de l'encadrement. Or, ce sont les cotisations de l'ensemble des salariés dont les techniciens, agents de maîtrise et cadres qui assurent la viabilité du modèle social français. Cette prétendue "générosité" du système, souvent mise en avant par les responsables politiques, repose en réalité sur un transfert financier intercatégoriel au sein des différents régimes.

Dans ces conditions, comment préserver la motivation et l'engagement de celles et ceux dont le métier consiste à assumer des responsabilités, à rendre compte et à garantir des résultats fondés sur leurs compétences et leur implication ?

La CFE-CGC appelle à une mobilisation de tous les salariés le jeudi 18 septembre 2025.

Nous portons les exigences sociales suivantes :

- Des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services publics et des politiques publiques ;
- Des mesures concrètes pour lutter contre la précarité et renforcer la solidarité ;
- Des investissements dans une transition écologique juste, la réindustrialisation de la France, et des dispositifs pour prévenir les licenciements ;

- *Une justice fiscale, incluant la taxation des gros patrimoines et des très hauts revenus, la régulation du versement des dividendes, et un conditionnement strict des aides aux entreprises ;*
- *Une protection sociale de haut niveau, avec l'abandon de la réforme des retraites instaurant l'âge de départ à 64 ans.*

La CFE-CGC Groupe RATP participera au mouvement unitaire du jeudi 18 septembre et appelle l'ensemble des encadrants de l'entreprise à se joindre à cette mobilisation.

Enfin, dans ce contexte difficile de rentrée, la CFE-CGC Groupe RATP souhaite une excellente reprise à tous les salariés de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur GAUTHERON, bonne fin de journée.

M. GAUTHERON.- Merci.

(M. GAUTHERON quitte la séance.)

III – APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES SEANCES
DU CSEC DU 18JUIN 2025
(matin et après-midi)

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons approuver les PV des séances du 18 juin matin et après-midi.

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

M. ABOUTAÏB.- Oui.

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

M. LARDIDI.- Oui.

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

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme PASQUIER.- MM. STEC, KHELLAF, BAZIN, KERLEU, MAUGERI, DELAGE et DASQUET ne peuvent pas être remplacés.

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

M. CHAGH.- Oui.

Mme PASQUIER.- M. BRIEUX ne peut pas être remplacé en l'absence temporaire de Mme RICHARDS.

En l'absence de Mme RICHARD, Madame GUÉROULT, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme GUÉROULT.- Oui.

Mme PASQUIER.- Il y a donc 14 votants : 5 pour FO, 5 pour l'UNSA, 3 pour la CFE-CGC et un sans étiquette.

(Il est procédé au vote du PV de la séance du 18 juin matin.)

Pour : FO (5) – UNSA (5) – CFE-CGC (3) – SE (1)

➔ **Le PV est adopté à l'unanimité.**

(Il est procédé au vote du PV du 18 juin après-midi.)

Pour : FO (5) – UNSA (5) – CFE-CGC (3) – SE (1)

➔ **Le PV est approuvé à l'unanimité.**

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

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

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

Madame Rima CHABENE, responsable unité spécialisée – DRH/DCC

- **Le projet de Bilan Social 2024**

*Madame Madeleine NOEL, responsable administration RH et carrières – DRH/ARS
Monsieur Alexis AVRILLEAU, responsable emploi & développement compétences – DRH/DCC*

- **Le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2024**

*Madame Madeleine NOEL, responsable administration RH et carrières – DRH/ARS
Monsieur Alexis AVRILLEAU, responsable emploi & développement compétences – DRH/DCC*

participent à ce point de l'ordre du jour

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

1) LES REALISATIONS DU PLAN DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES RATP POUR L'ANNEE 2024

M. LE PRÉSIDENT. - À l'issue de l'examen des trois points, Mme AZEVEDO sera sollicitée pour la proposition de l'avis qui sera soumis à l'instance.

Je propose de donner la parole à M. JONATA président de la commission formation et va nous proposer son rapport.

M. JONATA.-

☒ Rapport de la commission formation sur le Plan de Développement des Compétences 2024

Comme à son habitude, les commissaires remercient Mesdames CHABENE et LE DIGUERHER pour la qualité des échanges, la transparence des informations, ainsi que l'apport en connaissance.

Tout d'abord, les commissaires vous interpellent Monsieur le Président sur les motivations de notre entreprise à garder intégrée la formation, véritable pilier de sa transformation, à la politique sociale de l'entreprise, n'apportant pas de lien réel avec la formation. Il serait certainement nécessaire de porter un éclairage sur ce point qui à ce jour, ne se décline pas dans les départements.

2024 est une année d'exception pour la formation au niveau de l'EPIC. Ce fut une année hors norme, marquée par la mise à l'épreuve des femmes et des hommes de la RATP face aux Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris.

Au-delà du défi logistique et technique, c'est la formation, colonne vertébrale invisible mais vitale, qui a permis d'assurer la fluidité des transports, la sécurité des voyageurs et la fierté de nos équipes.

Le Plan de Développement des Compétences (PDC) 2024 a été exécuté à 92 %, soit 2 154 818 heures de formation réalisées contre 2,34 millions prévues. Une prouesse d'adaptation, malgré un contexte tendu.

L'effort financier est considérable : 130,9 M€ investis, représentant 5,8 % de la masse salariale, bien au-delà des obligations légales et nettement supérieurs à la moyenne du secteur (3 à 4 %).

En quelques chiffres, 2024 c'est

- *2,15 millions d'heures de formation réalisées (-7,3 % vs 2023).*
- *146 600 stagiaires formés (+18,2 % vs 2023).*
- *Taux d'accès à la formation : 77 %, en progression de +7,2 points.*
- *Durée moyenne de formation par salarié : 47 h (vs 50 h en 2023).*
- *Investissement : 131 M€, soit +0,9 M€ vs 2023, mais baisse relative dans la masse salariale (6,1 % → 5,8 %).*

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Ainsi, 5 axes stratégiques et de réalisations surgissent dans ce bilan :

1. Pour la Formation initiale c'est un effondrement mécanique après une année 2023 "hors norme" : -66 % d'heures à RDS, -43 % à MTS, mais une hausse à SEM : +23 % (212 912 h), pour un total 2024 de 556 480 h (vs 941 447 h en 2023).
2. Le maintien et développement des compétences c'est 1,6 M d'heures, en hausse de +16 % vs 2023. Exemples : RDS fait 422 523 h (+82 %), SEM : 119 873 h (+114 %) et MTS : 167 956 h (+8 %).
3. L'accompagnement des parcours avec 157 811 h, soit 98 % des prévisions réalisées et 1 508 stagiaires formés, est la preuve de la vitalité des mobilités internes et des passerelles métiers.
4. Pour la prévention des risques professionnels c'est 27 067 stagiaires formés (+17 % vs 2023).

Un investissement majeur, avec de nouveaux modules comme le décret SECUFER. Les commissaires s'attèlent à penser à une posture plus politique que réaliste, puisque la prévention reste l'affaire de tous, même si nous devrions estimer qu'une reconnaissance des risques pourrait significativement contribuer à une amélioration de la QVCT.

5. Enfin l'excellence de service avec l'explosion des actions en lien avec les JOP soit 48 130 h de formation (vs 22 215 h en 2023) et 14 675 stagiaires formés (vs 3 500 en 2023).

Rajoutons le déploiement d'outils innovants : escape games digitaux, gamification, immersions sensorielles. Il serait aussi souhaitable que l'ensemble de ces outils soient communiquer à l'ensemble du personnel, cela contribuerait à un élargissement du savoir en adaptation à la méthodologie formative de l'entreprise RATP.

Ce bilan démontre bien que la stratégie mise en place par l'entreprise fait ressortir une capacité d'anticipation remarquable (massive formation initiale en 2023 pour préparer 2024), un investissement au-dessus du marché, gage d'une politique volontariste, des résultats exceptionnels dans la prévention, la relation client et la montée en compétence des équipes et aussi un renforcement de l'alternance : 6,3 % de l'effectif (3 000 contrats), un record historique.

Autrement dit quand on veut on peut, mais il faut aussi que les moyens soient alloués au bon périmètre.

Toutefois, il est à observer que la baisse du volume global d'heures (-7,3 %) interroge : la formation initiale a subi une forte contraction.

Le présentisme des opérateurs recule de 4 points, symptôme d'un malaise plus large lié aux conditions de travail.

La durée moyenne par salarié baisse, surtout chez les opérateurs, certains départements en font leur principal axe d'amélioration.

Le modèle économique de l'alternance, fragilisé par la réduction des aides de l'État, menace sa pérennité.

Ainsi, ce bilan vu avec un regard généraliste nous laisse entrevoir un changement de vision, de principe, mais surtout d'attitude stratégique pour les années à venir. L'ouverture à la concurrence, les diverses filialisations orchestrées montrent bien que la formation se régénère ou mieux encore s'adapte d'un périmètre à l'autre.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Est-ce aussi une autre façon de centraliser la stratégie de compétence en un lieu externalisé, la direction nous informe que cela ne peut être à l'ordre du jour tant que la formation est le fer de lance d'une entreprise partiellement démunie de certains de ses atouts par le donneur d'ordre et devant se repenser pour ne pas naufrager trop rapidement son EPIC.

Merci.

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

Monsieur OULD AHMED ?

M. OULD AHMED.-

L'année 2024 restera gravée comme une année hors norme pour notre entreprise. Les Jeux Olympiques et Paralympiques ont mis à l'épreuve notre organisation, nos savoir-faire, mais surtout l'engagement de chacun. Et nous pouvons en être fiers : la RATP a tenu bon, grâce aux femmes et aux hommes qui, chaque jour, portent ce service public.

Mais derrière la vitrine, regardons les chiffres.

En 2024, ce sont 2,15 millions d'heures de formation qui ont été réalisées. Moins qu'en 2023, certes, mais avec 146 600 stagiaires formés, soit +18 % de salariés accompagnés.

L'entreprise a investi 130,9 millions d'euros, représentant 5,8 % de la masse salariale, bien au-delà de la moyenne du secteur. Oui, la RATP a choisi d'investir dans ses salariés, et c'est à saluer.

Pourtant, tout n'est pas rose.

La formation initiale s'effondre : -66 % à RDS, -43 % à MTS. L'anticipation massive des recrutements en 2023 a vidé 2024 d'une partie de sa substance.

Le présentisme recule chez les opérateurs : -4 points. Moins de présence, moins de régularité... signe d'un malaise plus profond.

La durée moyenne de formation baisse : 47 heures par salarié (contre 50 en 2023). En d'autres termes, il est facile d'afficher une image centralisée d'une performance qui n'est pas fondée ou presque. Aux détours des chiffres il y a une réalité organisationnelle que nous observons : la dégradation des compétences dans certains départements.

A RDS, c'est le chacun sa formation qui fait foi, pas d'uniformisation entre dépôt, chacun fait à sa sauce, pour SEM c'est l'utilisation de l'ultra-numérique à toute les sauces sans vérification ni contrôle, c'est une perte drastique de connaissance des éléments de sécurité en lieu et place du commercial. L'EPIC RATP est en pleine transition et l'UNSA Mobilité Groupe RATP considère que le PDC doit lui aussi évoluer. Nous avons déjà par le passé demandé une séparation entre formation initiale et formation continue. L'une dépendant de la politique de recrutement, l'autre représentant réellement l'effort de l'entreprise vis à vis de ses collaborateurs.

Aujourd'hui nous constatons la baisse des formations continues lorsque les formations initiales augmentent mais que l'inverse ne soit pas toujours vrai.

Peut-être faudrait-il sanctuariser une part de l'investissement en formation continue qui ne saurait être impacté même en cas de fort recrutement ? Chacun fonctionnant indépendamment de l'autre. C'est une proposition mais elle n'est pas la seule car pour notre organisation syndicale la réflexion doit être élargie afin de sortir du carcan actuel afin de se projeter dans les années à venir.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

On comprend dès lors votre stratégie de changement porté principalement vers une montée en compétence de l'encadrement. Mais l'UNSA Mobilité Groupe RATP, vous alerte. Un encadrant reste une femme ou un homme au service d'une entreprise et son exploitation, trop obligé fermera aussi les portes du savoir pour devenir un plan statistique et non de compétence.

À l'inverse, les efforts sont notables dans la prévention des risques professionnels : 27 000 stagiaires formés, soit +17 % en un an. Mais est-ce un leurre, ou plutôt une autre façon de se donner bonne conscience à exiger cette vision d'état. La prévention fait reflet à un grand nombre de loi : une fois votée, elle prendra un temps certain à être mise en place ou stockée dans les débris du "on verra bien".

Dans la relation client, les chiffres explosent :

48 000 heures de formation et près de 15 000 agents formés pour améliorer l'accueil, la communication, la gestion du stress et des conflits, mais à quel prix ? Celui d'une perte profonde du savoir-faire et une dilapidation de la connaissance au profit d'objectifs de combler les trous et les manques d'effectifs.

Pour autant, ces résultats démontrent une réalité : la RATP est bel et bien une école fondamentale et une fabrique de compétences. Mais cette fabrique ne doit pas tourner à vide, ni s'épuiser sur des à-coups de recrutement.

Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, la formation des opérateurs, colonne vertébrale du service public, doit être renforcée.

Le modèle économique de l'alternance, fragilisé par la baisse des aides de l'État, doit être garanti pour l'avenir.

Les efforts financiers doivent être maintenus, car la transition écologique, l'ouverture à la concurrence et la transformation digitale ne se feront pas sans un investissement massif dans les femmes et les hommes de l'entreprise.

Alors oui, les chiffres sont encourageants pour certains, mais méritent d'être pris à la hâte et dans le détail des connaissances des PDC de chaque BU de chaque département. Et le défi est devant nous : donner à chaque salarié non seulement des compétences, mais aussi la dignité et la reconnaissance qui doivent aller avec.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame CHABENE, voulez-vous faire une synthèse de notre vision du plan 2024 ?

Monsieur JONATA, je n'ai pas compris si la phrase d'introduction du rapport de la commission manifestait une inquiétude ou si elle posait une question. "Cela fait-il partie de la politique RH ou non", je ne comprends pas.

M. JONATA.- La formation, du fait de la loi, est intégrée dans la politique sociale des entreprises. C'est l'aspect formalisé. Toutefois, on essaie de trouver un lien réel entre politique sociale et formation. On peut y intégrer le logement et beaucoup d'autres choses, mais on ne voit pas ce que fait la formation dedans. Les autres départements avec lesquels on discute n'intègrent pas la formation dans le bilan social et dans la politique sociale. On aurait pu émettre des avis différents sur la formation qui n'est pas en lien avec cette politique. L'idée est de sortir la formation du périmètre de la politique sociale. On ne voit pas le lien entre politique sociale et formation.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

M. LE PRÉSIDENT. - On est dans un sujet de technique de consultation. Je vais prendre un peu de recul. La politique formation est dans la politique RH de l'entreprise. C'est une évidence. Dans toutes les présentations de la politique RH au Conseil d'administration où un zoom est fait sur la politique formation comme élément constitutif de la politique RH.

Pour des raisons historiques de consultation de l'instance représentative du personnel, et pour reprendre les termes du Code du travail, on a un intitulé politique sociale. Je rappelle qu'on avait regroupé un certain nombre de thématiques pour éviter une instrumentalisation des expertises et des délais. Il ne faudrait pas prendre en otage le fond par la forme. Je vous rappelle mon profond attachement à la politique formation comme complètement constitutif de la politique RH qui a pour vocation de participer à l'émancipation, à l'employabilité, à l'épanouissement du personnel, qui sont des grands enjeux d'une politique RH. Or, le développement des compétences par la formation est une brique essentielle au même titre que la GPEC qui anticipe ce à quoi seront confrontés les salariés.

Il n'est pas question de détacher la politique formation de la politique RH et encore moins de sous-traiter, car j'ai compris que c'était une inquiétude. La sous-traitance de la politique formation de l'entreprise de quelque nature que ce soit n'est pas à l'ordre du jour. Nous pouvons parfois sous-traiter la dispense d'une formation, ce qui est différent de la sous-traitance de la politique formation. Je ne vais pas demander à un cabinet de faire la politique formation. À titre d'exemple, on sous-traite la politique sécurité incendie parce que des personnes savent mieux faire que nous, mais on établit le cahier des charges.

Je n'ai pas compris le sujet de la centralisation dans le compte rendu et la déclaration.

Je donne la parole à Mme CHABENE pour qu'elle rappelle nos intentions et les réalisations sans entrer dans le détail.

Mme CHABENE. - Bonjour. Vous avez le document. La commission formation a été riche et intense en échanges, elle nous a permis de partager en préalable un certain nombre de données. Je remercie les élus de cette commission formation qui ont relayé un certain nombre de messages forts.

La présentation est un peu tardive, mais on n'a pas pu présenter le plan avant pour des questions de calendrier. 2024 est une année singulière à tel point que le volume d'heures de formation très important avait été anticipé dès 2023, en intensifiant nos efforts cette année-là. Un point est caractéristique de 2024, il est assez rare. Pour pouvoir préparer nos salariés aux Jeux olympiques, on a tellement anticipé l'effort formatif en 2023 que le plan 2023 a été dépassé de plus de 12 % et que celui de 2024 a été réduit de 8 %. On est allé "plus vite que la musique". De manière soutenue, le capacitaire formatif RATP s'est considérablement mobilisé pour certains centres, presque en 3x8, pour pouvoir former les salariés. Si seulement 92 % du plan ont été réalisés c'est parce que les formations ont été dispensées l'année précédente.

Il faut retenir que par des effets de vases communicants, il y a des variations dans la formation initiale et la formation continue. Si on était plus puriste dans notre manière d'adresser le sujet, on ferait ce que vous avez décrit. Votre proposition est l'un des projets que l'on a pour l'année prochaine, non pas de séparer la formation initiale de la formation continue parce qu'on le fait déjà, mais d'isoler la formation initiale parce qu'elle est liée à notre plan de recrutement. Ce qui va se passer en dehors de la formation initiale est un gros inducteur de modification de la formation continue. Il s'agit de l'isoler et de traiter la formation continue d'une autre manière.

Je vous remercie pour ce point car c'est l'un des axes de développement de l'année prochaine.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

M. LE PRÉSIDENT.– On le sépare depuis des années. Si vous regardez le bilan des années précédentes, il n'y a jamais eu de sacrifice des plans de formation continue. La variable d'ajustement est le montant total. Dans les années de gros recrutement, on peut monter jusqu'à 6,3 % de la masse salariale. En revanche, dans les années de faible recrutement, on est 5,8 %. Toutefois, la part consacrée à la formation continue est relativement stable et n'est pas la variable d'ajustement du plan de recrutement, l'une des craintes que vous évoquez.

M. BOUZOURENE.– D'après les chiffres, on fait 40 % de maintien et développement des compétences dans le budget 2023, contre 26 % en 2024. Or le maintien des compétences est le cœur du métier. À MTS, la sécurité ferroviaire, on a eu des difficultés à faire les types 2, alors que ces maintiens de compétences sont importants. Ils ont été négligés à cause d'un recrutement élevé et d'un manque d'effectifs. On met en avant des chiffres très forts en termes d'investissement, 6,5 %, etc. On a déjà eu le débat. Notre entreprise affiche un fort investissement dans la formation mais elle forme elle-même son personnel. Nos métiers étant spécifiques, les formations initiales coûtent cher.

C'est un investissement et cela explique des montants aussi onéreux, mais les montants investis dans la formation seront différents demain à Bus car les personnes embauchées auront déjà le permis. De fait, les coûts de formation baisseront. Au métro et à SEM, on n'a pas cette possibilité aujourd'hui parce qu'il n'y a pas de formation spécifique. On pense que le maintien des compétences a été négligé pour les opérateurs en 2024 et on le regrette.

S'agissant de l'accompagnement sur les parcours, il y a eu une augmentation, mais pour ce qui est de la montée en compétences des salariés qui souhaitent faire une formation leur permettant d'évoluer dans l'entreprise, le pourcentage d'investissement n'est pas à la hauteur.

Quand vous parlez du nombre de stagiaires, ce sont des journées ?

Mme CHABENE.– Oui, ce sont des jours/agent, c'est la qualification administrative des jours/agent. On a ce débat depuis de nombreuses années, cela pollue la lecture. Ce n'est pas le nombre de personnes mais le nombre de jours suivis par chaque personne. C'est l'indicateur consacré dans la formation.

M. LE PRÉSIDENT.– Dans d'autres indicateurs du bilan social ou de la formation, on connaît le pourcentage d'agents qui ont suivi au moins une action de formation. En recoupant les deux indicateurs, on sait combien d'agents ont suivi une formation.

M. JONATA.– On pourrait l'inclure dans le paragraphe pour apporter un éclairage sur le sujet.

M. BOUZOURENE.– Il serait bien de connaître le nombre d'agents qui ont suivi une formation. Je ne sais pas si l'indicateur existe.

Mme CHABENE.– Ce chiffre est dans les annexes. On forme plus de 1 000 personnes par jour à la RATP contre 1 300 en 2024. En 2024, cela représentait une personne toutes les 3 minutes 30. Je vous laisse imaginer l'effort consacré à cette discipline.

Le maintien des compétences n'a pas été sacrifié. Ce que vous décrivez en baisse, ce sont des effets mécaniques de vases communicants par rapport au volume global d'heures. Au fond, ce sont les heures qui dictent les rapports qui eux-mêmes évoluent en fonction du volume d'heures. On ne peut pas dire que la formation continue et le maintien en compétence ont été sacrifiés, ce n'est pas vrai. Le nombre de dispositifs de promotion sociale n'a jamais été aussi soutenu.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

M. BOZOURENE.– On fait dire aux chiffres ce que l'on veut.

M. LE PRÉSIDENT.– Monsieur DELEFOSSE ?

M. DELEFOSSE.– Vous dites, Monsieur le Président, que l'on peut ne pas être d'accord.

Je rejoins M. BOZOURENE mais pour parler de mon département. À SEM, les types 2 sont très peu faits, c'est une catastrophe. Il y a une perte de connaissance des salariés du Département SEM, qui utilisent très peu les acquis. À titre d'exemple, on n'intervient pas tous les jours sur les portes palières. Il y a une perte de connaissance liée à la sécurité ferroviaire. On n'intervient pas sur les voies tous les jours. Je confirme qu'il y a une perte de connaissance due au manque de type 2 au Département SEM.

J'ai fait les présentations du service incendie quand il a été muté. Qu'avez-vous décidé concernant les terrains et locaux de Sucy ? Certains salariés de la RATP qui y étaient venaient de la BSPP. Il y a des anciens pompiers à la sécurité incendie. En général, ils connaissent le sujet. Je voulais savoir ce qui avait été décidé. Si vous avez vendu les terrains, le fait d'avoir délocalisé la formation représente un gain financier pour la RATP parce que les terrains sont bien placés et vastes. On avait évoqué la location des locaux à l'époque.

Mme CHABENE.– Pour rappeler le contexte, l'un des centres de formation de la RATP se situait à Sucy et opérait des formations incendie, secourisme et sécurité ferroviaire. Pour de nombreuses raisons, ce centre perdait de l'intérêt, de moins en moins de stagiaires y allaient, on avait des difficultés à y envoyer du monde.

Par ailleurs, le modèle de dispense de formation n'était plus tout à fait adapté et ne l'était pas aux attentes de nos clients. Or, la raison d'être du centre d'expertise formation dont j'ai la responsabilité, est d'être en adaptation permanente des besoins de ses clients. Compte tenu d'un certain nombre de facteurs dont la sous-utilisation des locaux de ce centre de formation et d'autres facteurs endogènes et exogènes, on a décidé de rapatrier les activités et personnels de Sucy au Campus de Noisy-le-Sec, qui est l'un des plus gros centres de formation de la RATP.

Je rappelle que c'est la même équipe. Il y a 20 formateurs plus le reste du staff d'un côté, et de l'autre quatre formateurs qui vivent de manière isolée dans leur centre. Pour des questions de synergie, de regroupement et de développement des agents, il était plus habile de les regrouper. C'est fait depuis peu. L'un des bénéfices collatéraux de l'opération est de libérer des mètres carrés à Sucy. L'emprise représente 12 000 m², le centre de formation en occupe 200.

A-t-on vendu ces locaux ? Je n'ai pas ce pouvoir. En revanche, ces mètres carrés ont été rendus à la direction immobilière qui décidera de l'opportunité de les exploiter, de les réhabiliter, d'en faire ce qu'elle estimera être bon pour le Groupe dans le cadre de la gestion de ses actifs. Je n'ai aucune information à date. Mes équipes sont en cours de déménagement parce que la date officielle de bascule est fixée au 15 septembre. On fait des cartons, le reste sera valorisé. Sauf à poser la question à la direction immobilière, je n'ai pas la réponse.

M. LE PRÉSIDENT.– Cela reste une propriété de la RATP.

Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.– Vous dites que cela a été rendu à la direction immobilière, vous parlez des 200 m² ou des 12 000 ?

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Mme CHABENE.– Des 12 000. En libérant les locaux, cela redevient une propriété RATP pour tous.

M. LE PRÉSIDENT.– Monsieur BRILLAUD.

M. BRILLAUD.– J'ai une remarque sur la perte et la transmission des connaissances à la RATP. Le *turnover* augmente dans toutes les BU, les salariés effectuent de plus en plus de mobilité dans le Groupe et on constate une perte de connaissance parce que les seniors transmettent de moins en moins les leurs avant de partir à la retraite. Dans certaines BU, le *staff* a 2 ou 3 ans d'expérience et parfois les agents ont plus de connaissances que la direction en place. N'est-il pas possible d'avoir une politique de transmission des connaissances à la RATP *via* des modules ou autres, pour profiter des compétences des personnes qui ont 15 ou 20 ans d'entreprise ?

Certains, dirigeants, au service RH, ont des carences. On remarque également ce phénomène dans d'autres BU que la mienne. Dorénavant, des personnes bougent dans le Groupe et on constate parfois que des agents ont plus de connaissances que la direction.

Mme CHABENE.– En soutien de tous les efforts produits en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels, la question de la transmission des savoirs fait partie de nos actions au titre de la formation et du développement des compétences par la formation.

Il y a deux volets dans ce que vous exprimez. D'une part, le fait que la séniorité de certains doit bénéficier aux plus jeunes et aux moins expérimentés de l'entreprise. Des environnements tels que la maintenance, investissent ce champ d'action de manière soutenue. MRF en fait partie. La mise en double, cette action qui vise à être en binôme sur un certain nombre de sujets, est une pratique historique de la maintenance. Certains oublient même de la valoriser dans leur PDC car cela fait partie de l'ADN de la maintenance.

Quelques difficultés peuvent être rencontrées à l'exploitation et à la Sûreté dans certains cas de figure. Les académies ont pour vocation de professionnaliser les métiers. Il n'y a pas qu'un sujet de séniorité mais aussi d'offres disponibles, de mise à disposition de la compétence vis-à-vis des salariés qui seraient les plus fragilisés dans leurs compétences. La transmission des savoirs est protéiforme, elle s'exécute à de nombreux niveaux dans la vie et tous les univers de l'entreprise.

Si votre question est destinée à savoir s'il existe une politique écrite sur le sujet, il y a autant d'éléments dans la politique formation et dans la GEPP qui couvrent la transmission des savoirs.

L'autre sujet est celui des compétences critiques. Ce sont aussi des moments de cynisme. Tout le monde a une compétence critique. C'est une question spécifique dans l'entreprise. Il faut remplir des critères pour être une compétence critique, sachant que si la RATP se trouve en défaut, elle met à mal son modèle. Tout le monde a un travail important mais n'a pas des compétences critiques. Des plans particuliers sont associés au GPEC pour couvrir la transmission des savoirs. C'est un dispositif très spécifique que l'on retrouvera dans la GEPP.

Je ne sais pas vous en dire davantage à ce stade.

M. LE PRÉSIDENT.– Monsieur SARDANO.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

M. SARDANO.– Je suis content d'apprendre que vous allez travailler pour dissocier la formation initiale et la formation continue. Notre organisation syndicale réclame cela depuis plusieurs années pour clarifier la lecture des documents.

Vous avez complexifié le document : dans certains diagrammes, 2023 est à droite et 2024 à gauche, et c'est l'inverse dans les tableaux. Il faudrait qu'il y ait une suite logique.

La quantité est là. 5,8 % de la masse salariale, c'est bien au-dessus du taux de l'UTP qui est de 2,5 %, mais avec des volumes de formation initiale liée à l'embauche bien inférieurs. Bien souvent, on "s'approvisionne" en personnels déjà formés et titulaires d'un permis. Les formations spécifiques du transport sont acquises à l'extérieur, les personnes entrent avec cette expérience ou ces diplômes. On peut faire la comparaison mais en prenant de la distance.

Il y a la quantité mais aussi la qualité. Je suis de RDS, j'y vis, il n'y a plus de formation à RDS. La formation obligatoire est externalisée, et quand elle ne l'est pas, sa qualité est diminuée. Il existe une formation initiale d'une semaine pour le recrutement de conducteurs de bus ayant déjà le permis et une expérience. RDS a décidé de la faire en centre bus et plus au NEF. Cela a un impact sur le personnel du NEF. En centre bus, il y avait des présentations dans les unités chaque année. La présentation mentionnait tant de jours de formation et les fonctions support disaient que ce n'était pas vrai parce que la formation avait lieu sur trois jours. Les chiffres étaient faux mais il ne fallait pas le dire. La personne qui présentait le plan de formation finissait par reconnaître que la formation se faisait sur trois jours dans le centre bus, et considérait que c'était suffisant.

Aujourd'hui, il faut regarder l'état des bus en circulation. Certains chauffeurs montent sur les trottoirs, d'autres balaient le porte-à-faux quand les bordures de trottoirs sont trop hautes. Il faut regarder les bas de caisse, l'état de l'éclairage, les feux stop, les clignotants. Les machinistes ne font plus le tour du bus à leur prise de service. Avant, on ne sortait pas avec un feu stop qui ne fonctionnait pas, on changeait de véhicule car c'est interdit par le Code de la route. Les bus en bon état sont l'exception. On voit là l'effet de l'externalisation du permis de conduire. Il est vrai qu'on était une usine à faire passer le permis. Certains disaient que c'était mieux fait ailleurs et que c'était moins cher. Le taux de réussite était meilleur parce qu'ils faisaient passer le permis en grande banlieue sur des itinéraires répétés et empruntés le jour du permis. On constate une baisse de la qualité.

Un indicateur important était suivi, celui des accidents aux 100 000 kilomètres. Il n'est plus présenté aux organisations syndicales. On nous dit que tout va bien mais les chiffres ne sont pas communiqués.

Je ressens une réelle disparité entre les départements. Certains ont un plan de formation qui accompagne, qui maintient, qui fait monter en compétence du personnel sur des outils. Pour d'autres secteurs, la formation n'est pas un investissement mais plutôt une contrainte, ils essaient de faire au plus vite et au moins cher. À RDS, il existait des formations gestion des situations conflictuelles. Les formateurs du NEF les dispensaient pour RATP Dev qui était demandeur et estimait que c'était une très bonne formation. Elles ne sont dispensées que dans les filiales désormais.

Mme CHABENE.– Cela a été repris par SUR.

M. SARDANO.– Il y a là un paradoxe. Des personnes sont reconnues compétentes par nos filiales, elles ont des résultats et les mesurent. Pour autant, vous ne faites plus les formations internes avec elles mais avec des personnes de SUR qui ont leur compétence mais pas forcément celles du réseau bus parce qu'elles ont davantage l'habitude de travailler sur le réseau ferré. J'ai assisté à la présentation de la formation. Elle était typée réseau ferré avec une tentative d'adaptation au réseau bus.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

La FCO est réalisée en externe. On s'est battu à un moment pour garder les quatre semaines de la FIMO qui sont importantes parce que les personnes sont encadrées. On leur donne la vision RATPienne de l'exploitation que l'on ne rencontre pas ailleurs. Quand on n'a plus suffisamment d'effectifs, on diminue la formation, mais quand il faut refaire de la FCO et de la FIMO en raison de nouveaux recrutements, ce n'est plus possible. Former un formateur prend du temps, donc on externalise. Auparavant, les stagiaires étaient conditionnés au respect des horaires, du régulateur, des consignes d'exploitation pour ne pas rouler avec des écouteurs ou un téléphone, comme cela se voit sur les réseaux de grande banlieue ou de province où il y a moins de présence de l'encadrement sur ligne. C'est ainsi que l'on se retrouve avec des conseils de discipline pour des situations qui n'existaient pas auparavant parce que les stagiaires étaient formés pendant une durée longue au sein des équipes de la RATP.

J'ai un regret par rapport à cela. Les sommes d'argent investies sont tellement importantes qu'il faudrait s'assurer de la qualité.

Je terminerai sur l'évaluation. J'ai assisté à l'évaluation de formations à la régulation. Tout le monde était content, y compris ceux qui avaient échoué et étaient licenciés.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BOZUORENE.

M. BOZUORENE.- Pour aller dans le sens de mes collègues, il y a une baisse de la formation. Auparavant à Bus, un maître machiniste vous apprenait la ligne pendant 15 jours. Il y avait les apprentissages de ligne avec un machiniste pour connaître les difficultés. Aujourd'hui, les agents sont équipés de tablettes alors qu'ils se retrouvent en situation dense. À Paris ou en proche banlieue, la complexité n'est pas la même. Les agents subissent et ont davantage de difficultés.

On constate également l'effet Diapason. Aujourd'hui, un salarié est remplacé une fois parti et il n'y a plus de mentorat. Il y a des métiers à risque certes, mais d'autres demandent un savoir-faire, or des choses s'apprennent au contact d'autres agents. On constate que certaines personnes qui arrivent ont des difficultés à utiliser les outils, à comprendre la gestion du personnel au niveau GRH, à SEM par exemple, parce que le savoir-faire n'est pas transmis. Quand un nouveau salarié arrive, il doit se débrouiller. Auparavant, il y avait peut-être un soutien entre salariés mais aujourd'hui la plateforme encadrement ne pousse pas tout le monde à transmettre son savoir-faire.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est la question de M. BRILLAUD. Ce n'est pas qu'un sujet de formation ou de mentorat. Je ne suis pas aussi informé que M. BRILLAUD quant à toutes les complexités de la gestion du personnel de SUR, mais je m'y intéresse de très près depuis quelques mois. L'histoire de la RATP nous a amenés à avoir des règles et des processus très complexes. Leur niveau de complexité n'a pas toujours une valeur évidente.

Quand on est dans une situation dans laquelle, qu'on le veuille ou non, il y aura plus de *turnover*, notre responsabilité est d'avoir des processus plus facilement transmissibles et moins vulnérables aux frottements. C'est presque de la stratégie. Il faut que l'on se dévulnérabilise de la question de la transmission du savoir en ayant des processus plus clairs et transparents. Ils seront sûrement plus équitables par ailleurs. À SUR, à force de complexité, cela peut avoir des effets sur l'iniquité. Il faut travailler autant sur l'excellence opérationnelle, sur l'amélioration et la simplification que sur la formation. Je ne dis pas que l'un sera la solution de l'autre mais qu'il faut travailler les deux simultanément.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Mme AZEVEDO.– On s'est mis d'accord, c'est un avis global sur la politique sociale qui comprend les trois items. M. JONATA va donner son argumentaire pour le prochain avis.

M. LE PRÉSIDENT.– Pour que Mme CHABENE les entende.

M. DOMINÉ.– On avait procédé comme cela l'année dernière.

Mme AZEVEDO.– Chaque président de commission donnera lecture de l'argumentaire de la commission pour la compréhension de l'avis global.

M. JONATA.–

ARGUMENTAIRE DE LA COMMISSION FORMATION SUR LE PDC 2024

La RATP démontre par ces chiffres qu'elle est une "école permanente", au service de ses salariés comme de ses voyageurs.

Mais cette réussite cache aussi des fragilités : le recours massif à l'anticipation en 2023 a vidé 2024 d'une partie de sa substance. Les opérateurs, colonne vertébrale du service public, doivent rester au cœur du dispositif, non pas avec moins d'heures, mais avec davantage de qualité et de suivi.

L'effort budgétaire (5,8 % de la masse salariale) est à saluer, mais il doit rester soutenu, car la transition écologique, l'ouverture à la concurrence et la transformation digitale nécessitent des compétences toujours renouvelées.

Les élus appellent à un rééquilibrage en faveur de la formation continue des opérateurs et des encadrants, d'un suivi renforcé du présentisme, et d'une garantie pérenne des moyens pour l'alternance. Si l'entreprise veut être exemplaire en 2030, elle doit investir autant dans ses infrastructures que dans ses femmes et ses hommes.

Les élus du CSEC proposent donc un avis réservé.

M. LE PRÉSIDENT.– Merci.

Merci de transmettre nos remerciements à vos équipes, Madame CHABENE.

Mme CHABENE.– Merci.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

2) LE PROJET DE BILAN SOCIAL 2024

M. LE PRÉSIDENT. - Le projet de bilan social a été présenté dans la commission présidée par Mme AZEVEDO à qui je cède la parole pour la lecture de son rapport.

Mme AZEVEDO.-

☒ Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur le projet de Bilan Social 2024

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 2 septembre 2025, étaient Madame Madeleine NOEL et Monsieur Charles FERREIRINHO et nous les remercions pour la présentation, les explications et les réponses écrites après commission.

Il est à rappeler que l'année 2024 n'est pas réellement une année significative dans le sens où certains indicateurs ont des effets JOP.

Comme habituellement, ce bilan commence par l'emploi.

L'effectif total au 31 décembre 2024 baisse pour atteindre un chiffre de 46 254 salariés soit 280 de moins que l'année 2023. L'indicateur reste cependant à modérer. La diminution la plus importante se retrouve chez les opérateurs avec un différentiel de 655 salariés principalement dans l'exploitation et le commercial avec 591 roulants en moins. Les statutaires baissent légèrement alors que les contractuels (CDI + CDD) augmentent (de 6 814 à 7 578). Les Contrats d'Aide à l'Emploi augmentent également (480 contre 347 en 2023). Il est à noter que ces derniers comme les médecins de soin et médecins conseils ne sont pas comptabilisés dans l'effectif. Le nombre de femmes dans l'entreprise augmente très légèrement (principalement à l'encadrement) pour atteindre 9 781 salariés (contre 9 761 en 2023) mais stagnent à 21,1% de l'effectif. L'âge moyen augmente légèrement. Il passe sur 2024 à 42 ans et 11 mois (soit 3 mois de plus). C'est la tranche des 36/45 ans qui est la plus nombreuse avec 15 306 salariés et sont principalement des opérateurs issus de l'exploitation et du commercial. Il est à constater une petite baisse de l'ancienneté moyenne à 13 ans et 6 mois et principalement chez les opérateurs de l'exploitation et du Commercial. Comparativement à 2023 et dans les effectifs les plus importants, la répartition selon la nationalité fait apparaître une baisse chez les Français de 556 agents qui arrivent en premier avec un chiffre de 43 371 salariés. Les hors UE arrivent en seconde position avec une hausse de 266 salariés pour un chiffre de 2 501 agents. Les pays les plus représentés sont l'Algérie, le Maroc et la Tunisie. Les Portugais arrivent en 3^{ème} position avec un effectif constant de 212 agents. Il est à noter une baisse importante chez les opérateurs en cours de qualification pour l'année 2024 soit 592 agents (contre 1 019 en 2023).

Concernant les travailleurs extérieurs, le nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires est en forte hausse pour atteindre 188,50 intérimaires (contre 60,58 en 2023) principalement chez SEM et RDS pour une durée moyenne des contrats de travail de 31,70 jours (contre 49,95 en 2023). Le nombre de personnels extérieurs à l'entreprise augmente et passe de 5 175 en 2023 à 6 127 salariés en 2024 (principalement chez DII et INFRA) avec 35 stagiaires scolaires et 28 salariés détachés à la RATP.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Concernant les embauches, il est à constater que le nombre d'embauches a diminué pour atteindre 5 419 embauches (contre 6 703 en 2023) avec une baisse des statutaires et des CDI (- 1 471) et une petite augmentation des CDD (+ 187). Chez les opérateurs se sont 1256 machinistes-receveurs qui ont été embauchés, 677 agents de stations et 170 agents des gares. Chez les maitrises et techniciens supérieurs se sont principalement des agents de l'exploitation/Commercial (118) et des mainteneurs opérationnels (85). Chez les cadres se sont principalement dans le domaine de l'ingénierie (122) et les SI (65). Le nombre d'embauche des salariés de moins de 26 ans est en baisse. Il passe de 2 116 en 2023 à 1 962 salariés en 2024, soit 154 de moins.

Pour les départs, il est à constater qu'ils sont en légère hausse puisqu'ils passent de 5 332 salariés en 2023 à 5 550 en 2024. Le nombre de départs au cours de la période d'essai est en légère augmentation. Il passe de 861 à 894 départs avec des démissions et des non-confirmation d'embauche. Hors période d'essai, le nombre de démissions est en légère baisse. Il passe de 935 à 862 démissions principalement sur RDS, SEM et INFRA. Le nombre de révocations et licenciements des salariés sous statut est en hausse. Il s'élève à 678 salariés en 2024 (contre 485 en 2023) avec 350 révocations (dont 32 en absences irrégulières), 281 licenciements dont 205 pour manquement de probité et 47 ruptures conventionnelles. Il est précisé en commission que sur 465 parutions au Conseil de Discipline 70 sont pour des raisons Ethique. Les commissaires demandent : Quelle est la communication en vigueur prévue pour les salariés concernant la règle de cumul d'emplois statutaires et CDI en rapport avec l'indicateur 144 ? Le nombre de licenciements des salariés CDI augmente également soit 84 salariés en plus sur 2024 par rapport à 2023.

Le nombre de fin de contrats à durée déterminée augmente légèrement et passe de 1 579 en 2023 à 1 662 en 2024 avec 927 contrats en alternance. Le nombre de départs en retraite est en baisse de 104 salariés. Le nombre de départs en pré-retraite reste à zéro avec la fin du dispositif AFC. Le nombre de décès est de 50 en 2024 (contre 48 en 2023).

Pour les promotions, il est à préciser qu'elles concernent le changement de catégorie ou de qualification. Le nombre de salariés promus dans l'année à une catégorie supérieure progresse et passe de 1 765 en 2023 à 1 947 en 2024. La promotion qui évolue le plus est celle des opérateurs qualifiés vers opérateurs qualifiés de développement dans le domaine Exploitation/Commercial et Maintenance/Système d'information.

Pour les mobilités, elles sont en légère baisse en passant de 5 139 en 2023 à 4 067 en 2024. Chez les opérateurs elles sont de 423 pour RDS et 353 chez MTS.

Il n'y a plus de salariés mis en chômage partiel pendant l'année 2024.

Le nombre total de salariés en situation de handicap passe de 2 293 en 2023 à 2 228 personnes en 2024. Il est précisé en commission que la méthode a été changée. C'est le nombre de personnes qui compte et non le nombre de titres. 109 salariés en situation de handicap ont été embauchés en 2024 contre 129 en 2023.

Pour l'absentéisme, il est à noter une baisse du nombre de journées d'absence qui passe de 1 461 926 à 1 370 813 en 2024. Le nombre de journées d'absence pour maladie est en baisse également sauf chez les cadres. Il est à noter que le nombre d'absences pour maladie selon la durée d'absence est en hausse pour les petites durées de 1, 2 et 3 jours ainsi que les tranches de 91 à 183 jours et plus de 183 jours.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Le nombre de journées d'absence pour accidents du travail, de trajet ou de maladie professionnelle baisse toutes catégories et domaines confondus sauf pour les opérateurs de la maintenance/Système d'Information et du Développement/Gestion de projet/Ingénierie. Il passe de 225 966 en 2023 à 202 978 en 2024. Le nombre de journées d'absence pour maternité augmente avec un nombre de 35 588 en 2024 (contre 35 048 en 2023). Le nombre de journées d'absence autorisées augmente avec un total de 173 093 pour 2024 (contre 160 409 en 2023). Le nombre de journées d'absence pour autres causes diminue pour un total de 198 825 en 2024 (contre 221 245 en 2023).

Ce bilan continue avec la rémunération et les charges accessoires.

Le montant de la rémunération mensuelle moyenne nette est en augmentation de 176 euros en passant de 2 954 euros en 2023 à 3 130 en 2024 toutes catégories confondues sauf pour les opérateurs non qualifiés de l'exploitation et du commercial qui s'expliquerait selon la Direction par un changement de contrat ou de grade. Un écart de 103 euros est constaté entre la rémunération mensuelle moyenne nette entre les femmes et les hommes. Dans la grille des rémunérations nettes l'effectif permanent (statutaires et CDI) le plus important dans l'entreprise se trouve dans la tranche de 35 001 à 45 000 euros. Il est à noter que le rapport entre la moyenne des rémunérations nettes des cadres et celles des opérateurs a baissé mais que le montant global des dix rémunérations les plus élevées a augmenté (dont 2 femmes). Les versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel hors marchés de sous-traitance (nettoyage, gardiens, etc.) ont encore augmenté et passent de 540 en 2023 à 636 millions d'euros en 2024. Il est précisé en commission que 208 M€ sont fléchés pour DII et 98M€ pour INFRA. Il est à noter que le poste "Travaux d'informatique + travaux divers" a fortement augmenté malgré une hausse très importante déjà constatée sur l'année 2023. 15 M€ sont versés pour les nouveaux fournisseurs dont le projet "cloud" externisé. Les charges de personnel ont augmenté pour passer de 3 017 000 à 3 206 000 euros en 2024. Le montant moyen brut de l'intéressement par salarié a augmenté pour atteindre 1 552,16 euros (contre 1 291,76 euros en 2023) soit +276 euros.

Concernant le 3^{ème} volet sur la santé et sécurité au travail, il est à constater que les accidents de travail avec arrêt baissent de 175 accidents en 2024 par rapport à 2023 pour atteindre le chiffre de 1 665 accidents principalement sur SEM et SUR ainsi que le taux de fréquence avec un chiffre de 27,77 en 2024 (contre 32,11 en 2023). Ils sont moins longs et légèrement moins graves. Le nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) est en baisse et passe de 1 033 en 2023 à 738 en 2024 avec cependant une hausse des incapacités liées à des maladies professionnelles (38 en 2024 contre 15 en 2023). Il est à déplorer 2 accidents mortels en 2024 (1 en accident de travail et 1 en accident de trajet sur RDS). Le nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail est stable (483 en 2024 contre 480 en 2023). Le nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise est en baisse (66 accidents en 2024 contre 92 en 2023). Il est à constater l'augmentation du taux et le montant de la cotisation « accident de travail » au régime général.

Pour 2024, les accidents les plus nombreux sont toujours des accidents liés aux rixes, agressions et attentats (36,3% en 2024 contre 35,1% en 2023). Cependant, la part des accidents divers et la part d'accidents de circulation, manutention, stockage augmentent et dépassent les 20%.

Les maladies professionnelles sont en hausse et passent de 90 à 133 en 2024. Les affections périarticulaires sont toujours la première cause des maladies déclarées en 2024 avec un chiffre de 82 (29 de plus qu'en 2023). Il est à noter 10 cas d'affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes. Le nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ou soumis à surveillance médicale spéciale est en légère hausse (98 en 2024 contre 94 en 2023).

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Pour ce qui est des dépenses en matière de sécurité, il est à constater une hausse du nombre de salariés formés que ce soit à la sécurité incendie et à la formation au secourisme. Cependant, une légère baisse est constatée à la formation spécifique aux directions et/ou BU. La somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'année est en légère baisse et passe de 30 234 à 28 304 euros en 2024. Le taux de réalisation du programme présenté l'année précédente est plus ou moins stable (il passe de 71,2 à 71,5 %). Le montant des dépenses de formation à la sécurité est plus ou moins stable. Le nombre de plans spécifiques à la sécurité augmente fortement et passe de 7460 à 13 360 pour 2024. Cependant, il est précisé en commission que le chiffre de 2023 était erroné.

Le 4^{ème} volet porte sur les autres conditions de travail. Selon le document, le temps de travail ne change pas. Cependant, les commissaires s'interrogent sur le nombre de journées théoriques travaillées par an des autres salariés. Il est à préciser que le nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires variables diminue encore chez l'ensemble des catégories et se retrouve principalement chez MRF à 74%. Il passe de 3 366 à 3 293 salariés en 2024. Le nombre de salariés employés à temps partiel toutes catégories confondues diminue de 105 salariés avec le constat que les hommes sont majoritaires chez les opérateurs. Le nombre de salariés occupant des emplois à horaires de nuit est en légère hausse et il est à noter que le nombre de salariés de plus de 50 ans occupant des emplois à horaires de nuit augmentent dans toutes les catégories en passant de 617 à 699 agents en 2024. Le nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants et/ou décalés est en baisse et passe de 30 412 à 27 975 agents en 2024 mais il est en hausse pour les salariés de plus de 50 ans de 70 agents... Il est précisé en commission que cet indicateur devrait être à revoir. Il est à noter que le nombre de salariés exposés de façon habituelle et régulière à plus de 80 dB est en légère baisse et concerne 2 996 salariés (contre 3 009 en 2023) et que le nombre de campagnes d'analyse de produits toxiques et de mesures est en hausse en 2024 notamment avec un nombre important de campagnes sur l'analyse de l'air, sur l'analyse des poussières (Amiante) et sur les mesures "ondes et santé" qui représente le contrôle d'air en station entre autres.

L'évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail baisse en passant de 11 660 euros à 10 354 euros en 2024.

La médecine du travail voit le nombre d'examens médicaux cliniques en forte baisse pour les visites d'embauches (2 864 contre 6 262 en 2023). Ce chiffre interpelle les commissaires car il ne colle pas avec les chiffres d'embauches. Les premières visites périodiques sont en hausse (17 703 contre 14 455 en 2023). Les visites complémentaires non périodiques et périodiques supplémentaires sont en hausse également (18 681 contre 12 609 en 2023). Cependant, il est précisé en commission que sur ce dernier item les visites de reprises n'étaient pas comptabilisées.

Le nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi augmente de 29 agents par rapport à 2023. Il concerne la tranche d'ancienneté inférieure à 10 ans et celle de 10 à 15 ans et touche le métier de Machinistes-Receveurs à 63,4%. Le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude augmente légèrement et s'élève à 61 salariés dont 39 Machinistes-Receveurs.

Le 5^{ème} volet concerne la formation. Il est à noter une légère augmentation du montant consacré à la formation continue qui s'élève à 130 974 187 euros (contre 130 764 242 euros en 2023). Le nombre de salariés ayant suivi au moins 1 formation dans l'année est en hausse (35 462 contre 32 407 en 2023). Cependant, le nombre d'heures de stages réalisées est en baisse (2 154 734 contre 2 324 179 en 2023). La formation la plus utilisée se trouve dans le maintien et le développement des compétences à 41%.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

222 agents ont bénéficié d'un congé de formation en 2024 contre 349 en 2023. Il est à noter que 5 salariés ont dû voir leur formation différée. Le nombre de contrats d'apprentissage est en hausse (938 contrats en 2024 contre 910 en 2023).

Le 6^{ème} volet porte sur les relations professionnelles. On y retrouve la composition du CSE Central avec l'indication de l'appartenance syndicale. Le nombre d'élus titulaires est composé de 22 élus titulaires pour l'année 2024 appartenant à 4 organisations syndicales. Le volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année est en augmentation avec un total de 501 039 heures soit 31 294 heures de plus qu'en 2023. Le nombre de réunions avec le personnel et délégués syndicaux a augmenté quel que soit le domaine. 12 accords ont été signés en 2024. Le nombre de journées accordées dans le cadre des congés de formation économique, sociale et syndicale est en hausse et passe de 2 295 en 2023 à 3 813 en 2024. La subvention de fonctionnement a augmenté pour atteindre 225 411 euros (contre 215 035 euros en 2023). Le nombre d'heures consacrées à l'Expression Directe est en forte hausse par rapport à 2023 puisqu'il passe de 5 315 à 10 429 heures.

Il est à noter, sur 2024, que les recours à l'inspecteur du travail pour arbitrage sont en baisse (8 contre 14 en 2023) et que le nombre d'instances judiciaires engagées est en hausse dont 324 citations aux prud'hommes (avec 192 à RDS, 40 à MTS et 29 à SEM). Les mises en demeure et procès-verbaux de l'inspecteur du travail sont en hausse et au nombre de 9.

Concernant le 7^{ème} volet sur les autres conditions de vie relevant de l'entreprise, la contribution aux activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise est en hausse et s'élève à 63 363 146 euros en 2024 (contre 58 221 233 euros en 2023).

Merci de votre attention.

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

Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.-

Le bilan social comme chaque année est sensé éclairer les représentants du personnel sur la situation sociale de l'entreprise sur une période de 3 ans et comme chaque année ce document n'est pas accompagné du mode d'emploi donnant les définitions précise des calculs présentés. L'année 2024 étant une année particulière du fait des JO, complique l'analyse déjà difficile en temps normal du fait de l'agrégation de données très hétérogènes et du nombre de facteurs influant sur les chiffres. Vous l'aurez compris pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP ce Bilan social, encore plus que les années passées, est peu éclairant sur la situation de l'entreprise. Cet avis va mettre en évidence les nombreuses interrogations qui subsistent malgré le travail des équipes qui ont rassemblé les nombreuses données nécessaires à sa construction et dont nous ne remettons pas en cause la qualité. Nous entendons bien l'argument du cadre légal qui imposerait ce format de Bilan social. Néanmoins, nous pensons que la formalisation du Bilan Social légal à la RATP mériterait d'être challengée en regard des évolutions de RATP 2023 et des changements constatés dans le mode du travail. Ces remarques s'appliquent aussi pour les CSE locaux puisque les déclinaisons locales adoptent peu ou prou la même structure.

Par exemple la décomposition des effectifs par métiers au niveau des opérateurs devrait être disponible également pour l'encadrement qui représente un quart des effectifs et dans des proportions très différentes selon les métiers.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Certains indicateurs contiennent des données de personnels non utilisés payés qui introduisent des biais statistiques pouvant fausser l'analyse si leur proportion n'est pas précisée et la définition du terme pas bien explicité.

L'effectif global 111 au 31 décembre ne prend pas en compte les CAE (environ 600 personnes) ni les médecins du travail mais prennent en compte en grand nombre les personnes en période d'essai qui échouent ensuite dans des proportions importantes et variables d'une année sur l'autre. De plus, l'indicateur 111 est composé à 10 % d'effectif non permanent. Pourtant c'est sur le même effectif que sont calculés les indicateurs 115 à 119, introduisant des biais statistiques. Il serait très intéressant d'avoir un indicateur de turn-over bien plus instructif selon nous.

Ainsi, les contrats d'apprentissage, dont la majorité ne restera pas dans l'entreprise, gonflent artificiellement les indicateurs liés aux moins de 26 ans et à l'ancienneté inférieure à 6 ans. On retrouve ce biais dans les statistiques d'embauche des jeunes, largement constituées de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Ces contrats représentent plus de 1 000 personnes, en croissance continue, ce que nous approuvons et soutenons par ailleurs mais qui devrait faire l'objet d'une analyse spécifique.

En matière de flux, on relève en 2024 plus de départs (5 550) que d'entrées (5 419). Le taux d'échec en période d'essai atteint 25 % (894 sur 3 503), avec une pointe à 30 % pour les opérateurs Exploitation/Commercial. Ces chiffres montrent une baisse préoccupante de la rentabilité des recrutements depuis plusieurs années. L'UNSA Mobilité Groupe RATP, signataire de l'accord QVT et engagée dans les négociations sur l'intéressement, estime qu'une politique de fidélisation des salariés en place serait beaucoup plus efficace et rentable.

Sur l'absentéisme, une baisse notable a permis de récupérer environ 440 ETP (sur la base de 206 jours par an). Nous attendons toutefois les chiffres de 2025 afin de vérifier si cette amélioration n'est pas simplement liée à la motivation ponctuelle générée par les primes JO. Les accidents du travail, également en recul, représentent une économie de 165 ETP. Sans ces deux effets favorables, difficile à reproduire chaque année, le niveau des effectifs actuels serait probablement insuffisant pour assurer correctement la production.

Côté rémunération, la hausse constatée en 2024 doit être nuancée : l'effet exceptionnel des primes JO disparaîtra en 2025.

Enfin, les dépenses liées aux entreprises extérieures (indicateur 242) ont doublé en deux ans pour atteindre 635 millions d'euros, soit un coût moyen annuel de 103 639 € par salarié extérieur (6 127 personnes). À titre de comparaison, le coût moyen annuel d'un salarié RATP est de 69 313 € (3 206 M€ de masse salariale pour 46 254 salariés). Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, ces chiffres confirment qu'investir dans l'emploi permanent est plus pertinent et plus rentable, d'autant que l'activité de transport ne fera qu'augmenter à long terme.

En résumé, les indicateurs du bilan social reflètent une relative stagnation à moyen terme, sauf pour la maladie et les accidents du travail. Cependant, le format actuel ne permet pas de discerner si cette stabilité masque ou non des évolutions structurelles. C'est pourquoi l'UNSA Mobilité Groupe RATP émettra un avis réservé sur le bilan social 2024.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BERGEAUD.

Un rapide commentaire. Vous avez présenté les deux faits sur lesquels je voulais insister sur l'année 2024. On a déjà dit que c'était une année exceptionnelle par la mobilisation, par le renforcement de l'image de marque de l'entreprise et par les moyens qui ont été mis en oeuvre. Je mets de côté ce point largement évoqué par ailleurs.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Je voulais revenir sur l'absentéisme et les accidents du travail. Sur ce dernier point, on s'est amélioré en 2024 par rapport à 2023. Deux ou trois BU y ont particulièrement contribué. On se satisfait de ce résultat en 2024. Je voulais attirer votre attention sur le fait que 2025 ne suit pas la même trajectoire. Le nombre des accidents du travail se dégrade à nouveau en 2025, et pas uniquement en raison des agressions qui continuent à représenter la moitié du nombre de jours d'arrêt de travail, même si elles représentent 30 à 40 % des accidents déclarés. Il y a un caractère de gravité exprimé par le nombre de jours d'arrêt pour des accidents liés à des agressions, mais cela n'explique pas la totalité du sujet. On a de nouveau mobilisé le Comex cette semaine autour de cet enjeu prioritaire de réduction de l'accidentabilité à la RATP. Deux ou trois BU sont toujours particulièrement en pointe. Je salue la performance de RATP Infra qui arrive à avoir un taux de fréquence inférieur à 10 depuis plusieurs mois. RATP Infra est parti de 30 il y a 4 ou 5 ans, avec La Voie qui était à des niveaux supérieurs, et est aujourd'hui à moins de 10. Cela signifie que l'on peut tenir ce niveau de performance dans la durée.

SUR a également fait de gros progrès, même si le mois de juillet est plus préoccupant. Mobilisation générale sur les sujets d'accident du travail.

Sur l'absentéisme, on s'est amélioré en 2024. On continue à être sur un *trend* d'amélioration en 2025. Néanmoins, on ne revient pas au niveau de 2017-2018. Cela reste une préoccupation. C'est un sujet national et d'entreprise. On progresse, on revient à des niveaux d'absentéisme moins importants qu'en 2021-2022 mais pas à celui auquel on pense pouvoir revenir. Je ne sais pas si l'on peut revenir au niveau de 2017-2018, sachant qu'il faut prendre en compte des évolutions sociétales par ailleurs, mais notre niveau actuel n'est toujours pas satisfaisant. On est tous très mobilisés sur ces deux sujets.

Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.- Le rapport évoque une stagnation du nombre de jours d'arrêt maladie sauf chez les cadres. Quelle est votre analyse ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si le niveau de jours de maladie des cadres est exprimé en valeur absolue ou en proportion.

Mme NOËL.- Il s'agit de l'évolution du nombre de jours d'absence pour maladie par catégorie, comparée à l'année précédente.

M. LE PRÉSIDENT.- On n'a pas lancé une analyse spécifique. Il faudrait que l'on regarde si c'est tous départements confondus ou pour certains d'entre eux.

M. BOUZOURENE.- Un commentaire sur la maladie. À partir du moment où les effectifs sont au niveau, il y a moins de salariés malades en général. Il faut avoir des effectifs à la hauteur. On tourne en sous-effectif ce qui dégrade les conditions de travail des salariés. Je ne pense pas que les chiffres de 2024 soient dus à un effet "prime JO" mais plutôt au fait que les effectifs étaient à la hauteur du service à effectuer, ce qui a amélioré les conditions de travail des salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Je le répète, j'ai dit deux choses différentes sur l'absentéisme et les accidents du travail. L'absentéisme continue de s'améliorer en 2025. Quelques départements ne sont pas dans ce *trend*, cela nécessite que l'on s'y penche sérieusement. Sur l'absentéisme, on continue à bénéficier du retour aux maquettes emploi initiales.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

M. BOUZOURENE.– J'ai un commentaire à faire sur la hiérarchisation des rémunérations. FO se félicite que l'écart entre les opérateurs et les cadres diminue depuis une distribution égalitaire. C'est une bonne chose, on continuera à porter cette revendication.

M. LE PRÉSIDENT.– Madame AZEVEDO, voulez-vous nous expliciter l'avis que la commission proposera pour le bilan social ?

Mme AZEVEDO.– Avant de passer à l'argumentaire, j'imagine que Mme NOËL transmet les éléments communiqués par les différentes directions. Je m'adresse donc à vous, Monsieur AGULHON. Le nombre de visites d'embauche de la médecine du travail est en baisse. Il est de 2 864 en 2024 alors que le nombre d'embauches était de 5 419 la même année. Comment expliquez-vous cela ?

M. LE PRÉSIDENT.– Des visites médicales ont changé de positionnement par rapport au processus d'embauche, notamment à SEM où elles interviennent à l'issue du processus de formation initiale qui est assez long. Il faut regarder s'il n'y a pas eu un effet dû au changement de calendrier et de positionnement de la date de la visite d'embauche par rapport à l'initialisation de la personne dans le processus, et s'il n'y a pas un effet de rattrapage. En tout cas, il n'y a pas de politique de suppression de la visite à l'embauche de la part de l'entreprise.

Nous allons vérifier avec Mme PONZEVERA si tel est bien le sujet.

Mme AZEVEDO.–

Argumentaires sur le projet de Bilan Social 2024

Le bilan social 2024 laisse apparaître certaines évolutions positives d'une majorité des indicateurs liés à une année non significative du fait du contexte des JOP notamment.

Cependant, d'autres points négatifs demeurent :

- Des embauches qui diminuent ;*
- Des travailleurs temporaires et extérieurs en augmentation ;*
- Des départs en période d'essais en hausse avec démissions et non-confirmation d'embauche ;*
- Des révocations et licenciements sous statut en augmentation ainsi que des licenciements en hausse des CDI ;*
- Des mobilités en baisse ;*
- Le nombre d'absences pour maladie en hausse pour les petites et longues durées ;*
- L'augmentation des versements effectués à des entreprises extérieures en personnel ;*
- Une hausse des maladies professionnelles ;*
- Un nombre d'inaptitudes définitives en augmentation.*

Pour ces raisons, les élus ne peuvent émettre qu'un avis réservé sur le projet de Bilan Social 2024.

M. LE PRÉSIDENT.– Merci.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

3) LE PROJET DE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2024

M. LE PRÉSIDENT.- Madame GUÉROULT, je vous cède la parole pour la lecture du rapport.

Mme GUÉROULT.

Rapport de la commission égalité professionnelle sur le rapport de situation comparée de l'année 2024

La commission égalité s'est tenue le 17 juillet en présence de Mesdames Marie COSSON et Madeleine NOEL et Monsieur Alexis AVRILLEAU. La commission les remercie pour la richesse et la transparence des échanges, les explications, réponses et précisions apportées.

Avec un effectif total en légère baisse (1%), le taux de féminisation de l'entreprise augmente à 21,1 %. Le nombre de femmes a augmenté de 0,2 % quand celui des hommes a baissé de 0,8 %. Les Directions les plus féminisées sont la communication (69,3 %), le marketing (67,4 %) et la direction Projets, Technique et Industrielle (63,6 %). A l'opposé, se trouvent les Directions de maintenance et d'exploitation avec des taux de féminisation entre 7,1 % et 19,7 % : MRF, M2E, SUR, RDS, GDI, MTS et RER.

Ces résultats montrent une amélioration des deux pôles extrêmes par rapport à 2023.

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

Catégorie Opérateurs

Effectif

L'effectif opérateur a diminué de 2 % pour les femmes comme pour les hommes. Le taux de féminisation reste stable à 18,2 % ce qui reste en deçà de la moyenne entreprise.

Les opérateurs sont très majoritairement en contrat permanent, avec 99 % de CDI ou statutaires. Les CDD et les contrats d'apprentissage sont marginaux, et répartis de manière équivalente entre les sexes.

Les métiers de machinistes, agents des stations et des gares, mainteneurs/systèmes d'information et conducteurs représentent 87% des emplois opérateurs de l'entreprise avec des taux de féminisation très différents :

- *1 homme sur 2 est machiniste, contre 1 femme sur 4. Le taux de féminisation progresse et atteint 10 %, mais cette progression s'explique davantage par des départs masculins que par des recrutements féminins.*
- *Les métiers d'agent de station et agent des gares sont les plus féminisés avec de 54 % et 57 % de femmes. C'est le premier domaine d'emploi pour les femmes opératrices alors qu'il ne concerne qu'1 homme sur 10.*

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

- *Les métiers de la maintenance et des systèmes d'information restent très masculins, 17% des hommes y travaillent contre seulement 1% des femmes. Le domaine présente le taux de féminisation le plus bas à 1,7 %.*
- *Le métier de conducteurs concerne 12% des hommes et 9% des femmes. Le taux de féminisation y est de 13,8 %, en baisse pour la 4^{ème} année consécutive.*

Embauches

Le taux de féminisation du recrutement tous contrats confondus est de 22,1 %.

Les contrats permanents représentent deux tiers des embauches, avec un taux de féminisation de 21 %. Les contrats d'apprentissage, eux, sont féminisés à 14 %, principalement sur les postes d'agents de contrôle et de machinistes.

Départs

Le nombre de départs est en hausse, malgré une baisse des fins de CDD et des départs en retraite, et présente un taux de féminisation supérieur à celui de la catégorie à 20,9 %.

Hors fin de CDD, les démissions y compris pendant la période d'essai représentent 40 % des départs des femmes et 35 % de ceux des hommes.

Pour les femmes, viennent ensuite les départs en retraite pour 27 % puis les révocations et licenciements pour 23 %.

A l'inverse, pour les hommes, ce sont les révocations et licenciements pour 29 %, puis les départs en retraite pour 23 %.

Parcours professionnel

Avec un taux de féminisation au recrutement plus élevé que celui de la catégorie, les femmes sont logiquement plus présentes dans les tranches d'âge les plus jeunes (moins de 26 ans et 26-35 ans) et dans les niveaux les plus bas.

La commission relève que pour les opérateurs de catégorie E (métiers du tertiaire, du contrôle, des services et espaces, de la sûreté et de la maintenance), l'ancienneté moyenne par niveau et dans le niveau sont sensiblement plus longues pour les femmes que pour les hommes, cela se traduit dans les indicateurs de durée moyenne entre deux changements de niveau plus longs pour les femmes et un taux de salariés promus à un niveau supérieur par rapport au taux de proposables, systématiquement en défaveur des femmes. Seulement 50% des femmes proposables ont été promues, contre 68% des hommes.

Cet écart impacte significativement l'indicateur du nombre de salariés promus à un niveau supérieur au niveau de l'EPIC, puisque 66% des femmes proposables sont dans la catégorie E contre 25% des hommes.

Au total pour l'EPIC, il est constaté que 54 % des femmes proposables ont été promues contre 67 % pour les hommes, faisant chuter le taux de féminisation de 20% pour les proposables à 17% pour les promus.

Une analyse des trajectoires professionnelles, en tenant compte des protocoles de déroulement de carrière propres à chaque métier et domaine d'activité (déroulement automatique ou par fourchette) constitue un levier pertinent pour objectiver d'éventuelles biais genrés dans les processus d'évaluation à la promotion.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Rémunération

L'écart salarial brut moyen stagne à 10 % mais croît en valeur monétaire à 353 € (il était de 334 € en 2023), avec des écarts très variables selon les métiers :

- *Les écarts les plus forts sont observés dans la catégorie S (techniciens de maintenance) atteignant 19 % soit 622 € par mois, en nette aggravation par rapport à 2023 alors que la catégorie affichait déjà des taux parmi les plus mauvais. C'est aussi la catégorie où les femmes sont le plus sous-représentées avec un taux de féminisation de 1,3 %.*
- *Dans la catégorie E, les écarts de rémunération subsistent pour tous les niveaux et sont le plus élevé pour les niveaux de E8 à E9 à 10 % (359 €).*
- *Pour les conducteurs et machinistes, les écarts restent autour des 5~6 %, ce qui représente tout de même 160 € à 299 € par mois.*

Ces écarts ne s'expliquent ni par l'âge ni pas l'ancienneté, les femmes sont majoritairement plus âgées et plus expérimentées que leurs collègues masculins.

Une analyse plus précise des éléments de rémunération intégrant les primes et sujétions mais aussi l'attribution individuelle de points serait nécessaire pour identifier les causes de ces écarts et mettre en place des actions efficaces et pertinentes.

Congés, formation et conditions de travail

Le congé paternité est sous-utilisé, avec seulement 57 % des jours théoriques pris, un taux qui pourrait être amélioré pour favoriser une parentalité partagée.

En matière de formation, les femmes ont moins accès aux formations en développement professionnel ou en fonction support, pourtant essentielles à la progression de carrière et bénéficient de moins d'heures en formation continue.

Pour les conditions de travail, les femmes sont exposées à des risques similaires aux hommes, mais en proportion légèrement inférieure pour les risques techniques (machines, amiante), et plus élevée pour les agressions ce qui se reflète dans les accidents de travail.

Agents de maîtrise

Effectif

L'effectif agent de maîtrise progresse de 2 % pour les femmes comme pour les hommes. Le taux de féminisation reste stable à 23,5 %, au-dessus de la moyenne entreprise.

La majorité des agents est en contrat permanent : 93 % des femmes et 96 % des hommes. Les CDI sont en hausse (+12 %), tandis que les CDD restent marginaux (0,2 %).

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage représentent 6% de l'effectif féminin et 3% de l'effectif masculin, avec un taux de féminisation de 35%.

Cependant, 2 femmes sur 3 en alternance sont dans la gestion des ressources, un domaine où les perspectives de transformation en contrat permanent sont limitées. A l'inverse, les hommes sont majoritairement en maintenance et systèmes d'information (45 %) où les débouchés sont plus nombreux.

Les femmes sont 45 % à travailler en gestion des ressources (avec un taux de féminisation à 57%), et 42 % en exploitation/commercial. Les hommes sont 42 % en exploitation/commercial, et 31 % en maintenance/SI, domaine le moins féminisé avec 5,7 % de femmes.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Embauches

Le nombre de recrutement augmente, surtout chez les hommes. Le taux de féminisation au recrutement tous contrats confondus est de 28,6 %, en baisse.

Seulement 1 femme sur 3 est recrutée sur un contrat permanent (statutaires ou CDI), quand c'est le cas pour 57 % des hommes. Ainsi, le taux de féminisation du recrutement en contrat permanent chute de presque 10 points pour tomber à 19 %.

Les femmes sont très majoritairement recrutées en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, à 52 % ; les hommes, eux, le sont pour 39 %. C'est donc le type de contrat avec le taux de féminisation le plus élevé, à 35 %.

Départs

Le nombre de départs est en hausse, avec un taux de féminisation de 27 % supérieur à celui de la catégorie.

Hors fin de CDD, deux tiers des départs sont pour retraite (66 % de femmes et 68 % des hommes), avec un taux de féminisation de 21 % inférieur à celui de la catégorie.

Les démissions y compris pendant la période d'essai représentent 18 % des causes de départ pour les hommes comme pour les femmes.

Les révocations, licenciements et non confirmation d'embauches représentent 15 % des départs des femmes et 12 % celles des hommes.

Parcours professionnel

Pour la 2^{ème} année consécutive, les taux de promotion de maitresses et tech sup vers cadres sont équilibrés (1,1 % des femmes pour 0,9 % des hommes, inversement pour 2023).

Rémunération

L'écart salarial brut moyen s'accroît et atteint 5,7 % soit 271 € par mois (il était de 223 € en 2023) avec toutefois des disparités importantes selon le domaine métier et l'âge.

Les écarts les plus forts sont constatés dans la maintenance et les systèmes d'information, et le développement et gestion de projets avec des écarts de 8%, soit 390 €. Ce sont aussi les domaines avec les taux de féminisation les plus bas, respectivement 5,7 % et 11,4 %.

Les rémunérations moyennes mensuelles brutes par tranches d'âge font ressortir un écart de 32 % pour les moins de 26 ans, toutefois, les rémunérations des apprentis et alternants étant intégrés dans le calcul et présentant un très fort taux de féminisation, une analyse précise de cet écart est impossible.

Pour les 26-35 ans et 36-45 ans, l'écart salarial est proche des 7%, pour des montants de 271 € et 317 €.

Une analyse plus précise nécessiterait de disposer d'indicateurs sur les rémunérations par tranche d'âge et ancienneté pour chaque domaine métier en excluant les rémunérations des contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Ces éléments permettraient d'identifier plus finement les situations de déséquilibre dans les rémunérations et de mettre en place des actions de correction efficaces.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Congés, formation et conditions de travail

Les agents de maîtrise prennent en moyenne 84,7 % des jours théoriques de congé paternité.

En matière de formation, les femmes reçoivent plus de formation initiale, mais moins en développement professionnel. Les écarts sont modérés, mais les hommes ont un volume global plus élevé. L'équilibre est respecté dans les formations stratégiques et d'accompagnement.

Pour les conditions de travail, les femmes sont moins exposées aux risques techniques, mais davantage aux risques liés à l'environnement social, comme les agressions.

Et bien que moins nombreuses, elles subissent des accidents avec des durées d'arrêt plus longues.

Cadres

Effectif

L'effectif cadre progresse de 5,7 % pour les femmes et 3,9 % pour les hommes. Le taux de féminisation atteint 37 %, avec une représentation plus élevée parmi le personnel supérieur (41 %) que pour les cadres (37 %).

Les contrats permanents (statutaires et CDI) sont majoritaires, puisque c'est le cas pour 90 % des femmes et 95 % des hommes.

Les CDD sont en recul et ne représentent que 1% de l'effectif.

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage poursuivent leur progression, représentant 8% de l'effectif féminin, principalement dans la gestion des ressources (69%) contre 4% chez les hommes, répartis entre gestion des ressources (42 %) et développement, gestion de projet et ingénierie (30 %).

Le domaine le plus féminisé est celui de la gestion des ressources à 55 % avec 1 femme sur 2 y travaillant (53%), quand c'est le cas pour 1 homme sur 4.

Le domaine du développement, gestion de projet et ingénierie concerne 1 femme sur 4, mais plus d'1 homme sur 3.

Enfin, la maintenance et les systèmes d'informations reste le domaine le moins féminisé, avec 22 % de femmes.

Embauches

Le nombre d'embauche a augmenté, exclusivement grâce aux recrutements féminins, portant le taux de féminisation à 47 %.

Cependant, seulement 46 % des femmes sont recrutées en contrat permanent (statutaires et CDI) contre 62 % des hommes, ce qui fait chuter le taux de féminisation du recrutement en contrat permanent à 40 %.

Départs

Le taux de féminisation des départs est élevé, 45 %, supérieur à celui de la catégorie.

Hors fin de CDD, les démissions y compris en période d'essai représentent plus de la moitié des départs pour les femmes et les hommes (respectivement 51 % et 56 %).

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Les retraites arrivent en deuxième position : 29 % des départs des femmes et 38 % de ceux des hommes.

Les révocations, licenciements et non confirmation d'embauches restent rares, à 0,5 % de l'effectif total, mais concernent 20% des départs des femmes contre 6% chez les hommes, avec un taux de féminisation de 64 % pour ces motifs (il était déjà de 56 % en 2023 et 47 % en 2022). Un audit qualitatif des sorties non volontaires permettrait d'identifier d'éventuels biais implicites dans les processus d'intégration et d'évaluation et dans l'accompagnement professionnel.

Rémunération

L'écart salarial brut moyen s'est creusé en 2024, malgré une légère hausse des salaires pour les femmes et atteint 9,1 %.

A situation égale l'écart résiduel est de 6,6 % soit 429 € par mois, en hausse de 23 % par rapport à 2023.

Malgré un taux de promotion légèrement supérieur chez les femmes, elles restent moins bien rémunérées à niveau équivalent. Le temps partiel, plus fréquent chez les femmes (72,4 % de féminisation), peut contribuer à ralentir les carrières et creuser les écarts.

Comme pour les agents de maîtrise, une analyse plus fine nécessiterait de disposer d'indicateurs sur les rémunérations par tranche d'âge et ancienneté pour chaque domaine métier en excluant les rémunérations des contrats de professionnalisation et d'apprentissage serait nécessaire pour identifier les leviers de correction.

Congés, formation et conditions de travail

Les cadres prennent en moyenne 90,8 % des jours théoriques de congé paternité.

En matière de formation, les femmes sont moins formées sur les thématiques d'accompagnement des parcours et développement professionnel.

L'égalité est respectée sur les formations liées aux stratégies d'entreprise et au maintien et développement des compétences

Les femmes cadres sont moins exposées aux risques techniques, mais plus exposées aux agressions que leurs homologues masculins. Et bien que moins nombreuses, elles ont plus de journées d'absence pour maladie et subissent des accidents avec des durées d'arrêt plus longues.

Conclusion

Le score de 95/100 obtenu par la RATP à l'index égalité témoigne d'une performance théorique encourageante. Des progrès sont visibles notamment dans la féminisation des cadres, le recrutement féminin et les promotions vers la catégorie cadre.

Cependant, au-delà de ces progrès, le Rapport de Situation Comparée révèle une réalité plus nuancée avec des inégalités structurelles persistantes qui freinent l'accès des femmes à des parcours professionnels équitables.

Les femmes restent sous-représentées dans les métiers techniques et surreprésentées dans les métiers moins valorisés et des contrats précaires. Le maintien du taux de féminisation repose souvent sur des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, dans des domaines où la conversion en contrat permanent est rare, voire inexiste.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Les écarts de rémunération à situation équivalente restent significatifs : 6,6 % chez les cadres, 5,7 % chez les agents de maîtrise, jusqu'à 10 % chez les opérateurs.

Pour illustrer plus significativement ces écarts, cela revient à exprimer que les femmes travaillent gratuitement à partir du 8 décembre pour les cadres, 11 décembre pour les agents de maîtrise et 25 novembre pour les opératrices

Ces écarts ne s'expliquent ni par l'âge ni par l'ancienneté. Ils sont multifactoriels et résultent d'une segmentation générée des métiers, d'un accès inégal aux promotions et aux contrats pérennes et de mécanismes organisationnels qui favorisent indirectement les hommes. Autant d'éléments qui ralentissent les carrières des femmes et impactent durablement leur rémunération.

Face à ces constats, il est nécessaire d'agir sur les leviers structurels de l'égalité salariale et professionnelle. Ce qui implique de progresser sur des points comme :

- *L'adaptation des protocoles de carrière pour garantir une progression équitable ;*
- *Renforcer l'accès des femmes aux métiers techniques et aux contrats pérennes ;*
- *Valoriser les parcours à temps partiel, notamment chez les cadres ;*
- *Sensibiliser aux biais générés dans les processus d'évaluation, de gestion des parcours et des performances.*

Pour ces raisons, la commission égalité propose un avis négatif.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je pense ne pas trahir les débats de la commission en disant que l'on a encore des progrès à faire sur l'affinage des données dont on dispose pour que les recouplements ne soient pas simplistes et qu'ils fournissent toutes les explications. L'évolution de la réglementation sur la transparence venant de la Communauté européenne devrait nous aider à franchir des pas supplémentaires dans les mois à venir.

Y a-t-il des déclarations ?

Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.-

Le rapport de situation comparée 2024 entre les femmes et les hommes à la RATP nous rappelle une réalité contrastée : des avancées notables existent, mais les inégalités demeurent.

En 2024, la RATP compte 21,1 % de femmes dans ses effectifs, soit 9 781 salariées. C'est un chiffre en progression depuis 10 ans, mais qui reste très faible au regard de notre mission de service public et de notre responsabilité sociale. Les métiers de l'exploitation et de la maintenance demeurent encore trop peu féminisés : seulement 10 % de machinistes, 13,8 % de conductrices et 5,7 % de femmes dans la maintenance.

Cependant, même si nous estimons que la direction aurait pu largement contribuer à valider nos demandes quant à l'amélioration de la QVCT des femmes de notre entreprise, il est bon d'applaudir :

- *La note de 95/100 à l'index égalité professionnelle en 2024, un résultat parmi les meilleurs niveaux nationaux ;*
- *La mise en avant d'initiatives comme le réseau "Ladies in Tech", les campagnes de recrutement au féminin, les partenariats avec des associations comme "Elles bougent" ou "Rêv'Elles" ;*

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

- La reconnaissance progressive de la place des femmes dans les instances dirigeantes : 30 % de femmes cadres dirigeants et un COMEX à parité.

Pourtant ces indicateurs, aussi positifs soient-ils, masquent des déséquilibres profonds. L'écart entre cadres et opérateurs est criant : 37 % de femmes chez les cadres mais seulement 18 % parmi les opérateurs. Les métiers à forte pénibilité, aux horaires décalés ou de nuit, restent presque exclusivement masculins.

Tout cela définit le cap que nous, UNSA Mobilité Groupe RATP, avions souhaité nous accorder depuis bien longtemps :

1. *Un plan massif de féminisation des métiers techniques et de conduite, avec des quotas clairs et mesurables, assortis de moyens en formation et en accompagnement.*
2. *Une politique ambitieuse d'articulation vie privée/vie professionnelle, incluant davantage de places en crèches partenaires et une meilleure reconnaissance du télétravail pour les métiers compatibles.*
3. *Des mesures correctrices sur les parcours professionnels : veiller à ce que maternité, congé parental ou temps partiel ne soient jamais un frein à la progression salariale ou à la promotion.*
4. *Des engagements chiffrés d'ici 2026 : atteindre 25 % de femmes dans l'entreprise, et dépasser 15 % de femmes dans les métiers de la conduite et de la maintenance.*

Enfin, l'UNAS Mobilité Groupe RATP fait le rappel que les résultats 2024 ne doivent pas être une fin en soi. L'égalité réelle se mesure sur le terrain, dans les équipes, et pas seulement dans les indicateurs et des statistiques.

Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, l'année 2025 doit être celle d'un accord fort et contraignant sur l'égalité professionnelle, avec une vision claire à 2026 : une RATP plus juste, plus inclusive et plus représentative de la société qu'elle transporte chaque jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur la situation comparée des hommes et des femmes, il y a deux sujets dont celui de l'attractivité de nos métiers pour les femmes : sujet marque employeur, sujet national, comment modifier la représentation des métiers techniques et scientifiques dans la représentation des parents dans l'orientation scolaire ? On ne peut pas embaucher plus de femmes que l'Éducation nationale n'en forme dans ces filières. C'est un sujet sur lesquels toutes les branches professionnelles sont mobilisées. On intervient auprès de l'Éducation nationale. On compense en partie par la formation interne. On pourrait dire que l'on se substitue aux efforts de l'Éducation nationale en partie. On ne pourra cependant pas tout compenser. C'est un premier sujet.

Le second est celui que vous évoquez, celui de l'inclusion avec tous les volets mentionnés : les équilibres professionnels, l'égalité des chances devant les déroulements de carrière. Je voulais insister sur deux de nos priorités. D'abord, celle d'un plus grand respect que notre culture doit montrer aux femmes. On a parlé des sujets de harcèlement, de discrimination, on continue dans notre entreprise à avoir un sujet relatif aux relations hommes/femmes. La parole se libère de plus en plus mais cela révèle que l'on ne se "soigne" pas assez vite sur le sujet. On peut toujours parler d'inclusion et de marque employeur, mais si quelques fondamentaux de respect ne sont pas au rendez-vous, cela ne fonctionnera pas. Il n'est pas toujours facile d'être une femme à la RATP dans tous les environnements, je le répète à chaque fois.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Par ailleurs, les sujets de la rémunération et du déroulement de carrière doivent aussi témoigner de l'inclusion et de la spécificité du déroulement de carrière des femmes, au regard de la maternité par exemple. Cela commence à toucher les hommes avec le congé parental. Avec l'évolution de la réglementation, on a un travail de transparence, d'explication, de compréhension, à faire. On ne peut pas mettre en place les outils correctifs qui s'avèrent nécessaires si on ne comprend pas bien. Ce sont nos axes de progrès pour les mois et années à venir.

Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.- C'est un sujet compliqué parce qu'il y a du passif au sein de la société. S'agissant de respect et d'égalité, il y a encore beaucoup de barrières à faire tomber et d'*a priori* qui n'ont pas de sens.

Concernant le taux de féminisation, j'aimerais avoir connaissance d'un chiffre pour nous permettre de réfléchir à l'accueil des personnes. Il y a environ 10 % de femmes machinistes-receveurs à Bus. Elles représentaient 25 % de la population en apprentissage, ce qui était une bonne chose. Il serait intéressant de connaître le nombre de ces personnes réellement embauchées à la fin de l'apprentissage et si elles restent dans l'entreprise pour savoir si les conditions de travail sont un frein, avec les horaires de travail décalés, le travail de nuit, etc. Il y aurait un travail d'analyse à effectuer à moins qu'il ait déjà été fait.

M. LE PRÉSIDENT.- On note de faire l'exercice avec RDS.

M. SARDANO.- Il faudrait que l'on comprenne les raisons pour lesquelles elles ne restent pas. Cela pourra servir aux filiales, CAP Île-de-France...

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut servir à SEM avec les caractéristiques d'horaires compliqués.

M. SARDANO.- Par ailleurs, les pratiques sont compliquées. En tant que trésorier du CE, je refuse de tenir des réunions après 17 heures. Dans le cadre de l'équilibre vie privée et vie professionnelle, on ne commence pas une réunion à 17 heures, sauf urgence. Je reçois régulièrement de la part de femmes cadres, des propositions de rendez-vous à 17 heures. Il faut penser aux journées qui ne sont pas extensibles. Je fais passer un message.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BOUZOURENE.

M. BOUZOURENE.- Je pense que l'entreprise a un levier sur la promotion. S'agissant de l'écart indiqué dans le rapport entre les hommes et les femmes, l'entreprise a un levier surtout sur certaines catégories. Sur la relation et la discrimination entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, des choses ont été faites, il faut poursuivre. On soutient tout ce qui est mis en place. Il faut également mettre l'accent sur la prévention en faisant des rappels sans attendre. Je trouve que l'entreprise n'en fait pas suffisamment sur ces sujets.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand je suis arrivé, il y a 10 ans, je pouvais le comprendre. Depuis, l'entreprise a décrété la tolérance zéro et l'a annoncée, cela fait partie de la prévention. Je considère que la prévention se poursuit avec des ateliers, etc. Au sein de l'entreprise, avec les organisations syndicales que l'on réunit une ou à deux fois par an, le message passe depuis 10 ans.

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Je le répète parce qu'on entend souvent ce que vous dites, or il n'est plus temps de dire que l'on est dans la prévention. Si l'entreprise était la seule à avoir pris ce virage, je pourrais le comprendre, mais on n'est pas hors sol. La société s'est elle-même emparée de cela et aide à faire passer ces messages de prévention. Il n'y a pas d'étanchéité entre le zéro tolérance de la société et dans l'entreprise. Je sais que c'est souvent un argument utilisé au moment où on arrive à la sanction disciplinaire. Il faudrait associer la répression à la prévention. En l'occurrence, le job est fait, y compris par la société.

M. BOUZOURENE.- Aujourd'hui, les problématiques sont en augmentation dans la société. On a eu MeToo et autres.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour les mêmes raisons. Quand on dit qu'il y a un problème, il se révèle.

M. BOUZOURENE.- C'est la raison pour laquelle il faut faire de la prévention. Vous dites qu'elle a été faite il y a 10 ans et que tout le monde doit être au diapason. Non, tout le monde ne l'est pas. La preuve est que cela continue.

M. LE PRÉSIDENT.- On est d'accord, mais la prévention ne fonctionnant pas -je ne dis pas qu'il faut l'abandonner-, il faut y associer la sanction.

M. BOUZOURENE.- La sanction ne nous dérange pas si des personnes sont impliquées. Certains ne se rendent pas compte des propos qu'ils tiennent et qu'ils pensent ne pas être sexistes. Il est important de faire des rappels.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame GUÉROULT, une proposition d'avis ?

M. BOUZOURENE.- Vous n'avez pas répondu sur la promotion.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez dit que l'entreprise devait s'en emparer. Cela fait partie des sujets pour lesquels il faut comprendre davantage les mécanismes parce qu'il peut y avoir des biais. Le sujet a été discuté en commission et continuera à être fouillé.

M. BOUZOURENE.- Tous les ans, on fouille.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne suis pas sûr que l'écart soit aussi constitué que ce que l'on pense en croisant seulement certaines données.

Mme GUÉROULT.- En commission, je suis cet écart tous les ans. Même si la situation s'équilibrat, je continuerais à suivre ces données pour éviter les dérives. Je l'avais dit en 2022 concernant le passage de la catégorie maîtrise à la catégorie cadre, les femmes avaient deux fois moins de probabilité que les hommes de passer dans la catégorie supérieure en 2022 et 2021. Je continue de le suivre même si maintenant c'est équilibré.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Mme AZEVEDO va faire la synthèse des trois avis ?

- Les réalisations du plan de développement des compétences RATP
- Le projet de bilan social 2024
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Mme AZEVEDO.- Oui.

☒ Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur la politique sociale de l'entreprise incluant les réalisations du plan de développement des compétences RATP pour l'année 2024, le projet de Bilan Social 2024, le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2024

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 10 septembre 2025 doivent émettre un avis sur la politique sociale de l'entreprise incluant les réalisations du plan de développement des compétences RATP pour l'année 2024, le projet de Bilan Social 2024, le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2024.

Au regard de la proposition de la commission formation sur les réalisations du Plan de Développement des Compétences 2024 qui évoque selon son argumentaire un avis réservé ; au regard de la proposition de la commission économique sur le projet de Bilan Social 2024 qui évoque selon son argumentaire un avis réservé ; au regard de la proposition de la commission égalité professionnelle femme/homme sur le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2024 qui évoque selon son argumentaire un avis négatif ; les élus émettent un avis réservé sur la politique sociale de l'entreprise incluant les 3 items préalablement cités.

Mme PASQUIER.- Mme RICHARDS est revenue, on passe de 14 à 15 votants.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (5) – UNSA (5) – CFE-CGC (4) – SE (1)

➔ L'avis réservé est adopté à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de faire une pause et de reprendre à 11 heures 35.

La séance, suspendue à 11 heures 25, est reprise à 11 heures 40.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2. Présentation du rapport annuel 2024 Pimprenelle

Madame Catherine PORQUET, responsable unité spécialisée – RATP RES/CSP

Madame Ingrid VIALLARD, chargée de prestation – RATP RES/CESP

participent à ce joint de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je remercie les intervenants d'avoir élaboré le rapport qui a été présenté en commission égalité professionnelle le 11 juin 2025 sous la présidence de Mme GUÉROULT. Je propose que celle-ci nous donne lecture du rapport de cette commission.

Mme GUÉROULT.-

☒ **Rapport de la commission égalité professionnelle sur le bilan de l'espace Pimprenelle de l'année 2024**

La commission égalité s'est tenue le 11 juin en présence de Mesdames Catherine PORQUET et Ingrid VIALLARD, successeure de Mme Sylvie QUINOT, partie en retraite. Comme chaque année, leur engagement et technicité dans leur mission de soutien et d'aide à la parentalité a traversé l'ensemble des réponses et précisions apportées en commission.

L'Espace Pimprenelle existe depuis plus de 25 ans et accompagne les salariés dans la conciliation vie professionnelle / vie personnelle, principalement autour de la garde d'enfants mais aussi sur des solutions de parentalité à 360.

ACTIONS DE COMMUNICATION

En 2024, les actions de communication se poursuivent avec 1 539 courriers envoyés, 25 365 échanges enregistrés dont 2 551 appels reçus, 3 260 mails et surtout 10 285 notifications reçues de l'application Pimprenelle qui reste le canal d'échanges préférentiel des agents et concerne tous types de demandes.

9 permanences sur site ont été organisées pour rencontrer les salariés sur le terrain, 2 en nocturne à RATP Infra et 7 en journées dans les centres bus, SMR tramway et au CRIV.

ACCOMPAGNEMENT DANS LA RECHERCHE D'UN MODE DE GARDE

L'Espace Pimprenelle a accompagné 397 salariés dans leur recherche de mode de garde en 2024, en forte hausse par rapport à 2023. Une majorité des demandes (76%) provient de salariés aux horaires atypiques et 5% sont en situation monoparentale.

Places en crèche

Le nombre de places réservées en crèche a augmenté de 48 à 77 en 2024, dans le cadre d'un partenariat avec Babilou jusqu'en 2029. Les crèches sont réparties dans les 8 départements franciliens, avec quelques structures en horaires élargis.

241 dossiers ont été côtés, 52 places attribuées, et 179 salariés ont été réorientés vers d'autres solutions. Les critères d'attribution incluent les horaires atypiques, les situations monoparentales, le nombre d'enfants, le handicap du parent ou de l'enfant.

Les places en crèche ont été majoritairement attribuées aux salariés des secteurs de l'exploitation et de la maintenance.

Garde à domicile

Ce mode est plus adapté aux besoins occasionnels ou en complément d'un autre mode de garde. Il est plus souvent utilisé comme garde relais (avant 7h ou après 19h), ou pour le confort de l'enfant.

Quatre prestataires sont référencés par l'espace Pimprenelle : Yoopala, Kinougarde, Kangourou Kids, Help Famille.

Une étude budgétaire personnalisée est réalisée pour évaluer la faisabilité financière avec le parent. Toutefois, ce mode de garde devient difficilement accessible après les 6 ans de l'enfant du fait de l'arrêt des aides de la CAF.

Mode de garde via Worklife

La plateforme digitale Worklife permet aux salariés de rechercher des solutions de garde en autonomie. En 2024 la plateforme enregistre 7 620 inscrits (en baisse de 17% par rapport à 2023), avec l'habituel pic d'inscriptions en septembre principalement pour les sorties d'école, mais aussi, spécificité 2024, un pic en juillet avec les JO.

La garde d'enfants reste largement majoritaire avec 73% des recherches.

ALLOCATION FRAIS DE GARDE

L'allocation "Frais de garde" est une aide financière versée aux salariés de la RATP pour les enfants de 0 à 3 ans, et jusqu'à 7 ans en cas de garde en horaires atypiques. Elle est attribuée sous conditions de ressources et en complément des aides légales.

En 2024, 995 salariés ont bénéficié de l'allocation, avec 1 147 dossiers traités dont 296 nouveaux. Le remboursement moyen par salarié est de 619 €, en baisse par rapport à 2023 (1 048 €). Le nombre d'heures de garde remboursées est également en diminution, avec 1 040 518 heures pour les 0-3 ans et 1 968 heures pour les 3-7 ans.

Tous les justificatifs sont contrôlés mensuellement. En 2024, 9 822 déclarations ont été reçues via l'application, dont 15 % ont été rejetées pour erreurs ou pièces non conformes. Des audits aléatoires sont également réalisés pour garantir la fiabilité du dispositif.

La durée moyenne des dossiers est de 2 ans, avec 31% clos en moins d'un an. Les parents peuvent cumuler plusieurs modes de garde, et les changements en cours d'année sont pris en compte pour ajuster l'aide versée.

COUTS DE L'AIDE A LA GARDE D'ENFANTS

En 2024, le budget global de l'aide à la garde d'enfants s'élève à 1 253 K€, un montant stable par rapport à 2023 (1 258 K€) et légèrement inférieur à 2022 (1 307 K€).

Ce budget se répartit comme suit :

- *L'allocation 0-3 ans représente près de la moitié du budget total (613 K€), bien qu'en baisse significative en raison de la diminution du nombre d'allocataires et du remboursement moyen par salarié.*
- *L'allocation 3-7 ans reste marginale (3 K€), car elle ne concerne que les gardes en horaires atypiques et après la scolarisation.*
- *Le financement des places en crèches (557 K€) est en hausse, conséquence directe du doublement du nombre de places réservées en septembre 2024. Ce poste devrait continuer à croître en 2025 avec la montée en charge progressive des berceaux.*
- *Le coût de la plateforme Worklife (80 K€) reste stable. Il correspond à l'abonnement pris en charge par la RATP pour 7 620 salariés inscrits.*

La stabilité du budget global masque des évolutions contrastées entre les postes : baisse des allocations individuelles, hausse des investissements structurels (crèches), et maintien des outils digitaux.

CONCLUSION

L'utilité des missions de l'espace Pimprenelle à l'équilibre des temps de vie perso et pro et à l'attractivité de l'entreprise est indéniable.

Les conclusions du rapport de 2023 de la commission égalité restent valables.

L'entreprise, via les équipes RH de proximité, et les Directions pourraient faciliter la promotion de ces dispositifs par :

- *L'affichage des visuels dans l'ensemble des sites industriels et tertiaires sur les panneaux d'affichage de la Direction, les ascenseurs et lieux de passage ;*
- *La communication des plaquettes d'informations, le lien vers la page Pimprenelle sur Urban et en particulier le guide pour la déclaration dans Pulse lorsque les salariés déclarent un changement de situation parentale (naissance ou adoption) ;*
- *La transmission au service Pimprenelle des salariés se déclarant en situation de proche-aidant afin qu'ils puissent leur être transmis les plaquettes d'information, à l'instar de ce qui est fait pour les nouveaux parents.*

Par ailleurs, les filiales du groupe RATP pourraient aussi utilement contractualiser avec l'espace Pimprenelle sur les différentes solutions proposées comme les CESU, l'attribution de places en crèche et l'allocation familiale.

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

Monsieur MERCIER.

M. MERCIER.-

Depuis plus de 25 ans, ce dispositif historique accompagne les salariés de notre entreprise dans leur parcours familial dans la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle.

Un accompagnement qui au fil des années n'a eu de cesse de grandir et de s'adapter aux évolutions de notre société et donc de notre entreprise.

En terme d'avancées, nous ferons le constat du doublement des places en crèche à la rentrée de septembre 2024 : 77 places réservées, contre 48 en 2023, du partenariat de 5 ans avec Babilou, garantissant stabilité et continuité pour les familles, de l'application Pimprenelle avec 1 445 dossiers gérés en 2024, d'un suivi digitalisé 24h/24, et de l'Allocation "frais de garde" pour près de 995 salariés bénéficiaires, représentant un coût global de 1,253 M€ pour l'entreprise, et enfin la Plateforme Worklife qui comprend 7 620 inscrits en 2024. Malgré une baisse par rapport à 2023, elle reste un outil essentiel pour trouver un mode de garde.

Ces efforts démontrent une volonté de soutenir les salariés dans leur parentalité et leur qualité de vie au travail.

Toutefois, des limites préoccupantes nous font face depuis quelques temps, et ce n'est pas pour améliorer le contexte social actuel :

- *Le nombre d'allocataires est en baisse constante (995 en 2024 contre 1 221 en 2023).*
- *Les frais moyens remboursés par salarié chutent fortement : 619 € en 2024 contre plus de 1 000 € sur la période 2021-2023.*
- *Les démarches administratives restent lourdes : 283 dossiers refusés en 2024 pour erreurs ou pièces manquantes, et de nombreux allers-retours chronophages.*
- *Les salariés en horaires atypiques représentent toujours plus de 70 % des demandes, mais les solutions adaptées restent insuffisantes.*

- *La dépendance accrue aux solidarités familiales est révélatrice d'un recul de l'accès réel à des modes de garde formalisés.*

L'UNSA Mobilité Groupe RATP a une autre vision de notre entreprise. Nous considérons que si la direction se félicite d'un "coût stable" pour l'entreprise (1,253 M€), ce chiffre masque en réalité une réduction des droits concrets pour les salariés-parents. Moins de dossiers traités, moins d'allocataires, moins de remboursements : c'est une perte sèche pour les familles, en particulier les plus modestes.

De plus, la mise en avant de la digitalisation ne doit pas occulter le fait que la fracture numérique existe, certains collègues peinent encore à utiliser correctement les outils, ce qui entraîne des rejets injustifiés.

Il devient donc important de revenir à un niveau d'aide par salarié équivalent à celui de 2021-2022, cela en renforçant le budget parentalité et l'ouverture de places supplémentaires en horaires atypiques, doit pouvoir répondre aux réalités du terrain. Une simplification des procédures administratives, avec plus d'accompagnement humain et moins de rejets automatiques semble être de plus en plus nécessaire alors que la digitalisation nous le permet aujourd'hui. Et puis, une meilleure équité géographique doit se montrer, toutes les unités doivent bénéficier du même accès à l'information et aux dispositifs.

Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, l'Espace Pimprenelle reste un outil précieux, qui doit être consolidé et renforcé. La parentalité ne peut pas être un privilège réservé à certains, elle doit être un droit garanti pour tous les salariés du Groupe RATP, quel que soit leur service, leurs horaires ou leur situation familiale. L'espace Pimprenelle ce doit être non seulement un service de communication, mais surtout un véritable levier de soutien aux familles. Cela contribue pleinement à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.-

Pour FO Groupe RATP, l'Espace Pimprenelle joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des salariés-parents de la RATP, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et personnelle. L'année 2024 a marqué une étape importante avec le doublement des places en crèche et la signature d'un partenariat de cinq ans avec Babilou, garantissant stabilité et proximité des solutions de garde.

La digitalisation des services, à travers l'application Pimprenelle et la plateforme Worklife, a simplifié les démarches des salariés et amélioré la réactivité du traitement des dossiers.

Les efforts de communication, qu'ils soient numériques ou en présentiel, témoignent d'une volonté réelle de proximité et d'écoute des besoins.

Les familles expriment leur satisfaction quant à la qualité de l'accueil proposé, renforçant la confiance dans le dispositif.

L'allocation frais de garde, 100 % dématérialisée, reste un soutien précieux et accessible en temps réel.

La vigilance apportée aux contrôles et au suivi des dossiers garantit transparence et équité dans la gestion.

Ces avancées, combinées à une attention particulière portée aux situations sociales spécifiques, traduisent l'engagement fort de l'entreprise pour la qualité de vie au travail.

FO Groupe RATP salue les efforts constants de l'Espace Pimprenelle, qui, par ses actions, contribue concrètement au bien-être des salariés et à la performance collective.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je m'associe pleinement aux remerciements pour le travail de l'équipe.

M. BOZOURENE. Un accord Groupe est-il prévu ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cela faisait partie des sujets que l'on allait aborder dans la dimension Groupe. Je prends le sujet. Je laisse d'abord répondre Mme PORQUET sur la question des baisses de charges par famille, sur celle de la digitalisation et d'autres sujets concrets.

Mme PORQUET.- Je vous remercie pour les remerciements que vous adressez à l'équipe, à Mmes QUINOT et VIALARD. C'est une petite équipe de trois personnes, toujours disponible. J'associe Anne-Laure LE GUICHARD qui a pris la suite de Magali. L'équipe a été fortement renouvelée en 2024 et 2025.

Concernant les éléments que vous avez soulignés sur l'accompagnement et les éventuelles difficultés liées à la digitalisation, on a mis en place une application ouverte 7 jours sur 7, 24 heures sur 24. Elle permet un quasi-dialogue avec les salariés. Ils peuvent nous écrire quand ils le souhaitent. On fait en sorte d'appeler les salariés pour dénouer les sujets quand l'échange représente plus de deux mails, raison pour laquelle la permanence téléphonique fonctionne du lundi au vendredi de 8 heures à 17 heures. On met en œuvre une palette de propositions pour éviter que les agents soient bloqués par des aspects digitaux. Lors de la création de l'application, on a fait en sorte de ne demander que les éléments nécessaires, à savoir trois documents téléchargeables. Cela permet de simplifier la démarche. Ce sont souvent les démarches amont nécessaires qui bloquent les salariés, en lien avec une méconnaissance de Pulse ! et du SFT. En général, les appels permettent de débloquer les situations. On explique aux salariés l'ensemble des process de l'entreprise par lesquels il est obligatoire de passer.

Sur la diminution de l'allocation et le nombre d'allocataires, il y a une baisse de la natalité en France. Les dossiers d'aide d'allocation ne durent que 2 ans parce que les salariés ne font pas toujours attention aux messages qui sont envoyés à l'attachement en lien avec l'arrivée d'un nouvel enfant. Ils laissent parfois les choses traîner, et les mettent en œuvre quand ils en entendent parler par leurs collègues. On les oriente régulièrement vers l'outil Urban où ils peuvent obtenir toutes les informations, même en amont, au lieu de discuter avec leurs collègues, même si on ne néglige pas cette voie.

Certaines familles sont très pragmatiques. Malgré l'aide apportée ou les dispositifs, elles souhaitent la plupart du temps réduire au minimum le temps que leurs enfants passent en garde, pour en profiter ou faire en sorte que l'enfant ne soit pas laissé dans des dispositifs de garde durant des périodes trop longues. Il y a toujours des arrangements entre familles pour jongler avec les horaires personnels et pour réduire les frais au minimum sachant que les contrats d'Asmat sont en tarifs horaires, ce que je peux comprendre.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur la dimension Groupe, les discussions sont en cours. Des filiales ont adhéré au CESU, en dehors de CAP ?

Mme PORQUET.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- CAP se demande à quel type de politique d'aide à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle il souhaite adhérer. Les discussions n'ont pas abouti à des conventions

pour l'instant, mais elles existent. Les équipes de Mme PORQUET avec Adeline, poussent à retenir ces dispositifs. À la fin, c'est quand même CAP qui décidera.

Il y a une politique Groupe et les réalités économiques de filiales.

Mme PORQUET.- Concernant CAP, on accompagne les salariés tant qu'ils sont dans l'EPIC, jusqu'au 31 octobre pour les premiers. On se prépare pour toutes les possibilités que CAP souhaitera mettre en œuvre. L'Espace Pimprenelle est prêt. CAP a pris Worklife et un engagement oral par rapport à des berceaux. Pour le reste, on attend ses éléments économiques et ce sur quoi il voudra se positionner.

On a été approché par RATP Dev SA sur la partie Worklife et berceaux.

RES avait mis en œuvre Worklife.

M. BOZUORENE.- RDS concerne combien de salariés en termes de prestations ?

Mme PORQUET.- Pour les berceaux, à peu près 20 berceaux sur les 70.

Sur la partie allocataires, je reprendrai le bilan mais c'est une partie majoritaire puisque l'allocation est notamment liée aux éléments de rémunération du salarié. Quand la rémunération avec le coefficient ne permet pas de passer, on fait des études du foyer. De mémoire, c'est environ 30 %.

M. BOZUORENE.- Du budget ?

Mme PORQUET.- Sur l'allocation. Sur Worklife, ils sont aussi très preneurs.

M. BOZUORENE.- S'il n'y a pas d'accord avec CAP, l'enveloppe sera-t-elle maintenue au niveau de l'EPIC ?

M. LE PRÉSIDENT.- Elle le sera à proportion des effectifs pour lesquels on continuera à offrir la prestation. Le même budget ne sera pas maintenu avec 19 000 ressortissants de moins.

M. BOZUORENE.- Vous pouvez toucher d'autres catégories.

M. LE PRÉSIDENT.- On va ajuster les coûts à la population gérée.

M. DELEFOSSE.- Une réflexion sur la communication concernant l'aide à nos salariés, qui est importante. Pour l'UNSA Mobilité, il faut la développer. Elle a le mérite d'exister, c'est très bien. Aujourd'hui, il y a beaucoup de monoparental, c'est une problématique pour les salariés. On est d'accord avec l'idée de développer cette aide.

Je vous rejoins et reprends vos propos sur la communication, il faut aller plus loin sur la communication parce que beaucoup de salariés ne connaissent pas le service que l'entreprise met à disposition des parents. Il faut en parler lors du recrutement -il faut utiliser tous les canaux d'attractivité, celui-ci peut en faire partie pour capter les salariés- et lors des formations pendant lesquelles on a plus de temps pour communiquer. Tout cela doit être lié. Il existe une communication mais je pense qu'il faut la revoir. Cela contribue à la QVCT, chère à l'entreprise. Je pense qu'il faut une action forte de l'entreprise sur tous les canaux de publicité.

M. LE PRÉSIDENT.- Votre propos concerne beaucoup SEM. On verra avec Florence GUAL*.

Merci.

Il nous reste un point à évoquer. On avait prévu de l'aborder à 14 heures. Il est

12 heures 07, on peut le traiter à 13 heures. Fait-on une pause de 50 minutes ?

M. DELEFOSSE.- Oui parce que des personnes qui habitent loin ont des problématiques de retour avec la SNCF.

M. LE PRÉSIDENT.- On reprend à 13 heures pour le dernier point de l'ordre du jour.

La séance, suspendue à 12 heures 08, est reprise à 13 heures 05.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3. information-consultation sur le projet de déploiement de Copilot MS 365

*Monsieur Gildas MAZE, manager digital – DEI/DWS
Monsieur Kevin ALVES, manager digital – DEI/DWS*

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le sujet a fait l'objet d'une présentation en CSSCT centrale le 1^{er} septembre dernier. M. DOMINÉ fera le compte rendu de la commission. Nos collègues ont prévu une vidéo de démonstration de l'outil. Cela permettra peut-être d'avoir des échanges plus contextualisés.

Je vous laisse vous présenter.

M. MAZE.- J'ai rejoint la RATP en mars. Je suis responsable de l'entité SCO, stratégie et conception de l'offre, à la DSI dans le *digital work place*, tout ce qui touche à l'environnement de travail.

M. ALVES.- Je travaille dans l'unité de M. MAZE, j'interviens en tant que chef de projet sur Copilot.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. À vous la parole Monsieur DOMINÉ.

M. DOMINÉ.- Merci de vous être rendus disponibles plus tôt que prévu.

☒ Rapport de la commission SSCT-C sur le projet de déploiement de COPILOT MS 365

Le dossier a été présenté par Messieurs Gildas MAZE de la DSI (environnement de travail) et Kevin ALVES Chef de Projet COPILOT MS 365.

A ce jour, 300 licences ont été attribuées sur le 1^{er} semestre 2024 et l'entreprise souhaite élargir la distribution des licences pour en porter le nombre à 1 000 maximum dans les 5 années à venir.

COPilot existe déjà sur les postes en version gratuite, disponible sur Edge et sur Teams, et permet de requérir au même titre que CHAT GPT.

Il s'agit d'un outil d'entreprise sécurisé par Microsoft par lequel il est préconisé de passer. Tout en restant un outil Microsoft, COPilot 365 sera en quelque sorte un outil maison sécurisé, dans le sens où les données resteront dans l'environnement RATP.

Les licences permettent d'avoir d'autres fonctionnalités et les requêtes puissent dans toutes les ressources Microsoft.

En lien avec ce projet, d'autres sujets sont en cours avec, notamment, la mise en place d'un CHAT BOT, ainsi que la nouvelle version de OUTLOOK qui devrait arriver d'ici la fin de l'année 2025.

COPilot permettra l'analyse et le résumé des mails, par exemple au retour de congé, et permettra ainsi d'en apprécier la priorité de traitement.

L'équipe projet COPilot se rapproche actuellement des délégués SI qui devront décider de l'attribution des licences, selon des critères d'éligibilité.

Par la suite, une équipe projet d'accompagnement au changement, ainsi qu'une équipe technique affecteront les licences en lien avec la liste définie par les délégations.

Le délégué SI a un rôle dans le cadre du projet, mais il doit également assurer le reporting des licences.

Le choix a été fait de remettre les licences avec une vision plutôt transverse, et non métiers, afin d'évaluer l'apport et la valeur de l'outil sur cet aspect.

Les attendus du projet sont de deux ordres :

- *Le 1^{er} est le développement des compétences numériques et notamment sur l'IA générative, le renforcement de la maîtrise des outils bureautiques.*
- *Le 2^{ème} est relatif à l'amélioration des conditions de travail, la recherche de la productivité individuelle et collective et la facilitation dans la réalisation des tâches récurrentes, afin de tendre vers le bien-être et le confort au travail.*

Sur l'aspect économique, le coût du projet est de 586 K€ et le gain de temps par utilisateur est évalué à environ 1h30 par semaine. Le gain brut annuel est lui évalué à plus de 6M€/an.

Une déclaration RGPD doit être faite dans les prochaines semaines, ainsi qu'une homologation cybersécurité.

Sur le sujet de la transition écologique, le choix d'un développement modéré a été privilégié. L'impact écologique étant non négligeable, l'entreprise doit étudier ce qui a déjà été mis en place, et se professionnaliser sur l'accompagnement et les processus. La mesure et le suivi sur l'empreinte carbone, amènera la RATP à une réévaluation régulière des cas d'usage.

En ce qui concerne la responsabilité sociétale, l'entreprise va devoir cibler les populations qui sont pertinentes pour obtenir une licence, acculturer aux risques sociaux et sensibiliser sur les bonnes pratiques, lors d'accompagnements rapprochés.

Des webinaires seront mis en place, ainsi que des bibliothèques de prompts et des tutos vidéo.

Concernant la mise en place du projet, dès la fin septembre 2025, le déploiement des licences et l'accompagnement au changement vont débuter. Dans le courant du mois d'octobre, la liste des bénéficiaires devrait être connue.

L'amélioration de la productivité sur les tâches à faible valeur ajoutée, la maîtrise de ses données, et la mise à niveau de l'entreprise sur l'évolution technologique qu'est l'IA, sont les principaux enjeux pour la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Avant d'entendre les déclarations, je propose de voir la démonstration.

M. ALVES.- La démonstration reprend des cas d'usage basiques qui ont été identifiés. Elle ne rentre pas dans la complexité.

Dans le premier cas d'usage, on est sur sa boîte mail Outlook et on rédige un mail avec Copilot. Copilot propose un brouillon du contenu du mail. On peut ensuite ajuster les éléments proposés. Si le contenu du mail correspond aux exigences demandées, c'est inséré dans le mail pour être envoyé. Il est encore possible d'ajuster la proposition de Copilot dans le mail.

Copilot peut aussi vous aider à faire le résumé d'une conversation Teams, ce qui permet de solliciter ensuite les intervenants sur le détail des actions ou décisions prises. Il est également possible d'avoir des interactions avec l'IA pour lui demander des précisions.

On peut réaliser un document Word avec Copilot en faisant une requête par le biais d'un onglet Teams. Le contenu est déjà présent et accessible dans OneDrive. Le document peut également être ajusté. L'IA sert à restituer des informations présentes dans l'environnement.

Il est aussi possible d'anticiper les questions sur une présentation. Copilot peut dresser une liste de questions qui pourraient être posées, et l'IA peut préparer des réponses par rapport aux informations présentes dans Copilot.

On peut générer un compte rendu depuis une transcription, un enregistrement vidéo, ou chercher une information.

Ce sont les principaux cas d'usage ciblés dans les ateliers d'accompagnement au changement.

M. LE PRÉSIDENT.- L'objectif de la présentation n'est pas de former l'ensemble des élus, mais d'expliquer de quoi il est question. Ce n'est avec cette seule présentation que l'on a fait le tour de la question.

L'idée est de franchir une étape supplémentaire pour continuer à comprendre les usages de Copilot, pour encadrer ces usages avec une expérience plus importante que la première phase d'expérimentation. Les REX de ces phases successives d'expérimentation alimentent une réflexion plus globale de l'entreprise sur l'éthique d'utilisation de l'IA, les conséquences sur les compétences, sur les métiers. L'objet de la présentation d'aujourd'hui n'est pas de répondre à ces questions, mais d'augmenter la quantité d'informations et d'expériences sur lesquelles on peut s'appuyer pour travailler sur ces questions d'avenir.

M. MAZE.- Et sur des usages exclusivement bureautiques.

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

M. LARDIDI.

En préambule, l'UNSA Mobilité Groupe RATP rappelle que l'intelligence artificielle est définie comme tout outil utilisé par une machine capable de reproduire des comportements liés aux humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité. Il est important de se rappeler, que ne pas accepter l'IA, est de contribuer à retarder toutes formes d'évolution et d'adaptation. Notre entreprise a pris beaucoup de retard pour s'accorder à croiser cette évolution technologique à l'ensemble de ses métiers. Pour autant et au vu de la diversité de population que porte notre entreprise, il est parfois nécessaire de comprendre que la valorisation de la compétence ne doit pas être celle de l'IA mais celle des femmes et des hommes qui composent notre entreprise.

La direction nous présente le déploiement de Copilot MS 365, outil d'intelligence artificielle intégré aux solutions Microsoft.

Ce projet s'inscrit dans une trajectoire de transformation numérique ambitieuse : 1 000 licences déployées, une montée en puissance après une première expérimentation menée en 2024.

L'UNSA Mobilités ne nie pas l'apport potentiel d'un tel outil :

- alléger la charge cognitive,
- automatiser certaines tâches répétitives,
- renforcer l'expression écrite,
- améliorer la productivité individuelle et collective,
- offrir aux salariés de nouvelles compétences numériques.

Mais nous n'entendrons pas que cette innovation se déploie sans vigilance ni contrepartie. Car derrière les promesses de gain de temps, 1h30 par semaine et par agent en moyenne, se cache une redistribution des efforts qui ne doit pas devenir une intensification masquée du travail.

Nous rappelons également les enjeux économiques :

- 586 000 € de projet en 2025/2026,
- 228 000 € de coûts annuels récurrents,
- pour des gains bruts estimés à 6,6 M€ par an.

Ces chiffres, flatteurs sur le papier, doivent être replacés dans leur réalité : il s'agit d'un gain brut, non d'économies réelles. Les salariés ne sont pas des chiffres d'ajustement : leur temps libéré doit se traduire par une amélioration concrète de leurs conditions de travail, pas par une pression accrue.

Mais l'IA c'est aussi un certain nombre de risques majeurs qu'il est bon de prendre en compte au sein de notre univers Ratpiste :

- Biais, hallucinations et fiabilité des réponses ;
- Utilisation malveillante ou détournée ;
- Paresse intellectuelle et perte de créativité ;
- Vol de propriété intellectuelle ;
- Précarité invisible des "travailleurs du clic" qui entraînent ces modèles.
- Et surtout, un impact environnemental non négligeable : L'estimation pour 1 000 licences Copilot équivaut à 35 tonnes de CO2 par an, soit l'équivalent énergétique de la ligne 1 du métro fonctionnant pendant 3,3 jours. À l'heure où chaque kilowatt doit être compté. Peut-on ignorer cette empreinte ?

Ainsi, pour l'UNAS Mobilité Groupe RATP, il devient nécessaire de valider :

- Une innovation responsable, transparente et encadrée.
- Un accompagnement des salariés, webinaires, cafés Copilot, fiches pratiques, mais avec une vigilance accrue pour ne pas creuser la fracture numérique.
- Une efficacité en fin de course, mais jamais au détriment de la dignité, de la santé et de l'équilibre des agents.

En conclusion, l'IA n'est pas une baguette magique. C'est un outil, rien de plus. Il doit rester au service de l'humain et non l'inverse. Notre vigilance sera totale pour que la transition numérique de la RATP ne devienne pas une transition déshumanisée.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD.

M. BRILLAUD.- J'ai plusieurs questions dont une sur la forme. Pourquoi choisir une solution américaine comme la suite Microsoft pour intégrer l'IA à la RATP alors même que le gouvernement encourage l'usage de logiciels libres et français dans les services publics ? Des acteurs publics comme France Travail, le ministère des Armées et celui de la Défense, utilisent déjà Mistral AI, une alternative française souveraine et performante.

Le gouvernement affiche sa volonté d'imposer aux sociétés publiques des logiciels d'IA français et *open source* afin de garantir la souveraineté numérique, la maîtrise des données sensibles et la transparence et indépendance vis-à-vis des étrangers. Ce n'est pas une simple orientation politique. L'article 16 de la loi du 7 octobre 2016 pour la République numérique impose déjà aux administrations l'usage de logiciels libres et formats ouverts pour assurer pérennité et indépendance. Le SILL (Socle interministériel des logiciels libres) recense aujourd'hui plus de 500 logiciels libres référencés fin 2024. Il constitue un outil concret pour accompagner les administrations dans cette transition ?

M. MAZE.- Je comprends vos préoccupations. À la RATP, l'environnement bureautique est un environnement Microsoft : la messagerie, la suite Office, Teams. En France, certains acteurs ont fait des choix différents, comme Air Liquide qui est chez Google, mais la problématique reste la même. Il n'y a pas beaucoup d'alternatives sur la partie bureautique. Comme on souhaite développer des usages de l'IA dans la bureautique, on choisit assez naturellement un produit Microsoft, mais le point soulevé avant est aussi vrai pour la messagerie qui est déjà dans le cloud Microsoft.

La problématique de la souveraineté des données va largement au-delà de l'IA. C'est un choix stratégique autour de l'outil bureautique, sachant que les alternatives ne sont pas très nombreuses sur le marché. En choisissant Mistral IA, l'intégration ne serait pas aussi bonne mais vous auriez quand même la problématique de la messagerie qui est déjà dans le cloud Microsoft, même si cela reste en Europe.

M. BRILLAUD.- Ce sera une IA fermée RATP, toutes les données des salariés et les documents confidentiels resteront dans l'IA RATP mais sur un serveur américain !

M. MAZE.- Je ne pense pas que les serveurs soient aux États-Unis, ils sont en Europe, peut-être même en Irlande.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne suis pas sûr que la localisation géographique du serveur garantisse qu'il ne soit pas attaqué.

M. BRILLAUD.- C'est une question de souveraineté et de sécurité. Les Américains peuvent consulter tout ce qu'il y a sur leurs serveurs, donc les documents de la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans l'expérimentation, une souveraineté de la propriété est garantie puisqu'on a un OIV. J'ai cru comprendre que, malgré l'aspect français de Mistral, il est très dépendant des serveurs et d'opérateurs américains. Ce n'est pas une boucle fermée dans un écosystème où il ne serait connecté avec aucune solution américaine. Vos questions sont légitimes et compréhensibles. Avec les suites bureautiques, on n'est pas au cœur de la confidentialité et de la cybersécurité des installations de la RATP.

M. BRILLAUD.- Il n'y a aucune garantie que les documents RATP ne se retrouvent pas aux États-Unis ni que ceux-ci pourraient pomper des données confidentielles sur l'IA. Ils peuvent regarder les contrats sans que l'on s'en aperçoive. Ils n'ont même pas d'obligation de demander à la France pour consulter.

M. LE PRÉSIDENT.- D'après les équipes de cybersécurité, il y a des documents confidentiels RATP sur le *dark web* depuis des années. On essaie depuis des années de les récupérer. Il y a la faille juridique et technique que vous évoquez, mais aussi toutes les faiblesses humaines qui sont souvent les points de vulnérabilité les plus importants dans les organisations.

M. ALVES.- De manière générale, sur ce type de projet, on est obligé de mener un processus d'homologation cyber, qui est bien encadré à la RATP, qui impose de pousser jusqu'à une analyse des risques avancée pour certains projets. C'est ce que l'on va mettre en place sur ce projet parce qu'on sait que cela peut devenir un risque critique. Des actions seront entreprises par rapport à la cybersécurité et à la RGPD pour éviter les risques de fuite de données sans avoir sécurisé et pour parer à toute éventualité. Il y aura des actions préventives et des correctives en face des risques identifiés.

M. MAZE.- D'une certaine manière, on met en place un ChatGPT sécurisé. L'usage de l'IA est exponentiel. On préfère utiliser cet outil qui comporte des risques mais qui

reste sécurisé plutôt que de savoir que des salariés envoient un document par mail à Mistral, ce qui l'exposerait directement sur Internet. En fait, cela sécurise l'usage de l'IA à la RATP.

M. BRILLAUD.- Ceux qui n'ont pas la licence iront sur ChatGPT ?

M. MAZE.- Il y a deux niveaux. D'une part, il y a Copilot Chat que tout le monde a, qui est le ChatGPT sécurisé. D'autre part, il y a la licence qui permet une meilleure intégration dans les outils Microsoft et le développement d'autres cas d'usage. L'exemple que je vous ai présenté peut se faire aujourd'hui sans licence au travers de Copilot Chat.

M. BRILLAUD.- Quelle est la différence entre la licence payante et le chat gratuit ?

M. MAZE.- Les différents cas d'usage.

M. BRILLAUD.- Quelle est la valeur ajoutée de la licence payante ? Le système est plus performant ?

M. ALVES.- Avec Copilot Chat c'est un canal qui sollicitera le Web. Toutes les données propres à la RATP ne sont pas concernées par la version gratuite. En revanche, avec la licence, on peut solliciter des données qui sont dans l'environnement RATP. C'est la vraie différence. C'est la raison pour laquelle tous les cas d'usage ne s'appliquent pas à la version gratuite.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ORSINI.

M. ORSINI.- À la lecture du document, on constate qu'en 2024, 300 agents ont expérimenté l'outil. Cela a-t-il donné lieu à un REX. Si oui, qu'en ressort-il ?

En tout état de cause, vous constatez un gain de temps mesuré à 1 heure 30 par semaine. On peut imaginer que cela puisse se traduire par des objectifs supplémentaires pour les salariés ou par une intensification de l'activité. Avez-vous imaginé un mécanisme de suivi pour mesurer l'impact sur la qualité de vie au travail des agents concernés ?

M. ALVES.- Des questionnaires ont été envoyés à différentes étapes de l'expérimentation et ont donné lieu à des retours. Grâce à cela, on sait que parmi les répondants, la moyenne du gain sur le temps de travail est d'environ 1 heure 30. Comme vous l'avez vu, c'est du transverse, cette heure 30 ne permettra pas de réorganiser tout le travail d'une équipe ni d'alléger la charge de travail d'un individu pour qu'il en ait une supérieure. C'est un allègement des tâches quotidiennes au fur et à mesure des jours qui permettra de détecter cette heure 30.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a plusieurs niveaux de conséquence de l'usage de l'IA. Pour avoir participé à la première phase des 300, on sent un allègement et une facilitation. Le jour où on poussera les usages plus loin, il y aura des conséquences sur les natures d'activité. À titre d'exemple, si vous faites une enquête harcèlement aujourd'hui et qu'il faut faire 20 entretiens, deux RH passeront 20 fois X heures à faire le compte rendu mot à mot, etc. Dans Copilot, il y a une fonctionnalité pour enregistrer l'entretien et faire le compte rendu exhaustif qui pourra être signé par la suite, et le combiner avec un chatbot de Dalloz ou d'un éditeur juridique. Il est capable de proposer une analyse juridique des faits décrits dans l'entretien. Cela peut avoir un impact sur la nature de l'activité. Cela ne supprimera pas l'activité du RHD sur les enquêtes mais je pense que cela la rendra plus intelligente pour se focaliser sur les tâches à valeur ajoutée.

On sera plus attentif à la personne qui parle parce que le compte rendu sera fait

automatiquement. Cela permettra de faire des relances plus adaptées au contexte de l'entretien. Il n'est pas question de substituer la responsabilité de la conclusion juridique de l'homme par la machine. On n'en est pas là, mais je comprends la précaution. Il y aura un certain nombre de métiers pour lesquels la quantité de travail administratif ou la nature du travail évoluera. On veut prendre le temps de mesurer cela avec les expérimentations successives. Il est un peu prématûr d'en tirer des conclusions même si je comprends votre question. On n'a pas la réponse à toutes les questions aujourd'hui. Pour les documenter, on a besoin d'intensifier les usages en les encadrant par des expérimentations.

M. DELEFOSSE.- Concernant une réunion Teams à laquelle je n'assiste pas, si j'utilise l'IA pour faire un raccourci, puis cet élément pour communiquer auprès d'un collaborateur ou pour faire un retour verbal, quel est le taux d'erreur ?

M. ALVES.- Il n'y a pas d'erreur parce que l'IA reprend des termes et propos tenus pendant la réunion. Il est possible de demander des clarifications aux collaborateurs qui ont assisté à la réunion. Copilot est un outil dont un individu se sert comme il le souhaite. L'usage est propre à la personne mais il n'y a pas vraiment de marge d'erreur. Il capte les informations évoquées mais, en tant qu'individu et selon ma formation, j'utilise l'information comme je le souhaite.

M. DELEFOSSE.- Sur Teams c'est oral, c'est basé sur l'enregistrement. Il n'y a pas de contrôle de l'information donnée par l'IA, que je vais retranscrire à d'autres personnes sans vérification ?

M. MAZE.- Ce n'est pas ce que l'on dit. L'IA se trompe parfois, c'est de plus en plus rare mais cela arrive. Il faut contrôler. L'IA aide à identifier des sujets, mais il faut toujours passer derrière pour vérifier l'information. Je l'utilise plutôt comme un outil pour améliorer ma propre pensée. C'est un procédé itératif.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans la déclaration de l'UNSA, il est rappelé dans la conclusion que cela reste un outil. Cela ne doit pas se substituer. Je connais le cas d'usage que vous évoquez. Cela ne vous déresponsabilise pas en tant qu'auteur du contenu du compte rendu. Charge à vous de savoir si vous faites entièrement confiance à l'IA. C'est vous qui êtes responsable des propos du compte rendu. On reste attaché au fait que la responsabilité ultime doit rester celle de l'être humain.

M. DELEFOSSE.- Si je dois réécouter la réunion Teams, quel est l'intérêt ?

Par ailleurs, l'IA ne comprend pas le non verbal. L'intonation d'un être humain peut vouloir dire autre chose que les propos entendus. S'il faut relire, quel est l'intérêt de l'IA ?

La fatigue intellectuelle me fait peur. On fait les choses sans les faire. Avec l'informatique et ce qui est donné à l'être humain, la nouvelle génération n'a plus les mêmes réflexions que nous, elle a moins de culture générale.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne suis pas sûr qu'il s'agisse de faire le travail à notre place, il s'agit de nous aider à le faire. L'encadrement de l'usage de l'IA socialement, dans l'entreprise et au niveau du poste du travail, aura cet objet : comment distinguer la part que l'on continue à faire dans son travail et celle confiée à l'IA comme outil. Je partage les questions que vous posez. Pour autant, des compétences incroyables se développent autour de cela. La qualité de la réponse dépend beaucoup de la compétence à bien prompter l'IA, c'est-à-dire à bien l'interroger. On voit se multiplier les formations à destination des personnes qui utilisent l'IA pour développer leur capacité à poser les bonnes questions. Une partie des réponses aux

questions que vous posez va se jouer dans l'accompagnement de la capacité à questionner utilement et éthiquement l'IA.

M. DELEFOSSE.- On n'est pas contre l'IA, mais on s'interroge sur ses limites. Il ne faut pas que l'IA remplace l'être humain et sa réflexion qui est la meilleure qui puisse exister. Aucune machine n'aura cette réflexion.

M. LE PRÉSIDENT.- L'entreprise n'est pas dans une attitude bête par rapport à cela. Il y a beaucoup d'espoir mais aussi de discernements dans les opportunités et les limites.

Madame AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- J'ai une question sur le volet économique. Je vais rebondir sur vos propos M. AGULHON. Vous avez dit que l'heure et demie par semaine et par personne permettra une utilisation de ce temps pour d'autres choses.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela donne un sentiment de facilité et d'allègement des tâches fastidieuses. C'est mon expérience personnelle.

Mme AZEVEDO.- Cela paraît une évidence. Il semble que cela allège la tâche et laisse plus de temps qui vous est redistribué à vous.

Comment est calculé le gain brut par an, sachant que vous avez investi 586 000 € sur deux ans pour le projet ? Je n'arrive pas à comprendre comment est calculé ce gain brut.

M. ALVES.- On a un volume d'utilisateurs à qui seront attribuées les licences et on sait qu'il y a une heure 30 par semaine en théorie...

Mme AZEVEDO.- Vous ne gagnez pas puisque c'est redistribué entre différentes tâches. La même personne utilise ce temps différemment. Je n'arrive pas à comprendre.

M. ALVES.- La personne gagne une heure 30 mais cela ne veut pas dire qu'elle ne fera rien de plus. La bande passante est réattribuée à des tâches plus stratégiques ou des temps de pause par exemple. Il y a un taux journalier moyen par collaborateur. On sait combien coûte la journée d'un collaborateur.

M. LE PRÉSIDENT.- Il s'agit peut-être d'un coût évité. Cela évite d'avoir à payer le temps que la personne aurait passé à ces activités stratégiques et qu'elle a pu dégager parce que sa charge a été allégée. C'est moins un gain économique en trésorerie qu'un gain de temps pouvant être consacré à d'autres tâches.

M. ALVES.- C'est la raison pour laquelle on parle d'un gain brut et pas d'un retour sur investissement ou de gain net.

Mme AZEVEDO.- 6 627 000 €, c'est un gain important. Vous l'avez bien calculé par rapport à quelque chose. Comment l'avez-vous calculé ?

M. ALVES.- C'est par rapport au temps gagné, le taux journalier moyen multiplié par le nombre de licences.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas une économie financière que l'on va trouver en bas du compte de résultat.

M. MAZE.- C'est une règle de 3. Si votre point est de challenger le montant, je

comprends votre sujet. On peut se dire que ce n'est pas un réel gain parce qu'on va en profiter pour aller chercher ses enfants à l'école... C'est une manière de voir ce que cela représente.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est la valorisation du temps économisé.

Mme AZEVEDO.- Combien coûte une licence ?

M. ALVES.- 25 € en moyenne, la première année 21 € par mois et par licence. Sur les cinq années, cela monte jusqu'à 25.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BOZOURENE.

M. BOZOURENE.- L'IA est une aide pour le personnel. Les 6 M€ correspondent à un gain de productivité des salariés. Allez-vous généraliser le système ? Je pense que le but est de le développer. À MTS, il y a la sécurité ferroviaire. Ce sera intégré dans l'IA. Je pense que les agents de maîtrise pourront utiliser l'IA sur des questions de texte. Vous allez sûrement gérer aussi les protocoles. Les organisations syndicales y auront-elles accès ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cela fera partie des questions qui se poseront au fur et à mesure en fonction des usages. À SEM, SEM'ALAIN est une façon d'interroger la documentation qui est à la disposition des agents pour effectuer leur travail. C'est accessible à tout le monde, y compris aux OS.

M. JONATA.- Ce n'est pas si malin que cela !

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous laisse la responsabilité de votre appréciation. Certains l'utilisent tous les jours et semblent satisfaits.

M. MAZE.- Avec Copilot, ce sont des usages bureautiques. Il existe beaucoup d'outils IA différents. Dans l'entreprise, on en utilise d'autres pour différentes choses mais c'est moins de notre responsabilité, j'aurais donc dû mal à vous répondre.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.- J'ai bien entendu, on partage le fait que c'est un outil et qu'il faut être attentif. L'alerte porte sur les dérives. Je vais donner l'exemple d'un proche qui part à la retraite. Pour calculer l'indemnité de départ à la retraite, j'ai pris le Code du travail et la convention collective correspondant au périmètre d'activité. Avec ChatGPT, le résultat n'était pas le même. J'ai demandé comment ChatGPT était arrivé à son résultat. Il s'était trompé sur le 13^e mois.

Vous preniez l'exemple du conseil de discipline, des entretiens. Je crains qu'il y ait une solution de facilité, que des personnes moins formées fassent passer des entretiens, qu'elles fassent confiance et n'aient pas la capacité de vérification. Il est évident que l'on gagne du temps. Si, en tant que formateur, je dois réaliser un PowerPoint pour mes stagiaires, ce que j'ai récemment fait sur l'accidentologie, je dois chercher les chiffres, les insérer ainsi que les diagrammes, cela nécessite une semaine. Or, avec l'IA, cela prend une journée.

Dans ce cadre, on voit l'utilité de l'outil, le gain de temps et le gain intellectuel car cela permet de s'exonérer de tâches fastidieuses et rebutantes. J'ai l'impression que vous avez bien pris la dimension : cela ne retire pas la compétence de l'individu qui doit vérifier la production de l'IA car celle-ci peut faire des erreurs. Il faut être vigilant sur les prompts pour obtenir un bon résultat et sur la vérification. C'est peut-être dans le plan de développement des compétences qu'il faudra s'en assurer.

M. JONATA.- J'ai deux questions. Vous avez 1 000 licences, à qui sont-elles destinées ?

Une heure 30, est-ce une moyenne évolutive ou fixe ?

M. ALVES.- Une clé de répartition a été définie pour l'attribution des licences. Toutes les directions de l'EPIC se verront attribuer un volume de licences. Le délégué SI interviendra pour la direction donnée. Il maîtrise les collaborateurs de sa direction et aura la charge d'établir la liste des utilisateurs qui auront une licence. Pour nous, c'est le délégué SI qui a cette pertinence.

M. LE PRÉSIDENT.- À la fin, ce sont les managers qui décideront sur la recommandation des RDSI ?

M. MAZE.- Un kit d'aide à la décision permettra d'identifier les bonnes personnes ayant un usage plus fréquent de Copilot.

M. LE PRÉSIDENT.- L'heure et demie, c'est la moyenne constatée sur la vague des 300 premiers utilisateurs.

M. ALVES.- 300 licences ont été déployées, des personnes n'ont pas répondu au questionnaire. À partir des réponses, une moyenne d'une heure 30 a été identifiée. Tous les utilisateurs ne gagneront pas 1 heure 30.

Le rôle du délégué SI ne s'arrête pas au mode projet. Quand ce sera en production, on mettra à la disposition des délégués SI un *reporting* sur l'utilisation de l'outil. Si des salariés ne l'utilisent pas, la licence sera peut-être transférée.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame GUÉROULT.

Mme GUÉROULT.- Il y a deux versions existantes de Copilot dans l'entreprise, une libre et une avec licence. Comment l'IA a été documentée ? Comment l'outil répond-il aux prompts ? Vous disiez qu'avec une licence libre, l'information était recherchée dans le Web. Avec une licence RATP, elle est recherchée également parmi les documents RATP. S'agit-il des documents RATP qui alimentent déjà l'IA ou qui existent sur le *cloud*, sur des serveurs ?

J'ai une licence libre aujourd'hui. Si j'intègre à cette licence libre, un document d'entreprise ou un rapport que j'ai sorti, va-t-il alimenter la réflexion de ceux qui sont sous licence ? Une personne sous licence qui cherche une information sur l'égalité femmes/hommes à la RATP, consultera-t-elle des réponses que j'aurais intégrées en demandant une synthèse, par exemple ? Est-ce que les deux Copilot sont étanches ? De quoi s'alimentent-ils, à partir de quelle source ?

M. LE PRÉSIDENT.- La recommandation est de ne pas envoyer des documents internes RATP sur le Web, ce qui pourrait justifier que vous ayez une licence.

M. ALVES.- La différence entre Copilot Chat et Copilot P1 a été comprise. Sur le Chat, on n'a accès qu'au canal web. Copilot ne va pas puiser dans les ressources RATP. On ne rentre pas d'informations dans Copilot. Copilot avec la licence va chercher les informations qui sont déjà dans notre instance Microsoft, dans SharePoint, OneDrive, OneNote, Outlook, si les données ne sont pas sensibles ou verrouillées.

Mme GUÉROULT.- J'ai un *cloud* RATP dans lequel j'enregistre mes données de travail. Ceux qui ont une licence Copilot et qui demanderaient une synthèse, pourraient utiliser le rapport que j'ai rédigé sur l'égalité femmes/hommes ?

M. ALVES.- Si je tape la requête mais que je n'ai pas accès au document, la réponse ne tiendra pas compte du rapport en question. Il y a un cloisonnement par rapport au droit d'accès des uns et des autres.

M. MAZE.- Copilot chat qui est gratuit, reste sécurisé. C'est le ChatGPT sécurisé. On a un espace virtuel cloisonné RATP. Avec licence ou pas, on reste dans cet espace sécurisé. Tous les documents soumis ne seront pas sur le Web.

M. ALVES.- J'ai un exemple concret récent. Étant amené à travailler avec RRE sur des projets, je cherchais un organigramme. Copilot n'a pas pu me donner l'organigramme en question parce que je n'ai pas accès à des ressources RATP qui me permettent d'avoir accès à cette information.

Mme GUÉROULT.- Vous avez une licence ?

M. ALVES.- Oui.

Il y avait une question sur la réutilisation des requêtes. Copilot ne garde pas en mémoire la réponse à une question, sauf pour l'utilisateur qui a interrogé. Je peux retrouver l'historique de mes demandes et des réponses qui m'ont été adressées. Si vous poussez la même requête que moi demain, il ne donnera pas la même réponse parce qu'on n'a pas accès aux mêmes documents.

M. OULD AHMED.- Ma question porte sur la réactualisation de la base de données. L'outil pioche les éléments dans la base de données qui est alimentée par les collaborateurs. Qu'en est-il de leur actualisation ? Qui est chargé de réactualiser la base de données ?

M. ALVES.- Copilot est dans l'environnement Microsoft, il est interfacé avec les autres outils de la suite Microsoft. C'est une actualisation quasiment en temps réel. Toutes les solutions de Microsoft cohabitent dans le même environnement. À tout moment, on peut retrouver l'information.

M. LE PRÉSIDENT.- Copilot n'est pas un fabricant de qualité des données. Il est d'autant plus efficace que la qualité des données que l'on a la responsabilité d'assurer... Sur la question de la mise à jour de la réglementation RH, depuis que la fonction existe, on a la responsabilité de mettre à jour la base de documentation. Copilot n'est pas responsable de gérer la qualité de la donnée.

M. SARDANO nous a quittés. On doit refaire le point sur les votants.

Je demande à M. DOMINÉ de nous proposer un avis.

M. DOMINÉ.-

❖ Proposition d'avis sur le projet de déploiement de Copilot MS 365

Dans le mode concurrentiel dans lequel la RATP va évoluer, l'IA est et sera de plus en plus incontournable.

COPILOT est présenté comme un outil qui va permettre une plus grande sécurisation des données, tout en permettant l'amélioration du traitement des tâches à faibles valeurs ajoutées.

Mais l'IA peut entraîner chez ses utilisateurs une perte d'analyse et d'esprit critique, voire de créativité, qui doivent être pris en compte, mesurés et corrigés du mieux possible.

Cependant, le projet présenté semble prendre la mesure de ces inconvénients.

Le cadrage du projet apparait comme mesuré au regard du rythme de l'octroi des licences.

Aussi, la CSSCT Centrale propose aux élus du CSEC d'émettre un **avis positif** sur le projet de déploiement de Copilot MS 365.

M. DELEFOSSE.- (*Hors PV à la demande l'intéressé*)

Mme PASQUIER.- MM. SARDANO, ABOUTAÏB, NEGADI et Mme BERTHIER nous ont quittés depuis ce matin. M. NEGADI ne peut pas être remplacé.

Mme BERTHIER peut être remplacée par Mme CLEUET. Souhaitez-vous voter à sa place ?

Mme CLEUET.- Oui.

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

M. JONATA.- Bien volontiers.

Mme PASQUIER.- 13 votants : 4 FO, 5 UNSA et 4 CFE-CGC.

(*Il est procédé au vote.*)

➔ **L'avis est adopté à l'unanimité.**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. MAZE.- On vous remercie pour l'accueil et la bienveillance. Les questions étaient plutôt très bonnes. Cela nous aide à avancer sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de clore la séance. Je vous souhaite une bonne fin de journée. On se retrouve le 24 septembre à 14 heures.

La séance est levée à 14 heures 20.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP



