



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 18 février

-----2026-----

Sont présents (es) :

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

Sont absents(es)/excusés (es) :

Mme	Elodie BERTHIER	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 5/SEM
MM.	Karim ROUIJEL Elies BEN ROUAG Gregory GUIDEZ Fabrice DELAGE Karl BENOIST	Membre titulaire - - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
Mmes	Magaly CLEUET Mary FORD Jessica RICHARDS	- - -	liste UNSA CSE 5/SEM liste UNSA CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Aurélien DERACHE Abdelkader ARIOUA Olivier MERCIER Michel MARQUES Damien MORILLA Samy SI-TAYEB	Membre suppléant - - - - -	liste FO RATP CSE 12/MTS liste CFE-CGC/CSE 2 /RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 11/MRF liste CGT CSE 11/MRF liste LA BASE CSE 4/RER

¹ Remplace Eliés BEN ROUAG en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

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

⁴ Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Elodie BERTHIER en tant qu' élue titulaire pour les votes

Assistent à la séance :

MM. Mohamed **BOUZOURENE**
Arole **LAMASSE**
Nuno **MARTINS**
Cyril **LARDIERE**

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

Mme. Valérie **DAOUD**

Conseil de Prévoyance

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Nomination du nouveau PDG de la RATP* 8
- *Modernisation de la carte de service* 8
- *Lancement test Chabot RH* 9
- *Recueil consentement pour transmission des données personnelles au Comité d'entreprise* 9
- *Trafic et recettes* 10

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Point sur la restauration* 12
- *EspaCE+ à LYBY* 12
- *Point sur les ASC* 12
- *Enfants du Métro* 13

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 03 DECEMBRE 2025 18

IV - QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

1. *Information sur les Orientations stratégiques du Groupe RATP incluant l'information sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines* 20
2. *Délibération portant sur la désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur les Orientations stratégiques prévue à l'article L.2312-17 du code du travail* 41
3. *Information en vue d'une consultation sur la consigne de sécurité du personnel CSP 02 relative à la protection des personnes par annonce lors des opérations sur les voies du métro* 43

V - QUESTIONS SOCIALES

1. *Remplacement d'un membre de la commission économique du CSEC* 49

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose d'ouvrir la séance.

Je vous présente Mme LOISEAU qui nous a rejoints depuis quelques semaines et va succéder à Déborah, le temps que celle-ci achève son congé maternité. Les missions de Mme LOISEAU évolueront au retour de Déborah. Je vais la laisser se présenter rapidement puisque ce sera votre interlocutrice dans les mois à venir.

Mme LOISEAU.- Bonjour. J'ai déjà rencontré certains d'entre vous. J'ai intégré la RATP en février. J'ai un parcours semi-public semi-privé. J'ai commencé ma carrière à La Poste pendant 10 ans. Ensuite, j'étais chez Renault. La Plus récemment, j'étais dans une entreprise plus internationale, allemande, dans l'éolien et la transition énergétique. J'ai toujours eu des fonctions en droit social et relations sociales.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Nous faisons d'habitude le point sur les présents. Au regard de l'échange que je viens d'avoir avec M. MARTINS, je propose de lui laisser la parole pour sa déclaration. Je crois qu'à l'issue de celle-ci, quelques mouvements de personnes se produiront.

M. MARTINS.- Tout à fait. Aujourd'hui, on a appelé à la mobilisation.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus du CSEC,

Lors de l'audience, entre la direction et la CGT RATP, la proposition d'augmentation salariale de 0,08 % a suscité une indignation immédiate de la part des représentants de la CGT ainsi que du personnel.

Comment qualifier autrement qu'inacceptable et déconnectée de la réalité une mesure qui représente à peine 1,60 € brut mensuel pour un salaire de 2 000 € ? Une honte ! ... Cette proposition est vécue comme une véritable provocation par des agents qui, chaque jour, assurent la continuité du service public dans des conditions de travail toujours plus exigeantes.

Dans le même temps, l'entreprise affiche un excédent de résultat particulièrement élevé, de l'ordre de 240 millions d'euros. Pour la CGT, il est primordial, dans la période que nous traversons, de redistribuer des richesses produites par le travail des salariés.

Depuis des mois, nous alertons sur l'inflation qui pèse lourdement sur le pouvoir d'achat des foyers des agents, les conditions de travail se dégradent, la fatigue s'accumule, et les exigences ne cessent d'augmenter.

Cette première réunion ne peut être considérée comme conclusive. Les salariés refusent d'être la variable d'ajustement d'une entreprise qui fonctionne grâce à leur engagement quotidien.

C'est pourquoi nous réaffirmons solennellement que la reconnaissance salariale, la justice sociale et l'amélioration concrète des conditions de travail doivent redevenir des priorités immédiates.

La CGT appelle la direction à revoir sa position, à ouvrir de véritables négociations et à prendre pleinement la mesure de la situation sociale dans l'entreprise.

Faute de réponse à la hauteur des enjeux, une nouvelle mobilisation des salariés sera inévitable... et nous l'espérons, unitairement portée par l'ensemble des organisations syndicales.

Nos élus quittent la séance pour rejoindre les agents grévistes.

Merci de votre écoute.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à vous.

(Les élus CGT quittent la séance.)

La délégation CGT a donc quitté la salle.

M. BOUZOURENE représente le syndicat FO, M. LAMASSE va arriver. M. LARDIÈRE est le représentant syndical pour la CFE-CGC.

Pour la délégation FO, nous ont été signalées les absences de MM. ROUIJEL et DERACHE.

Mme AZEVEDO.- M. CHAGH va arriver. Mme BERTHIER est absente.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la délégation UNSA, nous avait été indiquée l'absence de M. GUIDEZ.

M. JONATA.- Mmes CLEUET et FORD, MM. MERCIER, BEN ROUAG et ARIOUA seront également absents.

M. LARDIÈRE.- M. BENOIST sera absent et Mme RICHARDS aura un peu de retard.

M. LE PRÉSIDENT.- On constate l'absence de M. SI TAYEB.

M. LE SECRÉTAIRE.- Bienvenue dans cette instance pour la fin de cette mandature. Je tiens à souhaiter la bienvenue à M. OUAKSEL, qui vient de MTS en remplacement de Mme ESCHMANN qui a fait un long mandat. Bienvenue dans cette instance.

M. LE PRÉSIDENT.- Bienvenue Monsieur OUAKSEL.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-**☒ Nomination nouveau PDG de la RATP**

Comme vous l'avez observé, M. PIECHACZYK a été désigné en qualité de Président-directeur général par décret du 4 février dernier. Cette nomination intervient après les habituelles auditions et votes des autorités administratives compétentes et une réunion extraordinaire du Conseil d'administration de la RATP du 30 janvier dernier, qui a proposé au gouvernement la nomination de M. PIECHACZYK comme Président-directeur général du Groupe RATP.

M. PIECHACZYK interviendra dans cette instance. Dans le précédent règlement intérieur du Conseil d'administration, cela se faisait dans les trois mois de son arrivée. Ce règlement ayant été modifié, c'est dorénavant au plus tard six mois après son arrivée. On verra à quel moment il est le plus opportun de le faire venir. J'anticipe sur le point suivant de l'ordre du jour, on fera coïncider la présentation des orientations stratégiques 2026 et suivantes avec l'intervention de M. PIECHACZYK, comme pour la nomination des précédents présidents.

À l'occasion d'un WebEx avec le top management hier, il a partagé ses quatre priorités, comme il l'avait fait devant l'Assemblée nationale, à savoir le transport, l'accompagnement de l'ouverture à la concurrence pour qu'elle se passe aussi bien que possible, la gouvernance du Groupe, et le développement de l'entreprise à l'international ou par RSV.

☒ Modernisation des cartes de service

J'en viens à la modernisation technologique des cartes de service. Il ne s'agit pas du sujet des facilités de circulation pour lequel IDFM doit revenir vers nous d'ici le 1^{er} mars pour communiquer sur la façon dont elle continuera d'assurer la possibilité de bénéficier de facilités de circulation pour le personnel de la RATP.

Les badges et cartes de service reposent sur une technologie de puce dont la RATP avait été le précurseur à la fin des années 90. Cela commence à devenir un oxymore. Cette technologie est devenue obsolète puisque les industriels ne fabriquent plus ces puces. En conséquence, la RATP fait face à une fin programmée de ses stocks, que l'on imagine à juin 2026 pour les cartes de service des agents et début 2027 pour les cartes d'autorisation d'accès des personnels externes.

Pour éviter toute rupture d'approvisionnement qui paralyserait de nombreux métiers, la DSI a mis en œuvre une solution pour garantir la continuité des activités sans aucune modification de l'usage fonctionnel et sans remplacement en masse. Ainsi, les anciennes cartes restent valables et valides jusqu'à leur fin de service telle qu'elle est indiquée sur nos cartes. Les cartes nouvelle génération seront distribuées uniquement aux nouveaux entrants ou en cas d'un renouvellement nécessité par la perte, le vol ou le dysfonctionnement de la carte.

L'ensemble des appareils (accès aux bâtiments, badgeuses, lecteurs d'identification des conducteurs, etc.) ont été mis à jour pour accepter simultanément l'ancien et le nouveau standard ainsi qu'une compatibilité avec les valideurs billettiques permettant l'accès aux espaces voyageurs pour ceux qui ont besoin d'y accéder.

Le visuel du badge reste identique à l'exception du contacteur métallique de la puce au verso qui disparaît. La carte de nouvelle génération fonctionnera exclusivement sans contact. Les circuits de gestion et de production -qui concernent les directions de la DMO à RSF ainsi que RATP Smart Systems-, et d'approvisionnement -passant par le GIE Comutitres- restent les mêmes pour l'ancienne et la nouvelle génération. Le changement de normes techniques n'a pas d'impact pour les équipes en charge.

☒ Lancement test chatbot RH

Je vous informe du lancement d'un test du chatbot RH qui s'appelle "Dis RH". Les équipes de DEI et de la DRH travaillent à la mise en place d'un assistant virtuel visant à faciliter l'accès à l'information RH de 1^{er} niveau (accès à la réglementation, aux notes de service) pour l'ensemble des agents de la RATP. Le chatbot donnera une réponse articulée et argumentée sur des questions telles que : "Je vais me marier, quels sont mes droits ?". Il permettra de guider les agents dans certaines démarches administratives telles que le dépôt d'un RIB dans PULSE, par exemple.

(M. LAMASSE entre en séance.)

Le principe est de rendre la consultation des règles et procédures RH plus simple et plus rapide, en s'appuyant exclusivement sur la documentation interne existante (Urban, Guépard, référentiels RH).

Cet outil ne crée aucune nouvelle règle, ne prend aucune décision de gestion et n'a pas accès ou ne recense aucune donnée personnelle des agents. Il n'a pas non plus vocation à se substituer aux équipes RH ou aux dispositifs existants. C'est un complément.

Depuis le début de l'année, une première phase test est menée auprès d'un panel principalement issu de la fonction RH afin d'évaluer l'utilité de l'outil, son fonctionnement et la fiabilité des réponses fournies. Les premiers retours étant encourageants, on essaie de franchir une étape supplémentaire.

Il est ainsi prévu de lancer prochainement une phase de test élargie auprès d'environ 1 500 agents issus de SEM, DEI et Infra. Cette étape vise à tester l'outil auprès d'une population représentative d'agents issus notamment des fonctions opérationnelles dans plusieurs unités réparties dans les trois BU concernées (agents de station, mainteneurs, managers). L'expérimentation permettra d'ajuster les paramétrages et d'identifier les éventuels points de vigilance avant toute décision de poursuite. En fonction, nous reviendrons devant l'instance.

M. JONATA.- Pour quand est-ce prévu ?

M. LE PRÉSIDENT.- L'expérimentation est prévue dans les prochains jours et son bilan en mai ou juin.

M. LARDIDI.- Y aura-t-il une formation à "Dis RH" pour savoir l'utiliser ? Des collègues vont croire que "Dis RH" dit toute la vérité alors qu'il ne se substitue pas aux textes qu'il faudra malgré tout consulter. Quand on posera une question, nous présentera-t-il le texte officiel ou en donnera-t-il une version ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que l'expérimentation à venir permettra de savoir quelles conditions d'appropriation de l'outil il est nécessaire de mettre en place et quel doit être le message de prévention. "Dis RH" n'a pas vocation à se substituer à la réglementation, mais il faut le dire. Il faudra préciser tous ces points.

☒ Recueil consentement pour transmission données personnelles au CE RATP

J'ai une information à partager sur le recueil du consentement que l'on doit solliciter auprès des salariés pour transmettre leurs données personnelles au CE de la RATP.

Les obligations en matière de RGPD nous obligent à recueillir l'acceptation des salariés pour transmettre leurs informations personnelles à d'autres organismes dont le CE RATP. Afin de satisfaire à cela, une procédure d'autorisation a été mise en place il y a déjà quelques années et concerne les quatre organismes suivants : le CE, l'association du Don du sang, l'Orphelinat et les Enfants du Métro.

Cette procédure vient d'être intégrée directement dans PULSE. Une communication va être faite afin de rappeler cette autorisation à donner afin d'assurer la continuité de la transmission des informations s'agissant des trois premières organisations que j'ai mentionnées. Pour les Enfants du Métro, on verra à l'avenir.

☒ Trafic et recette

La dernière information porte sur le trafic et les recettes à fin décembre 2025. En résumé, la fin d'année a été marquée par une tendance du trafic positive avec des recettes impactées par la réforme tarifaire.

Plus précisément, le trafic de décembre 2025 comparé à décembre 2024 présente une caractéristique positive avec un progrès de 2,4 % du trafic se décomposant en +0,5 % des lignes du réseau Bus encore exploitées par l'EPIC, une progression de 2,3 % dans le métro, portée quasiment exclusivement par la ligne 14 et dans une moindre mesure par les lignes 4, 5 et 8, une progression de 5,7 % pour le RER, portée majoritairement par la ligne A avec un trafic de week-end qui ne cesse d'augmenter, et enfin une progression du tramway de 1,3 % malgré le T1 dont l'interruption se poursuit sur le pont de Saint-Denis, ce qui a un impact négatif sur le nombre de voyageurs transportés.

La croissance des recettes est plus modérée que celle observée sur le trafic avec une quasi-stabilité sur les forfaits annuels et une baisse assez importante sur les forfaits mensuels (-29 %) et hebdomadaires (-12,6 %).

Avec les effets de la réforme tarifaire déployée en début d'année 2025, les recettes directes de billetterie progressent quant à elles de 3,34 %.

J'en ai fini avec les informations. Monsieur SARRASSAT, je vous cède la parole.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.-**☒ Point restauration**

Je vais faire un point rapide en commençant par la restauration. On aurait été heureux d'être informé par les services du changement de la carte de service. On s'est aperçu il y a 15 jours que les agents avaient changé de carte. Ils se sont présentés à nos caisses avec la nouvelle carte et cela ne fonctionnait pas. On avait anticipé parce qu'on en avait parlé il y a deux ans, il y a un système de QR Code sur l'application. Il a fallu que l'on agisse avec les services de Smart Systems, que l'on regarde la codification. Normalement, toutes les cartes devraient être lisibles par nos restaurants à partir de mai, voire avril on l'espère.

De nombreuses factures sont en souffrance dans nos services, des remboursements d'investissements réalisés en 2024 et 2025. On aimerait faire un point rapidement avec vos services.

M. LE PRÉSIDENT.- Avec Mme DELARUE ?

M. LE SECRÉTAIRE.- On ne sait pas, c'est une adresse générique.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce ne sont que des facturations de restauration ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui. Il s'agit d'une somme de 176 000 €.

☒ EspaCE+ de LYBY

On a un autre problème, on aimerait ouvrir l'EspaCE+ dont l'ouverture était prévue en février. Il y a un problème de câbles et de réseau. Le réseau RATP ne veut pas nous recevoir parce qu'on est un élément étranger à la RATP. On doit se connecter à un autre système. Il faut tirer un câble de 5 mètres, or cela pose visiblement des difficultés à la RATP. On espère avoir une solution.

M. LE PRÉSIDENT.- S'agissant du fait d'avoir des câbles différents, je comprends qu'il puisse y avoir un enjeu de cyber, mais ce n'est pas une raison pour que personne...

M. LE SECRÉTAIRE.- Le RCU du CE avec toutes les adresses doit être mis en place. Il est hors de question qu'il le soit sur un réseau libre de tout accès.

☒ Point sur les ASC

S'agissant des colonies de vacances, on a enregistré 301 réservations en moins de 12 heures. 50 % des agents n'avaient jamais réservé chez nous. Une partie d'entre eux provient des Enfants du Métro (à hauteur de 50 %), mais on a aussi 50 % de nouveaux agents qui ne sont jamais venus chez nous pour les colonies de vacances. Cela veut dire que l'offre plaît. Heureusement, on a prévu une augmentation. On a tendance à penser que nos prévisions seront inférieures à la réalité et que les agents consomment plus que ce que l'on a prévu.

M. LE PRÉSIDENT.- Parmi les nouveaux, il serait intéressant de regarder leur ancienneté.

M. LE SECRÉTAIRE.- On a déjà regardé. On a des anciens, il y a cinq agents arrivés dans l'année. Pour l'hiver, on a dépassé nos objectifs, comme on l'a annoncé. Au printemps, on a dépassé notre objectif de 30 et pour l'été, on est à 301 à iso périmètre contre 250 l'année dernière.

☒ Les Enfants du Métro

Un point sur Les Enfants du Métro : il semble que l'on arrive à un statu quo entre nous et les Enfants du Métro...

M. LE PRÉSIDENT.- Un statu quo ou une solution ?

M. LE SECRÉTAIRE.- On a réussi à trouver un accord avec un intérêt majeur sur la continuité du Conseil d'administration. Reste à voir l'aspect juridique avec vous. Je pense que l'on va aboutir par le haut. À date, il y a encore un doute réel et sérieux pour de nombreux agents sur la pérennité des Enfants du Métro. On reçoit des appels quotidiennement, ils s'interrogent, on dit la vérité. Les Enfants du Métro ont visiblement une communication très sibylline, pour ne pas dire inexistante.

Par ailleurs, sera mise en place le mois prochain notre charte éthique, qui s'appliquera à l'ensemble des salariés du CE et aux élus. Elle sera transmise aux élus quand elle sera validée juridiquement.

Je vous remercie.

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

Mme KAÏS.-

Monsieur le Président,

Les premières élections professionnelles de la filiale CAP IDF se sont tenues sur les DSP des lots 42 et 45, transférés le 1^{er} novembre 2025.

Les salariés de ces DSP ont placé FO Groupe RATP en tête des organisations syndicales des lots 42 et 45 de la filiale CAP Île-de-France, avec 49,24 % des suffrages exprimés, très largement devant l'UNSA (24,8 %), la CGT (22,86 %) et la CFE-CGC (3,09 %).

Notre organisation syndicale tient tout d'abord à remercier l'ensemble des salariés qui, par leur vote, ont accordé leur confiance à notre politique syndicale et à nos militants pour les représenter.

Cette première place concrétise un travail de proximité mené par des militants présents dans tous les dépôts, à l'écoute, engagés pour accompagner et défendre les machinistes au quotidien sans posture ni démagogie. Elle récompense le choix d'un syndicalisme proche des préoccupations des salariés de RDS et ancré dans leurs réalités professionnelles.

Ce résultat témoigne également de l'adhésion des salariés de RDS aux valeurs que nous défendons et aux avancées obtenues par notre syndicat. Il marque la reconnaissance d'un syndicalisme démocratique, responsable et soucieux, surtout, de la défense de l'intérêt général.

Dans un contexte marqué par de profondes remises en cause des droits sociaux, en renouvelant et en renforçant leur confiance en FO Groupe RATP, les agents de RDS ont adressé un message clair : leur volonté de voir notre organisation poursuivre son action en faveur du progrès social.

Cette reconnaissance électorale engage l'ensemble des représentants de FO Groupe RATP.

C'est pourquoi nous tenons à réaffirmer que le devenir de nos collègues de CAP Île-de-France, même après leur transfert, restera une priorité.

Nous continuerons à défendre leurs intérêts, que ce soit au sein des filiales ou ici, au sein de la maison mère.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame KAÏS. Monsieur BOUZOURENE.

M. BOUZOURENE.-

Monsieur le Président,

Malgré qu'à de multiples reprises les élus du CSE SUR aient alerté leur direction sur leurs soupçons de non-conformité, voire d'illégalité, des pratiques liées à l'utilisation des dispositifs de vidéoprotection au PC Sécurité et au CTIV, ainsi que sur l'existence de fichiers illégaux établis par l'UO-SRM et de l'utilisation de logiciels RATP comme "Olga", aucune mesure ne semble avoir été prise. Pire, de nombreux responsables de départements ou de BU de la RATP continuaient, nous semble-t-il, à accéder au CTIV pour visionner des images vidéo, pour des motifs dont la légitimité était contestable.

Face à ce refus de réagir, le secrétaire de la commission SSCT Sûreté a saisi la CNIL, dans le cadre de ses prérogatives, afin que ces pratiques soient contrôlées et que leur conformité et leur légalité soient établies.

Le contrôle de la BU Sûreté par la CNIL, intervenu le 14 janvier 2026, est donc le fruit du refus de certains de prendre en considération les alertes effectuées par des représentants du personnel, notamment ceux de FO RATP.

Pour notre organisation syndicale, si la CNIL prouve que l'utilisation des vidéos a été faite pour essayer de contester des AT, nous attendons de la direction générale qu'elle prenne toutes ses responsabilités dans cette affaire et nous tenons à ce qu'un rappel soit fait à l'ensemble des directions : l'utilisation de la vidéosurveillance est réglementée.

Concernant la gratuité des transports pour l'ensemble des salariés de l'EPIC ainsi que pour les retraités, celle-ci constitue un droit et un acquis social historique pour notre syndicat. Depuis septembre 2025, FO-RATP interpelle Île-de-France Mobilités (IDFM) ainsi que la Direction afin de garantir le maintien de cet acquis.

Pour FO Groupe RATP, nos tutelles, l'Autorité organisatrice et la Direction générale portent la responsabilité de la situation actuelle, qu'elles ont elles-mêmes créée en validant l'ouverture à la concurrence de notre réseau historique sans prendre en compte l'impact de cette décision sur les salariés de l'EPIC et les retraités.

À ce jour, IDFM indique étudier une solution qui devrait nous être communiquée d'ici fin février ou début mars. Une rencontre entre IDFM et le nouveau Président-directeur général est même prévue afin de régler cette situation, dont l'enjeu est principalement financier.

FO Groupe RATP refuse catégoriquement l'idée de financer la carte de transport dans le cadre des NAO, comme l'ont suggéré la CGT, l'UNSA et la CFE-CGC. Accepter cette solution reviendrait à entériner la perte d'un acquis pour les salariés de l'EPIC, les retraités et les futurs retraités. Si, pour certains, les retraités ne comptent plus, ce n'est pas la position de notre syndicat. De plus, le financement par l'entreprise pèserait sur l'enveloppe consacrée aux NAO 2026 et lors des augmentations du Pass Navigo.

FO est clair : la gratuité des transports n'est pas négociable et ne doit en aucun cas être remise en cause.

Un autre acquis essentiel mérite d'être rappelé : la mobilité interne des opérateurs au sein de notre entreprise. L'un des postes les plus sollicités demeure celui de la conduite. Or, à ce jour, aucun recrutement interne n'est envisagé. Pour le pôle Traction, cette situation est inacceptable.

Elle est contraire aux valeurs de notre entreprise et à la reconnaissance des parcours professionnels.

FO Groupe RATP exige l'ouverture immédiate d'un appel à candidatures interne.

Maintenant, parlons NAO. Pour FO Groupe RATP, celles-ci ne sont ni une formalité ni un exercice de communication. Notre syndicat laisse aux autres les postures théâtrales et les préavis de grève aux durées incompréhensibles pour nos collègues. Nous privilégions une négociation responsable, sérieuse et crédible, en adéquation avec les attentes concrètes des salariés.

Vous proposez une enveloppe de 1,8 million d'euros, soit 4 € brut par mois et par agent. Pour FO-RATP, cette proposition est tout sauf responsable et acceptable.

Les bons résultats de l'EPIC reposent sur le travail, l'engagement et les sacrifices des salariés.

FO-RATP attend des mesures concrètes en faveur du pouvoir d'achat et de l'attractivité de l'entreprise :

- *Augmentation de la prime du samedi de 20 € supplémentaires par samedi travaillé.*
- *Suppression du premier palier de la prime du dimanche, avec un passage direct à 51,40 € par dimanche travaillé.*
- *Transformation de certaines primes en éléments statutaires à hauteur de 5 points.*
- *Paiement du dispositif RTT.*
- *Création d'un dispositif PERECO en complément du PERCO.*
- *Mise en place d'une gratification annuelle à MTS pour nos collègues en repos 0.*

Le coût estimé de ces mesures, entre 10 et 12 millions d'euros, est soutenable pour l'entreprise au regard de ses résultats. Notre organisation attend une réponse à la hauteur des attentes des salariés.

Vous comprenez bien que notre syndicat n'accepterait pas une année blanche.

En cas d'échec des négociations, FO RATP et le pôle Traction prendront leurs responsabilités pour défendre les intérêts des salariés.

FO Groupe RATP prend acte de la nomination de M. Xavier Piechaczyk en qualité de PDG du Groupe RATP.

Notre organisation syndicale sera particulièrement vigilante quant à la place accordée au dialogue social, condition indispensable au maintien des équilibres et de la cohésion sociale au sein de notre entreprise. Pour notre syndicat, il est essentiel que cette nouvelle présidence s'inscrive dans la continuité d'une politique résolument tournée vers l'humain et le social.

Les NAO 2026 constitueront, à cet égard, un premier test vis-à-vis de notre organisation syndicale. Il appartiendra à notre nouveau PDG de valider ou non son premier examen au sein de la RATP.

Nous vous remercions de votre attention.

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

Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.

Le 5 février 2026, M. Xavier PIECHACZYK a pris ses fonctions de Président-Directeur Général du Groupe RATP, mettant fin à une période de plus de trois mois durant laquelle l'entreprise est restée avec une direction par intérim depuis le départ de M. Jean CASTEX.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, une absence de Président Directeur Général n'est pas soutenable pour une entreprise stratégique comme la RATP.

Dans un contexte de transformation profonde, l'entreprise a besoin d'une direction stable, légitime et clairement positionnée.

Lors de sa première audition, M. PIECHACZYK a adopté une posture prudente, en s'inscrivant dans la continuité du précédent mandat. La CFE-CGC Groupe RATP prend acte de ces orientations, tout en rappelant que l'heure est désormais à la clarification et à l'action. Les salariés attendent des engagements forts, lisibles et immédiatement opérationnels.

Le nouveau PDG devra apporter des réponses concrètes aux enjeux suivants :

- *Renforcer la gouvernance pour accompagner efficacement la transformation du groupe ;*
- *Garantir une cohérence sociale et organisationnelle, indispensable pour maintenir la confiance ;*
- *Placer l'humain au centre, en donnant du sens aux décisions et en soutenant réellement les équipes ;*
- *Instaurer un dialogue social de qualité, rigoureux, transparent et respectueux des acteurs.*

La CFE-CGC Groupe RATP réaffirme ses priorités sociales essentielles, qui doivent guider l'action de la nouvelle direction :

- *Un dialogue social constructif et exigeant, permettant de coconstruire les évolutions plutôt que de les subir ;*
- *Une politique RH cohérente et équitable, capable de renforcer durablement la confiance des salariés ;*
- *Une reconnaissance réelle de l'engagement des personnels, notamment des encadrants, qui jouent un rôle clé au quotidien ;*
- *Une valorisation des compétences, particulièrement celles des seniors, dont l'expérience est un atout déterminant dans un contexte de mutation ;*
- *Une évolution des pratiques managériales, pour adapter l'organisation du travail aux réalités actuelles et redonner du sens ;*
- *Un accompagnement renforcé des parcours professionnels, garantissant à chaque salarié de véritables perspectives d'évolution.*

La CFE-CGC Groupe RATP restera attentive, constructive et déterminée. Nous attendons du nouveau PDG qu'il engage rapidement des actions concrètes, capables de rassembler et de redonner de la visibilité à l'ensemble des salariés.

Le Groupe RATP a besoin d'une direction qui écoute, qui clarifie et qui agit. Nous serons pleinement mobilisés pour que ces exigences deviennent des réalités.

Dans ce contexte, la CFE-CGC Groupe RATP souhaite la bienvenue à notre nouveau Président Directeur General et aura à cœur d'être un partenaire responsable.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LARDIÈRE.

III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
3 DECEMBRE 2025

Mme LOISEAU.- Compte tenu du départ de la délégation CGT, il y aura une vacance de leurs sièges.

M. ROUIJEL sera remplacé par **Mme AZEVEDO**, si elle l'accepte.

Mme AZEVEDO.- J'accepte.

Mme LOISEAU.- **M. GUIDEZ** sera remplacé par **M. ABOUTAÏB**, s'il l'accepte.

M. ABOUTAÏB.- Oui.

Mme LOISEAU.- **M. BEN ROUAG** sera remplacé par **M. LARDIDI**, s'il l'accepte.

M. LARDIDI.- Oui.

Mme LOISEAU.- **Mme BERTHIER**, qui est également absente, sera remplacée par **M. JONATA**, s'il l'accepte.

M. JONATA.- Il n'y a pas le choix.

Mme LOISEAU.- **M. BENOIST** peut être remplacé par **Mme GUÉROULT**, si elle l'accepte.

Mme GUÉROULT.- Oui.

Mme LOISEAU.- On a donc 15 votants : 4 pour la CFE-CGC, 6 pour l'UNSA et 5 pour FO.

(Discussions croisées)

Mme LOISEAU.- Excusez-moi, j'aurais dû remplacer **M. BENOIST** par le CSE 12.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela fait donc 6, 6 et 3.

On va procéder au vote.

(Il est procédé au vote.)

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

➔ **Le procès-verbal de la séance du 3 décembre 2025 est adopté à l'unanimité.**

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur les orientations stratégiques du Groupe RATP incluant l'information sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines

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

Mélanie LESEIGNEUR, responsable emploi & développement compétences – DRH/DCC

Clarisse COLONNA, responsable unité spécialisée – SFD/SDV

Jean-Yves LECLERCQ, directeur financier – SFD/DIR

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- On va informer l'instance sur le bilan du plan stratégique 2025. On examinera peut-être l'année 2026 en juin afin de faire coïncider l'examen des orientations 2026 avec la feuille de route du nouveau Président-directeur général. Pour ce point, je propose de céder la parole à Jean-Yves.

M. LECLERCQ.- En quelques mots parce que le dossier a été présenté et discuté de manière approfondie lors de la Commission économique. On va discuter avec vous du bilan du plan d'entreprise Ambition 2030.

Ce plan a été approuvé par le Conseil d'administration en décembre 2024 et comporte cinq grandes priorités et 19 chantiers transverses à caractère pluriannuel. On pourra y revenir si vous le souhaitez.

En avril, on a décidé d'engager le déploiement de ce plan avec une convention Top manager qui s'est tenue et à l'issue de laquelle on a démarré un déploiement sur l'ensemble des niveaux de l'organisation en utilisant une méthodologie pour favoriser une meilleure appropriation et une meilleure déclinaison de ce plan à l'intérieur des organisations. On s'est appuyé sur une méthode inspirée des méthodes de l'excellence opérationnelle pour s'assurer que chaque étage de l'organisation (directions, unités opérationnelles) puisse définir sa contribution au succès des chantiers du plan d'entreprise avec les leviers dont il disposait et en s'assurant qu'il disposait de tous les moyens d'atteindre les objectifs fixés. Cette méthode favorise la cohérence, la responsabilisation des équipes et la bonne déclinaison du plan.

Aujourd'hui, on est réuni pour vous présenter le premier bilan de ce plan. On prévoit d'en faire un bilan annuel.

On avait discuté des perspectives pour cette année 2026 avec le Comex à l'automne dernier, mais on juge préférable d'attendre que le président présente ses orientations stratégiques pour vous les confirmer. Il n'a pas encore eu l'occasion de s'approprier cette feuille de route 2026.

S'agissant du bilan, la grande majorité des projets prioritaires du Comex 2025 et des chantiers du plan d'entreprise sont en avancement nominal, à quelques exceptions près, ce qui témoigne de l'efficacité des actions conduites.

Il y a quelques succès majeurs, que vous connaissez, dont l'ouverture à la concurrence du bus qui s'est bien passée puisque le Groupe atteint une part de marché de 70 %. On a réussi en fin d'année les premières bascules sur le plan opérationnel et social.

Sur l'expérience voyageurs, les grands projets prévus, notamment le déploiement du MF19 sur la ligne 10 et le déploiement du nouveau tram TW20 sur le T1, se sont bien passés, conformément aux jalons. Les plans sur les malaises des voyageurs et sur les colis abandonnés ont été mis en œuvre avec des impacts favorables sur la production. On les constate d'ores et déjà dans nos indicateurs de production. On a mis en place des renforts d'offres, notamment le week-end, sur un certain nombre de lignes de métro. D'autres sont prévus en 2026. On a déployé des Coups de propre dans 14 stations. S'agissant toujours des voyageurs, on a organisé avec IDFM la fin du support magnétique pour la billetterie.

Du côté des collaborateurs, troisième grande priorité du plan, des jalons importants ont été franchis parmi lesquels l'accord sur les parcours de carrière au niveau Groupe Île-de-France, l'amélioration de l'offre de logement social, la réalisation du baromètre d'engagement sur la base duquel des plans d'action sont engagés, la structuration d'un programme de rénovation des locaux sociaux qui démarre cette année et est financé par le PQI que nous avons négocié.

Sur la transition écologique, le quatrième axe, on est sur la bonne trajectoire. La performance énergétique est à l'objectif à 0,5 % près sur l'année 2025. On aura réduit de 12 % notre consommation énergétique par rapport à 2019. On est également sur la bonne trajectoire concernant l'objectif de réduire de 10 % notre consommation en eau.

On a par ailleurs démarré des chantiers sur la comptabilité carbone qui nous permet de mesurer et donc de piloter nos émissions de gaz à effet de serre. On a mis en place une notion de prix interne du carbone pour tenir compte des impacts d'émissions de CO² dans le calcul de la rentabilité des investissements. Un investissement non rentable ou tout juste rentable économiquement peut le devenir si on monétise les gains en termes d'émissions de CO².

La cinquième priorité est le développement et la performance. Sur le développement, on a gagné un certain nombre de contrats majeurs cette année. En matière de transport, on a démarré les contrats de Lyon, du T12 et du T13 en fin d'année. On a réussi la reprise de Lyon et des premières DSP. RATP Solutions Ville a gagné le contrat de chauffage urbain de la Ville de Paris, qui est majeur. Sur la performance, on a lancé 15 chantiers transverses en rupture qui visent à nous donner les moyens d'atteindre les objectifs de performance fixés par le contrat avec IDFM.

Quelques points d'alerte ressortent néanmoins. Le premier a trait aux accidents du travail. On est loin de l'objectif fixé. On s'est même dégradé sur 25. Cela en fait une priorité majeure. Pour 2026, il faut inverser la tendance dans tous les domaines. C'est la hausse des agressions à l'encontre de nos agents qui a contribué à cette dégradation et qui va devenir une priorité absolue.

Je peux m'arrêter, c'était pour faire la synthèse.

Mme AZEVEDO.- Vous retracez ce que j'ai mentionné dans le rapport.

M. LECLERCQ.- Toutes mes excuses, je n'avais pas eu communication de votre rapport.

Pour terminer, on a deux enjeux : les accidents du travail et la réalisation du PQI car on est en retard de près de 300 M€, il faut que l'on se rattrape.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- Pour ce point incluant le SDRH, j'ai fait deux rapports distincts. Je vais lire celui concernant les orientations stratégiques.

Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP

Les intervenantes pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 10 février 2026, étaient Mesdames Clarisse COLONNA et Anne-Cécile DUBOYS FRESNEY. Nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Ce rapport s'appuie sur le document présenté en Commission Economique pour le Bilan 2025 et perspectives 2026 du plan d'entreprise "Ambition 2030" avec les indicateurs de succès du plan d'entreprise et la synthèse du niveau d'avancement des projets.

Pour rappel, ce plan est composé en 5 priorités (Voyageurs, Collaborateurs, Transition Ecologique, Développement et Performance) sans hiérarchie dans les priorités, de 19 chantiers assortis d'une feuille de route et d'une quinzaine de projets transverses.

*En préambule, il est présenté une **nouvelle méthodologie** de déploiement du plan d'entreprise d'inspiration japonaise intitulé "Hoshin Kanri" décliné au niveau du Comex et en cours de réalisation au cœur du terrain. Une méthode managériale qui permettrait d'aligner les actions opérationnelles sur les objectifs stratégiques en transparence sur les priorités avec des échanges réguliers au sein des équipes.*

Il est annoncé sur 2025 un avancement nominal sur les principales réalisations avec l'ouverture à la concurrence Bus et la part de marché de 70% atteinte par RATP Cap Ile-de-France ; l'amélioration de l'expérience voyageurs avec le déploiement du MF19, la fin du support magnétique pour la billettique entre autres ; l'amélioration de l'expérience collaborateurs avec l'accord mobilité Groupe, le renforcement de l'offre de logement social, la réalisation du Baromètre d'Engagement entre autres ; le redressement de la performance économique et financière du Groupe marqué par la signature du contrat IDFM 2025-2029, le redressement financier des filiales entre autres ; la poursuite du développement du Groupe avec le Rail urbain et suburbain (Tram de Lyon, TER Caen...) ; les Services urbains (réseau de chaleur Ville de Paris) ; la Transition Ecologique avec une performance énergétique (-12% entre 2019 et 2025) et un objectif de sobriété hydrique (-10% entre 2022 et 2030).

Cependant quelques difficultés et risques sont identifiés à fin 2025 qui concernent les accidents du travail et la sécurité des agents avec plusieurs actions structurantes en cours ; le pilotage du plan quinquennal des investissements (PQI) avec des problèmes liés aux fournisseurs ; le retard du programme MI20 (reporté à septembre 2029) ; la situation financière de RATP Smart Systems avec l'activité Maas et l'attente de la décision de l'ART (T1 2026) ; la sécurisation des objectifs du plan de performance avec un effort de productivité.

Les indicateurs de succès du plan d'entreprise réalisés à fin 2025 sont globalement au vert avec un léger retard sur la priorité Développement pour le CA rail urbain et suburbain qui atterrit à 618 M€ pour un objectif de 640 M€.

La synthèse du niveau d'avancement des projets à fin 2025 sont globalement conforme à l'objectif. 4 sont en léger retard : mettre en œuvre la nouvelle stratégie tarifaire d'IDFM et être en force de proposition en matière de billettique et d'équipement ; mettre en place la comptabilité Carbonne ; construire un plan d'adaptation au changement climatique, détaillé et chiffré pour le Groupe notamment sur la base d'une étude de vulnérabilité et structurer et mettre en œuvre un plan de performance qui permette d'assurer la soutenabilité de la trajectoire financière et de réaliser les ambitions. 2 sont en difficulté et/ou en retard important : tenir les engagements sur le programme d'investissements en coûts, qualité et délais (sponsorisé par Sylvie Buglioni) ; ancrer une culture de la sécurité pour lutter contre les accidents de travail (sponsorisé par Jean Agulhon).

La synthèse du niveau d'avancement des chantiers à fin 2025 est globalement conforme à l'objectif. 6 sont en léger retard : poursuivre et accélérer la modernisation des espaces, des matériels roulants (MF19 et MI20) et des systèmes d'exploitation ; accroître l'accessibilité et l'inclusion du réseau ferré ; développer les opportunités et les parcours au sein du Groupe pour toutes les catégories de personnel ; investir sur la responsabilité de tous en renforçant le management notamment de proximité ; décarboner les activités selon une trajectoire de 1,5° C ; améliorer la performance économique du Groupe en travaillant de manière simple et efficace et en favorisant les synergies. 1 chantier reste en difficulté et/ou en retard important : renforcer la culture de sécurité pour diminuer drastiquement les accidents du travail.

Les enjeux identifiés pour 2026 seront portés particulièrement sur les jalons opérationnels d'une part pour les voyageurs avec le déploiement du MF19 sur les lignes 10 et 7 bis ; la préparation de l'arrivée du MI20 selon le calendrier ; la gestion technique de la ligne 18 (au T4 2026) ; l'accélération du programme d'investissement particulièrement dans les espaces. Sur ce sujet, une attention particulière est évoquée par les commissaires sur la fermeture pour rénovation de Nation et Val de Fontenay RER A à l'été 2026. Après recherches de plus amples informations il est prévu que la gare de Nation soit fermée du 29 juin au 30 août inclus mais qu'elle restera accessible par les lignes 1,2,6 et 9 du métro. Concernant le RER A il y aura une interruption du Traffic 24h/24 entre Vincennes et Noisy-le-Grand Mont d'Est du 8 au 23 août 2026. Les élus resteront attentifs quant au bon déroulement des bus de substitution mis en place pendant cette période ; la réussite opérationnelle des 4 dernières bascules de l'activité BUS vers leurs nouvelles DSP et d'autre part pour les collaborateurs

avec une amélioration de la sécurité au travail (rénovation des locaux sociaux et développement de l'offre de logement social) et de la transformation de la culture managériale.

Concernant les processus, l'organisation et les choix stratégiques liés au nouveau contrat IDFM, le COMEX devra réussir de multiples actions tel que la sécurisation de ses engagements opérationnels (régularité, lutte contre la fraude, intéressement à la validation), son programme d'investissement, la mise en place des évolutions de gouvernance, réussir le chantier de redéploiement interne des personnels non transférés de l'activité Bus, définir une nouvelle stratégie de marque pour le Groupe afin d'accompagner l'effacement de la marque RATP dans la communication voyageur.

A plus long terme mais d'une grande importance pour la commission économique, le COMEX devra préparer convenablement la mise en concurrence du TRAM en 2030, accélérer les réponses d'appels d'offres ferroviaires à l'international et achever le redressement de la situation financière des filiales, définir une trajectoire de développement rentable et soutenable à l'horizon 2030-2040, définir un plan d'adaptation au changement climatique et surtout réinventer l'organisation et la gouvernance du Groupe dans un contexte où le poids des filiales devrait dépasser celui de l'Epic à l'horizon 2027.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Souhaitez-vous avoir un échange sur les orientations stratégiques puis lire le rapport sur le SDRH ou enchaîner avec le SDRH ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a deux rapports et deux déclarations. On va donc segmenter.

M. LE PRÉSIDENT.- Qui a une déclaration sur les orientations stratégiques ?

M. BOUZOURENE.-

Monsieur le Président,

La présentation du bilan 2025 et des perspectives 2026 du plan "Ambition 2030" relève que les indicateurs globaux apparaissent majoritairement au vert.

FO Groupe RATP prend acte des résultats annoncés, notamment la signature du contrat IDFM 2025-2029, les avancées sur le MF19, le redressement financier de certaines filiales, les accords mobilité groupe dont FO est signataire, les mesures en matière de logement social, etc.

Mais plusieurs points d'alerte demeurent, en particulier :

- le retard du MI20 reporté à 2029, les difficultés du PQI à être réalisé, la situation préoccupante de RATP Smart Système dont le salut devrait venir, ou non, du positionnement de l'ART,*
- les tensions liées aux objectifs de performance et aux efforts de productivité,*
- la visibilité de la marque RATP dans les années à venir vis-à-vis des voyageurs. De plus, l'effacement de la marque RATP voulu par IDFM aura un impact significatif sur les futurs appels d'offres du groupe ; nous en sommes persuadés.*

Nous nous posons la question du devenir des services de communication de la RATP.

Un sujet plus sensible nous interpelle : la situation préoccupante en matière d'accidents du travail.

Pour FO Groupe RATP, la sécurité des agents ne peut être un chantier "en difficulté" parmi d'autres. Elle doit constituer une priorité absolue, avec des moyens humains et organisationnels à la hauteur. Vu la difficulté à baisser le nombre d'AT au sein de notre entreprise, notre organisation syndicale souhaite un suivi beaucoup plus régulier. Nous rappelons que l'entreprise a l'obligation légale de protéger ses salariés.

L'année 2026 sera marquée par les nouvelles bascules bus en DSP.

Il y aura le redéploiement des personnels non transférés, dont notre organisation syndicale sera particulièrement vigilante quant au respect des droits des salariés, à l'absence de mobilités contraintes et au maintien de l'unité sociale du Groupe.

La réussite d'Ambition 2030 ne pourra se faire sans les salariés. Pour FO Groupe RATP, la performance économique ne doit jamais se construire au détriment de la QVCT des salariés de notre entreprise.

FO restera mobilisée pour défendre les intérêts collectifs des salariés du Groupe RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur JONATA ?

M. JONATA.-

Nous attendions un bilan clair, sincère, à la hauteur des enjeux et des efforts fournis par les agents. Ce qui nous est présenté révèle surtout un écart préoccupant entre les indicateurs affichés et la réalité vécue sur le terrain.

Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, un bilan social et opérationnel n'a de sens que s'il reflète fidèlement :

- *les conditions réelles d'exercice des métiers,*
- *l'expérience concrète des salariés,*
- *l'état des collectifs de travail.*

Or la méthodologie proposée, centrée sur des matrices d'indicateurs et des modèles théoriques, interroge. Les agents n'attendent pas des modèles. Ils attendent des réponses.

Il existe un malaise ambiant dans certains métiers ou secteurs que les chiffres à eux seuls ne sauraient masquer.

Un taux d'engagement annoncé à 62 % ne saurait occulter les signaux faibles, et forts, exprimés par les équipes.

Lorsque persistent :

- *des infrastructures dégradées,*
- *des locaux sociaux parfois indignes,*
- *une hausse des agressions,*
- *un sentiment d'inégalité entre métiers,*
- *un équilibre vie professionnelle / vie personnelle fragilisé.*

C'est la confiance même dans les indicateurs qui s'effrite.

Les agents en station, en bus, en maintenance, dans les fonctions support ou dans les entités techniques doivent bénéficier :

- *d'une reconnaissance équitable,*
- *d'une protection renforcée,*
- *de dispositifs de prévention réellement adaptés.*

La performance ne peut pas continuer à reposer sur la fatigue silencieuse des personnels.

La transition écologique est un pilier stratégique du plan d'entreprise. Elle doit désormais se traduire dans le quotidien des agents.

Les orientations doivent devenir visibles, mesurables, concrètes.

On ne peut pas parler d'avenir durable sans protéger celles et ceux qui le construisent.

2025, un tournant majeur dans l'ouverture à la concurrence du réseau BUS. Elle marque un point de bascule avec l'attribution progressive des lots par Île-de-France Mobilités.

Ce ne sont pas des décisions techniques. Ce sont :

- *des collectifs qui se redessinent,*
- *des mobilités parfois contraintes,*
- *des incertitudes professionnelles,*
- *une identité historique qui se transforme.*

Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, cette transition ne peut pas fragiliser la stabilité sociale.

Toute transformation doit impérativement :

- *préserver les compétences internes,*
- *sécuriser les parcours professionnels,*
- *garantir les rémunérations et les déroulements de carrière,*
- *maintenir la cohérence du service public.*

La modernisation ne doit jamais devenir synonyme de précarisation.

2026 : une année de vérité !

Un bilan ne peut être considéré comme positif lorsque les agents expriment inquiétude, fatigue et décalage entre discours et réalité.

La performance d'un réseau de transport se mesure autant à ses résultats qu'à la qualité de vie au travail et à la confiance interne.

L'entreprise doit désormais activer une véritable transparence :

Une action.

Une réponse.

Un résultat.

Les projets engagés pour 2026 s'inscrivent dans une transition profonde.

Elle sera longue.

Elle exigera une attention constante au collectif.

Et le baromètre d'engagement prévu en janvier 2027 dira une chose essentielle :

Si l'entreprise s'est renforcée...ou si elle s'est fragmentée.

L'UNSA Mobilité Groupe RATP continuera de porter une voix :

- *Responsable.*
- *Exigeante.*
- *Constructive.*
- *Et lucide.*

Dans une période de transformation majeure, les agents sauront reconnaître les organisations capables :

- *de tenir une ligne,*
- *d'obtenir des garanties,*
- *et d'assumer leurs engagements.*

Nous prenons les nôtres.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.-

Les Orientations Stratégiques sont un point important pour notre entreprise, Nous entendons la volonté de la Direction d'engager une discussion sur ces orientations. Cependant, nous considérons qu'il est important de mener ce travail dans un cadre stabilisé.

Notre nouveau Président Directeur Général, Monsieur Xavier PIECHACZYK, a pris ses fonctions le 6 février, il y a seulement quelques jours.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, il est essentiel de laisser du temps à la nouvelle gouvernance pour établir une feuille de route claire et assumée avant d'entrer dans des échanges approfondis sur la stratégie du Groupe.

Dans le même esprit, nous attendons également les conclusions du cabinet d'expertise indépendant mandaté par le CSEC.

Cette expertise sera un outil précieux. Elle garantira la transparence, l'objectivité, et offrira une vision réaliste de la situation stratégique du Groupe.

Elle permettra à la Direction comme aux organisations syndicales de s'appuyer sur une base solide pour engager un dialogue réellement éclairé.

La CFE-CGC Groupe RATP souhaite réaffirmer ses engagements :

- *Participer pleinement aux échanges ;*
- *Contribuer à la construction d'une stratégie durable ;*
- *Défendre les intérêts des salariés dans un climat de respect et de coopération.*

Nous appelons à un dialogue social ouvert, exigeant, et sincère, où chaque étape est franchie avec méthode et responsabilité.

La CFE CGC Groupe RATP reste convaincu qu'une stratégie solide se construit ensemble, dans l'écoute et dans le respect des rôles de chacun.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Cela clôt les déclarations. Voulez-vous revenir sur des sujets, Jean-Yves ?

Je reviendrai sur les accidents du travail le moment venu. Sur RSS, on a des échéances. Mme AZEVEDO mentionnait que l'on espérait que ce soit au T1 comme prévu.

M. LECLERCQ.- On s'est efforcé de dresser le bilan des actions de l'année le plus sincère et le plus documenté possible. On n'a pas cherché à "cacher des choses sous le tapis". Il y a plusieurs points d'alerte majeurs que l'on va traiter : les accidents du travail et les rythmes d'exécution du PQI.

C'est la première année du plan d'entreprise, c'est le socle sur la base duquel on va construire. On a fait le baromètre pour mesurer la satisfaction et l'engagement des salariés, adressé un certain nombre de chantiers, mis en place un certain nombre d'indicateurs et on va suivre ce qui se passe. Les indicateurs servent surtout à piloter, à réagir et à corriger ce qui ne va pas. C'est bien la méthode retenue pour ce plan : ne rien se cacher, se dire les choses, puis agir sur la base de ce qui a été mesuré.

Je comprends ce que vous dites. On a identifié plusieurs sujets à travers le baromètre, dont celui des locaux sociaux ; on s'est saisi de ces sujets. Cela va prendre des années, mais des financements importants sont déjà prévus par le PQI pour agir dans ce domaine. On l'intègre dans tous nos projets.

Deux sujets ont été évoqués, le premier par Mme AZEVEDO sur le MaaS.

Sur ce sujet, on attend la décision de l'ART, qui tarde à arriver. La date limite pour rendre la décision est le 19 mars ; on l'attend avec impatience. Pour l'instant, on a quelques indications sur ce que le rapporteur de l'ART a écrit, qui est plutôt favorable sur le plan des principes. Le rapporteur considère que la distribution devrait être rémunérée, mais il ne dit pas de combien. C'est un pas dans la bonne direction, mais ce n'est pas suffisant. On verra ce que le collège dit le 19 mars. Cela reste un sujet majeur que l'on va continuer à suivre. Notre nouveau président s'est déjà penché dessus et s'est exprimé sur son souhait de maintenir un outil digital au service du Groupe.

Sur le devenir de la marque, Monsieur BOUZOURENE, on s'est saisi du sujet. Vous l'avez vu dans l'esquisse de nos perspectives pour 2026. La marque RATP n'est pas appelée à disparaître, le Département COM non plus. Il a été demandé par IDFM que la marque RATP ne puisse plus servir ou serve moins à la communication directe vers les voyageurs sur le réseau francilien. La marque RATP est un patrimoine culturel, historique, c'est aussi la marque du Groupe.

Le travail, qui sera engagé en 2026, consistera à recharger la marque du Groupe RATP en valeur, en émotion, en contenu, pour continuer à faire vivre cette marque RATP sans avoir besoin d'IDFM. C'est bien cela l'idée. Il ne s'agit pas d'enterrer la marque mais, au contraire, de la renforcer et de la remonter d'un cran pour qu'elle puisse être porteuse de nos valeurs historiques au profit de l'ensemble des activités du Groupe.

M. LE SECRÉTAIRE.- Depuis le temps que l'on en parle, on comprend la démarche. En Île-de-France, on n'a plus le droit de parler de la RATP au nom de la RATP sur les affichages extérieurs, sur le transport. Quand va-t-on parler de la marque RATP ? Seulement au moment des appels d'offres et au moment de la conquête d'un marché ? Si on n'a pas le droit de parler de la RATP dans son fief historique, il sera compliqué de valoriser la marque.

Il n'y a pas de jugement de valeur dans mes propos, mais à partir du moment où IDFM paie, elle veut être visible de tous. Par ailleurs, on est à la veille des élections, il y a des enjeux électoraux et politiques. Quand on paie, on doit avoir une publicité. De plus, elle paie aussi le matériel, ce qui n'était pas le cas avant. Il est difficile de dire que ce qu'elle veut n'est pas logique, mais comment va-t-on faire vivre la marque RATP ? J'ai l'impression que la RATP essaie de trouver une solution.

Du point de vue des élus, on ne la comprend pas. Sur le matériel il n'y a plus de logo RATP ou très peu. Dans les stations, on ne sait pas ce qu'il en sera. Dans les publications, c'est IDFM qui parle parfois au nom de la RATP. C'est logique mais où sera la marque ? À date, on ne comprend pas quel sera le périmètre.

M. LECLERCQ.- Dans le contrat, beaucoup de domaines sont totalement préservés. La marque employeur est bien celle de la RATP, c'est elle qui va recruter. C'est la marque RATP qui communiquera vis-à-vis du reste du monde pour recruter des salariés et valoriser ses savoir-faire. Elle continuera aussi à exister à travers ses activités culturelles, les musiciens du métro, le grand prix de poésie... Toutes ces activités sont toujours autorisées par le contrat.

M. LAMASSE.- Tout ce qui est culturel.

M. LECLERCQ.- On continuera à porter tout ce qui est culturel en tant que RATP. Certains domaines sont réservés. Pour autant, sur les trains, les bus, les *jingles*, la marque IDFM va monter. L'enjeu est de communiquer davantage en tant que Groupe RATP. Quand on remporte le contrat du TER de Caen, toute la presse locale dit que c'est la RATP qui a gagné. Quand on exploite une ligne de métro en Égypte, c'est la RATP qui est citée. IDFM souhaite s'imposer davantage en Ile-de-France, mais la force de notre marque est d'être connue en France, à l'étranger.

M. LE SECRÉTAIRE.- Pour l'instant, mais je sur une vision à 10 ans, on n'aura que le souvenir de la marque.

M. LECLERCQ.- On reviendra vers vous quand on aura avancé sur le chantier marque. L'enjeu est de faire vivre la marque du Groupe RATP qui reste aujourd'hui un peu désincarnée par rapport à la marque RATP, et de la recharger pour que l'on puisse communiquer de manière plus large au nom du Groupe et pas simplement auprès des voyageurs franciliens.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- IDFM se place plutôt en publicitaire qu'en autorité organisatrice. On a l'impression que c'est un sponsor. Il y a deux angles. Je partage le fait de pouvoir renforcer le Groupe RATP. La solution passe aussi par là. Il y a une incongruité flagrante quand on parle de la RATP à l'étranger. Au Caire ou à Sydney, on peut tousser de temps en temps, on a l'impression que l'on transporte Paris.

Il y a un effort à faire sur l'identité. Je ne parle pas de marque mais d'identité de notre entreprise. M. SARRASSAT l'a rappelé, il ne faudrait pas que l'on devienne un souvenir. Si nous ne sommes pas un exemple demain, sachons être une référence.

M. LE PRÉSIDENT.- M. BRILLAUD.

M. BRILLAUD.- J'ai deux questions. Avez-vous des nouvelles du contentieux avec IDFM sur le MaaS ?

M. LE PRÉSIDENT.- La décision de l'ART sera rendue le 19 mars.

M. BRILLAUD.- A-t-on gagné ou perdu le contentieux ?

M. LECLERCQ.- Il y avait deux recours devant l'ART. Le recours au fond devrait être jugé le 19 mars ; les signaux sont plutôt positifs mais partiels. Par ailleurs, un contentieux a été jugé l'été dernier suite à notre demande d'être autorisé à distribuer le passe Navigo Liberté+. L'ART a tranché clairement sur le fait que IDFM était contraint de donner l'accès à la distribution de ce titre à tous les SNM (Bonjour RATP, SNCF Connect et les autres). IDFM souhaite faire un recours, mais la décision a été prise.

Il y a du travail au niveau technique et IDFM n'a pas été assez diligent sur le sujet et n'a pas respecté le délai pour nous brancher à son système pour distribuer le passe Navigo Liberté+. La décision est prise, mais n'est pas encore mise en œuvre faute de diligence suffisante sur les aspects techniques.

Tant que l'on n'aura pas la décision du 19 mars, distribuer le passe Navigo Liberté+ ne nous rapportera pas un sou. Il nous faut cette décision qui, si elle est positive, nous permettra d'être rémunérés pour cette distribution.

M. BRILLAUD.- Je reviens sur la marque du Groupe. On perd la visibilité sur les clients. 80 % de la marque sera invisible. Je suppose que vous allez changer de technique marketing pour relancer la marque du Groupe sur d'autres supports ou périmètres, mais les réseaux sociaux de chaque ligne, c'est RATP. Dans le contrat IDFM, a-t-on encore le droit de parler RATP en direct avec les voyageurs ? IDFM mettra-t-elle son veto sur les réseaux sociaux ?

M. LECLERCQ.- Je pense que les comptes de lignes passeront sous marque IDFM. Je vous le confirmerai, je n'en suis pas absolument certain.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LARDIDI ?

M. LARDIDI.- Vous avez dit que vous alliez valoriser les musiciens de la RATP, c'est une fierté du Groupe RATP.

Je voulais vous parler du recueil social. On entend des rumeurs à la BU Sûreté. Le recueil social existe depuis 30 ans, il a une histoire. À la BU Sûreté, il y a des interrogations sur le coût horaire d'un agent. Cela amène à réfléchir car un agent coûte plus cher qu'un agent GPSR. Il y a un contrat de 2025 à 2027. Que fait-on sur quelque chose de RSE, sachant que dans sociétal, il y a le recueil social. C'est une valeur sûre de notre engagement auprès des publics les plus démunis. Comptez-vous défendre cette image positive, la pérenniser et soutenir la BU Sûreté au moment du financement ?

M. LECLERCQ.- Le recueil social incarne les valeurs de notre entreprise. On le défend. Le sujet est celui de la volonté du financeur qui est IDFM. Il faut parvenir à convaincre IDFM de pérenniser ce recueil social. Il n'y a pas d'ambiguïté sur le fait que l'on souhaite la poursuite des actions du recueil social parce qu'il incarne nos valeurs et fait partie de notre patrimoine historique, mais aussi parce qu'il permet aux exploitants de fonctionner correctement en permettant d'orienter les personnes sans abri vers des hébergements au lieu de les laisser dans le réseau du métro. Cela fait partie du modèle opérationnel. C'est ce que l'on défend auprès d'IDFM. On a été convaincant jusqu'à présent, il faudra continuer à l'être dans les prochaines années.

M. LARDIDI.- Quand je parle de la BU Sûreté, je maîtrise le sujet. Je parle sous couvert d'un collègue de FO qui est là et pourra témoigner. On n'entend pas le même "son de cloche", il y a un flou mais pas sur la valeur du recueil social. Quand je vous entends dire que l'on valorise les musiciens, cela ne me pose pas de souci mais il faut aussi garder cette image sociale de notre entreprise. La Belgique a créé un recueil social en s'inspirant de l'exemple de la RATP. On pourrait soutenir des villes comme Lyon, Marseille, Lille.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a aussi des personnes de Bus au recueil social.

M. LARDIDI.- Elles ont été intégrées.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous posez la question du coût horaire en lien avec les protocoles de carrière du GPSR...

M. LARDIDI.- Non, IDFM. Il y a un contrat, un coût horaire, et il y a de la concurrence au GPSR, ne serait-ce qu'avec la brigade régionale. On a un marché lié à un coût horaire et on entend dire en interne que notre coût horaire est élevé. On commence à se demander s'il sera maintenu. Je fais un parallèle avec la valeur sociale de l'entreprise. L'entreprise est-elle prête à payer pour garder cette valeur sociale, qui est reconnue aujourd'hui en Île-de-France et exemplaire ?

M. LAMASSE.- Je suis désolé, on ne peut pas porter à nous seuls toute la misère du monde. On peut y contribuer, c'est un fait. L'entreprise mesure le coût horaire de son service, heureusement, mais cela ne peut pas être l'alpha et l'oméga d'une décision sans regarder la globalité de l'utilité et de la sociabilité même de l'entreprise qui est une ville dans la ville. J'ai même tendance à dire que nous faisons mieux que la ville.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est ce qu'a dit Jean-Yves. C'est ce que l'on essaie de faire valoir dans un dialogue compétitif avec IDFM. IDFM fait valoir le coût horaire et nous la valeur sociétale, sociale, qu'a rappelée Jean-Yves.

M. BOUZOURENE.- Je reviens sur l'effacement de la marque. Il y a deux sujets. À l'international, pour les appels d'offres, je pense que la marque est connue. On doit être deuxième ou troisième transporteur mondial, il n'y a pas de débat. Les personnes n'ont pas besoin de prendre le bus en Île-de-France pour connaître les compétences de l'entreprise. En revanche, j'ai des inquiétudes sur le recrutement dans le temps. Aujourd'hui, la marque est visible en Île-de-France. Les personnes connaissent les métiers que l'on exerce, le métro, le bus, les agents de station. Cette visibilité va disparaître demain.

M. LE PRÉSIDENT.- Non.

M. BOUZOURENE.- Vers qui se tourner sur le terrain ? Les usagers postulent à la RATP parce qu'ils ont vu passer des bus, des trains, ils connaissent les métiers. C'est mon cas. C'est ce que je voyais circuler dans les rues qui m'a attiré. Demain, il n'y aura plus de visibilité de la marque. Comment fera-t-on pour attirer autant de CV ?

M. LE PRÉSIDENT.- C'est la marque employeur. On développe des campagnes de publicité, qui vont s'intensifier. Vous dites que les personnes de l'extérieur connaissent les métiers par côtoiement. Non, elles en connaissent un, celui qu'elles voient (conducteur, agent de station, machiniste-receveur). Ce sont nos campagnes employeurs qui font connaître nos 230 métiers, notamment ceux de la maintenance, de l'informatique, et pas le contact avec le public.

Je vous garantis que l'argent que l'on met et que l'on va démultiplier -une campagne sera lancée lors du congrès de l'UITP sur l'ensemble du Groupe- est le relais que l'on essaie d'organiser pour compenser en partie l'effacement de la marque que vous mentionnez à juste titre. Il ne faut pas sous-estimer notre puissance sur les réseaux sociaux, les campagnes à la télé, sur TikTok. En janvier, on a fait aboutir un chantier Groupe. On aura la même signature de marque employeur toutes entités et tous pays confondus. On peut, peut-être pas en totalité, mais en grande partie, compenser sur la partie recrutement.

M. BOUZOURENE.- En termes d'affichage, vous aviez une vitrine gratuite visible et en mouvement H24, qui va disparaître du jour au lendemain.

M. LE PRÉSIDENT.- J'essaie de me baser sur des faits : le nombre de CV reçus croît. Au fur et à mesure qu'IDFM prend du territoire sur sa propre marque, le nombre de CV que l'on reçoit augmente : 350 000 en 2025, 30 000 sur le seul mois de janvier. On arrive à soutenir...

M. BOUZOURENE.- Un président y a mis beaucoup de sa personne.

M. LE PRÉSIDENT.- Le président a mis en avant la RATP.

M. BOUZOURENE.- Il a boosté...

M. LE PRÉSIDENT.- La RATP. Vous voyez bien la force de la marque employeur.

M. BOUZOURENE.- Qui existe encore ! Nous verrons cela dans le temps.

Je reviens sur la décision de l'ART sur Smart Systems. Vous disiez que le rapporteur allait un peu dans le sens de l'entreprise. Avez-vous des échos sur le pourcentage qui serait pratiqué ?

M. LECLERCQ.- Je n'en ai pas.

M. BOUZOURENE.- Le 19 mars, s'il y a un flou juridique, si la décision sur le pourcentage que chacun doit toucher n'est pas ferme, on sera parti dans une bataille juridique avec IDFM ou de négociation, mais on n'aura pas la main puisqu'IDFM ne nous verse rien pour le moment. Son intérêt sera de laisser traîner la négociation.

M. LECLERCQ.- Il ne faut pas faire des "plans sur la comète" tant que l'on ne connaît pas les termes dans lesquels sera rendue la décision. Notre dossier nous semble solide. Si elle rend un avis, l'autorité doit s'assurer qu'il sera mis en œuvre. Rendez-vous fin mars quand on y verra clair.

M. LE PRÉSIDENT.- M. BRILLAUD.

M. BRILLAUD.- Je reviens sur le recueil social. On a un contrat IDFM jusqu'en 2027, IDFM finance le recueil social. On a entendu dire qu'elle ne voudrait plus le faire après 2027. La RATP prendra-t-elle le relais pour le financer ou le recueil social prendra-t-il fin à ce moment ?

M. LECLERCQ.- On n'a pas vocation à le financer seul. Toute mission de service public a vocation à être compensée par quelqu'un, par l'État, la Ville, IDFM. Pour autant, notre conviction est que le recueil social a une réelle utilité sociale. M. LARDIDI a insisté sur ce plan. J'en suis également convaincu. Il participe aussi à l'image de l'entreprise, au bon fonctionnement du réseau. C'est à nous d'être convaincants vis-à-vis d'IDFM pour en assurer la pérennisation.

M. LE PRÉSIDENT.- M. LAMASSE.

M. LAMASSE.- Sur l'extension de l'identité RATP sur les réseaux sociaux, vous dites que l'on s'adapte aux temps. Avec le secrétaire du CSEC, on a pensé à la création de chaînes gratuites ; d'autres entreprises l'ont fait. Cela pourrait mettre en avant notre capacité à bien faire et à l'identifier, raison pour laquelle je parle d'identité de la marque. C'est un chantier sur lequel on pourrait se pencher.

M. LE PRÉSIDENT.- Bien noté.

Je reviens sur les accidents du travail. L'augmentation observée en 2025 ne doit pas cacher les progrès réalisés à certains endroits de l'entreprise. Il n'y a aucune fatalité à la dégradation puisque face à la dégradation globale, des secteurs s'améliorent. Ils s'améliorent non seulement sur la maîtrise des risques classiques, mais des départements s'améliorent aussi alors qu'ils sont parmi les plus exposés aux agressions. Il ne faut pas se cacher derrière le risque agression en laissant penser qu'il y aurait une fatalité et que, ne pouvant rien faire contre ces risques, cela générerait des accidents du travail pouvant déboucher sur des arrêts longs. Des métiers qui sont particulièrement exposés ont diminué le nombre de leurs accidents du travail, parce qu'un travail important a été réalisé, chaque agression a fait l'objet d'une reconstitution pour savoir si les gestes professionnels ont été appliqués et pour les adapter à l'environnement. Il n'y a donc aucune fatalité à la dégradation des accidents du travail.

Par ailleurs, il n'y a pas une discussion entre organisations syndicales et employeur qui ne commence pas par : c'est votre travail, c'est l'obligation de résultat de l'employeur. C'est juridiquement faux depuis 2015. Il y a eu un renversement de la jurisprudence de la Cour de cassation qui, contrairement à ce qu'elle avait dit jusqu'en 2011 sur le risque amiante, indique que c'est une obligation de moyens qui est partagée avec les partenaires sociaux.

Je vous le dis amicalement, si on reste dans ce dialogue, décrétant que l'employeur est responsable et que le représentant du personnel regarde cela dans son fauteuil, on n'y arrivera pas parce que les conditions de travail et les accidents du travail sont l'affaire de tous. Quand on dit cela, on n'est pas en train de sur-responsabiliser le salarié "qui ne peut rien faire dans le cadre de son lien de subordination". Il faut sortir de cela, c'est l'affaire de tous. Chacun doit prendre sa part même si les parts ne sont pas forcément égales.

Sur ces bases, il faut reprendre le rythme d'amélioration du nombre d'accidents du travail observé depuis quatre ou cinq ans. Je rappelle que le taux de fréquence était passé de 42 à 24 ou 25 fin 2024. Il faut reprendre cette courbe. Des départements sont déjà aux objectifs de 2030, c'est donc possible.

Monsieur BOUZOURENE ?

M. BOUZOURENE.- FO a démontré qu'elle n'est pas restée assise dans son fauteuil concernant les AT et les agressions. On a interpellé l'entreprise, IDFM, la préfecture, à plusieurs reprises. On est conscient du danger et des risques. On est pleinement associé pour trouver des solutions. Il faut aussi que l'entreprise prenne en considération les événements et les risques que courent aujourd'hui les salariés dans notre périmètre. On a perdu un territoire, on l'a dit à plusieurs reprises, on estime qu'il y a un manque de personnel du GPSR et que la sécurité doit être plus présente. On ne pourra pas remplacer l'humain.

Il y a eu une agression à Nation il y a un mois. Des collègues ont été agressés. Le jugement est tombé lundi.

M. LE PRÉSIDENT.- Cinq ans de prison.

M. BOUZOURENE.- Quatre ans et un an de sursis. L'entreprise doit mettre en avant ce type de sanction. Elle doit communiquer vis-à-vis des usagers pour faire comprendre que quand on touche à un salarié de l'entreprise, cela peut vous conduire en prison.

M. LE PRÉSIDENT.- On prend le point. On en a discuté la dernière fois sur les affiches.

M. BOUZOURENE.- Ce jugement peut avoir une signification forte vis-à-vis des personnes.

Puisque vous avez rebondi sur ma déclaration, je vais évoquer la mobilité. Je vous ai interpellé sur celle du métro, on a senti que la mobilité interne y était fermée. Il y a aujourd'hui plus de facilités à embaucher à l'extérieur qu'à l'interne. Quand on fait des mobilités internes, on déplace une personne qui est productive à un poste, on la forme et on la remplace. Il est plus facile pour l'entreprise d'embaucher à l'extérieur, mais on estime que beaucoup de salariés qui sont entrés dans l'entreprise aspirent à une promotion interne, à de la mobilité interne. Le rôle de l'entreprise est de maintenir cette possibilité parce que c'est aussi sa richesse. Il y a aussi le sujet du Groupe. Je ne sais pas comment vous allez traiter avec CAP. Il y a également une problématique de rémunération des salariés de CAP qui reviennent. On voudrait être associés à ces sujets qui devront être traités.

M. LE PRÉSIDENT.- Un accord a été signé avec les organisations syndicales, il définit ces points.

M. BOUZOURENE.- Pourquoi cela traîne-t-il aujourd'hui ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas rebondi sur ce point, car un processus d'alarme sociale est en cours. Je ne mélange pas les sujets. Un processus d'alarme sociale est en cours. Vous serez reçus. Comme vous le savez, c'est un retard pris par un endroit de l'entreprise, il n'y a aucune remise en cause des principes que vous avez rappelés auxquels nous sommes très attachés, d'autant plus que c'est un élément important de la marque employeur dont on vient de parler.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Je voudrais revenir sur vos propos sur le positionnement des syndicats en vous renvoyant aussi à celui de la direction. On a beaucoup d'exemples.

Je vais m'arrêter au CSE 1 pour lequel cela a été compliqué avec les services de prévention au début du mandat. Il a fallu faire preuve de beaucoup de patience de notre part, la CSSCT a eu du mal. J'y ai assisté en tant qu'expert quand on parlait de la problématique du centre de formation. Il y a trois périmètres : le CRIV, le centre de formation et les services centraux. J'ai pu assister à des échanges. On passait souvent pour des oiseaux de mauvais augure. On avait l'impression d'embêter le monde alors qu'il aurait fallu avoir une énergie commune pour faire avancer les choses. Cela a pris deux années. On avait pratiquement six à huit mois de retard sur le compte rendu des actions déployées dans l'année dans le cadre de la prévention. Étant donné le temps nécessaire à la mise en œuvre d'un nouveau plan de prévention, cela ne ressemblait à rien. On a mis deux ans à tout recalculer dans la bonne temporalité. Le président de CSE faisait des efforts, mais il y avait quand même une inertie très importante en raison du manque de confiance mutuelle des deux côtés.

Je considère que ces deux années de patience à essayer de se convaincre mutuellement ont permis de bien fonctionner à l'heure actuelle, mais cela a été long.

Au-delà des décisions de Cour de cassation qui peuvent s'inverser en fonction de l'actualité des juges, on est passé de l'obligation de résultat à l'obligation de moyens. Cela dit, de façon éthique, il y a une obligation de moyens et de résultat pour l'employeur.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour tout le monde.

M. SARDANO.- Pour tout le monde, pour nous aussi. Des drames personnels se jouent, on doit les éviter. C'est un effort mutuel.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous sommes d'accord.

Je donne la parole à Mme AZEVEDO pour la lecture de son rapport sur le SDRH.

Mme AZEVEDO.-

☒ **Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines**

Les intervenantes pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 10 février 2026, étaient Madame Anne LE DORTZ, Madame Mélanie LESEIGNEUR et Monsieur Olivier LINGET et nous les remercions pour leur présentation.

Ce rapport se base sur le document de la Direction nommé "Politique GPEC-Rapport 2025/2026" ainsi que des échanges en Commission Economique.

Pour rappel, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences formalise l'analyse des impacts sur les emplois et les compétences des Orientations Stratégiques du Groupe et des évolutions de l'environnement interne et externe conformément aux engagements de l'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) de 2024. Une synthèse du rapport GPEC a été partagée avec les Organisations Syndicales lors de l'Observatoire des Métiers du 28 janvier 2026.

Le Rapport GPEC s'articule sur 3 piliers : GPEC transversale, démarches Pilotage Stratégique des Ressources (PSR) et suivi des compétences critiques, sensibles et émergentes. Il synthétise les suivis quantitatifs et qualitatifs des évolutions des emplois et des compétences.

Les différents éléments de l'évolution des emplois et des compétences portent sur :

- *Le renouvellement du matériel avec l'arrivée du MF19 ce qui impacte l'environnement de travail, les sites de maintenance, la production et l'organisation structurelle avec l'enjeu d'atteindre le niveau d'expertise technique. Les métiers impactés sont les*

conducteurs de métro (3 120 fin 2025), les chargés d'exploitation en unité opérationnelle (1 176 fin 2025), les opérateurs de maintenance MRF (1 657 fin 2025) et l'ingénierie INFRA.

- *L'ouverture à la concurrence du réseau Bus avec le transfert progressif de 18 000 salariés de la BU RDS dont 15 000 machinistes-receveurs (12 425 fin 2025) et le redéploiement des salariés "non transférables" (459 fin 2025) avec les enjeux de pilotage et d'accompagnement dans les mobilités internes et dans la formation avec le Projet Passerelles. Il est à préciser que 3 slides différentes ont été communiquées avec des chiffres pas forcément logique par rapport aux dates arrêtées. Les impacts sont pour les agents de l'exploitation RDS, les agents du Central RDS et des fonctions supports du CRIV, Noctilien et du NEF.*
- *L'entrée en gestion du réseau du Grand Paris Express avec la prise en charge de la maintenance des infrastructures des lignes 15, 16, 17 et 18 ce qui entraine des évolutions de compétences dans la maintenance et dans la signalisation des systèmes de transport. Les enjeux sont de recruter 600 salariés à l'horizon 2030. Les impacts sont sur les métiers d'opérateurs de maintenance des infrastructures (INFRA) avec 971 salariés fin 2025, des opérateurs de maintenance des équipements et systèmes des espaces (M2E) avec 811 fin 2025 et des responsables et Chargés d'études Travaux (INFRA) avec 826 salariés fin 2025.*
- *L'évolution billettique avec la fin de la vente des titres magnétiques ce qui impacte l'activité des agents des stations/gares (5 547 fin 2025). Les enjeux sont d'accompagner les agents sur les outils numériques et les nouveaux dispositifs billettiques.*
- *Le développement des compétences digitales (dont l'IA et la DATA) avec l'évolution technologique. L'enjeu est d'assurer le niveau d'expertise. Le domaine impacté est la filière Digitale. Les plans d'actions sont la GEPP Data et IA et la GEPP Cybersécurité. Il a été créé des référentiels de collaborateurs avec création de fiches mission. Il est précisé en Commission Economique que ce ne sont pas des postes à part entière. Le 3^{ème} plan d'actions est le Grand Paris avec un besoin de recruter 50 collaborateurs sur 3 ans pour la maintenance des infrastructures informatiques. Il est à signaler également que l'Académie du digital a formé 264 participants sur 3 sessions.*
- *La Sûreté pour renforcer la sécurité des réseaux avec l'évolution du périmètre d'intervention qui implique un changement et une cohabitation des outils digitaux de l'Epic et du GPE ainsi qu'une nouvelle organisation des attachements et de l'armement des GPSR. Les enjeux sont l'attractivité et le recrutement (interne et externe) avec une valorisation du parcours professionnel et la formation. Les métiers impactés sont les agents de sûreté (966 fin 2025) et les agents de maîtrise opérationnel AMO (77 fin 2025).*

Il est à rappeler que les compétences critiques sont réparties dans les domaines du Digital, de l'ingénierie, de la maintenance opérationnelle et de l'exploitation. En 2025, 150 compétences critiques sont portées par 421 salariés. La part des compétences critiques en criticité imminente est en baisse. Les compétences sensibles apparaissent dans la Sûreté, la maintenance opérationnelle, la Finance et l'exploitation. Les métiers les plus touchés sont : chargé d'exploitation RER, mainteneur électricien-électromécanicien, mainteneur ascensoristes, agent de sûreté, contrôleur de gestion de projet et contrôleur financier. Les compétences émergentes se répartissent dans les domaines du Digital, de l'ingénierie, de la maintenance opérationnelle et de la Finance. Les domaines sont la Data, BIM, IA et Cybersécurité mais aussi la maintenance des équipements industriels et l'ingénierie/maintenance système ainsi que les fonctions support avec le "contrat management". Il est à noter que la maintenance est lourdement impactée dans ces 3 compétences.

Les GPEC transversales "historiques" sont : le GPEC Sécurité Ferroviaire avec les différents contributeurs de MOP, MRF, MTS, RATP I, Tram et RER et sont au nombre de 160 porteurs identifiés. Ils veillent au maintien à niveau des compétences ; le GPEC automatismes Ferroviaires avec

les différents contributeurs de MOP, MRF, MTS, RATP I et l'ouverture au Groupe et sont au nombre de 320 porteurs identifiés. Ils structurent un vivier pour répondre aux projets et au développement des appels d'offres. Les GPEC transversales "émergentes" sont : le GPEC Cybersécurité avec un renforcement de son dispositif de protection avec 90 porteurs dans l'Epic et 136 porteurs dans le Groupe. Le GPEC Data et IA avec un développement rapide dans le domaine et un nombre de 200 porteurs.

Il est à préciser que les données chiffrées 2025 du document sont issues du Bilan Social (hors stagiaires et intérimaires) et qu'elles sont présentées à titre provisoire et en attente de validation.

L'analyse des ressources montre que, en 2025, les emplois sont répartis dans 4 groupes :

- L'exploitation avec 29 135 salariés dont 82 % d'opérateurs, 41% de maîtrises et 10% de cadres.*
- La maintenance avec 6 582 salariés dont 21% de maîtrises, 15% de d'opérateurs et 6% de cadres.*
- Les fonctions supports avec 5 041 salariés dont 52% de cadres, 23% de maîtrises et 2% d'opérateurs.*
- La gestion de projets/Ingénierie avec 2820 salariés dont 32% de cadres, 15% de maîtrises et 0,07% d'opérateurs.*

L'effectif administré est donné en baisse expliqué par la première vague de transfert des activités BUS à hauteur de 43 578 salariés avec une légère baisse des opérateurs. Il serait projeté en 2026 à 28 599 salariés.

Le recrutement est donné en baisse avec un nombre de 3 128 recrutements expliqué par l'impact de la sortie de l'activité Bus, des nouveaux besoins projets et activités (GIGP, M2E, MTS et SEM) et d'un nombre de démissions stabilisé. Il serait projeté en 2026 à 1 819 recrutements. Il est constaté une forte augmentation des volumes de candidatures depuis les différents sites Web spécialisés dans l'emploi avec un total de 296 079 pour 2025.

La mobilité au sein de l'Epic est en légère hausse avec un nombre de 4 164 en 2025 avec une progression des opérateurs.

Concernant les départs il est donné une légère baisse des départs Retraites expliqué en commission par rapport à la pyramide des âges pour atteindre un chiffre de 1 073. Les départs volontaires sont également en baisse avec un chiffre de 850 en 2025 expliqués par une forte baisse des démissions. C'est donc pour 2025 un total annuel des sorties de 5 105 et 2 571 transferts.

Il est à noter que les fonctions supports devront également évoluer dans leurs démarches avec leurs différentes filières (Digitale, RH, Achats, Logistique, Finances).

Les plans d'actions RH transversaux 2025 non terminés continueront sur 2026 et porteront également sur l'attractivité et la marque employeur ; la formation avec le PDC 2026 ; le parcours professionnel et la mobilité (dont le nouvel accord mobilité Groupe opérateurs et AM/TS en IDF signé en juillet 2025), le dispositif "passerelles" (avec un nombre de 726 postes prévus en interne), le développement de l'expertise avec la future arrivée d'une nouvelle Filière Expertise ; la préparation des ressources aux AO ferroviaire (en étude avec Ratp Dev et CAP IDF) ; la continuité du programme FAST (Formations Accélérées aux Systèmes de Transport) et la continuité du programme SEMO (Système d'Excellence Managériale Opérationnelle) pour renforcer la performance collective.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de recueillir les déclarations, je propose de faire une pause de 15 minutes.

La séance, suspendue à 10 heures 40, est reprise à 11 heures.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons reprendre le cours de la séance. Nous avons écouté le compte rendu de la Commission économique. Je propose de recueillir les déclarations.

M. OUKSEL.

M. OUKSEL.-

Monsieur le Président,

FO Groupe RATP souhaite réagir au rapport GPEC 2025-2026 présenté aujourd'hui. Ce document met en évidence une accumulation de transformations majeures qui vont profondément modifier l'organisation du travail et les métiers au sein de l'EPIC : arrivée du MF19, ouverture à la concurrence du réseau Bus, montée en charge du Grand Paris Express, fin des titres magnétiques, développement massif du digital et de la cybersécurité, réorganisation de la sûreté. Chacun de ces projets est déjà lourd en soi ; leur simultanéité crée une pression considérable sur les équipes, les encadrants et les collectifs de travail. FO alerte sur le risque réel de saturation des organisations et sur la nécessité d'une anticipation beaucoup plus solide que ce qui apparaît aujourd'hui.

Le rapport indique que 150 compétences critiques sont portées par seulement 421 salariés, dont certaines en criticité imminente. Il confirme également que les compétences digitales, data, IA et cybersécurité sont émergentes, rares et longues à acquérir. FO y voit un risque majeur : la dépendance à un nombre réduit d'experts fragilise l'entreprise, accroît la charge sur les équipes et expose l'exploitation à des ruptures de compétences. Nous demandons un plan de sécurisation ambitieux, incluant des parcours de formation renforcés, une politique de fidélisation réelle et des mesures de transmission des savoirs.

L'ouverture à la concurrence du réseau Bus constitue un choc social sans précédent, avec le transfert de 18 000 salariés dont 15 000 machinistes-receveurs. Le rapport évoque l'accompagnement des salariés non transférables via le dispositif Passerelles, mais FO rappelle que les mobilités doivent être choisies et non subies, que les droits des salariés doivent être intégralement préservés et que la continuité du service public doit rester la priorité. Nous serons particulièrement vigilants sur la transparence des critères, la charge des dispositifs d'accompagnement et le respect des engagements pris.

Concernant le Grand Paris Express, le rapport prévoit plus de 600 recrutements d'ici 2030 et une montée en compétences importante sur des systèmes entièrement automatisés. FO demande des garanties sur les moyens de formation, l'anticipation des besoins et l'intégration des nouveaux salariés, afin d'éviter les ruptures opérationnelles et la surcharge des équipes existantes.

La fin des titres magnétiques transforme profondément les missions des agents en station et en gare. FO rappelle que la relation voyageurs se complexifie, que les agents doivent être formés aux outils numériques et que les renforts temporaires ne suffisent pas à absorber la charge. Nous demandons un bilan d'impact social complet et des mesures pérennes pour accompagner cette transition.

La sûreté est également un secteur en tension, avec des difficultés de recrutement, une évolution technologique rapide et une usure professionnelle déjà forte. FO demande un renforcement des moyens humains et matériels, ainsi qu'une politique d'attractivité adaptée.

Enfin, FO rappelle que la GPEC doit rester un outil de protection des salariés, d'anticipation des besoins et de sécurisation des parcours, et non un outil d'ajustement ou de flexibilisation. Nous demandons un suivi renforcé des compétences critiques, un plan de formation ambitieux et financé, une transparence totale sur les impacts sociaux et un dialogue social continu et loyal. Le syndicat FO restera vigilant, exigeant et constructif, avec pour priorité la défense des salariés, de leurs conditions de travail et de la qualité du service public.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. M. BERGEAUD.

M. BERGEAUD.-

Monsieur le Président,

Le rapport GPEC 2026 arrive à un moment charnière pour notre entreprise. Jamais la RATP n'a été confrontée à une telle simultanéité de transformations :

- ouverture à la concurrence du réseau Bus,*
- arrivée du MF19,*
- intégration des infrastructures du Grand Paris Express,*
- disparition des titres magnétiques,*
- accélération de la digitalisation,*
- extension massive des périmètres de sûreté.*

Ces évolutions redessinent les métiers, les compétences, et surtout l'avenir des agents. Et c'est précisément là que commence notre responsabilité collective.

Sur les salariés RDS non transférables

Le transfert vers les filiales a déjà entraîné la sortie de 18 000 agents de l'EPIC, mais 272 salariés restent aujourd'hui sans solution. Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, c'est inacceptable.

Ces femmes et ces hommes ont contribué au service public pendant des années. Ils ne peuvent devenir les variables d'ajustement d'une réforme structurelle. L'entreprise dispose de deux ans pour proposer un reclassement. Nous serons extrêmement vigilants :

- 100 % des agents doivent retrouver un poste,*
- aucune dégradation statutaire,*
- aucune mobilité subie,*
- aucune mise à l'écart silencieuse.*

Une transformation industrielle ne peut pas se faire au détriment de la dignité professionnelle.

Concernant l'intégration progressive du Grand Paris Express cela va quasiment doubler le réseau métro à maintenir.

600 recrutements sont annoncés : c'est une opportunité. Mais cette opportunité doit d'abord bénéficier à celles et ceux fragilisés par les réorganisations en cours. Nos demandes demeurent constantes :

- des passerelles prioritaires pour les salariés RDS non transférables,*
- des parcours de mobilité sécurisés vers le GIGP et le GI,*
- des formations qualifiantes, reconnues et valorisées financièrement.*

La GPEC ne doit pas être un tableau Excel. Elle doit être un outil de sécurisation des parcours.

Quant à l'arrivée du MF19, il marque une rupture technologique majeure. Il élève le niveau d'exigence pour les conducteurs comme pour les mainteneurs.

Or, qui dit montée en technicité dit montée en compétence. Et qui dit montée en compétence doit dire reconnaissance salariale.

L'UNSA Mobilité Groupe RATP sera particulièrement attentive :

- *à la qualité et à la durée des formations,*
- *à la reconnaissance financière,*
- *à la redistribution des gains de productivité issus de la standardisation.*

Moderniser, oui. Précariser, non.

Le rapport met aussi en avant les métiers du numérique.

Mais il oublie un point essentiel : la compétence des utilisateurs.

Déployer des outils sans accompagner pleinement les agents, c'est créer de la tension, de l'incompréhension et du mal-être. La transformation digitale doit être humaine avant d'être technologique.

Sur la sûreté et le GPSR

L'extension des réseaux à sécuriser est massive. Pourtant, les effectifs du GPSR n'augmentent pas à la hauteur du périmètre. Un réseau qui double ne peut être sécurisé à moyens constants. Le risque est double :

- *perte de sens pour les agents,*
- *affaiblissement réel de la sûreté.*

La sécurité des voyageurs et des personnels ne peut être une variable d'ajustement budgétaire.

Ce rapport GPEC décrit des mutations majeures, mais il doit désormais répondre à une question politique simple : Quel projet social accompagne ces transformations ?

Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP :

- *aucune modernisation ne justifie l'abandon d'agents,*
- *aucune productivité ne justifie la dévalorisation des métiers,*
- *aucune réforme ne doit affaiblir la protection statutaire.*

Nous voulons une entreprise moderne. Mais nous voulons surtout une entreprise juste à défaut d'être juste et parfaite.

Oui, nous prendrons toutes nos responsabilités pour que cette justice sociale accompagne chaque étape de la transformation.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Je voudrais revenir sur deux points mentionnés dans les déclarations.

Concernant Passerelles et les mobilités choisies, la discussion a déjà eu lieu dans le dialogue social. À la suite de l'expérience de ce qu'il s'est passé à la CCAS et pour les AC, dès lors que la proposition de l'entreprise ne consiste pas en une modification substantielle du contrat de travail (rémunération, qualification, temps de trajet), des solutions s'imposeront après deux ou trois refus. Je ne veux pas qu'on laisse penser que tout le monde pourra choisir ce qu'il veut au point de passer cinq ou six mois à laisser passer des opportunités qui auraient été proposées. Je ne dis pas autre chose que ce qui a été dit dans le dialogue social, je veux seulement le répéter ici.

Concernant la question du recrutement des 600 personnes dans le GIGP et l'anticipation, vous faites bien de poser la question. Il y a déjà eu une trentaine ou une quarantaine de recrutements de mainteneurs au GIGP au regard des échéances telles que prévues initialement,

notamment pour la ligne 15. On a dû occuper des personnes embauchées par anticipation sur une autre tâche que le GIGP parce qu'on a subi le décalage. Les personnes sont intégrées dans les équipes de maintenance courante, etc. Il faut trouver un équilibre entre l'anticipation des recrutements pour pouvoir former et la crédibilité des échéances de démarrage données.

Six mois avant, on peut continuer à avoir des doutes sur le démarrage des échéances. Les équipes sont mobilisées sur la recherche de cet équilibre. On est bien conscient que 600 recrutements dans les prochains mois nécessitent... Des équipes projet sont d'ailleurs constituées pour réussir ces recrutements. On est confronté à cette difficulté.

M. BOUZOURENE.- Concernant le RER et les futures formations au MI20 des conducteurs du RER, 300 conducteurs seront formés. Il y aura une bosse de recrutement pour combler la formation. Il faut bien que d'autres conducteurs transportent les voyageurs. Avez-vous prévu un recrutement à MTS en amont ?

On a une inquiétude par rapport aux échéances électorales, les élections présidentielles vont arriver. Je pense que le débat sur le régime des retraites va retomber sur la table. Cela risque de provoquer une inquiétude dans le collectif conduite. De nombreux conducteurs restent actuellement, mais si les débats tournent en faveur d'une remise en cause du régime, beaucoup risquent de partir. Avez-vous prévu un recrutement suffisant pour faire la passerelle entre MTS et...

M. LE PRÉSIDENT.- Tant que l'on ne connaît pas plus clairement les termes dans lesquels se poserait la question du régime des retraites, il est compliqué de l'inscrire. On prend votre alerte. M. BOUZOURENE évoquait ce qui aurait pu se passer en 2017, la dernière fois que le président de la République a changé et que le sujet des retraites faisait partie du débat des campagnes. Il faut être vigilant. Pour autant, on n'a pas encore intégré la donnée quantitativement dans le SDRH.

Mme LE DORTZ.- On a mis en place un suivi très proche et régulier du plan de recrutement et du plan de mobilité en transverse.

En début d'année, tous les départements nous transmettent leurs prévisions, on travaille avec eux sur tous ces flux. Chaque mois, on revient sur les évolutions. Si on voyait quelque chose, non pas dans un outil tel que la GPEC mais plus par rapport à des suivis réguliers des recrutements, on alerterait.

M. BOUZOURENE.- À un moment, on avait donné des réfections à IDFM, qui nous a demandé de repartir plein trafic et on s'est retrouvé sans conducteurs à ce moment-là à cause du délai d'embauche, de formation. Je sais que ce n'est pas dans ce dossier, mais il faut le dire. Je n'ai pas envie de revivre cette situation.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous non plus. C'est bien noté. Je propose d'achever l'examen de ce point de l'ordre du jour. Merci aux intervenants.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Délibération portant sur la désignation d'un cabinet d'expertise
dans le cadre de la consultation sur les Orientations stratégiques
prévue à l'article L.2312-17 du code du travail**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame AZEVEDO, de nous proposer cette délibération.

Mme AZEVEDO.-

*** Délibération portant sur la désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur les Orientations Stratégiques prévue à l'article L2312-17 du Code du Travail**

*Les élus du CSE Central RATP réunis en séance le **18 février 2026** doivent désigner un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L.2312-17 du code du travail*

Conformément à l'article L.2315-87 du Code du Travail, le Comité Social et Economique Central désigne le cabinet Secafi pour l'assister dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L.2312-17 du code du travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'y a pas de changement du corps électoral, on met la délibération aux voix.

(Il est procédé au vote.)

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

→ La délibération est adoptée à l'unanimité.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information en vue d'une consultation sur la consigne de sécurité du personnel CSP 02 relative à la protection des personnes par annonce lors des opérations sur les voies du métro

Olivier LEREBOUS, responsable Prévention, Santé, Sécurité – GID/CSC

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Cela a fait l'objet d'un examen en CSSCT. Je donne la parole à M. DOMINÉ pour la lecture du compte rendu.

M. DOMINÉ.-

☒ Rapport de la commission SSCT-C sur la protection des personnes par dispositif d'annonce lors d'une intervention sur la plateforme des voies Métro

Le sujet a été présenté par Olivier LEREBOURS et nous l'en remercions.

Il s'agit de la mise en place d'une CSP (Consigne de Sécurité du Personnel) dédiée à la protection des agents sur la plateforme des voies du métro par dispositif d'annonce, afin de réduire le risque de heurt ferroviaire. Le document s'aligne sur les pratiques RER et la terminologie SecuFer.

Le périmètre de la CSP concerne les métros à roues métalliques non automatiques, pour des interventions à plus de 30 cm du rail de contact, en excluant le service des trains et les parcours de voie. Pour les autres cas (moins de 30 cm ou situations spécifiques), une mise hors tension/consignation est obligatoire.

La CSP002 vient compléter un cadre actuel jugé trop minimal (ISF 36) en apportant une organisation claire : rôles et responsabilités, analyse de risques, délai d'annonce et distance de visibilité, avec une fiche de mise en place prévue en version dématérialisée (identités, horaires, conditions, test à blanc). Les fiches doivent être conservées 1 mois pour retour d'expérience, avec un point de vigilance RGPD à vérifier.

Les changements principaux sont les suivants :

- *Dans l'évolution des termes employés, on parle désormais de dispositif d'annonce, avec les rôles ASP (Agent Sécurité du Personnel), annonceur et sentinelle ;*
- *Il y a formalisation complète de l'analyse de risque, des règles de délai et de distance d'annonce, et de l'organisation et des responsabilités ;*
- *Enfin, il y a obligation de tracer la préparation du dispositif via une fiche de mise en place (pour la RATP et les entreprises extérieures).*

La formation est un point central :

Un module de sensibilisation interne est validé pour les agents déjà formés.

Pour les agents non formés, le Campus intégrera la CSP002 dans la formation "mise en sécurité du chantier métro" (théorie + pratique), avec recyclage tous les 3 ans et traçabilité.

Le déploiement opérationnel est conditionné à la mise à jour des modules de formation, prévue juin 2026.

Pour terminer, les prochaines actions portent, entre autres, sur ;

- *La validation RGPD*
- *La planification des formations,*
- *Et l'intégration de la CSP002 dans les DUERP*

Merci de votre attention.

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

M. BRILLAUD.

M. BRILLAUD.-

La Consigne de Sécurité du Personnel numéro 2 (CSP 02) définit un nouveau cadre de sécurisation des interventions sur les voies Métro sans couper le courant par "dispositif d'annonce", pratiquement à l'identique de la CSP 01 mise en place au RER ou les élus ont été consultés dans cette instance le 30 avril 2024.

Elle vise une harmonisation réglementaire nationale dans le cadre du décret SECUFER, sans modifier officiellement l'évaluation des risques existante. Le dispositif introduit des délais et distances normés d'annonce, ainsi qu'une formalisation écrite préalable pour chaque chantier.

La mise en œuvre est annoncée immédiate, alors que la mise à jour complète des formations n'est prévue qu'à partir de juin 2026, avec des "moments de prévention" transitoires.

Le document ne prévoit pas de retour d'expérience formalisé et ne détaille pas les impacts opérationnels ou humains.

FO RATP souhaite formellement notifier en séance les questions et demandes exprimées par ses élus en CSSCT ; les élus demandent la présentation aux élus et à la CSSCT du futur REX sur le CSP RER qui a été mis en place et qui est similaire au CSP2 métro et l'intégralité des modules de formations en exercice et en formation initiale.

Sur l'évaluation des risques, FO RATP demande l'introduction de cette nouvelle CSP2 dans tous les DUERP des BU concernées par le travail de salariés sur les voies. FO RATP alerte également sur un risque de transfert de responsabilité pénale vers l'ASP ou l'annonceur en cas d'accident, nous voudrions que des garanties écrites soient apportées par l'employeur.

Sur la traçabilité et l'usage des données : Les fiches de mise en place du dispositif sont conservées au moins un mois. FO RATP demande quelles garanties écrites sont apportées quant à leur usage strictement limité à la prévention et à la sécurité, ainsi que leur conformité au RGPD.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. M. LARDIDI.

M. LARDIDI.-

C'est une évolution qui s'inscrit dans un contexte de renforcement des exigences réglementaires en matière de sécurité ferroviaire, notamment avec l'arrivée du cadre SECUFER, ainsi qu'au regard des obligations issues du Code du travail, du Code des transports et du droit pénal de la sécurité au travail.

Il ne s'agit pas d'un simple ajustement technique mais d'un impératif légal et d'un enjeu majeur de responsabilité. L'article L.4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, ce qui implique une évaluation actualisée des risques, des mesures de prévention adaptées, une organisation cohérente avec des moyens suffisants ainsi qu'une formation appropriée et continue.

La jurisprudence rappelle que l'employeur est tenu à une obligation de prévention effective pouvant engager sa responsabilité civile en cas de carence, notamment au titre de la faute inexcusable.

Une procédure insuffisante ou inopérante n'est donc pas juridiquement neutre, le Code des transports impose également aux exploitants ferroviaires de garantir un niveau élevé de sécurité par une organisation documentée, une maîtrise opérationnelle des risques, une traçabilité des procédures et une responsabilité clairement définie des acteurs.

La mise en place d'un dispositif d'annonce formalisé, traçable et intégré à une Consigne de Sécurité du Personnel dédiée, relève ainsi d'une mise en conformité structurelle. En cas d'accident grave lié à une défaillance organisationnelle, la responsabilité pénale peut être engagée sur le fondement des articles 121-3, 221-6 et 223-1 du Code pénal. La modification du document lié aux consignes de sécurité du personnel est devenue donc indispensable.

L'engagement de la responsabilité personnelle des membres de la direction, comme celle de la personne morale en cas d'insuffisance de procédure, d'absence de contrôle effectif ou de défaut de formation adaptée est ainsi inscrit dans la jurisprudence.

La formalisation de l'analyse de risque préalable, des rôles de l'Agent Sécurité du Personnel, de l'annonceur et de la sentinelle, de la traçabilité obligatoire, des essais préalables et du briefing sécurité systématique constitue une avancée importante.

Néanmoins l'UNSA Mobilité Groupe RATP rappelle que la sécurité ne peut être uniquement procédurale mais doit être réelle, ce qui nécessite des effectifs adaptés, du temps dédié à la préparation des interventions, des formations actualisées, des contrôles réguliers et une prise en compte effective des retours terrain.

Sans ces conditions, la procédure resterait théorique et la protection des agents insuffisante ; l'UNSA Mobilité Groupe RATP considère que ce dispositif va dans le bon sens car il répond à une exigence légale, à une nécessité opérationnelle et à une responsabilité morale, mais restera extrêmement vigilante quant à son déploiement effectif et à son appropriation par l'ensemble des acteurs ; la sécurité est un droit pour les agents, une obligation pour l'employeur et un engagement juridique direct de l'entreprise et de sa direction ; prévenir le risque de heurt ferroviaire n'est pas une option, c'est une exigence légale, pénale et humaine.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous aviez inversé les trois mots de conclusion en commençant par dire que c'est un sujet humain et accessoirement un sujet juridique... On s'est demandé tout à l'heure si le meilleur moyen d'engager un dialogue utile était de se renvoyer les responsabilités les uns les autres. Il y avait peut-être un chemin consistant à dire que l'on est tous concernés par la sécurité de nos collègues, que c'est ce qui doit nous animer, au lieu de brandir l'article L.4121.1, le Code pénal, etc.

Monsieur LEREBOURS, voulez-vous apporter quelques précisions aux questions posées ?

M. LEREBOURS.- On avait parlé de la déclaration RGPD, de la fiche de mise en place, c'est en cours.

Concernant les responsabilités, on avait discuté de l'ASP, de la direction, du chef de chantier. Malheureusement, des exemples ont identifié des responsabilités, notamment dans l'affaire Colas Rail dans laquelle le frère de la victime, qui était le chef de chantier à l'époque, a été condamné avec sursis, heureusement. Cela reste des règles de sécurité à appliquer, comme toutes les autres. Le fait de ne pas les appliquer met en danger ses collègues. Cela fait partie des articles L.4122-1, de la responsabilité du personnel et pas uniquement de la direction.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a une forme d'amnésie juridique sur ce sujet.

M. LEREBOURS.- Le REX sur la CSP 01 est en cours, je le présenterai en CSSCT.

M. BOUZOURENE.- Qu'est-ce qui vous a amené à présenter ce dossier ici ? Au RER, ce système est appliqué. Un accident mortel a failli intervenir il y a peu. Au métro, on klaxonne quand il y a du personnel sur les voies. On va rajouter un bruit sur un bruit. Je voudrais en comprendre la raison. Y a-t-il une obligation légale ?

M. LEREBOURS.- Il existe deux raisons. La réglementation ferroviaire dit seulement que pour travailler dans le métro, il faut qu'une personne surveille l'arrivée des trains, c'est tout. On va dire comment cela va se faire. C'est important pour ne pas laisser les agents livrés à eux-mêmes. Cela aidera aussi la formation à dispenser les règles aux agents.

Par ailleurs, il y a l'aspect SECUFER qui arrive et harmonise toutes les pratiques de tous les GI de France dans les appellations. On modifie un peu notre vocabulaire historique de protecteur, etc. Toutes ces raisons font qu'il est nécessaire de mettre en place un tel dispositif.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le bruit ?

M. LEREBOURS.- Il y a l'aspect annonce du conducteur. On ne veut pas que la sécurité soit uniquement du fait du conducteur. On veut que les agents qui interviennent assurent leur propre sécurité. On est parfois confronté à des oublis de klaxonner. On préfère que les acteurs assurent leur propre sécurité.

M. BRILLAUD.- Le bruit n'est pas le même.

M. LEREBOURS.- Oui, une trompette ou carrément la voix parce que les distances sont parfois suffisantes.

M. LE PRÉSIDENT.- En plus de ces systèmes d'alarme, il est précisé qu'il doit y avoir une analyse de la situation au cas par cas. Dans l'incident au RER dont on a parlé ici il y a trois semaines, les choses étaient normées, mais le meulage avait nécessité des casques antibruit. Or la porosité du casque par rapport à l'alerte sonore n'avait pas été testée parce que l'analyse de la situation et des circonstances précises de l'intervention sur les bords de rail n'avait pas été bien faite.

M. LE SECRÉTAIRE.- Sous tunnel notamment parce que les efforts sont importants. Les fréquences ne sont pas les mêmes sur le métro que sur le RER, il y a les deux sens de circulation. Il est très rare d'oublier de klaxonner parce que la sécurité fait partie du métier de conducteur. Il est vigilant, c'est sa qualification. Il faut analyser tous les bruits sous tunnel. Si quelqu'un meule le rail ou fait des travaux, entre le bruit, l'impact de l'outil, la trompette et les klaxons des trains, cela va donner lieu à une sacrée cacophonie. Avec le nouveau matériel, un coup de klaxon sous tunnel s'entend de très loin.

M. LEREBOURS.- Effectivement, mais les activités en journée ne consisteront pas à faire du meulage ni des travaux bruyants. Le temps de dégagement de la voie est court. Le temps d'intervalle est très court. Les activités sont circonscrites aujourd'hui, il n'y en aura pas davantage demain. C'est destiné à cadrer les activités d'aujourd'hui pour qu'un agent soit là en permanence pour annoncer un train parce qu'on entend ici et là que ce n'est pas toujours le cas. Il s'agit de mettre un cadre.

M. JONATA.- La réglementation était plus ou moins aussi dépassée. Il fallait la remettre à jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le fait de préciser au maximum les choses s'inscrit au bénéfice de tout le monde, des personnes qui seront exposées à la situation à risque comme des formateurs qui seront parfaitement les gestes à enseigner. Cela ne peut aller que dans le bon sens. Il est fait référence à SECUFER depuis un moment. On a jusqu'à fin 2027 pour se mettre en conformité. On pensait que l'on était très bon, mais on découvre au fur et à mesure ce qu'il faudra finalement se mettre en conformité. Cela fait partie de l'une des couches sur lesquelles il faut que l'on s'améliore.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela ne peut être que mieux pour la sécurité des agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LEREBOURS.

On se donne rendez-vous à une prochaine séance pour formaliser la consultation.

V – QUESTION SOCIALE

**Remplacement d'un membre de la commission
économique du CSEC**

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut procéder au remplacement d'un membre de la Commission économique du CSEC. Monsieur SARRASSAT, je vous cède la parole.

M. LE SECRÉTAIRE.- On présente M. OUAKSEL pour remplacer M. DERACHE.

(Il est procédé au vote.)

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

M. LE PRÉSIDENT.- Unanimité.

Cela clôt l'examen de l'ordre du jour.

Bonne journée. On se retrouve le 11 mars pour notre prochaine séance.

La séance est levée à 11 heures 40.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP



