



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- **séance -----**

du

mercredi 05 novembre

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

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Laurent DOMINÉ Abdelnour LARDIDI Stéphane SARDANO Bastien ORSINI	Secrétaire 1 ^{er} secrétaire adjoint 2 ^e secrétaire adjoint Trésorier Trésorier-adjoint	liste FO RATP CSE 12/MTS liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste UNSA CSE 3/SUR liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL liste FO RATP CSE 5/SEM
Mme	Farida KAIS Florence RICHARD	Membre titulaire -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CFE-CGC CSE 14/BU RSF
MM.	Marc BRILLAUD Elies BEN ROUAG Nicolas BERGEAUD Yannick STEC Abdelhakim KHELLAF Vincent BRIEUX	Membre titulaire - - - - -	liste FO RATP CSE 3/SUR liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 4/RER liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹ Marie-Mathilde GUEROULT ²	Membre suppléant -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH José JONATA ³ Olivier MERCIER ⁴ Laurent TROILO ⁵ Eric TURBAN ⁶ Michel MARQUES ⁷	Membre suppléant - - - - - -	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL liste UNSA CSE 5/SEM liste UNSA CSE 8/SIT liste UNSA CSE 14/BU RSF liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

Mme	Elodie BERTHIER	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 5/SEM
MM.	Karim ROUIJEL Gregory GUIDEZ Kamel OULD AHMED	Membre titulaire - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 6/DSC
	André BAZIN Pascal KERLEU Patrice MAUGERI Thibaut DASQUET Fabrice DELAGE Karl BENOIST	- - - - - -	liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9 M2E liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
Mmes	Florence ESCHMANN Magaly CLEUET Mary FORD Jessica RICHARDS	Membre suppléant - - - -	liste FO RATP CSE 12 MTS liste UNSA CSE 5/SEM liste UNSA CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Aurélien DERACHE Nourredine ABOUTAIB Stéphane TONDUT Sébastien BOURGEOIS Sami TAGANZA Damien MORILLA Samy SI-TAYEB	Membre suppléant - - - - - - -	liste FO RATP CSE 12/MTS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9/M2E liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste LA BASE CSE 4/RER

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

² Remplace Kamel OULD AHMED en tant qu'élu titulaire pour les votes

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

⁴ Remplace Eliés BEN ROUAG en tant qu'élu titulaire pour les votes des points III et V.2

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

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

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

Assistant à la séance :

MM. Mohamed **BOUZOURENE**
Gilles **DELEFOSSE**
Catherine **CASTERAN**
Cyril **LARDIERE**

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

Mme. Valérie **DAOUD**

Conseil de Prévoyance

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

• <i>Gouvernance RATP</i>	7
• <i>Transfert des premiers lots au 1^{er} novembre</i>	7
• <i>Automatisation de la notification et pointage des visites médicales du travail</i>	8
• <i>Trafic et recettes</i>	9

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

• <i>Point sur la restauration</i>	11
• <i>Point sur les ASC</i>	11

III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 10 SEPTEMBRE 2025 22

IV - QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

1. <i>Information sur les résultats des contrats IDMF – tableau de bord T1 et T2 2025</i>	24
2. <i>Consultation sur la fermeture des sites tertiaires précisés dans le dossier dans le cadre du plan de sobriété énergétique</i>	33
3. <i>Présentation du bilan de l'accord handicap 2024</i>	36

V - QUESTIONS SOCIALES

1. <i>Pour la MPGR :</i>	
- <i>Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle</i>	46
- <i>Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions</i>	
- <i>Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations</i>	
2. <i>Présentation puis délibération sur le projet de vente du site de Bagnolet</i>	61

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour. Nous allons commencer la séance.

Depuis le 1^{er} novembre 2025, les lots 9, 42 et 45 sont respectivement exploités par Keolis pour le 9 et CAP Île-de-France pour les 42 et 45. C'est particulier pour notre instance parce que M. NEGADI et M. DUCELIER, qui étaient membres titulaire et suppléant du CSEC, ont ainsi été transférés. En application des règles de suppléance, Mme KAÏS jusqu'à présent suppléante remplace M. NEGADI au siège de titulaire. Deux sièges de suppléants affectés au CSE 2, l'un pour le collège opérateur et l'autre pour le collège maîtrise, deviennent, de fait, vacants. Le CSE 2 devra procéder à deux nouvelles désignations de suppléants en application des règles conventionnelles propres à notre instance.

Nous allons procéder à l'identification des personnes présentes et absentes. J'en profite pour souhaiter la bienvenue à Mme CASTERAN, qui succède à M. GAUTHERON en tant que représentante syndicale de la CGT pour la séance de ce jour.

Après avoir identifié les absents et partagé les informations du président et du secrétaire, on pourra approuver le procès-verbal de la séance du 10 septembre dernier.

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

Pour la délégation UNSA, nous ont été signalées les absences de MM. GUIDEZ, BEN ROUAG jusqu'à 10 heures, OULD AHMED, de ABOUTAÏB et de Mmes FORD et CLEUET.

Pour la délégation CGT, nous ont été signalées les absences de MM. DELAGE, BAZIN, KERLEU, MAUGERI, DASQUET, TONDUT, BOURGEOIS, TAGANZA et MORILLA.

Pour la CFE-CGC, nous ont été transmises les absences de M. BENOIST et de Mme RICHARDS.

M. SI TAYEB est également absent.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-**☒ Gouvernance Groupe RATP**

Concernant la gouvernance du Groupe RATP, vous savez que M. CASTEX a quitté ses fonctions de président du Groupe RATP le 2 novembre. En attendant la nomination du prochain ou de la prochaine P.-D.G du Groupe RATP, un intérim est mis en place. Ainsi, depuis le 3 novembre, M. BASSÈRES, membre du Conseil d'administration, assure la présidence du Conseil d'administration du Groupe. M. LECLERCQ, membre du Comex en charge de la Stratégie, de la Finance et de la performance durable, assurera la Direction générale du Groupe RATP.

Ce sont les mêmes modalités que celles mises en place au moment de la transition entre Mme GUILLOUARD et M. CASTEX, avec la présidence à l'époque de M. ROCHE. Ce sont les mêmes dispositifs et la même nature de délégation de pouvoirs.

☒ Transfert des premiers lots au 1^{er} novembre

Je reviens sur le transfert des premiers lots le 1^{er} novembre. Cela s'est plutôt bien passé. Plus de 700 bus ont été basculés en nouvelle configuration Tetra avec le traitement de l'alarme discrète qui remonte dans une salle dédiée sur le site du CRIV de Romainville. Ces 700 bus ont été basculés en plusieurs étapes : les 100 le 30 octobre, 200 dans la nuit du 31 octobre au 1^{er} novembre. Les 400 derniers bus ont été basculés en journée, les samedi et dimanche qui ont suivi. Cela a pu se faire grâce à une mobilisation remarquable de tous les volontaires venant du central bus ou de l'ensemble des centres bus qui n'étaient pas concernés par la bascule. Ces équipes sont venues prêter main-forte aux centres bus concernés.

On a pu quelquefois constater que la bascule des configurations Tetra avait été un peu ralentie dans la nuit à la suite d'un engorgement des systèmes, mais cela n'a pas eu d'impact sur la sortie des bus.

Dans la nuit de la bascule, il a été fait le relevé de compteur des kilomètres et d'énergie, ainsi qu'un constat sur l'état général des bus réalisé selon une procédure bien huilée, pour avoir un kilomètre zéro pour les repreneurs. L'ensemble de ces constats a été formalisé par un huissier qui a observé l'état des lieux de chaque bus de tous les sites concernés.

La bascule des systèmes s'est bien passée également. La bascule Tetra s'est opérée entre 2 heures et 5 heures du matin la nuit de la bascule. Les premiers bus sortants sur les DSP 9, 42 et 45 ont ainsi pu rouler avec la radio Tetra et l'alarme discrète qui fonctionnait normalement. Concernant le SAE, il a été lancé comme convenu vers 8 heures du matin, avec un fonctionnement normal à partir de 17 heures dans la journée de samedi.

Concernant la bascule des équipements, les états des lieux avec l'huissier mandaté par IDFM sur les cinq centres concernés ont tous été réalisés. Les actes notariés de transfert des actifs ont bien été signés vendredi 31 après-midi. Le bail du CRIV a été transféré à IDFM. La salle 5 du CRIV a été entièrement reconfigurée dans la nuit du 31 au 1^{er} pour qu'à 5 heures le samedi 1^{er} novembre, CAP et Keolis puissent l'utiliser pour réguler les DSP 42 et 45. Nous n'avons à ce jour pas constaté de dysfonctionnement technique.

Cela s'est plutôt globalement bien passé jusqu'à présent. À ce titre, nous avons reçu les félicitations d'IDFM pour ces opérations techniques de transition.

À CAP, plus de 160 personnes ont été mobilisées, les équipes centrales et locales. Cela a permis l'accompagnement des salariés transférés et a notamment consisté en une distribution des nouveaux badges d'accès, des cartes de circulation, de la remise progressive des tenues. L'application IciCAP permet aux agents de connaître leurs services. Pour l'instant, la bascule s'est faite sans heurt pour les voyageurs. IDFM a exprimé sa satisfaction du résultat.

Pour les prochaines bascules, CAP a d'ores et déjà identifié quelques points d'amélioration, notamment sur la bascule des éléments techniques. On a rencontré quelques difficultés dans les process d'exploitation maintenance.

Voilà pour cette première étape de la bascule des activités de bus.

Cela a une conséquence sur l'utilisation de la carte de service des salariés de l'EPIC sur le périmètre transféré. Depuis le 1^{er} novembre 2025, sur les 9 lots, 62 lignes de bus ont basculé chez Keolis et CAP. Je ne vais pas vous énumérer toutes les lignes, plusieurs publications sont disponibles sur Urban.

Ces lignes n'étant plus disponibles par l'EPIC RATP, nos cartes de service ne donnent plus accès à celles-ci. Au moment où le réseau bus en Île-de-France sera exploité par un nombre de plus en plus important d'opérateurs en Île-de-France, IDFM étudie les modalités de circulation des salariés de tous ces opérateurs, y compris de l'EPIC. On espère l'aboutissement de ces travaux dans le courant du premier trimestre 2026. On fait tout pour inciter IDFM à trouver une solution pour tous les opérateurs d'ici là.

Dans cette attente, les salariés de l'EPIC RATP qui doivent utiliser ces lignes quotidiennement pour leur trajet domicile/travail peuvent souscrire à un abonnement Navigo hebdomadaire, mensuel ou annuel. Les modalités de remboursement de ce titre de transport sont décrites à l'IG 397 à laquelle les personnes peuvent se reporter. L'information est disponible sur Urban. Tous les RH sont à disposition pour aider les salariés concernés à trouver l'information sur l'IG 397.

Les salariés qui pourraient utiliser ces lignes ponctuellement dans le cadre d'un déplacement professionnel doivent se rapprocher de leur interlocuteur RH habituel, s'ils ne disposent d'abonnement Navigo, pour examiner les conditions de remboursement de ces titres de transport occasionnels.

La question se pose pour les retraités. On discute avec la CRP, l'interlocuteur privilégié des retraités, pour savoir comment celle-ci peut mettre à disposition les informations concernant les lignes basculées chez les nouveaux opérateurs afin de relayer l'information.

☒ Automatisation de la notification et pointage des visites médicales du travail

Je vous avais parlé le 18 juin dernier d'un projet d'automatisation de la notification et du pointage des visites médicales du travail. Les directions du siège de MOP, MRF, et la direction opérationnelle SEM, se sont engagées mi-juillet dans une phase d'expérimentation de l'automatisation de la notification et du pointage des visites médicales du travail via un assistant virtuel. À fin septembre, le bilan de cette expérimentation est suffisamment positif pour acter le déploiement généralisé de cette façon de notifier et de pointer les visites médicales à l'ensemble des directions gérées par les CSRH et des unités de la direction opérationnelle de SEM, ainsi qu'aux unités centrales de MTS et de FRT. Ce sera déployé sur SUR central d'ici fin 2025.

Pour rappel, grâce à cet assistant virtuel, les visites médicales planifiées et réalisées font l'objet d'une notification par mail dans Outlook ainsi que d'un déversement automatique du pointage dans les outils CHRONEO/TEAMTIME et SELFTIME selon l'environnement dans lequel on est,

ce qui permet aux agents d'anticiper leur mobilisation en visite médicale par l'envoi des convocations sans délai ni intermédiaire, de fiabiliser le pointage au bénéfice des agents, de faciliter la gestion des équipes en donnant aux managers de la visibilité quant aux absences potentielles de leurs salariés, de limiter le nombre d'actes de gestion des gestionnaires RH et des managers, et éviter les replanifications multiples, et enfin de limiter les absences aux visites médicales.

Un certain nombre d'opérations seront transmises dans les périmètres indiqués. La phase de généralisation fera l'objet d'une information dans les CSE concernés.

☒ **Trafic et recettes**

Je termine par l'information sur les trafics et recettes à fin septembre 2025.

S'agissant du trafic, le mois de septembre 2025 a été marqué par deux journées de grèves dont l'impact sur le trafic est estimé à -7,6 millions de voyageurs. Sur septembre, le trafic de l'EPIC s'établit à 265,6 millions de voyageurs, soit -1,4 % par rapport à 2024. Corrigé des effets du calendrier et des grèves, le trafic EPIC reste légèrement négatif à -0,8 %. Il y a quand même une tendance de fond.

Le trafic du métro perd 1,2 % principalement sur les lignes 3, 6, 9 qui sont les plus impactées. Le trafic sur la ligne 14 reste positif et progresse de 10 % en corrigé calendaire grâce à la dynamique de fréquentation lié au prolongement de cette ligne.

Le RER demeure quasi stable malgré les journées de grèves (-0,2 %) alors que le réseau de bus perd 1,5 % de trafic.

Sur le réseau de tramway, la perte de trafic de -4 % est à relativiser. En effet, si l'on exclut les résultats de la ligne T1 affectée par l'immobilisation du pont Saint-Denis, le trafic du réseau du tramway progresse de 1,4 %, tiré par les lignes T2 et T3a.

S'agissant des recettes, l'évolution des résultats de septembre 2025 s'avère atypique par rapport à ceux de septembre 2024, une distorsion due à l'impact des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 et des grèves de septembre 2025. En effet, la hausse des prix des billets pendant les JOP avait provoqué une vague d'achats anticipés dès juillet 2024, résultant en des volumes de ventes particulièrement bas durant la période des Jeux. Par conséquent, le taux d'évolution des ventes de la billetterie (+13,2 % en recettes directions) enregistré en septembre 2025 n'est pas représentatif de l'évolution réelle des ventes depuis le début de la réforme tarifaire.

Concernant les forfaits courts, les recettes sont en baisse de 18,5 % (en recettes directes), conséquence des ventes importantes de forfaits JOP survenues l'an dernier à la même époque. Les forfaits Mois et Semaine enregistrent également une diminution globale (-8,2 %) et ce malgré l'arrêt de la vente des forfaits Semaine pendant les JOP de 2024.

Enfin, les recettes des titres annuels (hors Améthyste) maintiennent leur progression, bien que ralentie, augmentant de 1,3 %. À noter cependant la croissance soutenue des Navigo Senior.

C'étaient les informations que je voulais partager avec vous.

Je vous laisse la parole, Monsieur SARRASSAT.

II – INFOMRATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- **Secteur Restauration**

Commençons ces informations par le secteur restauration où nous avons trouvé un accord avec l'entreprise sur le déploiement -normalement fin 2026- d'un quai des saveurs sur Vitry, de la mise en place d'un distributeur alimentaire à Palaiseau en août 2026 et d'un second à Aulnay en 2027 et ceci, vous l'aurez compris rentre dans le cadre du déploiement du Grand Paris Express ligne 15.

 Secteur ASC

Passons à l'activité de notre CE en cette fin de saison 2025.

Comme annoncé lors de la dernière séance, la **soirée Disney Halloween** fut un succès où nous avons eu le plaisir d'accueillir près de 10 000 agents et leur famille pour cette soirée qui s'est déroulée sans encombre, malgré des conditions d'entrée assez strictes de la part de ce parc d'attractions.

Toujours dans ce domaine, nous avons enregistré près de 38 000 inscriptions pour **l'Arbre de Noël 2025** qui se déroulera le 15 novembre en après-midi et soirée, le 21 novembre en soirée et le 22 novembre en soirée au parc Astérix.

Toujours pour Noël, mais pour les adultes, ce ne sont pas moins de 9 000 salariés, sans enfants éligibles, qui bénéficieront d'un cadeau de Noël.

Côté vacances et plus particulièrement colos, les vacances de la Toussaint viennent de s'achever et 344 enfants ont pu bénéficier d'un séjour, parfois pluvieux hélas mais toujours revigorant et vivifiant.

Toujours dans ce même secteur, les ventes de séjours à l'étranger se sont déroulées pour la première phase sur l'hiver et le printemps et d'ores et déjà, 163 enfants sont inscrits. Hier, nous avons ouvert les séjours de sports d'hiver et le succès a été au rendez-vous avec plus de 800 inscriptions.

Quant au secteur des vacances familiales, nous avons observé une augmentation des réservations pour les vacances hivernales de 30 %. Preuve de l'attractivité de nos offres mais c'est aussi le signe que les temps sont durs économiquement pour les collègues que nous représentons.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous allez faire le même chiffre d'affaires avec moins 30 %...

M. LE SECRÉTAIRE.- Il n'y a pas de chiffre d'affaires.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous allez faire le même volume de ventes de billets malgré 30 % de salariés en moins.

Mme KAÏS.- Ils ne sont pas vendus, c'est gratuit.

M. LE SECRÉTAIRE.– C'est exactement cela. C'est intéressant à regarder sur la trajectoire globale du CE.

M. LE PRÉSIDENT.– Merci.

Y a-t-il des déclarations ?

M. STEC.– On a une déclaration avant la déclaration liminaire.

M. JONATA.– J'ai une question.

M. LE PRÉSIDENT.– Monsieur JONATA ?

M. JONATA.– RDS avait mis en place un certain nombre de conventions avec d'autres départements. Ont-elles sauté depuis le 1^{er} novembre ? Comment cela va-t-il se passer avec les filiales comme Keolis sur certains locaux, tels que ceux de Noisy ? Ce sont des conventions pour la prise en compte des toilettes.

M. LE PRÉSIDENT.– Ce sont des conventions avec Métro.

M. JONATA.– Pour certains, il y a des codes d'accès, mais pas pour d'autres.

M. DELEFOSSE.– Pour certains, c'est mixte.

M. LE PRÉSIDENT.– Je pensais à d'autres conventions. Comment se règle l'accès commun à plusieurs locaux quand un réseau n'appartient plus à l'EPIC.

Monsieur MERCIER.

M. MERCIER.– Nos équipements, réseau et bureautique, ont également été transférés. Nos PC sont matricés RATP, ce n'est donc plus le cas. Ont-ils été réinitialisés ? Qui va maintenir leur parc bureautique demain ?

M. LE PRÉSIDENT.– Vous parlez des équipes transférées ?

M. MERCIER.– Les équipements réseau et bureautique ont été transférés dans les lots. Les centres bus utilisaient un PC et le réseau RATP.

M. LE PRÉSIDENT.– La bureautique des personnels transférés sera maintenue par chacune des entreprises.

M. MERCIER.– On perd la maintenance ?

M. LE PRÉSIDENT.– Vous perdez la maintenance du matériel bureautique et des réseaux de ces lots.

M. JONATA.– Le matériel sera dématricé ?

M. LE PRÉSIDENT.– Il sera rematricé dans les conditions du repreneur.

S'agissant de la maintenance des systèmes, cela dépend sûrement de ceux dont on parle, des systèmes bureautiques, maintenance. Chaque société a ses systèmes. Ceux notamment de la régulation et de la supervision continuent à être assurés par les équipes RATP pour le compte d'IDFM. Des équipes vont maintenir l'activité au-delà de 2026. Cela concerne un petit nombre d'applications et de personnes des équipes informatiques d'Emmanuel*.

M. BOZOURENE.- Concernant la carte de service, on a trouvé l'impréparation de l'entreprise au même niveau que celle d'IDFM sur ce passage de témoin et le nombre de lignes pour lesquelles il n'y aura plus d'accès pour les salariés de l'entreprise et les retraités. Il n'y a eu aucune information. On a fait une demande d'audience, on a été reçu le 24 octobre. Rien n'était prévu. La communication a été très limitée.

On dénonce le fait que des salariés doivent avancer 90 € pour acheter un passe Navigo, alors qu'il n'y avait pas cette demande à l'époque. Des salariés ont dû débourser cette somme et seront remboursés, mais ce n'était pas prévu dans leurs finances. Depuis l'ouverture à la concurrence, on note un nombre d'impacts conséquent sur les salariés de l'EPIC. On voudrait que l'entreprise les analyse au fur et à mesure parce que le fait de les subir commence à poser souci. Il faudrait trouver une solution rapidement.

Les salariés peuvent utiliser ces 66 lignes, notamment le week-end. Ils n'y ont plus accès. Il y a une perte d'acquis qui sont importants pour nous. Il faut que l'entreprise trouve une solution. La problématique de l'Urssaf n'est pas celle des salariés. Des décisions ont été prises. On a vu l'ouverture à la concurrence à la SNCF dont on dit souvent que c'est la grande sœur de la RATP, mais les salariés de la SNCF sont traités différemment, ce qui n'est pas acceptable pour nous.

M. LE PRÉSIDENT.- J'enregistre. Je ne sais pas répondre sur les conventions, je prends la question, on se retournera vers MTS et RDS pour savoir comment les locaux partagés par des salariés partis chez Keolis ou CAP continueront à être utilisés quand ils appartiennent toujours à l'EPIC. Pouvez-vous me communiquer les situations précises ?

Monsieur STEC.

M. STEC.- On a une déclaration avant la déclaration liminaire, qui a toute sa place après les informations du secrétaire au regard de son contenu.

A la une du magazine Fréquence daté de septembre 2022, la coalition actuelle de la gestion du CE titrait "Le CE booste votre pouvoir d'achat".

A défaut d'être visionnaire, elle a été entendue au plus haut niveau de l'État. Ce dernier cherche à incarner ce slogan dans la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2026.

Extrait de l'article 8 du projet :

"Exposé des motifs

Afin de contribuer à la fidélisation des salariés et à l'amélioration des conditions de travail, les employeurs et les comités sociaux et économiques des entreprises (CSE) ont la faculté de leur octroyer, en sus de la rémunération de base, des compléments de salaire prenant la forme d'aides ciblées : titres-restaurant pour les dépenses alimentaires, chèques-vacances pour les activités de loisirs, chèques cadeaux ou autres avantages sociaux et culturels financés par les CSE (billets de théâtre, de musées ou de concert), etc.

Ces compléments de salaires bénéficient aujourd'hui de régimes sociaux particulièrement avantageux pouvant aller jusqu'à l'exonération totale de prélèvements sociaux, en dérogation avec le principe d'assujettissement de l'ensemble des sommes versées en contrepartie ou à l'occasion d'un travail aux prélèvements sociaux.

Aussi, sans remettre en cause ce régime qui demeurera favorable, et afin de lutter contre les phénomènes de substitution aux salaires, cet article vise à soumettre ces compléments à une contribution patronale de 8 %".

Dans ce texte, il est considéré que toutes les actions des CSE sont des compléments de revenus et non pas des droits collectifs ayant pour but de garantir le droit aux vacances, l'accès à la culture, aux loisirs, à la solidarité, et à l'émancipation sociale.

Assimiler les ASC à une augmentation du pouvoir d'achat constitue une déformation idéologique ! C'est la remise en cause de tous les fondements constitutifs à la création des comités d'entreprise par les ordonnances de 1945.

Après la loi travail, encore une attaque pour affaiblir les institutions représentatives du personnel et les salarié.e.s. Voilà, toute la vision méprisante du gouvernement.

L'idée même que la solidarité, l'action sociale, la culture, le droit aux loisirs, aux sports et aux vacances soient soumis aux prélèvements sociaux, est inacceptable !

Nous refusons que l'État tente de combler les déficits publics en ponctionnant les outils de solidarité. L'application de ce texte fragiliserait une nouvelle fois toute l'Économie Sociale et Solidaire et son réseau associatif.

La CGT-RATP réaffirme son attachement au rôle social et solidaire des Comités Sociaux et Économiques dans la mise en œuvre des Activités Sociales et Culturelles.

La CGT-RATP appelle à la mobilisation de tous les élu·e·s des CSE et du CSEC, les syndicats, les salarié·e·s pour créer les conditions du retrait immédiat de cet article par le gouvernement et les parlementaires.

M. LE PRÉSIDENT.- Depuis que je suis arrivé à la RATP, à l'occasion de plusieurs lois de finances successives ou PLFSS, on a eu ce débat à trois reprises sur la fiscalisation et la socialisation des activités sociales et culturelles. Pour l'instant, cela n'a pas prospéré.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela ne nous a pas échappé au CE. On travaille activement avec l'ensemble de nos partenaires, y compris syndicaux, pour faire du lobbying au plus haut niveau du gouvernement et de l'Assemblée. C'était déjà arrivé en 2020, on avait eu une visite pour expliquer ce que l'on faisait à cette époque, c'était tendu. Le Covid nous avait sauvés.

À date, d'après nos informations, c'est sur les chèques vacances et les chèques restaurant qu'il y a le plus de risques. On est vigilant. Nos avocats et nos conseils sont sur le sujet. On va attendre la fin du débat parlementaire, des navettes, et de savoir si le budget passe en l'état. Il y a toujours le risque d'ordonnance si on n'est pas dans les délais, quid du budget appliqué ? Tous les réseaux (syndicaux et autres CSE) sont sur le pont. Cela étant, la difficulté existe. C'est un serpent de mer, la vigilance doit être accrue. C'est effectivement une charge patronale.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des déclarations d'organisations syndicales ?

Mme CASTERAN.

Mme CASTERAN.-

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élu·e·s,

Cette année encore, les distractions d'Halloween ont remporté un certain succès auprès des familles, comme auprès de plusieurs entreprises ou organisations.

Cette fête païenne, qui célébrait initialement l'entrée dans la nuit de l'hiver pour mieux repousser les peurs qu'elle engendre, s'est transformée au fil du temps en une véritable fête commerciale. Chacune, chacun vit Halloween à sa façon. Certains/certaines font la fête ou déambulent dans les rues le soir d'Halloween à la recherche de confiseries ou d'un sort à jeter ; d'autres préfèrent sortir les pop-corn et passer leur soirée devant un film d'épouvante, tant l'événement à de nombreuses fois inspiré le monde du cinéma. D'autres encore participent aux nocturnes des parcs d'attractions dédiées à cette soirée.

Le millésime 2025 de cette nuit d'Halloween avait pourtant un goût particulièrement amer pour les agents de toutes les catégories des centres bus RATP des DSP 9, 42 et 45. Pour elles et eux, et pour l'ensemble de leurs collègues de RDS, l'heure n'était pas et n'est toujours pas à la fête puisque cette nuit d'Halloween aura marqué le début d'une longue procédure de remise en cause du cadre social et de leurs conditions de travail et de vie, quelle que soit l'entreprise en charge d'exploiter dès le 1^{er} novembre la DSP de leur lot.

Nous ne reviendrons pas sur la liste des griefs aujourd'hui toujours sans réponse ou non résolus tant elle est longue.

Malgré le décalage et la mise en œuvre échelonnée des DSP, ni l'autorité organisatrice, ni les différents concessionnaires, et moins encore les organismes en charge de gérer certains des conquis sociaux comme le prévoit la loi, ne sont prêts à affronter cette grande bascule culturelle et technique.

Aux couacs techniques qui se font jour, il reste difficile de croire que les négociations des futurs accords sociaux de substitution, propres à chaque PME, ne soulèveront pas la colère des agents.

A l'ouverture à la concurrence du réseau OPTILE comme à celle du réseau historique de la RATP, il s'agit d'abord et avant tout de mettre en œuvre une concurrence entre salarié·es en vue réduire les coûts !

D'ici quelques semaines, le réseau de surface allotie pourrait voir émerger des conflits sociaux ou des difficultés d'exploitation localisées en raison d'un turn-over aggravé des agents, à l'instar de ce que le réseau RDS de la RATP avait connu à la sortie du confinement, en raison notamment de la dégradation des conditions de travail relevant de l'application des CTMR et de la perte d'attractivité due aux grilles de rémunération pour les nouveaux et nouvelles embauché·es.

Bien que le processus de démantèlement et de privatisation échelonnée de l'EPIC RATP soit définitivement mis en œuvre avec la bascule de ces 3 premiers lots, il n'est pas trop tard pour appliquer un véritable moratoire ni pour qu'IDFM présente aux salarié·es mais aussi aux usagers et usagères les études d'impact sur le droit universel à la mobilité, tant en quantité qu'en qualité de l'offre et du service rendu, le cadre social des agents, etc.

Si la privatisation du réseau historique de bus de la RATP est en œuvre, ailleurs dans l'entreprise elle se prépare déjà, et particulièrement au réseau ferré où la réorganisation du management de proximité s'attaque aux métiers des agents de maîtrise : en multipliant les expérimentations, les Directions Opérationnelles SEM, MTS et RER préparent le terrain au grand n'importe quoi dans les conditions de travail, mais aussi dans le déroulement de carrière des agents.

Ce funeste projet, qui avance sous couvert de "redonner des leviers managériaux aux agents de maîtrise" là où tout a été fait pour les empêcher de manager réellement, est à mettre en parallèle avec la Politique de Rémunération de l'Encadrement : leur objectif commun est en effet la réduction des coûts par la compression, à terme, de la masse salariale.

L'actualité politique et sociale récente est quant à elle marquée par les débats parlementaires sur l'élaboration du budget de la Nation pour l'année 2026. Pendant que les parlementaires envisagent de s'octroyer un trimestre supplémentaire par mandat sans aucune cotisation supplémentaire mais pour un coût total de 100 millions d'euros pour la Sécurité Sociale, le Premier Ministre ose présenter comme des réponses aux légitimes demandes de justice sociale des mesures de gel des prestations sociales et de restrictions du budget des hôpitaux. Et puis il y a évidemment la suspension temporaire de la mise en œuvre de la contre-réforme des retraites, qui fait passer progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans et l'augmentation de la durée de cotisation à 43 annuités.

Dans les faits, cette suspension n'est rien d'autre qu'un décalage qui sert de prétexte au gouvernement pour amplifier les mesures anti-sociales déjà envisagées dans le PLFSS avec notamment la volonté de ponctionner les mutuelles complémentaires.

Cette participation supplémentaire demandée aux mutuelles sera forcément répercutee sur le prix des contrats et donc sur les frais de santé des salarié·es et des retraité·es.

Les retraité·es RATP seront ainsi doublement touché·es par une augmentation des tarifs puisque le contrat de mutuelle groupe nouvellement signé met fin à la solidarité intergénérationnelle et augmente de fait les cotisations de nos anciens et anciennes collègues et de toutes celles et ceux qui feront dorénavant valoir leur droit légitime à la retraite.

Il faudra ajouter à ces augmentations des frais de santé pour les retraité·es une autre perte du pouvoir d'achat : après "l'année blanche", c'est-à-dire un gel de leur montant pour 2026, les pensions seront minorées de 0,9 point sous l'inflation en 2027 et de 0,4 point les deux années suivantes.

Concernant la suspension de la réforme des retraites, elle s'inscrit d'abord dans une volonté de faire revenir dans le débat public le démantèlement du régime de retraites par répartition que nous connaissons aujourd'hui.

L'introduction d'une part de capitalisation ou le retour de la retraite à points, obsession du Président de la République renforcée par sa dérive de l'exercice du pouvoir solitaire, font en effet un retour dans les discussions.

Rappelons que la capitalisation est un système qui existe aux Etats-Unis, et qu'il présente de nombreux inconvénients : d'une part, seules les catégories sociales moyennes et supérieures peuvent se permettre d'utiliser une partie de leurs revenus pour préparer leur retraite au détriment de leur pouvoir d'achat immédiat ; d'autre part, plusieurs krachs boursiers ont déjà provoqué la volatilisation des capitaux détenus par les fonds de pension, mettant sur la paille de nombreuses personnes âgées qui dépendaient intégralement de ces revenus financiers.

Quant à la retraite à points, il convient de rappeler quelques éléments sur son fonctionnement.

Tout d'abord, les points de retraite s'acquièrent tout au long de la vie professionnelle par transformation en points des cotisations payées par le ou la salarié·e et l'employeur. Il est nécessaire de rappeler qu'il existe un important décalage entre la valeur du point acheté (c'est-à-dire la cotisation du point) et la valeur de service du point (c'est-à-dire la valeur du point au moment du versement de la pension). Pour mémoire, lors de la présentation du projet de 2019, la valeur d'acquisition du point avait été fixée à 10 €, quand la valeur de service de ce même point était estimée à 0,55 €.

De plus, seuls 90% de cette cotisation donnent droit aux points retraite au titre de l'activité professionnelle pour le ou la salarié·e. Les 10% restant sont placés dans le pot commun de financement solidaire.

Les trois données du calcul, quotient de cotisation donnant droit aux points (90 %), valeur d'achat (10 €) et valeur de service (0,55 €) sont des variables dont la valeur est donnée pour l'entrée en vigueur du nouveau régime mais peuvent être modifiées chaque année.

C'est en effet sur ces 3 éléments constitutifs du régime que seront effectuées les mesures permettant de respecter les notes de cadrage annuelles. C'est le modèle de fonctionnement du régime de retraite AGIRC-ARCCO, régime de retraite complémentaire obligatoire des salarié·es du secteur privé.

Finalement, le projet de système de retraite à points est une arnaque, notamment car c'est un système qui repose sur :

L'individualisation des risques : fin de la solidarité, puisque chaque travailleur/travailleuse dépend de sa "cagnotte" de points, elle-même soumise aux aléas économiques.

La baisse programmée des pensions : les points vaudront de moins en moins (comme en Suède ou en Italie) afin de contenir la part du PIB dédiée au financement du régime de retraites.

Le contrôle patronal : les entreprises pourront moduler les cotisations, affaiblissant les droits des salarié·es, nos droits.

Bref, le projet de budget 2026 est une nouvelle charge contre le monde du travail au profit du capital, mais il faut surtout avoir en tête qu'il ne fait qu'ouvrir les hostilités et nécessite de notre part une mobilisation importante, dans la durée.

C'est pourquoi la CGT, comme elle l'a fait contre tous les projets régressifs de réforme des retraites, se mettra à la disposition du corps social et de l'intersyndicale pour une mobilisation de masse avec l'objectif de renforcer notre système de retraite par répartition. De nombreuses solutions existent, qui sont régulièrement mises sur la table et seront de nouveau portées avec force par notre organisation syndicale.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame CASTERAN. Monsieur BOZUORENE.

M. BOZUORENE.-

Tout d'abord, notre organisation syndicale tient à exprimer sa profonde tristesse à l'occasion du premier transfert de salariés de la RATP, premières victimes de l'ouverture à la concurrence.

Dans la nuit du 31 octobre au 1^{er} novembre, plus de 2 500 agents ont quitté l'EPIC pour rejoindre les nouvelles délégations de service public (DSP). Le choix de la date du 1^{er} novembre, jour de la Toussaint, pour ce premier transfert illustre malheureusement le cynisme de nos dirigeants politiques.

Cette étape marque un tournant majeur pour notre entreprise et pour les salariés concernés. Pour FO Groupe RATP, ce changement est vécu par l'ensemble du personnel comme une véritable trahison des pouvoirs publics et de la direction de l'entreprise.

FO Groupe RATP a combattu ce projet néfaste et restera pleinement mobilisé pour défendre les conditions de travail et les droits des salariés transférés. Nous serons également extrêmement vigilants quant au respect de l'accord sur la mobilité groupe revendiqué par FO RATP.

Mais cette ouverture à la concurrence ne touche pas seulement les agents transférés : elle a aussi des conséquences directes pour les salariés restés à l'EPIC et pour les retraités.

Déjà, nous constatons la fin de la solidarité intergénérationnelle dans la mutuelle, ainsi que la perte de la libre circulation sur le périmètre historique de la RATP pour les salariés de l'EPIC et les retraités.

FO Groupe RATP dénonce le manque de préparation flagrant de l'État et de la RATP sur de nombreux sujets liés à cette ouverture à la concurrence, dont le seul véritable objectif aura été de favoriser les intérêts de groupes privés.

Et nous ne sommes pas dupes : CAP IDF fait partie de ces groupes privés.

FO Groupe RATP attend d'Île-de-France Mobilités (IDFM) et de la direction de l'entreprise qu'ils trouvent sans délai une solution pour garantir la liberté de circulation des salariés de l'EPIC et des retraités, au même titre que celle obtenue par FO Groupe RATP pour les salariés transférés.

Le prétexte de l'URSSAF doit être pris en charge par les représentants de l'État, responsables de cette situation.

Le départ du PDG : un signal inquiétant.

Le départ du PDG, M. Jean Castex, vers la SNCF, constitue un signal inquiétant supplémentaire pour les salariés, au moment même où la RATP a besoin de stabilité.

En effet, cette décision laisse l'entreprise sans dirigeant à un moment crucial de son histoire et suscite de fortes inquiétudes quant à sa stratégie et sa gouvernance.

Plusieurs dossiers portés par M. Castex (notamment sur le logement, le dialogue social, la QVCT et la priorité donnée au cœur de métier) représentent pour FO Groupe RATP des orientations essentielles que nous continuerons à défendre avec détermination.

FO Groupe RATP sera particulièrement attentif au respect de ces engagements.

Face à l'instabilité politique nationale actuelle, nous redoutons qu'une absence prolongée de PDG ne fragilise encore davantage notre entreprise.

Pour conclure, FO Groupe RATP a signé l'accord de la prime de partage de la valeur, qui garantira aux salariés présents à l'effectif au 31 octobre 2025 de percevoir une prime moyenne de 1 550 € fin mai 2026.

Pour notre syndicat, la défense du pouvoir d'achat des salariés de notre entreprise et la préservation de leurs conditions de travail restent et resteront notre ligne politique.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur LARDIÈRE.

M. LARDIÈRE.-

Départ de Jean Castex : Une nouvelle ère s'ouvre pour le Groupe RATP

Le Groupe RATP n'a plus de capitaine. En effet, notre Président, Jean Castex, a été nommé à la tête du Groupe SNCF. Cette transition marque un tournant important pour notre entreprise, à l'heure où les enjeux de concurrence et de transformation sont plus que jamais présents.

Cette nomination soulève des interrogations légitimes. En rejoignant la SNCF, Jean Castex intègre un groupe dont la filiale KEOLIS est un concurrent direct de la RATP, notamment dans le cadre de la mise en concurrence des réseaux TRAM prévue pour 2030. Ce changement de cap stratégique pourrait fragiliser le Groupe RATP, car M. Castex emporte avec lui une connaissance fine et précieuse du développement de notre entreprise pour les années à venir.

Jean Castex a exprimé sa "tristesse de quitter la RATP", tout en se félicitant d'avoir "conclu plusieurs chantiers importants", notamment l'ouverture à la concurrence du réseau de bus et la modernisation de huit lignes de métro. Il a également assuré qu'il se déportera des dossiers où la SNCF serait en concurrence avec la RATP, afin d'éviter tout conflit d'intérêts. [publicsenat.fr]

Cependant, la CFE-CGC Groupe RATP n'oublie pas le bilan de son mandat. À la tête de notre entreprise, Jean Castex a su instaurer :

- *Un apaisement du dialogue social ;*
- *Un management plus humain et à l'écoute ;*
- *Une mobilisation réussie pour les JOP de Paris 2024.*

Mais son départ intervient également dans un contexte délicat :

- *Une annonce faite avant la mise en exploitation des premiers lots de RDS mis en concurrence ;*
- *Une EPIC RATP dont l'avenir reste incertain ;*
- *Des interrogations persistantes sur l'organisation future du Groupe.*

Un représentant de la CFE-CGC Groupe RATP a déclaré : "Ce départ vers un concurrent stratégique est un signal fort. Nous espérons que les engagements pris en matière de déontologie seront respectés. Mais surtout, nous attendons que le futur PDG soit à l'écoute des salariés et des enjeux sociaux qui traversent notre entreprise".

La CFE-CGC Groupe RATP souhaite une pleine réussite à Jean Castex dans ses nouvelles fonctions à la SNCF.

Nous attendons désormais avec impatience la nomination de notre nouveau Président-directeur général. Ce moment sera l'occasion de partager nos ambitions pour un Groupe RATP à la fois socialement engagé et économiquement responsable, au service des voyageurs et des salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Ce n'est pas une déclaration, je voudrais apporter mon écho personnel à quelques remarques. Vendredi dernier, je me suis rendu au NEF, mon attachement officiel depuis 25 ans. J'ai vu passer toutes les politiques de l'entreprise, qu'il a fallu expliquer aux salariés. Je voulais vous raconter ma visite.

J'ai vécu un moment bizarre. Des collègues étaient tristes, l'aventure se terminant. Il y a une cohésion forte chez les formateurs. Ce sont les premiers à partir, c'est le début de la fin pour eux, avec beaucoup d'inquiétude parce qu'ils ne savent pas ce qu'ils vont devenir. Ils sont formateurs et le resteront mais dans des filiales où une organisation est déjà en place avec un responsable de formation d'unité et des assistants qui ont pris de plus en plus de place. Les collègues vont se retrouver "comme un cheveu sur la soupe", dans une équipe qui a déjà ses habitudes. Ils auront parfois plus de connaissances que les personnes en place. Ils sont inquiets quant à leur intégration et à leur devenir. Certains ont fait valoir leurs droits à la retraite pour éviter de se retrouver dans cette situation alors qu'ils étaient encore jeunes.

C'était une ambiance particulière de fin de mission et de disparition d'un savoir RATPien lié à la conduite des autobus, qui faisait la fierté des agents de la RATP parce que tout le monde passait par le NEF à un moment et s'apercevait de la qualité de la formation. Il y avait un sentiment étrange de voir que cela se termine, avec beaucoup de regrets, un peu d'incertitude, mais aussi de l'espoir de retrouver quelque chose et de réussir une fin de carrière avec des enjeux à relever, de l'envie, de l'inquiétude, de l'angoisse.

Je m'adresse au président du CSEC et au directeur des ressources humaines du Groupe RATP. On a gardé 80 % des lots, beaucoup vont donc être à CAP Île-de-France. Cela ne rassure pas forcément les agents parce qu'on a eu plus d'informations provenant de Transdev. J'ai assisté à une réunion où il y avait une transparence sur ses projets, y compris sur ce que Transdev ne savait pas encore. Un centre bus correspondait à ce qu'ils font aujourd'hui sur l'intégralité du réseau Optile. Il y avait beaucoup d'intérêt vis-à-vis des formateurs du NEF parce qu'ils allaient récupérer du savoir-faire, des connaissances. Ils semblaient impatients d'accueillir ces agents, ce qui ne semble pas le cas de CAP Académie puisqu'on a laissé partir des personnes polyvalentes qui maîtrisaient l'intégralité des formations destinées aux machinistes (FIMO, FCO). On les a laissées partir parce que l'on n'a pas réussi à trouver des accords pour les détacher au sein des différentes filiales pour qu'elles restent à CAP Académie. Elles sont parties à la concurrence avec leur savoir, comme notre P.-D.G. La RATP a travaillé durant des décennies à créer quelque chose que l'on donne aux autres. Transdev n'est même plus une entreprise d'État, puisque la majorité est détenue par un Groupe privé.

Un sentiment bizarre de voir quelque chose se terminer. Personnellement, j'irai au bout et je verrai la fin. J'ai vu la création du NEF quand je suis arrivé dans l'entreprise et la fin de Crétteil. Je verrai la fin. Je ne pensais pas voir ce mouvement quand je suis entré à la Régie. C'est avec beaucoup de regrets que j'entends les déclarations politiques et que je vois un collectif qui explose, malheureusement avec la perte de beaucoup de choses autour.IV

M. LE PRÉSIDENT.- La façon dont vous avez exprimé votre ressenti est assez fidèle de ce que beaucoup de personnes peuvent ressentir. C'est entendable. Je n'ai pas de commentaire à faire par rapport à cela.

Vous parlez du savoir-faire RATPien, je peux témoigner du fait que les dirigeants opérationnels de CAP sont tous des anciens de l'EPIC ; on pourrait le noter. Je parle de la direction opérationnelle de CAP, de MM. SENCE, GALIVEL, LETY. Ils ont connu la partie Bus de l'EPIC. Ils sont conscients du savoir-faire et de ce en quoi il est différent des autres exploitants. Je crois qu'ils ont l'intention de l'entretenir. Cela se fera-t-il sous la même forme que ce que le NEF proposait ? Évidemment, non, mais je crois que la finalité recherchée est toujours la même. Ils ont bien en tête la fierté professionnelle à entretenir. Cela ne se fera sûrement pas dans les mêmes conditions d'organisation. Je veillerai au sujet parce que j'ai été attentif à la façon dont CAP et le NEF articulaient leur complémentarité dans un premier temps et la prise de relais. Je regarderai ce point de près.

i

III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE

DU CSEC DU 10 SEPTEMBRE 2025

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

M. MERCIER.- Oui.

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

M. TROILO.- Oui.

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

Mme AZEVEDO.- Oui.

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

M. JONATA.- Oui.

Mme PASQUIER.- En l'absence de M. OULD AHMED, Madame GUÉROULT, acceptez-vous de voter à sa place ?

Mme GUÉROULT.- Oui.

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

M. TURBAN.- Oui.

Mme PASQUIER.- MM. KERLEU, MAUGERI, DELAGE et BENOIST ne peuvent pas être remplacés.

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

M. MARQUES.- Oui.

Mme PASQUIER.- Cela fait 18 votants : 4 CGT, 5 FO, 5 UNSA, 4 CFE-CGC.

(Il est procédé au vote.)

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

➔ **Le procès-verbal de la séance du 10 septembre est approuvé à l'unanimité.**

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Information sur les résultats des contrats IDFM – Tableau de bord T1 & T2 2025

Madame Juliette EL YACOUBI, responsable mission – SFD/DDRI

Madame Bénédicte RAMET, responsable mission – SFD/DDRI

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Comme d'habitude, les résultats des contrats IDFM ont été examinés en Commission économique mardi dernier. Je vous propose, Madame AZEVEDO, de vous céder la parole pour que vous nous présentiez le rapport de la Commission économique.

Mme AZEVEDO.- Merci Président. Je remercie Mme EL YACOUBI pour le complément d'information envoyé hier, que j'ai transmis aux commissaires de la Commission économique. Globalement, l'ensemble des questions ont eu réponse.

☒ Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur les résultats du contrat IDFM – T1 et T2 2025

Les intervenantes pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 28 octobre 2025, étaient Mesdames Bénédicte RAMET et Juliette EL YACOUBI et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

En préambule, il est à noter que le document a changé tant dans sa forme que dans son fond selon les indicateurs en raison du nouveau contrat d'exploitation IDFM-RATP 2025/2029. Certains objectifs ont évolué, d'autres sont en cours de modification et certains résultats sont séparés (BUS et TRAMWAY). Quelques indicateurs sont analysés différemment (ligne par ligne pour le Métro contre type de lignes auparavant). Il est également constaté que la comparaison avec 2024 ne se fait plus et que certains détails n'apparaissent plus (comme les causes internes où il était différencié les indisponibilités du personnel et les causes techniques). Il paraît cependant curieux que IDFM puisse avoir, dans le tableau de bord mensuel, 14 sous-causes détaillées. Cependant, les interlocuteurs lors de la Commission proposent d'améliorer le document afin de répondre au mieux aux commissaires.

Le trafic, au 1^{er} trimestre 2025, est en légère hausse de 2% par rapport au 1^{er} trimestre 2024 porté principalement par le métro des lignes 11 et 14 et par le RER A qui a bénéficié de la réforme tarifaire. A contrario, le RER B et le mode BUS ont été impactés par les prolongements des lignes de métro ainsi que par l'arrêt de la ligne Orlybus. Le 2^{ème} trimestre 2025 est en croissance de 1% par rapport au 2^{ème} trimestre 2024 et suit les mêmes tendances que le 1^{er} trimestre.

Les recettes, au 1^{er} trimestre 2025 sont stables (hors titres Améthyste) par rapport au 1^{er} trimestre 2024. La billetterie malgré de bons résultats perd en volume lié très certainement à l'anticipation des achats en fin d'année 2024. Les recettes du 2^{ème} trimestre sont en légère hausse de 1 %. La billetterie repart à la hausse avec une augmentation constante des "post paiement".

Les validations réseau Tramway pour le 1^{er} trimestre 2025 sont en progression par rapport à 2024 de 1,41% en volume et de 1,59 % en valeur. Elles progressent également pour le 2^{ème} trimestre de 1,33% malgré l'interruption de circulation sur les lignes T1 et T2.

Les validations réseau de surface pour le 1^{er} trimestre 2025 sont en progression par rapport à 2024 de 2,10% lié à la reprise modérée de fréquentation. Celles du 2^{ème} trimestre sont également en progression de 3,76% portées par la croissance des certaines catégories de forfaits.

METRO :

Les indicateurs de production pour le métro sont plus ou moins stables sur le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre 2025 par rapport à 2024 avec une production globale de 97,3 au T1 et 97,6 au T2. Les pertes les plus importantes sont les causes internes.

Les événements marquants du 1^{er} trimestre 2025 sont au nombre de 24. 3 sont liés au matériel roulant, 19 sont liés aux infrastructures et 2 sont liés aux objets délaissés.

Les événements marquants du 2^{ème} trimestre 2025 sont au nombre de 22. 14 sont liés au matériel roulant et 8 sont liés aux infrastructures.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre 2025 sur la régularité des intervalles aux heures creuses sont présentés dorénavant par ligne. Ils sont en légère amélioration par rapport à 2024 et restent plus ou moins équilibrés avec 8 lignes à l'objectif et 6 qui ne l'atteignent pas. Il est précisé en commission une baisse de la version PCC centralisé sur la ligne 9 ainsi que l'apparition d'un nouvel indicateur plus précis pour 2026. La performance du réseau aux heures de pointes sur le 1^{er} et 2^{ème} trimestre est majoritairement à l'objectif malgré une modification de celui-ci.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre 2025 concernant l'information voyageurs sont majoritairement au vert. Il est précisé que ces objectifs ont été revus à la hausse. Il est précisé en commission qu'une pénalité a été comptabilisée concernant l'IV en cas de grève sur la ligne 13 pour la journée du 20 juin avec un délai d'information non respecté. Concernant les contacts voyageurs les indicateurs sont majoritairement à l'objectif. Il est précisé en commission qu'un nouvel indicateur apparaîtra en 2026 concernant la "qualité du contact voyageur à distance". A surveiller. Ils sont également majoritaires à l'objectif pour la propreté. Il est précisé en commission qu'une refonte grille "propreté" sera réalisée en 2026 avec 2 nouveaux indicateurs sur le "maintien en état". L'indicateur pour l'accessibilité des ascenseurs sont mitigés. Il est précisé en commission une évolution de l'indicateur en 2026 concernant la disponibilité des ascenseurs ainsi que 2 pénalités sur les délais de remise en service sur la ligne 13 au T1 et sur la ligne 4 au T2. L'accessibilité des escaliers mécaniques et des trottoirs roulants ont des voyants mitigés. Il n'y a pas d'évolutions sur ces indicateurs et il n'y a toujours pas de solutions trouvées sur les problèmes récurrents contraints par des délais de fournisseurs sur les pièces sans possibilité de stock dormant. Il est à constater des pénalités sur les lignes 9 et 14 sur les délais de remise en service pour le T1 ainsi que les lignes 1, 4 et 6 sur le T2. Les indicateurs sur la vente sont également mitigés. Les indicateurs de la Sûreté sont majoritairement au vert.

RER

Les indicateurs de production pour le RER A au 1^{er} et 2^{ème} trimestre sont satisfaisants et en amélioration par rapport à 2024 avec un résultat à 98,2 % de l'objectif au contrat au T1 et un résultat à 98,1 % au T2. Les pertes de production sont basses et liées plutôt aux incidents voyageurs.

Les indicateurs de production du 1^{er} trimestre ont été impactés par 7 événements marquants dont 1 installation fixe et 5 incidents voyageurs.

Les indicateurs de production du 2^{ème} trimestre ont été impactés par 8 événements marquants dont 2 installations fixes, 5 incidents voyageurs et 2 autres causes.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur le 1^{er} et 2^{ème} trimestre sont au vert sauf sur le nombre de train dans le tronçon central en HP en co-responsabilité avec la SNCF pour le T2. Un nouvel indicateur apparaît avec le "respect de la desserte en gare dans les tronçons centraux" au vert pour le T1 et au rouge pour le T2 ainsi que le "respect de la desserte en gare sur les branches" à l'objectif sur les 2 trimestres.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sur le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre pour l'Information Voyageurs sont tous au vert. Les indicateurs de la propreté sont également à l'objectif. Les indicateurs sur le contact voyageurs sont majoritairement au vert. Concernant l'accessibilité, les indicateurs sont majoritairement au rouge pour les mêmes raisons que le Métro. Les indicateurs concernant la vente sont au rouge. Pour finir, les indicateurs de la Sûreté sont majoritairement au rouge.

Les indicateurs de production pour le RER B sont stables pour le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre 2025 par rapport à 2024 et ressortent à 91,2 % de l'objectif du contrat pour le T1 et 91,3 % pour le T2. Les pertes de production sont de l'ordre de -8,8 % avec un ajustement de l'offre à -5 %.

Les événements marquants du 1^{er} trimestre 2025 sont au nombre de 13 avec 4 installations fixes ; 7 incidents voyageurs dont l'ancienne bombe neutralisée en gare de La Plaine le 7 mars et 3 autres causes techniques.

Les événements marquants du 2^{ème} trimestre 2025 sont au nombre de 19 avec 7 installations fixes ; 7 incidents voyageurs et 5 autres causes techniques.

Les indicateurs de régularité ponctualité du 1^{er} et 2^{ème} trimestre sont en amélioration par rapport à 2024 avec une majorité de voyants rouges au T1 et une majorité de voyants à l'objectif pour le T2.

Les indicateurs de qualité de service hors transport du 1^{er} et 2^{ème} trimestre 2025 concernant l'information voyageurs sont majoritairement à l'objectif. Les indicateurs du contact voyageurs sont également majoritairement au vert. Les indicateurs de la propreté sont tous au vert. Concernant l'accessibilité les voyants sont mitigés pour les mêmes raisons que le métro. Concernant la vente les résultats sont tous au rouge. Il est précisé en commission que les équipements sont vétustes. Un renouvellement du matériel est envisagé sur 2027/2028. Concernant la sûreté les voyants sont à l'objectif.

Concernant le réseau de Surface TRAMWAY

Les indicateurs de production du Tramway du 1^{er} et 2^{ème} trimestre sont en amélioration par rapport à 2024. La production globale est de 99,4 % au 1^{er} trimestre et de 99,5 % au 2^{ème} trimestre. Il est précisé en commission que le heurt de la péniche sur le pont à St. Denis a arrêté l'exploitation du T1. Les délais de réparations courrent de mai 2025 à août 2026 mais il n'y aura pas d'impact sur les résultats de Qualité de Service.

Les indicateurs de régularité ponctualité du Tramway sont désormais adaptés aux lignes. Ils sont majoritairement à l'objectif excepté pour le T1 sur les 2 trimestres.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour le 1^{er} et 2^{ème} trimestre concernant l'information voyageurs sont majoritairement au vert. Il est précisé en commission que le traitement du T1 est particulier à la suite du renouvellement du matériel et qu'un plan de renouvellement des BIV a été lancé. Les indicateurs contacts voyageurs sont majoritairement au vert. Les indicateurs de propreté sont mitigés. Les sièges sur le T5 sont usés par exemple. Les commissaires demandent donc d'avoir les fiches de critères sur la propreté. Les indicateurs de la Vente sont majoritairement au vert. Les indicateurs de la Sûreté interpellent les commissaires concernant "la disponibilité des équipements de vidéo protection" qui sont majoritairement au rouge sur toutes les lignes et sur les 2 trimestres 2025. La dégradation est flagrante et il est précisé une obsolescence sur les équipements (caméras en panne, câbles dégradés, problèmes d'enregistreurs HS).

Concernant le réseau de surface BUS

Les indicateurs de production de Bus en Site Propre sont en amélioration sur le 1^{er} et 2^{ème} trimestre avec un résultat à 98,7% au T1 et un résultat à 97,5% au T2 avec des pertes externes à -1,7%.

Les indicateurs de production de Bus Paris sont en amélioration sur le 1^{er} et 2^{ème} trimestre par rapport à 2024 avec un résultat à 91,6 % au T1 et un résultat à 89 % au T2 avec des pertes de -7 % liées à des déviations et travaux. Ceux de Bus Petite Couronne sont en amélioration sur le 1^{er} et 2^{ème} trimestre par rapport à 2024 avec un résultat de 93,2 % au T1 et 92,2 % au T2. Ceux du Bus Noctilien sont en baisse au 2^{ème} trimestre lié à la Ligue des Champions dans la nuit du 31 mai au 1^{er} juin avec un résultat à 97 %.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur BUS ont des résultats à l'objectif pour le 1^{er} et 2^{ème} trimestre excepté pour le Noctilien dont les mesures sont effectuées en ponctualité.

Les indicateurs de qualité de service hors transport pour ce 1^{er} et 2^{ème} trimestre sont majoritairement au vert sur l'information voyageurs excepté l'IV dynamique en situation normale à

bord. Le problème serait identifié. Il s'agirait d'un disfonctionnement d'un "composant matériel" en cours de correction. Les voyants contacts voyageurs sont majoritairement au vert. Les indicateurs de la propreté sont tous au vert. Les indicateurs de l'accessibilité restent également au vert. Seul l'indicateur de la vente sur la disponibilité des équipements de distribution reste et concerne unique le BSP. Son voyant est au rouge au T1 et au vert au T2. L'indicateur de la Sûreté a été supprimé.

Concernant les relations voyageurs :

Ces informations ont disparu. Elles reviendront à partir du 4^{ème} trimestre 2025 et auront 3 indicateurs : 2 sur le délai de traitement des courriers et du téléphone et 1 sur la qualité de l'indicateur "voyageur mystère".

Concernant SUR pour la Sécurité :

Au 1^{er} trimestre 2025, il est à constater une baisse de -8 % des atteintes et outrage à l'encontre des voyageurs par rapport à 2024. Une hausse de 4 % est constatée sur les atteintes sexuelles. Les atteintes physiques à l'encontre des personnels ont une tendance à la hausse de +11 %. Les machinistes enregistrent une hausse de 28 % et le GPSR une hausse de 15 %. Les outrages et menaces progressent de 12 % surtout chez les agents de station (59 %) et de gare (53 %). Les atteintes aux biens restent stables (651 faits contre 633).

L'activité du GPSR, sur le 1^{er} trimestre 2025 augmente son nombre moyen d'équipes par jour soit 119 équipes en moyenne contre 115 en 2024. Le nombre d'interpellations augmente de 41 %. Le nombre d'évictions diminue de 22 % par rapport à 2024. L'activité contraventionnelle augmente de 13 % par rapport à 2024.

La Sécurité-SUR pour ce 1^{er} trimestre 2025 présente des résultats en hausse concernant les signalements sur les réseaux ferrés de colis délaissés de 12 % par rapport à 2024. L'activité des équipages de cyno-détection a été plus sollicitée (+12 %) et a effectué plus d'olfactions (+22%). Les délais d'interventions ont baissé et sont de 13 minutes.

Le nombre de signalements issus du 3117/31177 a été de 3 172 (dont 140 pour alertes à caractère sexuel). 13 254 rencontres ont été réalisées par les agents du Recueil Social.

Au 2^{ème} trimestre 2025, il est à constater une stabilisation de 2 % des atteintes et outrages à l'encontre des voyageurs par rapport à 2024. Une hausse de 35 % est constatée sur les atteintes sexuelles. Les atteintes physiques à l'encontre des personnels ont une tendance à une légère hausse de +5 %. Les machinistes enregistrent une hausse de 28 % et le GPSR une hausse de 15 %. Les outrages et menaces progressent de 16 % surtout chez les agents de station (57 %) et de gare (31 %). Les atteintes aux biens progressent de +52 % (781 faits contre 513).

L'activité du GPSR, sur le 2^{ème} trimestre 2025 se compose de 119 équipes en moyenne par jour contre 110 en 2024. Le nombre d'interpellations augmente de 63 %. Le nombre d'évictions diminue de -17 % par rapport à 2024. L'activité contraventionnelle augmente de 13 % par rapport à 2024.

La Sécurité-SUR pour ce 2^{ème} trimestre 2025 présente des résultats stabilisés concernant les signalements sur les réseaux ferrés de colis délaissés de -3 % par rapport à 2024. L'activité des équipages de cyno-détection a été plus sollicitée (+4 %) et a effectuée plus d'olfactions (+4 %). 55h10 d'interruption de trafic ont pu être évitées sur les réseaux RATP ce qui interroge les commissaires. Quel est le coût d'un équipage de cyno-détection ? Et quel est le coût d'1 h d'interruption de trafic ?

Le nombre de signalements issus du 3117/31177 a été de 3 647 (dont 163 pour alertes à caractère sexuel). 11 390 rencontres ont été réalisées par les agents du Recueil Social.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO.

Y a-t-il des déclarations ? Monsieur JONATA.

M. JONATA.-

Nous faisons le constat d'une croissance progressive du trafic par rapport à 2024, notamment sur le métro et les lignes récemment prolongées, ainsi que la réduction de l'écart avec 2019, désormais ramené à environ 8 à 9 %. Un constat qui nous permet de poser un nouveau regard sur une année de référence qui n'a plus lieu d'être (2019).

Nous soulignons également la reprise du réseau bus après les perturbations liées aux travaux, la stabilité du tramway malgré des opérations techniques, ainsi que l'augmentation des ventes d'abonnements annuels et la résilience des recettes directes.

Nous relevons les efforts de production avec un niveau de 97,3 % et une ponctualité à 95 %, ainsi que la baisse de 8 % des atteintes aux voyageurs et le renforcement de l'activité de contrôle avec une hausse de 13 % des PVI attribués à SUR et de 41 % des interpellations.

Toutefois, certains chiffres laissent apparaître des incompréhensions, des doutes et certainement un regard autre.

D'abord, malgré la reprise, le trafic reste inférieur au niveau pré-crise, preuve que les évolutions structurelles comme le télétravail et la concurrence des mobilités alternatives continuent d'impacter durablement le réseau.

Des fragilités se laissent observer sur plusieurs lignes dont le RER, sur les incidents techniques significatifs et sur des causes internes et externes de non-production.

L'augmentation des atteintes physiques contre le personnel, en particulier les machinistes, les agents de sécurité et les agents de SEM, est inacceptable et nécessite des mesures renforcées de prévention, de protection et d'accompagnement. La hausse de 12 % des outrages et menaces sur les réseaux ferrés appelle une réponse renforcée en termes de sécurité et de sanctions. D'ailleurs, toute cette violence gratuite, et la non-réponse de l'entreprise, laisse apparaître une montée croissante des RPS, sujet tant porté par notre ancien président.

Enfin, si la qualité de service affichée reste globalement satisfaisante en matière de propreté, d'accessibilité et d'équipement, des améliorations sont encore requises concernant l'information voyageurs, en particulier lors des incidents.

L'UNSA Mobilité Groupe RATP demande que ces résultats servent de base pour un suivi précis des indicateurs de sécurité, de régularité, et de conditions de travail des agents.

La performance du réseau dépend aussi de la reconnaissance et de la protection de celles et ceux qui le font fonctionner chaque jour.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BOZOURENE.

M. BOZOURENE.-

C'est la première présentation concernant le nouveau contrat 2025-2029. Il ressort que le trafic global reste en constante augmentation d'année en année.

Cette progression est portée en grande partie par le réseau Métro et le RER A.

FO Groupe RATP s'interroge cependant sur la pertinence de l'année de référence 2019, toujours utilisée, alors que les habitudes de déplacement des usagers ont profondément évolué depuis la crise sanitaire. Le télétravail s'est largement développé en Île-de-France, modifiant la fréquentation selon les jours et les horaires.

Pour FO Groupe RATP, cette hausse du nombre d'usagers confirme l'attractivité et l'importance du service public de transport dans notre région.

Les recettes demeurent stables par rapport à 2024.

Le contrat 2025-2029 prévoit un intérressement à la validation dès 2025. Cependant, le réseau ferré n'est pas inclus dans ce dispositif pour cette année.

L'augmentation des validations sur les deux premiers trimestres 2025, notamment sur les réseaux Tramway et Bus, est un signal positif pour atteindre les objectifs fixés. Mais attention aux risques encourus par les salariés pour atteindre des objectifs de validation qui vont être revus à la hausse chaque année. FO Groupe RATP sera très vigilant concernant les objectifs demandés aux collègues.

De manière générale :

- *Plus de voyageurs ;*
- *Plus de validations ;*
- *Plus de production sur la quasi-totalité des réseaux.*

Le Bus redresse légèrement la pente, le RER B retrouve une dynamique positive, et les autres réseaux poursuivent leur progression constante.

Pour ce qui concerne la régularité et la ponctualité : des résultats globalement satisfaisants.

Sur le Métro, les indicateurs de régularité et de ponctualité ont enfin été révisés à la baisse, ce qui les rend plus réalistes. Malgré les difficultés rencontrées sur certaines lignes, les résultats restent globalement supérieurs aux objectifs.

Le RER A continue sur sa lancée positive, avec des indicateurs majoritairement au vert.

Le RER B montre une amélioration par rapport à 2024, surtout sur le 2^{ème} trimestre.

Les réseaux Tramway et Bus atteignent également leurs objectifs de performance.

Pour la sécurité, nous notons une dégradation inacceptable. En effet, il y a une hausse alarmante des atteintes au personnel :

- *+11 % d'atteintes physiques au 1^{er} trimestre 2025, dont +28 % pour les machinistes et +15 % pour les agents GPSR ;*
- *+12 % d'outrages et de menaces, ciblant principalement les agents de stations et de gares ;*
- *Au 2^{ème} trimestre, une hausse de +35 % des atteintes sexuelles.*

Tout cela malgré l'augmentation des effectifs GPSR.

FO Groupe RATP tire la sonnette d'alarme.

Pour notre syndicat, cette situation doit cesser. Nos collègues doivent pouvoir exercer leur métier en toute sécurité, sans craindre pour leur intégrité physique ou morale.

Nous avons de très fortes inquiétudes pour l'avenir, tant pour la sécurité du personnel que pour celle des usagers.

FO Groupe RATP exige des mesures concrètes et immédiates.

Cela doit passer par une présence humaine accrue, comme lors des JO.

Les usagers franciliens méritent la même attention que lors des Jeux olympiques, avec un renforcement des dispositifs de prévention et de protection.

Les transports publics ne doivent pas devenir une zone de non-droit. La sécurité de tous les agents, comme celle des voyageurs, doit redevenir une priorité absolue.

M. LE PRÉSIDENT.– Merci. Je vais revenir sur un point mentionné dans les deux déclarations et dans votre rapport : l'augmentation des agressions dont est victime le personnel en contact avec le public en particulier. On l'observe de la même façon que vous, même quotidiennement, puisque des fils d'information nous remontent ces agressions. J'évoquais avec Mme PASQUIER le fait que l'on pourrait envisager avec le secrétaire d'inscrire à l'ordre du jour un point d'information sur le projet de lutte contre les agressions et de prise en charge des conséquences des agressions. Ce projet a été créé avec JUR, RDS, SEM et la DRH pour traiter de la prévention primaire à la prévention tertiaire en maîtrise des risques. Il serait utile que tous les élus soient informés de la manière systémique dont on essaie de prendre le sujet, en tout cas pour les leviers à notre portée.

Votre conclusion met en évidence que la RATP, comme tous les services publics, ne peut pas tout régler dans l'espace public, même si elle a beaucoup à faire. On ne se dédouane pas.

Ce n'est pas un sujet qui touche uniquement la région parisienne, puisque l'UTPF (Union des transports publics ferroviaires) vient de lancer une campagne dans l'ensemble de ses réseaux interpellant les voyageurs sur le respect dû aux agents de service public ou exerçant une mission de service public dans le ton de la campagne que l'on a menée il y a quelques semaines dans les bus et qui interpellait le respect dû aux salariés et les risques pris en cas de non-respect. On est mobilisé sur le sujet

Monsieur LARDIDI.

M. LARDIDI.– Le nombre d'agressions a augmenté. Le service de sûreté est chargé de prévenir ces agressions et d'intervenir dans ce cadre. Les seuls qui ont des résultats de lutte contre la fraude sont le GPSR, la BU Sûreté. Les autres ne donnent pas de résultat dans ce domaine. MDT sort beaucoup d'équipes pour le contrôle métro et sur le RER A, la BU Tram également, mais le GPSR est le seul à donner des résultats. Si on est les seuls à lutter contre la fraude, on ne peut pas bien faire notre travail de lutte contre les agressions.

M. LE PRÉSIDENT.– Je comprends que l'on puisse avoir cette lecture au regard des chiffres cités. On proposera de montrer comment sur le sujet de la maîtrise du territoire aussi, le GPSR est capable d'orienter son action pour prévenir ou accompagner les victimes d'agression, grâce à du partage de data sur la localisation des agressions, les heures, jours et lieux.

M. LARDIDI.– Le GPSR n'est pas là pour accompagner les victimes mais pour prévenir. S'il est bien positionné, qu'il est dans sa mission de sûreté, il peut dissuader certaines agressions. Aujourd'hui, les grosses agressions sont le fait des pickpockets, ce sont les agressions du personnel de station et autres. Depuis des années, on nous martèle qu'il faut lutter contre la fraude. On répète en CSE que l'on est là pour contribuer à cette lutte mais que l'on ne peut pas le faire seul. Pourtant, d'après ce qui est écrit, les seuls à lutter contre la fraude, c'est le GPSR.

M. LE PRÉSIDENT.– Monsieur BOUZOURENE.

M. BOUZOURENE.– Je veux bien que l'on fasse plein de réunions. Vous pouvez organiser toutes celles que vous voulez, mais derrière...

M. LE PRÉSIDENT.– Je n'ai pas envie d'en faire. Si cela ne vous intéresse pas, je ne le ferai pas. J'ai autre chose à faire que des réunions.

M. BOUZOURENE.– Communiquer des chiffres et des analyses, c'est bien. Toutefois, les pouvoirs publics nous ont démontré, notamment lors des Jeux olympiques, qu'ils pouvaient sécuriser les transports en Île-de-France quand ils le voulaient. Les caméras étaient alors pointées sur l'Île-de-France, tout le monde a su garantir la sécurité. On voit dans la presse, sur les plateaux télé, l'ensemble des représentants politiques parler de sécurité toute la journée, mais on constate

qu'aujourd'hui, les Jeux olympiques étant passés, ils ont abandonné les Franciliens et les salariés de la RATP. J'entends qu'il n'y a pas assez d'effectifs au GPSR, mais à quoi cela sert-il d'envoyer des équipes du GPSR à Orly ? Elles regardent des personnes partir en vacances. Il y a déjà du monde à Orly, la police, etc. On préférerait les avoir sur notre secteur. C'est de la responsabilité des pouvoirs publics de reprendre en main le réseau francilien.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des éléments à donner ?

Mme EL YACOUBI.- Sur l'analyse socio-économique de l'impact des équipages de cyno-détection, on regarde mais on n'a pas encore tous les éléments pour faire un retour complet. On nous a indiqué le coût d'une équipe de cyno-détection. L'analyse du coût d'une heure d'intervention n'est pas simple. Je ne l'ai pas sur étagère. On en parlera dans une prochaine Commission économique quand on aura plus d'éléments.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour l'examen de ce point.

Madame CASTERAN.

Mme CASTERAN.- Quel est le coût d'intervention d'une équipe de cyno-détection ?

Mme EL YACOUBI.- 665 000 € par an pour une équipe de cyno-détection, avec un véhicule d'intérêt général prioritaire.

(Discussions croisées.)

M. LE PRÉSIDENT.- Avec les charges patronales et fiscales, pour deux personnes, la voiture et le chien.

(Discussions croisées.)

M. LE PRÉSIDENT.- On décortiquera le coût.

M. BERGEAUD.- Il faudra le mettre en regard des économies réalisées sur le coût des interruptions de trafic.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est la question posée par Mme AZEVEDO. La réponse sera documentée pour une prochaine intervention.

Mme EL YACOUBI.- L'analyse économique sur le sujet a ses limites parce qu'il y a aussi un impact social et de dérangement évité pour nos usagers, ainsi que de sécurité. Il ne faut pas voir que le volet financier. Je ne sais pas s'il est équilibré. Une analyse socio-économique globale, qui ne prenne pas en compte le seul aspect financier, serait pertinente.

M. BOUZOURENE.- 1 800 € par jour, c'est beaucoup.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Avant la pause, on va traiter le point 2.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUE ET PROFESSIONNELLES

2. Consultation sur la fermeture annuelle de sites tertiaires précisés dans le dossier dans le cadre du plan de sobriété énergétiques

Madame Delphine LALAU DESCHAMPS, responsable unité spécialisée – SDG/IMMO

Madame Aurélia MENACER, chargée d'étude développement entreprise – SFD/RSE

Madame Ludivine GAUTHIER, HR Business Partner - DRH

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- M. BEN ROUAG est absent.

Ce dossier, après avoir fait l'objet d'une information lors de la précédente séance, a fait l'objet d'une nouvelle présentation en commission commune CSSCT et économique le 29 septembre dernier. On avait examiné le point en séance par la suite.

Monsieur TURBAN.

M. TURBAN.- Lors de la présentation d'information, un certain nombre de questions ont été posées, notamment celle de savoir si le sujet reviendrait chaque année devant les organisations syndicales. Il n'était plus prévu de faire une présentation annuelle auprès des organisations syndicales. La réponse peut-elle nous être transmise aujourd'hui ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je prends le point. La suggestion que l'on pourrait faire serait de présenter annuellement, en septembre/octobre, aux organisations syndicales le bilan des fermetures de la période passée et les perspectives de fermeture de la période à venir, nonobstant les passages à organiser devant les instances représentatives du personnel.

Madame AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.-

➤ Proposition d'Avis (CSSCT et COM.ECO.) sur la fermeture annuelle de sites tertiaires précisés dans le dossier dans le cadre du plan de sobriété énergétique

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 5 novembre 2025 doivent émettre un avis sur la fermeture annuelle de sites tertiaires précisés dans le dossier dans le cadre du plan de sobriété énergétique.

Comme l'année dernière, les élus peuvent comprendre la bonne volonté de l'entreprise de vouloir réduire sa consommation d'énergie sur certains sites tertiaires aux moments les plus pertinents et de répondre au plan de sobriété énergétique qui n'est pas, pour les élus, une pratique à rejeter en soi mais qui devrait être certainement mieux étudiée et surtout la Direction devrait proposer aux agents une compensation financière pour ceux qui seraient en télétravail. Effectivement, cette période de fin d'année est une période où il fait froid et sombre à partir de 17h...et oui c'est pourquoi elle s'appelle l'hiver ! Un peu d'humour dans cette période morose de l'automne est la bienvenue. Un agent qui reste chez lui en TT consomme plus d'énergie avec son chauffage et son électricité (et ça c'est un fait !).

Les élus ne rentreront pas dans le détail des gains générés dans cette période car ils sont trop peu conséquents (environ 15 000 euros).

C'est pourquoi les élus ne peuvent s'empêcher de penser encore que le gain le plus important pour la Direction est certainement la dette de temps car les agents sont plus ou moins obligé, même si ce n'est pas obligatoire, de poser entre leur RTT concertées des congés supplémentaires ou des journées de télétravail.

C'est dans ce contexte que les élus du CSE Central émettent un avis négatif sur la fermeture annuelle de sites tertiaires précisés dans le dossier dans le cadre du plan de sobriété énergétique.

Mme PASQUIER.- On va procéder au vote.

(Il est procédé au vote.)

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

➔ **La proposition d'avis négatif est adoptée à l'unanimité.**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose une pause. Nous reprendrons à 10 heures 40.

La séance, suspendue à 10 heures 20, est reprise à 10 heures 39.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3. Présentation du bilan de l'accord handicap

Madame Amélie LENCLUD, responsable administration RH et carrières – DRH/PST

Madame Séverine AVERSA, responsable administration RH et carrières – DRH/PST

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en CSSCT centrale le 27 octobre dernier. Je propose de donner la parole à M. DOMINÉ pour son rapport avant de laisser place aux éventuelles déclarations et échanges.

M. DOMINÉ.-

☒ **Présentation du bilan 2024 de l'accord handicap**

Le dossier a été présenté par Mesdames Amélie LENCLUD et Séverine AVERSA et nous les en remercions.

Il s'agit du bilan 2024 du 9^{ème} accord 2023-2025 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap (PSH).

En 2024, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent 8,1 % de la population active, soit 3,3 millions de personnes, sur lesquelles 4,3 % sont en emploi sur l'ensemble des entreprises assujetties.

La mission handicap anime chaque mois la Commission de Coordination pour l'Insertion des Travailleurs en Situation de Handicap (la CCITS) et valide les dépenses faites au titre du handicap. Elle anime le réseau des correspondants handicapés situés dans les directions et les BU.

Le nombre de salariés qui font connaître leur situation de handicap auprès de l'employeur est en progression constante depuis 2012. Ce sont ainsi plus de 1 000 salariés supplémentaires qui ont déclaré leur situation de handicap auprès de leur employeur. A fin octobre 2025, la mission handicap comptait 2 670 salariés en situation de handicap.

Bien que n'ayant plus de contribution à verser depuis la réforme de la DOETH intervenue en 2020 et du nouveau calcul du taux d'emploi, la mission handicap avait pour objectif de dépasser le taux légal de 6 % d'ici la fin de l'accord en vigueur (2023/2025). Cet objectif est atteint puisque le taux d'emploi direct est de 6,09 % en 2024.

Comme en 2022 et 2023, c'est la tranche d'âge 46/55 ans dans laquelle on observe le plus de PSH, en relation avec la prévalence du handicap qui augmente avec l'âge.

La répartition des PSH par catégorie est cohérente avec les effectifs de l'entreprise (environ 83 % d'opérateurs et 17 % d'encadrants). 75 % des PSH exercent un des métiers de l'exploitation, donnée stable depuis 2022.

En 2024, l'entreprise a consacré un peu moins de 1,4 M€ à sa politique en faveur des PSH, dont 70 % des dépenses pour le maintien dans l'emploi.

En 2024, les ateliers HANDinfos ont poursuivi leurs travaux afin de mieux faire connaître l'accord en faveur des PSH et les prestations associées. Des échanges mensuels y ont été organisés par groupe d'une dizaine de salariés, et en ½ journées.

La formation des correspondants handicap a pour but de les professionnaliser, entre autres, par la connaissance de l'accord et la maîtrise des outils de maintien dans l'emploi et de la désinsertion professionnelle.

L'objectif de l'accord, sur les trois années de sa durée, est le recrutement, dans le cadre statutaire ou en CDI, de 105 PSH, soit 35 par an en moyenne.

109 recrutements ont été réalisés en 2024, si l'on totalise les CAE, les alternants, CDD, CDI et les stagiaires. Et à fin octobre 2025, ce sont 135 salariés PSH qui ont été recrutés en CDI.

Deux forums "Paris pour l'emploi" ont eu lieu en 2024 ainsi que la participation de l'entreprise à l'événement National DuoDay. 4 222 offres d'emploi ont été publiées sur le site de l'Agefiph et 329 candidatures ont été déposées.

Concernant la prévention de la désinsertion professionnelle, le déploiement des ateliers ASA (Accompagnement Suite à Agression) s'est poursuivi avec pour objectif, l'amélioration des 2/3 des situations rencontrées.

Quatre cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), ont été expérimentées dans des directions connaissant un fort absentéisme, afin d'analyser la situation des salariés arrêtés depuis au moins six mois et de tous les salariés dont la situation nécessite une action de prévention ou de maintien dans l'emploi. Il en est ressorti que la moitié des situations se sont trouvées améliorées.

En 2024, ce sont près de 2M€ d'achats qui ont été effectués auprès de 30 structures (EA ou ESAT), en augmentation de 64 % par rapport à 2023.

Pour finir, les projets 2025 sont en cours de réalisation avec entre autres, les actions de sensibilisation dans les unités opérationnelles et de sensibilisation auprès des managers, ainsi que le déploiement des cellules PDP.

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

Monsieur LARDIDI.

M. LARDIDI.-

Pour commencer, l'UNSA Mobilité Groupe RATP rappelle que la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap n'est pas seulement une exigence morale, mais un droit inscrit dans la loi, notamment dans la loi du 10 juillet 1987 et la loi du 11 février 2005, ainsi que dans l'article L5212-2 du Code du travail qui fixe l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à 6 % pour les employeurs publics et privés. Au niveau national, 8,1 % de la population active est bénéficiaire de l'obligation d'emploi, tandis que le taux d'emploi direct en entreprise atteint en moyenne 4,7 %.

Dans ce contexte national, la RATP affiche des résultats qui doivent être salués : en 2024, 2 670 salariés en situation de handicap étaient déclarés, permettant d'atteindre un taux d'emploi direct de 6,09 %, au-dessus du seuil légal, avec plus de 3,3 millions d'euros consacrés à la politique handicap et un budget de 1 372 599 euros géré directement par la Mission Handicap.

Depuis le début de l'accord 2023-2025, 135 salariés en situation de handicap ont été recrutés, dont 109 pour la seule année 2024 : 56 en CDI, 43 assistants de régulation et 8 alternants. Ces résultats témoignent d'un engagement de long terme de l'entreprise, engagé depuis le premier accord handicap en 1981.

Pour autant, certains points nous semblent importants d'y associer une attention particulière : d'abord, le taux de conversion des candidatures de personnes en situation de handicap est de 0,8 %, contre 1,9 % pour les autres candidats, ce qui met en lumière un frein à l'accès à l'emploi qui doit être traité.

De plus, aucun recrutement de salarié en situation de handicap n'a été réalisé au siège, ce qui interroge sur l'accessibilité réelle des postes de fonctions support et sur les critères de recrutement appliqués, et peut être de la stratégie de recrutement mis en place.

La situation des salariés transférés du département RDS constitue également un enjeu critique : ces équipes représentent 38 % des salariés en situation de handicap de la RATP, et leur re déclaration obligatoire auprès du nouvel employeur, combinée au risque de délais plus longs pour les aménagements, impose une sécurisation rigoureuse de leur parcours professionnel.

L'UNSA Mobilité Groupe RATP espère qu'il sera exécuté un accompagnement individuel systématique pour chaque salarié concerné et une simulation transparente de l'impact de ce transfert sur le taux d'emploi de l'entreprise.

En matière de maintien dans l'emploi, nous saluons l'efficacité des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, l'usage des visites de pré-reprise et les résultats de l'atelier ADA, qui affiche 75 % d'amélioration parmi les participants, tout en rappelant les difficultés pratiques relevées : obtention plus difficile d'aménagements horaires par rapport aux aménagements matériels, isolement ressenti par certains salariés et manque de soutien opérationnel pour les managers confrontés à des situations complexes. À ce titre, l'UNSA Mobilité Groupe RATP réaffirme la nécessité de renforcer la présence terrain des référents handicap, de développer des formations en présentiel adaptées aux contraintes des unités d'exploitation, de garantir la pérennité des dispositifs ADA et ASA, et de bâtir un observatoire Handicap et QVCT permettant un suivi chiffré et régulier.

L'UNSA Mobilité Groupe RATP reconnaît les progrès accomplis et les résultats atteints, mais rappelle que l'inclusion n'est jamais acquise et que son succès repose sur des actions concrètes, un accompagnement humain attentif et une vigilance constante.

Nous resterons donc pleinement mobilisés pour garantir que chaque salarié en situation de handicap soit soutenu, reconnu, protégé et accompagné tout au long de sa carrière.

L'UNSA Mobilité Groupe RATP rappelle que la même loi du 11 février 2005 et l'article L.5213-6 du Code du Travail imposent l'égalité des droits, la compensation du handicap et le maintien dans l'emploi.

Nous prenons acte des avancées proposées par la Direction : permanence anonyme mensuelle, accompagnement des nouveaux recrutés, formation e-learning des encadrants, ateliers Handinfo, sensibilisation aux handicaps invisibles, et relèvement du plafond d'aménagement des véhicules de 2 000 à 2 500 euros.

Toutefois, les besoins exigent un accord plus ambitieux. Pour l'UNSA Mobilité Groupe RATP, l'inscription claire des droits des salariés en situation de handicap est une nécessité, l'intégration des proches aidants, la garantie que le médecin du travail ne transmettra aucune information sensible sans accord du salarié, un tutorat formalisé pour l'intégration avec valorisation en EAP, l'ouverture des ateliers aux salariés RQTH et à ceux en cours de reconnaissance, la possibilité de solliciter un entretien annuel avec Mission Handicap ou RH, la pérennisation de la prise en charge du stationnement après les résultats observés, 5 400 euros en 2023, 6 835 euros en 2024 et environ 11 000 euros en 2025, le relèvement du plafond d'aménagement des véhicules à 3 500 euros, et l'accès au TPFC pour tous les salariés concernés, qu'ils soient opérationnels ou sédentaires.

Enfin, nous réaffirmons notre demande d'ouverture Groupe, refusée pour motif budgétaire alors qu'elle est indispensable pour garantir l'équité et l'accès aux droits.

Finaliser un accord protecteur, opérationnel et conforme aux obligations légales est un choix pour vous et une obligation pour nous.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LARDIDI. Monsieur BRILLAUD.

M. BRILLAUD.-

Mesdames, Messieurs,

Le bilan 2024 du 9^{ème} accord en faveur des personnes en situation de handicap dresse un tableau contrasté de la politique menée au sein de notre entreprise.

D'un côté, plusieurs avancées notables sont à souligner

La RATP a maintenu ses engagements financiers et humains, malgré la disparition de l'accord agréé, avec un budget global de 1,37 million d'euros et 7,2 équivalents temps plein consacrés à la politique handicap.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés atteint 6,09 %, dépassant ainsi le seuil légal et supprimant toute contribution AGEFIPH. Ce résultat traduit un effort durable, même si sa progression s'explique aussi par la structure des emplois à capacités particulières (ECAP), très représentés dans nos effectifs.

Sur le plan du recrutement, 109 embauches ont été réalisées, dont 56 pérennes, en lien avec plusieurs partenaires externes (France Travail, Cap Emploi, Agefiph, Arpejeh). Cela confirme la continuité des actions engagées, mais aussi leurs limites : le taux de transformation reste faible, avec 4 222 candidatures pour seulement 56 recrutements durables, soit environ 1,3 %.

Le maintien dans l'emploi demeure un axe fort, avec 291 actions pour 143 salariés, comprenant des études ergonomiques, des aménagements de poste et un développement du télétravail pour 137 agents. Ces chiffres traduisent une attention réelle portée à la compensation du handicap, même si les indicateurs qualitatifs sur la satisfaction ou la durabilité de ces mesures restent absents.

En matière de formation et de sensibilisation, les dispositifs se diversifient : e-learning, conférences, ateliers ou formations à la langue des signes. Toutefois, le taux de validation du e-learning handicap demeure faible, et l'impact concret de ces formations sur les pratiques professionnelles n'est pas mesuré.

Le recours au secteur adapté et protégé progresse nettement, avec 1,94 million d'euros d'achats (+64 % par rapport à 2023). Ce résultat illustre un effort d'ouverture vers les entreprises inclusives, mais reste concentré sur un nombre limité de directions.

Plusieurs points d'attention doivent cependant être relevés :

Le taux de départs précoces parmi les recrutés (26 en 2024) questionne la qualité de l'intégration et du suivi.

Les disparités entre directions restent fortes : certaines dépassent 7 % de PSH, tandis que d'autres restent proches de zéro. Les actions d'accueil et d'insertion apparaissent peu formalisées, malgré l'existence de dispositifs comme HANDinfos.

Enfin, la baisse des demandes d'aides techniques et d'appareillages pourrait signaler une sous-déclaration des besoins ou un moindre recours à la mission handicap.

En synthèse, le bilan 2024 confirme une progression quantitative — notamment du taux d'emploi — mais souligne également un besoin de consolidation qualitative : renforcer l'accompagnement des recrutements, améliorer la fidélisation, mieux suivre les parcours, et évaluer l'efficacité réelle des dispositifs.

L'enjeu pour les années à venir sera donc moins d'afficher des chiffres en hausse que d'assurer une inclusion durable, mesurable et cohérente dans l'ensemble des directions de l'entreprise.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BRILLAUD. Madame CASTERAN.

Mme CASTERAN.-

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus,

La CGT n'a de cesse de défendre avec force et détermination l'ensemble des salarié·es, et tout particulièrement les salarié·es vulnérables. C'est pourquoi elle met force énergie dans les négociations avec les entreprises, quelle que soit leur taille, pour accompagner au mieux les personnes en situation de handicap. Obtenir de nouveaux droits, agir contre les discriminations, alerter en cas de situations particulières ou de non-respect des conditions de travail sont depuis toujours des priorités pour notre organisation syndicale.

Concernant le bilan de l'année 2024 du protocole d'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, il convient de rappeler que cet accord a un double objectif : permettre l'embauche des PSH d'une part, les maintenir dans l'emploi une fois embauchées d'autre part.

C'est pour cette deuxième raison que les chiffres présentés pour l'année 2024 nous interpelle : si 8 alternant·es et 1 stagiaire ont été accueilli·es sur les 109 personnes recrutées, ce que nous saluons car ce sont des contrats qui permettent l'intégration des PSH dans le monde du travail, 43 étaient des CAE (contrats d'aide à l'emploi), i.e. des emplois particulièrement précaires, et 1 personne était en CDD.

La disparition annoncée des CAE ne présage par ailleurs rien de bon pour l'embauche de PSH par la RATP, qui n'a recruté que 56 PSH sous contrats longs (statut ou CDI).

D'ailleurs, le chiffre avancé de 109 personnes n'est pas situé dans le temps : s'agit-il des embauches au titre de l'année 2024 ou bien des embauches depuis le début du protocole en 2023 ?

Enfin, seules les embauches sont présentées dans le document, mais aucun solde n'apparaît qui permettrait de savoir combien, parmi ces 109 personnes, sont encore présentes dans l'entreprise.

En 2024, 4 222 candidatures de PSH ont été reçues, qui ont permis l'embauche pérenne de 56 personnes. 56 embauches, le chiffre paraît plutôt faible au regard de la taille de l'entreprise, comme au regard du nombre de candidatures.

On nous opposera les métiers de sécurité, mais tous les handicaps ne sont pas rédhibitoires pour l'exercice de ces métiers (la preuve, MRF, mais aussi RDS et SEM sont les plus gros pourvoyeurs de postes), et beaucoup de postes existent dans l'entreprise qui pourraient permettre l'embauche de PSH.

Pour quelles raisons des directions où comptabilité, communication ou ressources humaines par exemple, sont des fonctions majeures ne pourraient-elles pas embaucher des PSH ?

A moins que l'absence de campagne de recrutement ciblée avec intelligence (par exemple en mettant en avant des PSH travaillant avec des valides dans certaines fonctions) n'ait un impact négatif sur l'attractivité de notre entreprise dans certaines filières ? A quoi vient évidemment s'ajouter la politique de réduction des fonctions support appliquée depuis des années à travers le plan diapason qui réduit l'éventail des possibilités offertes aux PSH...

Ainsi, l'évolution de l'entreprise doit nous interroger : quelle sera la politique de recrutement au terme de l'accord ?

Il convient d'engager la réflexion et d'envisager des possibilités d'adaptation des conditions de recrutement pour certains postes aujourd'hui inaccessibles aux PSH mais qui pourraient devenir accessibles avec une dose de bonne volonté. L'entreprise a su démontrer sa capacité à travailler sur les "irritants" lorsqu'elle le souhaite...

Le nombre de partenariats noués par la RATP, comme le nombre de forums auxquels elle participe, est évidemment un aspect positif de sa politique d'embauche des PSH. A la condition toutefois que cela ne lui serve pas avant tout à améliorer son image de marque en faisant du "handiwashing", mais corresponde à un réel objectif de recherche d'un public qui pourrait être attiré par notre entreprise et nos métiers.

En termes d'attractivité, il convient par ailleurs de rappeler que pour les PSH comme pour la population générale, la suppression du régime spécifique de retraite est un facteur négatif, comme peut le laisser supposer le nombre de candidatures déposées dans le cadre du partenariat avec l'AGEFIPH (619 en 2020 contre 329 en 2024) au regard du nombre d'offres publiées (2 166 en 2020 contre 4 222 en 2024).

Une fois l'embauche réalisée, l'accueil des personnes en situation de handicap devrait faire l'objet de toutes les attentions, particulièrement pour une entreprise qui, dans l'objectif des JOP de 2024 et probablement aussi afin de recevoir, directement ou indirectement, des subventions, a tenu à certifier Cap'handéo l'ensemble de ses lignes de métro.

Afin que chaque agent soit en capacité d'accueillir un ou une collègue en situation de handicap et de travailler de façon efficace mais aussi respectueuse au quotidien avec cette personne, les actions de sensibilisation devraient être élargies. Ainsi, tout.e agent nouvellement recruté.e devrait suivre une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap, et pas seulement en e-learning. Car la méconnaissance peut créer des situations de gêne ou de mal-être, parfois par simple maladresse, que quelques conseils pourraient éviter.

Et lorsqu'on parle de méconnaissance, il s'agit autant de la méconnaissance des handicaps que de celle du protocole par les personnes concernées, qui n'ont de fait pas recours à des dispositifs qu'elles ne connaissent pas, ce qui peut expliquer, en partie au moins, la baisse du nombre de bénéficiaires d'actions de maintien dans l'emploi (244 en 2015, 143 en 2024).

La CGT-RATP tient à porter à votre connaissance le nombre croissant de cas où les préconisations des médecins du travail sont refusées par les managers. Si, comme leur nom l'indique, les préconisations ne valent pas obligation, force est de constater que les managers ne sont, quant à eux et elles, pas des médecins, mais remettent souvent en cause ce qui équivaut à une prescription médicale, et ce parfois pour d'obscures raisons.

Nous traitons de plus en plus de situations qui engendrent de grandes souffrances physiques et psychiques pour les personnes qui se voient refuser des aménagements tels que des jours de télétravail supplémentaires ou des équipements particuliers.

En conclusion, la CGT-RATP ne peut que se réjouir de la mise en œuvre d'un accord qui se voulait plutôt ambitieux et qu'elle a largement œuvré à construire ; mais elle se désole de certains résultats, particulièrement en matière d'embauches pérennes.

Et, plus encore, elle s'interroge sur les années qui viennent, car le départ de près de la moitié de ses forces vives pourraient avoir des conséquences délétères sur les budgets comme sur les moyens humains mis en œuvre. Le recours à des prestations du secteur adapté et protégé (SAP) ne doit pas se substituer à de véritables mesures d'adaptation des postes, comme la contribution à l'AGEFIPH à zéro depuis 2020 et le taux de 6 % de PSH depuis 2024 le laissent présager.

Notre organisation syndicale portera donc une attention particulière au traitement des PSH au sein de la RATP. Le nouveau protocole, en cours de négociation, doit maintenir tous les moyens actuellement à disposition de la mission handicap et permettre de recruter de nouvelles PSH tout en permettant chaque année d'améliorer encore et encore les conditions de travail des agents en situation de handicap.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus, merci pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Voulez-vous rebondir sur les déclarations ?

Mme LENCLUD.- Oui. J'ai noté un flou sur le nombre de recrutements. Il existe deux indicateurs. Il y a l'indicateur du nombre de recrutements en CDI et en emplois pérennes chaque année sur un accord qui porte sur trois ans. Nous sommes à 140 recrutements pérennes en 2023, 2024 et 2025 alors que l'objectif était de 105. Vous avez également le nombre de recrutements tout contrat sur un an qui a atteint 109 en 2024. Dans les années 2020-2022, les recrutements des PSH ont été compliqués en raison du contexte. On était à 66 recrutements sur trois ans. On est aujourd'hui à 145.

Les candidats PSH bénéficient des mêmes chances lors du traitement de leur candidature, les taux de sélection de CV en témoignent. Quant aux barèmes d'évaluation des tests, ils sont communs à tous les candidats, quelle que soit leur situation car nous devons garantir la sécurité ferroviaire.

On tient actuellement des audiences pour le futur accord handicap, le 10^e. Nos propositions et celles des organisations syndicales nous poussent à développer la sensibilisation auprès des nouveaux embauchés, PSH ou pas, par le biais d'informations écrites, d'entretiens à formaliser.

On souhaite également valoriser la connaissance des managers parce qu'en plus des correspondants handicap de chaque direction, les managers doivent avoir la connaissance de cette politique. On travaille à une permanence téléphonique anonyme pour les salariés qui souhaitent des renseignements.

Je suis d'accord avec certaines remarques, il faut que la communication puisse influer à tous les niveaux de l'entreprise. On a les bons chiffres, mais on travaille à cette meilleure communication et sensibilisation à tous les niveaux pour les prochaines années.

M. LE PRÉSIDENT.- Je complète sur le dernier point. Je m'appuie sur vos commentaires globalement positifs sur la partie quantitative pour remercier Mmes LENCLUD et AVERSA et toutes les personnes qui contribuent. C'est un vaste réseau. Il y a les référents handicap des départements, que je salue. Je remercie les équipes pour ces résultats encourageants qui ne nous enivrent pas. On est humble sur le travail qu'il reste à faire.

Cette politique s'inscrit dans une politique plus générale d'inclusion et de diversité. Tous ces sujets ne sont pas les plus faciles à traiter quelle que soit la spécificité que l'on souhaite inclure dans le collectif. La politique handicap est un élément de la politique inclusion qui fonctionne plutôt bien et peut servir de moteur pour d'autres. On est conscient des efforts à poursuivre. On s'est par exemple aperçu qu'un certain nombre de protocoles de recrutement n'étaient plus complètement adaptés à certaines formes de handicap qui n'étaient pas visibles jusque-là et le deviennent, et c'est heureux. Je pense aux handicaps moteurs, psychomoteurs, avec des pathologies plutôt psy que physiques. À l'occasion de plusieurs interpellations sur des risques de discriminations à maintenir des dispositifs de recrutement qui ne sont plus adaptés aux populations reçues, on a fait évoluer les protocoles de sélection et de recrutement.

Pour revenir sur les CAE, ce ne sont pas des emplois pérennes pour la RATP. Vous avez raison de souligner qu'il y en a de moins en moins. Néanmoins, si la RATP a réussi à conserver ce quota, c'est parce qu'on sait démontrer depuis qu'on les utilise qu'il y a un taux de pérennisation de l'emploi à la RATP ou chez d'autres employeurs de plus de 80 %. Ce ne sont peut-être pas forcément des emplois transformés durablement à la RATP mais on sait par la traçabilité qu'ils sont à 80 % pérennisables ailleurs. Tout ce que l'on peut prendre dans cette catégorie comme profil handicap permet de leur trouver un rebond.

On a noté les différentes pistes évoquées dans vos déclarations, on est dans cette phase de réflexion pour les futurs accords.

Merci de transmettre les remerciements de tout le monde à tout le réseau.

Monsieur JONATA.

M. JONATA.- L'UNSA accompagne clairement ce projet de réadaptation auprès de l'ensemble des managers de l'entreprise pour une vraie prise en compte du handicap. Vous connaissez ma sensibilisation au e-learning, etc. On préfère toujours avoir du concret parce que certains sont handicapés et ont peur d'en parler. Cela permet aussi à des managers de prendre en compte plus subtilement cette partie du handicap.

On a soulevé un autre point dans la déclaration, à savoir ce qui est en lien avec la mobilité des personnels en situation de handicap. On le constate avec RDS. On sait qu'il y a encore des problèmes de budget. Il faudra peut-être s'aligner. Il serait bon de traiter le handicap au niveau du Groupe, cela permettrait à un individu qui change de département d'avoir le même suivi ailleurs avec la même finesse que dans un autre département. Le suivi collectif est aussi une bonne chose.

Mme CASTERAN.- On va réitérer notre demande de détail sur le solde relatif aux personnes en situation de handicap entre les recrutés et les départs.

S'agissant de la retraite anticipée handicap, il semble que des personnes qui demandent leur retraite de façon anticipée ne bénéficient pas d'une indemnité de départ à la retraite complète. En tout cas, l'indemnité est amputée en raison de ce départ anticipé. Il nous semble qu'il faut creuser pour ne pas pénaliser davantage les personnes qui arrêtent leur activité professionnelle en raison de leur handicap.

Mme LENCLUD.- En 2024, il y a eu 2 592 PSH. Il y en avait 2 228 au 31 décembre avec les sorties.

M. LE PRÉSIDENT.- Incluant des départs à la retraite ?

Mme LENCLUD.- Oui.

Je note votre demande sur les départs anticipés.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN.

M. TURBAN.- On voit la difficulté d'avoir des stagiaires dans certains secteurs. Avez-vous identifié ce phénomène dans plusieurs secteurs ? C'est dommage parce que cela peut être un premier contact avec l'entreprise et donner des perspectives à ces personnes, mais aussi permettre d'approcher le handicap pour les collectifs de travail. Dans le prochain accord, pourrait-il y avoir une attention particulière sur ces stagiaires, qui sont en déficit dans certains secteurs ? Y a-t-il un regard sur le sujet ?

Mme LENCLUD.- Concernant le recrutement des stagiaires, toutes personnes confondues, ce sont les équipes de recrutement qui s'en occupent. Je n'ai pas les données sous les yeux. Dans quel secteur cela a-t-il baissé ?

M. TURBAN.- Je pourrais vous le dire mais il faudrait regarder. Il suffit de regarder les bilans. Depuis des années, certains n'en ont aucun. Il faut peut-être les aider pour ouvrir les portes, comme vous pouvez le faire pour d'autres stagiaires. Il pourrait y avoir un paragraphe spécifique dans le prochain accord.

Mme LENCLUD.- C'est noté.

M. BOZOURENE.- FO soutient la demande de la CGT concernant l'indemnité de départ à la retraite des salariés en situation de handicap.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur DELEFOSSE.

M. DELEFOSSE.- L'UNSA Mobilité trouve la demande intelligente et humaine envers ces personnels qui ne peuvent pas poursuivre leur carrière à cause de leur problématique personnelle. C'est une contrainte pour eux. Le côté humain doit être pris en compte. C'est une bonne demande de nos collègues, on s'y associe. L'aspect humain est important. Le nombre d'agents n'est pas important, l'entreprise pourrait avoir un regard attentif envers ce personnel en souffrance.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

V – QUESTIONS SOCIALES

- . Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle**
- . Informations-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions**
- . Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestation et cotisations**

Madame Séverine LECLERC, Présidente de la Mutuelle RATP

Monsieur Frédéric BRONNERT, directeur général délégué de la MPGR

Participant à ce point de l'ordre du jour

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

M. LE PRÉSIDENT..- Bonjour et bienvenue. Avant d'aborder les points et de céder la parole à Mme AZEVEDO pour nous proposer son rapport, je voulais vous redire -on a déjà échangé par mail- que l'évolution du contrat a été significative parce qu'il y a le sujet de la solidarité intergénérationnelle et une évolution dans la structuration de la réponse à appel d'offres. En tant que président de l'instance, je souhaite, lors d'une prochaine intervention, faire connaissance avec les interlocuteurs auxquels vous êtes associés dans l'appel d'offres, en l'occurrence Malakoff Humanis mutuelle.

M. LE SECRÉTAIRE..- Je suis d'accord. Il faudrait que l'on ait les deux interlocuteurs parce que cela représente l'offre mutuelle dans sa globalité.

Mme LECLERC..- Ils seront présents en commission de suivi de l'accord.

M. LE PRÉSIDENT..- Je précise ma demande : on veut aussi les voir dans cette instance.

Madame AZEVEDO.

Mme AZEVEDO..- C'est un rapport commun, qui porte sur les trois points de l'ordre du jour.

☒ Rapport Commun de la Commission Economique/CSSCT-C sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle ; sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions et sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations.

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 28 octobre 2025 étaient Madame Séverine LECLERC et Monsieur Frédéric BRONNERT et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications lors de nos échanges.

La situation financière du Groupe Mutualiste RATP à septembre 2025 (Ratp + Individuel) affiche un résultat excédentaire à 2,3 M€. Cependant, à la vue du départ de certains de ses adhérents issus de BUS et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle (entre actifs et retraités), la Mutuelle doit s'adapter.

La Mutuelle fait donc le choix de la Coassurance pour partager les risques (ensemble des engagements pour payer les prestations sur des comptes communs) à hauteur de 70 % pour la MPGR et 30 % pour Malakoff Humanis Mutuelle qui apportera également son expertise pour la gestion du Fond dédié dans son nouveau contrat Protection Sociale Complémentaire d'Entreprise 2026 de 5 ans. Ce choix s'explique aussi par le marché actuel en pleine mutation et concurrentiel. Il y aura également des modifications correspondantes du Règlement Mutualiste Santé sur les contrats individuels santé.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

Pour information, à l'heure de la commission commune, une prévision de taxe exceptionnelle de 2,05 à 2,25 % devrait être votée sur le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2026 avec un transfert de charge de 400 M€ ce qui pourrait modifier les montants des cotisations.

Les cotisations du contrat Groupe évoluent en 2026. L'agent actif, membre participant et salarié de la RATP aura une cotisation mensuelle sur une garantie de base de 102,70 euros au lieu de 83,80 euros pour de meilleures prestations. En tant qu'agent actif il bénéficiera d'une prise en charge de l'employeur à hauteur de 70 %. Pour exemple, aujourd'hui un agent actif paie tous les mois sa prestation santé 42,55 euros et la part de l'employeur est de 41,25 euros. En 2026, l'agent paiera 30,81 euros et l'employeur 71,89 euros.

Les améliorations du niveau de prestations concernent la prise en charge des dépassements d'honoraires en pourcentage de la base de remboursement au lieu de forfaits ; la prise en charge de la chambre en ambulatoire ; l'augmentation sur la pose d'implant, la chirurgie réfractive, les produits prescrits non remboursables ; l'augmentation de la prise en charge sur les équipements otiques verres.

Il y aura également un renforcement des services et un accès au soin facilité.

Il est à noter la disparition de la garantie temporaire décès et sur les garanties facultatives l'option Optima.

Concernant le conjoint, partenaire, enfant et petit-enfant de plus de 20 ans la cotisation mensuelle passera de 71,80 à 87,30 euros soit une augmentation de 15,50 euros.

Concernant le 1^{er} enfant ou petit-enfant assuré âgé de moins de 20 ans ; enfants ou petits-enfants de plus de 20 ans jusqu'à 28 ans s'ils sont étudiants la cotisation mensuelle passera de 35,70 euros à 57,10 euros soit une augmentation de 21,40 euros.

Concernant le 2^{ème} enfant assuré âgé moins de 20 ans la cotisation mensuelle passera de 32,60 à 52 euros soit une augmentation de 19,40 euros.

La cotisation de l'"Option Plus" passera de 27,50 euros à 37 euros soit une augmentation de 9,50 euros. L'option "indemnités journalières" augmentera selon la tranche de 1,35 à 1,60 euros. Une nouvelle tranche "E" apparaît avec une cotisation de 19,20 euros.

Les contrats individuels (dont les retraités) changent complètement de format avec 2 scénarios possibles qui seront votés en Assemblée Générale (fin novembre 2025). Le scénario 1 propose 4 offres (Essentiel, Equilibre basée sur la garantie actuelle "Première", Confort basée sur l'option actuelle "prothèse", Optimum basée sur l'option actuelle "Optima"). Le scénario 2 propose 3 offres (Equilibre, Confort, Optimum) à des tarifs différents.

Il existe dans le tableau des cotisations de Contrats Individuels RATP 3 tranches d'âge (0-49 ; 50-69 ; 70 et plus) quel que soit le scénario et selon les offres. Les cotisations s'étalent pour les retraités selon l'âge de 69,70 à 188 euros.

La garantie temporaire décès passe de 3,20 à 7,10 euros soit une augmentation de 3,90 euros.

Merci de votre attention.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

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

Monsieur ORSINI.

M. ORSINI. -

Mesdames, Messieurs les membres du CSEC,

Force Ouvrière Groupe RATP souhaite s'exprimer sur le nouveau contrat mutualiste qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026 pour l'EPIC RATP.

Tout d'abord, nous tenons à rappeler qu'aujourd'hui, les mutuelles sont devenues incontournables. Leur coût ne cesse d'augmenter, notamment en raison du déremboursement progressif de nombreux soins et médicaments, conséquence directe des allègements de cotisations concédés par les gouvernements successifs. Ces mesures ont fragilisé le financement de notre modèle de Sécurité sociale.

Depuis plus de vingt ans, la mutuelle issue de l'accord de Protection Sociale Complémentaire d'Entreprise (PSCE) garantissait une couverture santé collective fondée sur un principe fort : la solidarité entre actifs et retraités.

Ce principe pilier de notre modèle social historique et motif de fierté collective est aujourd'hui remis en cause. Cela résulte à la fois de l'ouverture à la concurrence, et du refus de la direction de la RATP de compenser la perte d'adhérents. Ainsi, la solidarité intergénérationnelle, véritable acquis social, disparaît. Une fois de plus, les retraités sont les premiers impactés par les effets de cette ouverture à la concurrence.

En effet, avec le départ de près de 19 000 cotisants, l'équilibre financier du système n'était soutenable qu'à condition que l'entreprise compense à hauteur de 9 millions d'euros par an. L'entreprise vient, par son refus, de démontrer tout l'intérêt qu'elle porte à ses anciens agents...

Malgré ce contexte difficile, Force Ouvrière a pris ses responsabilités. Il était hors de question pour nous de laisser l'entreprise gérer seule ce dossier de négociation. Tout au long des discussions, nous avons été force de proposition, refusant une approche purement comptable au détriment de l'humain.

Si l'ancien modèle disparaît, nous avons obtenu la création d'un Fonds de Solidarité, alimenté à hauteur de 3 % des cotisations. Ce fonds ne remplacera pas la solidarité intergénérationnelle, mais il permettra d'apporter un soutien concret aux agents les plus fragiles, dans un cadre transparent et paritaire.

Nous avons également obtenu :

- Une prise en charge à 70 % de la cotisation totale par la RATP, soit 20 % de plus que le minimum légal fixé à 50 %.
- Une amélioration des remboursements, notamment sur les postes les plus coûteux : dentaire, optique, hospitalisation.
- Une couverture élargie à l'ensemble des salariés statutaires, aux CDI, ainsi qu'à leurs familles.
- Une gouvernance partagée, garantissant un suivi régulier et une réelle transparence dans la gestion du dispositif.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

Cet accord n'est pas parfait —nous en avons conscience— notamment en ce qui concerne la prise en charge des familles. Mais compte tenu des contraintes budgétaires actuelles et du désengagement progressif de l'entreprise dans certains domaines de la protection sociale, Force Ouvrière a négocié au mieux dans l'intérêt des salariés et de leurs proches.

Force Ouvrière restera vigilant quant à la bonne utilisation du Fonds de Solidarité et à la pérennité des garanties dans le temps.

Notre organisation syndicale continuera de défendre une protection sociale solidaire, juste et durable.

Pour FO Groupe RATP, la santé n'est pas un coût : c'est un droit. Et pour FO RATP, la solidarité même réinventée demeure au cœur de nos valeurs syndicales.

Je vous remercie.

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

M. KHELLAF.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Aborder la question de la mutuelle, c'est aborder une infime partie de celle de l'accès aux soins et à la santé. L'importance de ces sujets dans l'histoire de notre entreprise se concrétise notamment par la création du service médical de la RATP et la pluridisciplinarité de l'offre de soins mais aussi et surtout au travers de l'article 87 de notre statut qui précise notamment :

"Les soins médicaux et pharmaceutiques de toute nature sont dispensés à titre gratuit par le service médical dans les conditions fixées par le règlement intérieur du Conseil de Prévoyance [...]."

Cette disposition statutaire résulte notamment de la nécessité pour l'entreprise publique de disposer d'un collectif de travail en bonne santé afin de réaliser sa mission de service public. Il convient donc de mener de concert une politique d'entreprise qui vise non seulement à garantir la santé des agents et de leurs proches mais aussi de traiter les incidences des conditions d'exercices professionnels notamment des métiers en horaires et repos décalés ou encore au sein d'enceintes fermées ou encore l'exposition à des produits cancérogènes ou des particules fines.

Ces dernières expliquent aussi la raison de notre régime spécial de retraite permettant aux agents exposé.e.s à la pénibilité de pouvoir partir plus tôt en retraite. Au regard de cette spécificité, le pacte social de la RATP prévoyait que l'accès aux soins et à la santé soit garanti aux agents retraité.e.s eu égard aux incidences des conditions d'exercice professionnel mais aussi du faible niveau de pension.

Au fil du temps, cette disposition statutaire a subi les attaques des politiques visant à livrer le droit universel aux soins et à la santé aux acteurs financiers. Qu'il s'agisse de la mutuelle obligatoire, des forfaits de remboursements plafonnés ou encore de la franchise médicale, l'article 87 de notre statut a été sans cesse remis en cause. Les directions successives de la RATP ont aussi contribué à leur manière à cette remise en cause avec la fermeture de centre de soins ou encore la réduction des disciplines proposées dans ces derniers.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

La mise à signature de l'accord relatif à la protection sociale complémentaire d'entreprise EPIC de juin 2025 est une nouvelle attaque à l'encontre du pacte social de notre entreprise par la remise en cause de la solidarité intergénérationnelle. Dans un contexte marqué par la recherche permanente de productivité mais aussi par la remise en cause de notre statut et du pacte social de la RATP, comment croire un seul instant que l'enveloppe financière fléchée sur le financement de la solidarité intergénérationnelle serait à l'euro près réinjectée dans l'amélioration des prestations ou de la prise en charge par l'entreprise ?

Certes, nous constatons sur ces deux points une amélioration par rapport à la situation précédente. Cependant, nous n'oublions pas non plus qu'à compter du 1^{er} janvier 2027, la totalité des agents relevant du réseau de surface Bus auront été transférés.e.s de l'EPIC RATP vers l'ensemble des opérateurs privés. Par conséquent, le collectif de travail de l'EPIC RATP sera composé d'environ 27 à 28 000 agents. En l'absence de transparence sur les données économiques relatives au nouveau contrat de protection sociale complémentaire de l'EPIC, il nous est difficile de croire que les 9 millions d'€ ont été réinjectés dans leur totalité au service des agents de l'EPIC.

Ce principe de solidarité intergénérationnelle qui sous tendait l'action de notre mutuelle d'entreprise va progressivement reculer pour être remplacé par une offre de "gammes" de contrats en fonction de la capacité contributive avec des tarifs qui évoluent avec l'âge et donc avec l'état de santé du ou de la retraité.e, mais aussi des ayants droits des actifs et actives, ce qui se rapproche dangereusement des principes assurantiels.

A cela rajoutons que l'État accentue les charges des complémentaire santé y compris non lucratives comme celles de notre mutuelle historique par l'imposition de taxes sur les cotisations. Depuis 1999, les mutuelles et assurances complémentaires santé assurent la majeure partie des recettes du fonds de financement de la Couverture Maladie Universelle. Ce n'est pas le dispositif de solidarité que nous remettons en cause ici. Au total en 20 ans, la taxation sur les contrats santé a été multipliée par 8, passant de 1,8 % en 2000 à 13,27 % soit 2,5 milliards d'euros annuels. Le projet de PLFSS 2026 annonce encore une nouvelle hausse.

Finalement c'est toujours l'assuré.e qui paye. Ce sont les plus malades et les plus pauvres qui subissent le plus intensément le transfert de charge de la Sécurité sociale vers les assurances privées. Ils et elles subissent, à la fois, les conséquences du manque à gagner de la sécurité sociale liées aux exonérations sociales des entreprises, et le déficit d'accès aux soins, aggravé par un nombre croissant de praticiens qui pratiquent les dépassements d'honoraires en jouant sur la pénurie de rendez-vous dans le public.

Pour finir, ce n'est pas le projet de "sécu intégrale" de la CGT qui va provoquer la crise de la Mutualité, c'est sa gestion néolibérale imposée : le marché de la complémentaire santé, comme celui de la Prévoyance a été progressivement investi par les assureurs capitalistes. Les impératifs de concurrence et de compétitivité sont de plus en plus imposés aux mutuelles.

Ceux qui justifient le désengagement de la sécurité sociale sont les mêmes qui justifient la baisse de la participation patronale et les mêmes qui ne veulent rien faire pour encadrer le coût exorbitant du capital dans le domaine de la santé.

Nos gouvernants continuent à se désengager de la Sécurité sociale en limitant ses financements. Conséquence, le montant des cotisations et primes des complémentaires santé augmente régulièrement (5 à 7 % par an et même 6 à 12 % en 2025). Combien en 2026, alors que la réforme des retraites de 2023 augmente encore les risques d'incapacité et de décès en activité ?

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

La question est donc aujourd'hui de savoir dans quelle société nous souhaitons collectivement vivre puis léguer aux générations futures : un monde basé sur la coopération, dans lequel la solidarité n'est pas un vain mot et où chaque personne peut trouver sa place en contribuant selon ses moyens et en recevant selon ses besoins ? ou un monde dans lequel seules les capacités personnelles permettent une protection sanitaire et sociale individuelle contre les accidents de la vie, avec le risque pour celles et ceux qui ne peuvent la financer de se retrouver sur le bord de la route et probablement d'y mourir dans l'abandon le plus total ?

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur KHELLAF.

Madame RICHARD ?

Mme RICHARD.-

La RATP a lancé un appel d'offres pour la reprise du contrat de Protection Sociale Complémentaire d'Entreprise (PSCE). Trois prestataires ont répondu, dont la mutuelle historique M2SR/MPGR.

Bien que le processus de sélection ait été long, les équipes de la mutuelle se sont mobilisées en amont pour anticiper la réorganisation nécessaire à la mise en œuvre du nouveau contrat, en vue d'une entrée en vigueur prévue le 5 décembre.

La commission des marchés s'est tenue le 8 septembre, suivie du Conseil d'Administration de la RATP le 3 octobre. Après le délai réglementaire de 11 jours pour informer les candidats non retenus, la décision a été officiellement communiquée le 15 octobre 2025.

La RATP a choisi de confier la gestion de la PSCE à la mutuelle M2SR/MPGR pour les cinq prochaines années, en partenariat avec Malakoff Humanis Mutuelle (MHM), désignée comme co-assureur.

La CFE-CGC Groupe RATP se félicite de ce choix, qui garantit la continuité d'un service de qualité, fondé sur l'exigence, l'écoute et la proximité. Ce partenariat rassurant est une bonne nouvelle pour les salariés de l'entreprise.

Cependant, deux points d'attention majeurs subsistent, car ils pourraient entraîner des conséquences importantes pour les salariés :

- *La disparition de la solidarité intergénérationnelle ;*
- *Le manque de clarté dans la communication sur les évolutions du nouveau contrat.*

Nous sommes conscients que ces évolutions doivent être validées lors de l'Assemblée Générale prévue le mardi 25 novembre.

Si la préservation d'un bon niveau de protection santé à un coût maîtrisé est essentielle pour les salariés, cela ne doit pas se faire au détriment des retraités. En effet, la suppression de la solidarité intergénérationnelle va entraîner une forte hausse des cotisations pour ces derniers, ce qui va être particulièrement regrettable.

Nous déplorons que la RATP n'ait pas intégré dans son cahier des charges la préservation de cette solidarité.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

À ce jour, cette évolution n'a pas encore pu être communiquée aux personnes concernées, en raison des contraintes organisationnelles évoquées précédemment. La CFE CGC Groupe RATP demande qu'une communication claire et rapide soit mise en place, afin que les retraités puissent comprendre les changements à venir et s'y préparer dans les meilleures conditions.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur DELEFOSSE.

M. DELEFOSSE.-

Encore une fois, l'UNSA Mobilité Groupe RATP ne s'était pas trompé quant à la validation d'un combat perpétuel, dur mais portant un grand coup de plaisir quand les accords qui ont façonné positivement ce nouveau visage de notre mutuelle.

Ce PSCE 2026 ressort grandit avec une monture différente portant des points qui ont le méritent d'être discutés et répétés et souhaitons mettre en avant plusieurs points positifs.

L'orientation vers la coassurance constitue un signal important de sécurisation du régime par un partage du risque, avec un "cumul des atouts" susceptible d'améliorer la qualité des garanties pour les agents, sous réserve d'une gouvernance parfaitement clarifiée.

L'élargissement de l'accès aux soins par un réseau identifié incluant les soins à domicile, les centres médicaux et dentaires ainsi que les opticiens partenaires représente une avancée concrète pour réduire le reste à charge et les délais d'accès.

L'annonce d'un parcours adhérent modernisé avec une application mobile et une page dédiée va également dans le sens d'une meilleure lisibilité des droits.

Et puis, il y a la transparence apportée sur les cotisations, avec des tableaux distincts pour le contrat groupe et les contrats Loi Évin, et la formalisation des résolutions conformément au Code de la mutualité.

Mais pour y arriver, des garanties solides sont indispensable. Le cadre du PLFSS 2026, incluant une taxe exceptionnelle de 2,05 % et un transfert de charge de 400 M€, crée un risque concret d'augmentation des cotisations pour les agents si aucune mesure de neutralisation n'est prévue.

L'UNSA Mobilité Groupe RATP insiste donc sur la nécessité d'avoir la présentation de simulations d'impact chiffrées par catégorie d'adhérents, ainsi que des mesures d'atténuation. Il serait aussi souhaitable d'avoir également des éléments clairs sur les scénarios de gamme, notamment la cohérence entre les offres "Essentiel" et "Confort", et la garantie d'un socle solide de prestations dans le cadre du contrat responsable, avec exemples de paniers types et reste à charge.

Pour les anciens salariés, l'UNSA Mobilité Groupe RATP rappelle la nécessité de simulations dédiées pour les contrats Loi Évin afin d'éviter tout renoncement aux soins. La coassurance devra s'accompagner d'engagements fermes : partenaires identifiés, indicateurs mensuels partagés, délais de remboursement, taux de réclamation, qualité du réseau par territoire, et réunions de suivi régulières associant les organisations syndicales.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

Il devient également important de garantir un accès effectif au réseau, en partageant les cartographies, les délais moyens IDF / hors IDF et en mettant en place un canal d'escalade unique. L'outil numérique doit s'accompagner de mesures d'inclusion : assistance téléphonique, supports papier, conformité RGAA, et formation des relais internes.

Enfin, nous rappelons la nécessité de respecter strictement les règles de quorum et de majorité du Code de la mutualité pour la sécurité juridique des décisions.

En conclusion, l'UNSA Mobilité Groupe RATP reconnaît les avancées : coassurance, réseau renforcé, outils modernisés et transparence sur les cotisations ; mais au regard du contexte national, un point d'attention doit être réalisé sur le risque d'impact sur le pouvoir d'achat des agents, des simulations précises devront être mises en place, des mécanismes de protection, et des engagements clairs de gouvernance et de suivi aussi. L'UNSA Mobilité Groupe RATP s'engage pleinement pour co-construire un dispositif solide, protecteur et durable, garantissant la qualité du service public et la couverture sociale des agents. L'accord cadre porté, négocié et signé par l'UNSA Mobilité Groupe RATP vient donner un nouveau coup de pouce au renouvellement de la mutuelle. D'ores et déjà il faudra prendre en compte :

- *l'amélioration des garanties pour tous,*
- *l'augmentation des forfaits remboursement optiques, dentaires et médecines douces,*
- *une couverture renforcée et protection optimale pour chacun.*

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DELEFOSSE.

Je ne sais pas vers qui me tourner. On a été interpellé lors d'un CA sur le fait que les retraités ne pourraient pas être bénéficiaires du dispositif de solidarité évoqué dans vos déclarations. Or, j'ai cru comprendre que finalement, comme n'importe quel assuré de la mutuelle, ils pourraient bénéficier des secours. D'après les dernières informations, on a fait en sorte que les retraités, puissent être conformes aux règles de l'Urssaf malgré leur statut de retraité. Il y avait une question d'Urssaf.

M. LE SECRÉTAIRE.- On suppose, mais on n'est pas certain. Peut-on avoir confirmation ?

Les retraités ont-ils toujours accès au centre de soins de la mutuelle ?

M. BRONNERT.- Je vais répondre techniquement à la question. Les retraités auront accès aux réseaux de soins, celui de la mutuelle et le nouveau mis en place dans le cadre de la PSCE.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est positif et rassurant.

M. MARQUES.- J'ai une question. Le prix par offre est identifié pour les contrats individuels mais pas pour le contrat Groupe. À quoi correspond l'option + ?

M. BRONNERT.- Entre l'offre du contrat collectif et les offres individuelles, il y a une réelle séparation du dispositif. La PSCE est un modèle avec garantie de base et la possibilité de prendre l'option +. Ce coût est additionné à celui de la garantie de base. Les contrats individuels sont des offres globales ; il y a trois ou quatre offres selon ce qui sera voté par l'Assemblée générale. C'est l'offre globale qui est prise en compte. C'est un montant unique par offre.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

M. MARQUES.– Cette option + reprend quelle formule ? L'option Optimum ? On n'a pas le tableau des garanties.

M. BRONNERT.– C'est le niveau de garanties défini par le cahier des charges auquel on a répondu. Dans le cadre des communications qui seront réalisées sur la nouvelle PSCE, il y aura le détail des garanties proposées dans le cadre de la garantie de base et celles proposées dans le cadre de l'option +. C'est une amélioration nette des prestations. Par exemple, la nouvelle garantie de base, c'est quasiment l'équivalent des prestations de l'option Optima pour la base, raison pour laquelle le tarif est plus élevé. Avec l'option +, les prestations dépasseront l'option Optima actuelle. Cela peut paraître très cher notamment pour les enfants, mais c'est comme si vous aviez une garantie de base plus une option importante qui vous permet de rembourser notamment les soins d'orthodontie.

M. LARDIDI.– Que va devenir le 70/30 à l'avenir ? Que se passera-t-il si demain on est sur un 50/50 ?

Mme LECLERC.– L'engagement est sur ce contrat de cinq ans.

M. LARDIDI.– Et après ?

M. LE PRÉSIDENT.– Il y a les 70/30 (contribution employeur/contribution salarié). On parle en l'occurrence de la structuration du contrat de co-assurance.

Mme LECLERC.– La répartition est valable sur cinq ans. Je ne peux pas vous répondre aujourd'hui pour la suite.

M. LARDIDI.– Je ne sais pas si c'est prévu, mais je demande des points d'étape pour que les collègues surveillent chaque année l'évolution.

M. BRONNERT.– La commission de suivi de l'accord permettra de faire un compte rendu précis du contrat chaque année. Sur l'ensemble des garanties et services, vous aurez un suivi. La situation sera partagée avec notre partenaire en co-assurance Malakoff Humanis mutuelle.

À cela s'ajoute une convention de co-assurance signée entre la mutuelle RATP et Malakoff Humanis, pour laquelle un certain nombre de points d'étape sont listés. Ils sont semestriels, annuels, et ont lieu via des comptes de co-assurance. On a une comptabilité propre à la mutuelle RATP et une comptabilité spécifique au contrat de co-assurance. Ces comptes de co-assurance seront regardés de manière précise par les différents acteurs, la mutuelle et Malakoff Humanis mutuelle.

M. LE PRÉSIDENT.– Monsieur DELEFOSSE.

M. DELEFOSSE.– Aujourd'hui, il y a le contrat de base et le +. Avec le nouveau contrat, les personnes qui ont le contrat + basculeront-elles automatiquement sur le + ou devront-elles en faire la demande ?

M. BRONNERT.– La règle a été arrêtée avec l'entreprise. C'est une réinitialisation du contrat total. Quelles que soient les options choisies par l'agent, il reviendra au niveau de base. Tous les ayants droit rattachés à un agent RATP devront de nouveau adhérer. Ils seront résiliés au 31 décembre. L'agent devra faire la démarche pour que ses ayants droit continuent à bénéficier du contrat.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

M. LE PRÉSIDENT. - C'est une manière de ne pas imposer les nouvelles conditions sans y réfléchir.

M. DELEFOSSE. - Y aura-t-il une communication de l'entreprise, parce que tout le monde ne lit pas les courriers de la mutuelle ?

M. LE PRÉSIDENT. - Oui.

Monsieur BOZUORENE.

M. BOZUORENE. - Il faut que les personnes adhèrent de nouveau, y aura-t-il un délai ?

M. BRONNERT. - Il n'y a pas de délai de carence pour bénéficier des soins. C'est l'une des règles de l'appel d'offres. On est adhérent dès le premier jour. La volonté de la mutuelle et de l'entreprise est de limiter au maximum les problématiques liées à cette obligation. En effet, le montant des cotisations évolue. Il faudra signer de nouveau le bulletin d'adhésion parce que la mutuelle n'est pas seule à couvrir le risque. Les deux opérateurs de l'assurance sont présents dans le bulletin d'adhésion. Il faut signer un bulletin d'adhésion pour la mutuelle RATP et pour Malakoff Humanis qui co-assure le contrat.

Il n'y a pas de délai. Si l'agent n'a pas eu l'information ou veut prendre le temps de la réflexion, il peut adhérer au moment qui lui convient, le plus tôt étant le mieux pour éviter l'interruption des droits. Un agent peut attendre un mois ou deux avant de reprendre. L'interruption de droit n'aura pas de conséquences s'il n'a pas eu de remboursement pendant ce laps de temps. L'idée est de s'adapter aux besoins des agents.

M. LE PRÉSIDENT. - MM. BRILLAUD, MARQUES et SARDANO.

M. BRILLAUD. - La mutuelle n'est donc pas obligatoire ?

M. BRONNERT. - Dans le cadre de la PSCE, l'employeur est obligé de vous proposer un contrat de complémentaire santé. Pour l'agent, elle est dite obligatoire parce que proposée à l'ensemble des agents. En tant que travailleur en France, vous êtes obligés d'avoir une complémentaire santé. Des règles d'exclusion existent dans le cadre de toutes les PSCE. Des agents trouveront peut-être d'autres mécaniques de couverture, notamment par le conjoint. Il est dommage dans ce cas de ne pas bénéficier de la contribution de son employeur. Si vous utilisez la mutuelle de votre conjoint, vous risquez de la payer dans sa totalité. Pour les ayants droit, cela a toujours été facultatif. C'est un choix en fonction des besoins, de ce dont le conjoint peut faire bénéficié. On n'est pas obligé de prendre une mutuelle pour les enfants.

M. MARQUES. - M. BRILLAUD a anticipé ma question. Si un agent a un conjoint qui a une mutuelle familiale, il n'est plus obligé d'adhérer à la mutuelle ?

M. BRONNERT. - Il ne l'a jamais été. Les conditions d'exclusion existent depuis l'obligation de mettre en place une PSCE. En 2025, des agents bénéficient de cette exclusion. Dans ce cas, vous ne bénéficiez pas de la participation de l'employeur.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

M. MARQUES.- Quelles sont les modalités pour se désengager ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous invite à ne pas trop utiliser l'instance pour... La documentation est disponible sur le site de la mutuelle. Sur le site, il y a les documents à remplir pour bénéficier de l'exonération.

M. SARDANO.- C'est la fin de la solidarité intergénérationnelle. Ce n'est pas sans conséquences en tant que futur retraité. On m'a toujours vendu la solidarité intergénérationnelle. Je l'ai vendue moi-même en tant que formateur aux jeunes entrants au NEF. Je leur ai expliqué le principe de la solidarité et cet élément d'humanisme au sein de notre belle entreprise.

Pendant 35 ans, j'ai cotisé avec l'espoir de bénéficier de cette solidarité intergénérationnelle au moment de mon départ à la retraite. Maintenant, on me dit que c'est fini, que je me suis fait "rouler dans la farine" et que cela n'existe plus. Il est normal que les règles évoluent, mais l'adaptation est brutale. On me propose par ailleurs une mutuelle au niveau optimum pour 108 € par mois, sans évolution du tarif liée à l'âge. J'ai cette chance. J'ai trouvé des tarifs de mutuelle comme la MACIF à 125 € pour des personnes de 87 ans, avec les mêmes garanties. C'est la double peine avec la fin de la solidarité intergénérationnelle et un tarif inacceptable pour les retraités financièrement. Certaines retraites sont faibles. Le gouvernement veut supprimer l'abattement pour frais professionnels. Pour les retraités, il faudrait plutôt en faire un pour les frais médicaux. J'exprime mon mécontentement à titre personnel. J'invite les retraités à faire marcher la concurrence.

Ce qui est proposé par la mutuelle RATP est hors-norme en termes de prix. C'est aligné sur des tarifs de compagnies d'assurances qui font des complémentaires, et pas de mutuelle.

M. BRONNERT.- Avant de proposer ces tarifs, on a effectué un certain nombre de simulations et de comparaisons. Le risque est le départ des retraités qui trouveront certainement des contrats équivalents ou pas, à des tarifs différents. L'étude de marché contredit ce que vous dites. Cela dit, si parmi vos proches, un courtier en assurances peut vous trouver des contrats bénéfiques, tant mieux. On a calculé ces montants par rapport à des équilibres de consommation constatés sur la population des retraités de la RATP.

Je pense que nous avons des frais de gestion bas. Les cotisations doivent compenser les dépenses. Aujourd'hui, le tarif proposé a un équilibre proche de zéro en termes de résultats comptables, pour compenser les prestations versées aux retraités. On ne peut pas faire de miracle, on ne peut pas sortir une cotisation au ras des pâquerettes parce qu'il y a des dépenses.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans quel sens la solidarité intergénérationnelle doit-elle jouer maintenant ? C'est un débat politique.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est un débat de société au-delà du débat politique. Cela peut être très indécent rapidement.

Je reviens sur une question, la Caisse de solidarité est de 3 % de fonds dédiés. Combien cela représente-t-il ? Il me semble que c'est 3 M€.

M. BRONNERT.- Un peu moins.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

M. LE SECRÉTAIRE..- Est-ce cumulatif ? Remettez-vous 3 % tous les ans ou maintenez-vous le plafond à 2,8 ?

M. LE PRÉSIDENT..- S'il n'est pas consommé.

M. BRONNERT..- C'est un fonds. Tout ce qui alimente le fonds est conservé dans le fonds. C'est collecté sur les cotisations obligatoires de l'agent et pas sur les cotisations individuelles. C'est collecté si les agents adhèrent à la mutuelle. Si ce n'est pas le cas, le montant du fonds sera moindre. Tous les trimestres, le fonds sera alimenté par les cotisations. Une fois alimenté, le fonds est utilisable par la commission paritaire pour savoir ce qu'elle en fait. Les fonds qui rentrent restent acquis au fonds.

M. LE SECRÉTAIRE..- Cela peut évoluer. S'il n'y a pas de consommation, le fonds peut être à 6 ou 9 M€ ?

M. BRONNERT..- Oui.

M. LE PRÉSIDENT..- Madame AZEVEDO, pouvez-vous nous proposer l'avis que vous soumettez à l'instance pour la première délibération.

Mme AZEVEDO..-

☒ Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 5 novembre 2025 doivent émettre un avis sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle.

Les élus du CSE Central ont bien pris connaissance des éléments fournis par la Mutuelle qui explique les raisons de l'évolution du montant des cotisations des contrats individuels. En effet, l'augmentation est due à sa situation à la suite de la baisse progressive des actifs de BUS, au désengagement de l'Etat et à la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle.

Les élus du CSE Central ont noté que les actifs sur une garantie de base ne paieront qu'une trentaine d'euros avec de meilleurs remboursements par rapport à l'ancien contrat et que la part de prise en charge par l'employeur s'élèvera en 2026 à 70 % au lieu de 50 %. Cependant, non seulement les retraités verront leurs cotisations augmentées quel que soit le scénario choisi mais la famille de l'agent actif (conjoint, enfants) verra ses cotisations impactées. Il aurait été judicieux pour l'entreprise de fournir un effort et mettre un pourcentage plus important en compensation.

Ce sont les raisons pour lesquelles, les élus de CSE Central émettent un avis réservé sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les Contrats Individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle.

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

M. LE PRÉSIDENT..- Merci. M. BEN ROUAG est arrivé.

Mme PASQUIER..- Sous réserve de cette modification, il y a toujours 18 votants avec la même répartition : 4 CGT, 5 FO, 5 UNSA, 4 CFE-CGC.

Mme CASTERAN..- Les élus de la CGT ne participeront pas à ces votes.

M. LE PRÉSIDENT..- Vous vous abstenez ?

Mme CASTERAN..- Non, on ne prend pas part au vote.

(*Les élus CGT quittent momentanément la séance.*)

Mme PASQUIER..- Le total est donc de 14 votants : 5 FO, 5 UNSA, 4 CFE-CGC.

(*Il est procédé au vote.*)

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

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

M. LE PRÉSIDENT..- Nous avons un deuxième avis à recueillir sur le projet de révision du règlement mutualiste.

Mme AZEVEDO..-

➤ **Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions**

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 5 novembre 2025 doivent émettre un avis sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions.

Les élus du CSE Central ont bien pris connaissance des nouveaux libellés obligatoires, de certaines garanties que cela soit des rajouts de précisions, des modifications de documents ou encore de nouveaux intitulés des différents titres, chapitres et articles du règlement mutualiste des contrats individuels santé 2026 qui ne peuvent qu'aider les agents dans la compréhension du texte et compléter leurs connaissances.

C'est pourquoi les élus de CSE Central émettent un avis positif sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions.

(*Il est procédé au vote.*)

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

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

V – 1. MPGR :

- Information-consultation sur les modifications statutaires sur l'évolution des cotisations pour les contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle et de la disparition du dispositif de la solidarité intergénérationnelle
- Information-consultation sur les modifications statutaires sur le projet de révision du Règlement Mutualiste Santé afin de prendre en compte les différentes évolutions
- Information sur les évolutions du nouveau contrat PSCE 2026, prestations et cotisations

M. LE PRÉSIDENT.– Je pense que vous avez des informations à nous partager sur l'évolution du nouveau contrat de protection sociale, Madame LECLERC.

Mme LECLERC.– Vous avez déjà posé des questions. Cela a été présenté en Commission économique. La communication de la RATP sera diffusée d'ici peu. Vous aurez toutes les informations sur Urban ou le site de la mutuelle.

V – QUESTIONS SOCIALES

2. Présentation puis délibération sur le projet de vente du site de Bagnolet

Madame Valérie BONNET, chargée de mission en immobilier – SDG/IMMO

Participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- M. SARRASSAT va faire un point sur l'histoire.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est une vente particulière parce que nous sommes copropriétaires avec la RATP. Il nous a paru important d'expliquer l'évolution et la réflexion qui ont animé cette proposition de vente. Le siège était dimensionné pour un CE avec de nombreux salariés. Aujourd'hui, nous sommes 48. Il est trop grand et les charges avoisinent 300 000 € par an.

M. SARDANO.- Je vais vous présenter le projet de vente du siège. On va vous envoyer le document. Cette présentation répond à une demande des élus, même si elle était surtout liée à des sites en province.

J'ai rappelé la situation géographique du siège qui est à Bagnolet, commune de 36 000 habitants, en première couronne. Le siège se trouve dans le quartier du centre-ville qui représente 10 % de la population. C'était un quartier pavillonnaire, il est en phase de restructuration. On a deux numéros sur l'avenue Gambetta, le 68 et le 70, et l'accès véhicules.

La situation est plutôt bonne, près de Paris, du boulevard périphérique, de l'autoroute A3. Il y a plusieurs lignes d'autobus, la gare de Gallieni, et le terminus de la ligne 3.

L'actif en lui-même représente 4 151 m², bâtiment plus les terrains. Le terrain est considéré comme plan et horizontal, sans dénivelé. Il est clôturé, viabilisé et en partie bitumé sur les espaces non bâtis avec des espaces verts et des aires de stationnement.

Le bâti comporte trois bâtiments : le bâtiment A avec le RDC bas où il y a les salles de réunion, le rez-de-chaussée haut, et le 1^{er} étage. Le bâtiment B est sur le RDC haut et comporte deux étages. Le bâtiment C est sur les RDC bas et le sous-sol. Le bâtiment date de 1980, il est en béton avec des doubles vitrages mais pas partout, des menuiseries aluminium, des toits terrasses gravillonnés. C'est un usage de bureaux sur pratiquement toutes les parties, sauf en RDC où il y a des espaces de stockage toujours utilisés. Il est en bon état général mais ne répond pas aux normes tertiaires. Si on l'avait gardé, cela aurait nécessité de gros travaux de mise aux normes. Il aurait fallu refaire l'isolation, les fenêtres et le chauffage.

Le bien a été acheté en 1994, il n'y a pas d'hypothèque, aucune contrainte financière. Sa particularité est qu'il est en copropriété entre le CE de la RATP et l'EPIC, la répartition étant de 57,6 % pour le CSEC et 42,4 % pour la RATP.

Vous avez la désignation cadastrale avec le plan, la parcelle et la surface.

(Présentation des plans)

Pourquoi une vente ?

Il y a eu un plan social au CSEC, le bâtiment est vide. Le 1^{er} étage est inoccupé. Au rez-de-chaussée, des personnes ont des bureaux de 25 m², voire 40 m² pour deux personnes. Le bâtiment n'est plus adapté aux besoins du CE. Il ne répond pas aux normes tertiaires. Quand on chauffe un bâtiment vide, on essaie de limiter les dépenses, mais les charges quotidiennes de chauffage, de fluides, de gardiennage en font un bâtiment onéreux à maintenir en l'état. Il est surdimensionné par rapport aux besoins.

On a réfléchi avec l'entreprise qui avait un projet, mais celui-ci est mort-né. Un rendez-vous a été pris avec la mairie de Bagnolet qui ne souhaitait pas un projet avec la RATP.

(Suite des interventions hors PV.)

M. LE SECRÉTAIRE.- On aurait préféré travailler avec la RATP sur un projet RATP porté par elle.

M. SARDANO.- Le projet RATP est donc abandonné. On réfléchit en même temps au déménagement. On travaille avec la direction de l'immobilier sur une relocalisation du siège avec des dimensions correspondant à l'utilité et à l'effectif. On a contacté un broker qui peut nous apporter des offres d'achat, d'autres sont faites spontanément. Pendant quatre mois, on recevra des propositions qui seront étudiées par les services de Mme BONNET. On va éventuellement demander une réévaluation des prix, ou des conditions suspensives qui ne nous conviennent pas. Tous les candidats sont reçus par l'entreprise et le CSEC, pour qu'ils présentent leur projet.

On a deux types de profils, des promoteurs classiques tels que Vinci, Kaufman, d'autres moins connus, et des bailleurs sociaux, CDC Habitat et Inli pour les plus connus. Avant de signer la promesse de vente, il y a une période de due diligence durant laquelle les diagnostics seront réalisés (amiante, hydrologique, géologique) pour savoir s'il y aura des frais et si cela remettra en cause la promesse de vente.

Des critères ont été définis pour évaluer chaque projet.

Le premier critère était la santé financière du candidat. Nexity, par exemple, n'est pas loin du dépôt de bilan et a fait une proposition très élevée. Il y avait un risque. Avec la Caisse des Dépôts et Consignations, on ne prend pas de risque. Des entreprises ont les reins solides, sont capables de gérer l'intégralité des travaux. Des promoteurs sont parfois sur des catégories de logements haut de gamme, des résidences. L'implantation sur la ville de Bagnolet et les relations existantes ou pas étaient également un critère. Parmi les candidats, certains ont des projets en cours et travaillent avec la mairie de Bagnolet. D'autres n'ont pas de relations avec cette mairie, ce qui fait peser le risque de refus d'un permis de construire.

Le calendrier de vente était aussi un point important. Ils étaient tous sur le même calendrier, le but étant de signer un acte de vente définitif d'ici la fin de l'année 2026. Les élections municipales sont une date importante. Le projet doit en tenir compte.

Le plan local d'urbanisme prévoit 35 % de logements sociaux.

Il y avait les conditions suspensives. Peut-être étaient-elles trop nombreuses, trop rigides ? Il faut aussi penser à la qualité du projet vis-à-vis des attendus de la Ville. Certains projets essaient de faire le plus de mètres carrés à la vente. Dans ce cas, ce sont les promoteurs. Le but est d'avoir un retour sur investissement. Ils proposaient parfois un prix d'achat plus élevé avec des risques potentiels sur le projet. Il y avait les logements sociaux. Que fait-on des 65 % hors logements sociaux ? Ces éléments doivent être pris en compte.

Nous avons retenu le mieux disant sur l'ensemble des critères. Des promoteurs nous ont proposé des clauses de retour à bonne fortune en disant que s'ils vendaient plus cher le prix du mètre carré, ils nous retourneraient 50 %. Certains sont venus avec une réelle documentation, ce qui a permis d'apprécier la qualité de leur projet.

On s'est appuyé sur des expertises réalisées en 2022 par deux gros cabinets. Sur celle de 2022, le prix de vente était de 10,4 millions. On s'est projeté sur cet objectif.

Pour le CE, la vente de biens va dans un compte pour l'investissement. En ce moment, on fait La Bernerie. Il y aura Chamonix et Labenne. Cette opération permettra d'améliorer ce qui reste propriété du CE.

Je remercie Mme BONNET qui a travaillé avec nous.

Mme BONNET.- Je n'ai rien à ajouter. On a cherché le meilleur candidat. C'est difficile parce que cela dépend des présentations. Notre ressenti par rapport à la capacité du candidat à faire adhérer la ville au projet. C'était la complexité de ce dossier. C'est la difficulté que l'on a eue, puisque les candidats ont souligné individuellement leurs difficultés à discuter sur ce territoire. Tous les enjeux sont encore posés.

Compte tenu des élections municipales, on a imposé un calendrier resserré afin qu'il y ait des échanges entre le candidat et la Ville pour cranter quelque chose avec la municipalité.

M. LE SECRÉTAIRE.- Une dernière précision : c'est la phase 1 de validation puisque le projet doit passer au Conseil d'administration, dans la mesure où c'est une copropriété.

Dr BONNET.- Il n'y a pas besoin de passer en Conseil d'administration vu le montant. C'est une cession qui représente 4 409 600 € pour l'EPIC. Les délégations de pouvoirs et de signatures dont dispose la direction de l'immobilier font que l'on est habilité à signer la transaction.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BOUZOURENE.

M. BOUZOURENE.- Où est la situation de repli ?

M. LE SECRÉTAIRE.- On est en négociation sur un site à Val-de-Fontenay. La négociation n'est pas encore aboutie. Il est prévu demain à 10 heures un rendez-vous conclusif pour une signature avant la fin du mois.

M. SARDANO.- On a choisi l'offre de CDC Habitat. Un travail est en cours de réalisation avec RATP Habitat et la mise à disposition d'un certain nombre de logements pour le personnel RATP. Cela faisait partie des critères. Il y a des logements locatifs intermédiaires et des logements sociaux. Une partie pourra permettre aux agents RATP de bénéficier de logements dans ce secteur. Cela s'inscrit dans la politique immobilière du Groupe.

M. LE SECRÉTAIRE.- Une précision, je verrai ce que je laisserai au PV parce que je n'ai pas envie qu'il se retrouve sur le bureau du maire. J'ai senti la tension extrême.

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

M. LE SECRÉTAIRE.-

Les élus(es) du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis(es) en séance plénière le 5 novembre 2025, décident de procéder à la vente du siège du CSEC situé 68 avenue Gambetta à Bagnolet (93170) pour un montant minimum de 10,4 M€.

Il est entendu que ce site est en copropriété entre le CSEC et la RATP avec la répartition suivante : 57,6 % pour le CSEC et 42,4 % pour la RATP.

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

M. LE PRÉSIDENT.- Et de l'entreprise, en l'occurrence. On est partie prenante.

Mme PASQUIER.- Nous avons 18 votants : 4 CGT, 5 FO, 5 UNSA, 4 CFE-CGC.

(Il est procédé au vote.)

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

Contre : CGT (4).

➔ **La délibération est adoptée à la majorité.**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Cela permet d'achever cette séance. La prochaine réunion aura lieu le 3 décembre. Je vous souhaite un bon appétit.

La séance est levée à 12 heures 50.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP

