la cgt RATP

Contribution de la CGT-RATP

Janvier 2020

Contrat 2021-2024

Notre ADN, le Service public

Contribution de la CGT/RATP relative au nouveau contrat IDFM-RATP

CGT-RATP 2020

www.cgt-ratp.fr
cgt.ratp@gmail.com

Notre ADN, le Service public.

2021-24

Contrat IDFM-RATP
Table des matières

PRÉAMBULE 4

1. LE CONTEXTE DU CONTRAT 5

LA CGT-RATP REVENDIQUE UN AUTRE CADRE DES TRANSPORTS PUBLICS EN ÎLE DE FRANCE 7

2. BILAN & ENSEIGNEMENTS DU CONTRAT 2016/2020 8

3. RÉFLEXIONS & PROPOSITIONS DE LA CGT-RATP SUR LE FUTUR CONTRAT 9

Un contrat unique ! 9

Les besoins d'investissements 10

Les besoins en matière d'emplois 11

Les clauses : sociale, environnementale et éthique 15

Le modèle économique du contrat 17

Notes personnelles 19

Préambule

La priorité aux transports publics est désormais reconnue quasi unanimement comme la condition d'un développement soutenable des grandes métropoles comme la nôtre.

Pour faire vivre le droit à la mobilité pour tous, la région Ile-de-France dispose d'un atout incomparable : l'existence de deux entreprises publiques nationales, la RATP et la SNCF. La libéralisation des transports et la stratégie de filialisation de leurs activités font peser de lourdes incertitudes sur le devenir de ces deux entités. Elles ont pourtant l'avantage de combiner en leur sein l'ensemble des fonctions qui concourent à la production du Service public de transport : exploitation, maintenance, gestion des espaces et des infrastructures, ingénierie, recherche.

Depuis 2000, les relations de ces deux entreprises avec l'Autorité Organisatrice qu'est IdFM sont définies par un contrat pluriannuel. Cette contractualisation a instauré entre IdFM et la RATP des relations de type client-fournisseur que, pour notre part, nous n'avons pas approuvées et que nous continuons de dénoncer. Cela ne nous empêche pas d'avancer un certain nombre d'exigences inspirées par le souci premier du Service Public. Tel est l'objet du présent document.

Celui-ci a pour but d'éclairer IdFM et les élus qui le composent sur les répercussions des choix politiques qu'ils sont amenés à faire sur le fonctionnement de l'entreprise publique. Nous pensons en effet qu'il y a un lien étroit entre la situation faite aux personnels qui produisent le Service public et la qualité de celui-ci.

C'est d'ailleurs à partir de cette conviction que nous souhaitons que les Organisations Syndicales de la RATP puissent être auditionnées dans le cadre des discussions préparatoires à l'élaboration du nouveau contrat liant leur entreprise à IdFM. De même, nous souhaitons également qu'elles soient associées au suivi du déroulement du contrat à échéances régulières.

Ce document s'ouvre sur une analyse du contexte dans lequel s'inscrit la préparation du futur contrat, avec notamment les multiples impacts de l'ouverture à la concurrence des réseaux imposée par le nouveau contexte législatif que la CGT combat par ailleurs.

Il comporte ensuite un bilan du contrat en cours, à partir des données relatives à l'évolution de la fréquentation et de l'offre de service, mais aussi des moyens humains et de la perception des voyageurs mesurée par l'enquête de satisfaction commanditée chaque année par IdFM.

Enfin, il intègre un certain nombre de réflexions et propositions élaborées par la CGT/RATP à la lumière de l'expérience des cinq contrats déjà conclus. Nous les avons regroupées sous cinq rubriques qui concernent la forme du contrat, les besoins d'investissements, les besoins en matière d'emplois, la question des clauses sociale, environnementale et éthique, et le modèle économique sous-jacent au contrat

1

LE CONTEXTE DU CONTRAT

Le nouveau contrat IdFM-RATP qui va démarrer au 1er janvier 2021 sera le dernier avant le grand bouleversement de l'organisation des transports publics franciliens imposé par le nouveau cadre législatif.

En effet, conformément au règlement européen OSP (adopté en 2007) et à sa déclinaison nationale à travers la loi ORTF (adoptée en 2009), les droits d'exploitation de la RATP sur le réseau de bus « historique » sont censés s'achever au 1er janvier 2025. L'ensemble des lignes de ce réseau devrait donc être soumis à appel d'offres. Devraient s'ensuivre au 1er janvier 2030 les lignes de tramway et au 1er janvier 2040 les lignes de métro et de RER. D'ores et déjà, en vertu de ces mêmes textes, toute nouvelle desserte, quel qu'en soit le mode, fait l'objet pour son exploitation d'une mise en concurrence. C'est notamment le cas pour les lignes de métro du Grand Paris Express ou pour les nouvelles lignes de tramway. Cette procédure a ainsi été appliquée pour le T9, avec les conséquences que l'on sait.

Adopté fin 2019, la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) a précisé les conditions concrètes de cette libéralisation, notamment en matière de transfert des personnels.

A ces dispositions est venu s'ajouter un point essentiel : **le choix de la direction d'IdFM d'inscrire systématiquement dans les cahiers des charges des appels d'offres la clause dite « de la société dédiée ».**

Celle-ci impose au titulaire d'un marché l'obligation de créer une entreprise spécifique. Autrement dit : 1 marché = 1 entreprise distincte.

Concrètement, l'application de ce principe signifie l'éclatement du réseau de transport public en une multitude de sociétés différentes : 40 pour les bus des contrats Optile + 23 pour les actuelles lignes de bus RATP (1 par centre d'exploitation puisque c'est l'hypothèse retenue à ce stade) + 13 pour les lignes de tramway existantes et futures + 14 pour les lignes de métro existantes + 4 pour les lignes de métro du Grand Paris Express + 2 pour les RER. Soit au total à terme près d'une centaine d'entreprises. Celles-ci appartiendront certes à des grands groupes pour la plupart, mais elles n'en seront pas moins des structures économiques autonomes avec leur propre personnel et leurs propres comptes.

Le gouvernement avait les moyens à travers la LOM d'empêcher cette dispersion. Il a

LA RATP EST CENSÉE ÊTRE OUVERTE À LA CONCURENCE :

- 1er janvier 2025 pour le réseau bus historique.
- 1er janvier 2030 pour le tramway
- 1er janvier 2040 pour le métro et le RER

refusé de le faire et a donc entériné cette pratique, ainsi que le démantèlement de l'EPIC RATP.

La raison avancée par la direction d'IdFM pour justifier la clause de la société dédiée est la volonté de maîtriser les données économiques de chaque contrat. Mais cet argument ne tient pas : une identification comptable des coûts et bénéfices de chacun de ces contrats était parfaitement possible sans imposer de séparation juridique.

En réalité, il s'agit d'un choix politique, celui d'une privatisation de l'ensemble des transports publics d'Ile-de-France. En effet, y compris les marchés qui seront conservés ou gagnés par la RATP seront gérés en application de cette clause par des filiales qui auront le statut de société anonyme. Là encore, le gouvernement est complice, ayant repoussé dans le débat sur la LOM la proposition d'un statut public pour ces filiales.

L'éclatement programmé du réseau francilien signe le glas d'une gestion intégrée des transports. Il s'agit là d'une évolution allant à contresens des besoins :

- Elle tourne le dos aux exigences d'inter-modalité, en rendant beaucoup plus difficile la coordination des sous-réseaux et des différents modes, tant dans la planification des activités que dans la gestion en temps réel.
- Elle va dégrader significativement la réactivité face aux inévitables incidents d'exploitation (dans les cas récents d'interruption du métro ou du RER, c'est bien le caractère intégré de la RATP qui a permis des évacuations sous tunnel de milliers d'usagers en un temps record grâce à la mobilisation du personnel de toute l'entreprise, ainsi que la mise en place en quelques heures d'un service de bus de substitution).
- Elle entraîne des déséconomies d'échelle et donc des surcoûts, puisque chaque entreprise devra se doter de fonctions de gestion qui ne seront plus mutualisées comme aujourd'hui.

LES USAGERS NE TIRERONT AUCUN POUVOIR SUPPLÉMENTAIRE DE CETTE NOUVELLE ORGANISATION.

En revanche, il faut souligner les reculs sociaux qui vont l'accompagner. En effet, aux termes de la LOM (art. 158), les personnels de la RATP (qu'ils soient transférés dans des filiales du groupe ou dans d'autres sociétés) perdront le bénéfice de leur Statut et seront rattachés à la Convention collective du transport urbain, avec des droits individuels et collectifs nettement amoindris. Quant aux conditions de travail qui s'appliqueront aux salariés du transport public, elles restent à définir à travers un décret, mais dont le contenu est cadré par la LOM dans des termes qui laissent présager une régression notable par rapport à la situation actuelle, tant pour les personnels de la RATP que pour ceux du privé. En particulier, les 35 heures aujourd'hui en vigueur dans la profession pourraient être remises en cause, de même que les règles d'utilisation qui encadrent l'organisation du travail. ■

La CGT revendique un tout autre cadre pour l'organisation du Service public de transports dans la région-capitale, fondé sur deux piliers :

1 **L'EXIGENCE D'UN MONOPOLE PUBLIC.** Celle-ci finira tôt ou tard par s'imposer comme une évidence au regard des multiples insuffisances et dysfonctionnements que le modèle libéral ne manquera pas d'engendrer. C'est dans cette perspective que nous jugeons indispensable de préserver les deux opérateurs publics que sont la RATP et la SNCF, qui devraient coopérer entre eux au lieu de se livrer par filiales interposées une guerre pour la conquête des marchés aussi absurde que destructrice.

2 **LA MISE EN PLACE D'UN SOCLE SOCIAL DE HAUT NIVEAU,** harmonisé en fonction de la règle du « mieux-disant social », et applicable à l'ensemble des salariés du transport public, quel que soit l'opérateur auquel ils sont rattachés. Cette revendication que nous avons portée à l'occasion du débat sur la LOM demeure complètement d'actualité si l'on veut bannir les pratiques de dumping social que la mise en concurrence des opérateurs provoque déjà. Cela passe d'une part par la création d'un Statut unifié des personnels inspiré de celui des agents de la RATP, et d'autre part par un alignement par le haut et non par le bas des conditions de travail ■

2 BILAN & ENSEIGNEMENTS DU CONTRAT 2016 / 2020

La période 2016- 2018 du contrat IdFM/RATP fait état d'une augmentation de l'offre de transport et d'une augmentation doublée du trafic voyageurs. Les prévisions d'ici la fin du contrat annoncent une poursuite de ces bons chiffres, sans aucun doute portés par la baisse tarifaire du Pass Navigo unique, ce qui confirme le bienfondé de cette décision qui à la fois permet l'accès aux transports en commun au plus grand nombre au détriment de l'utilisation des véhicules personnels, et va également permettre de baisser considérablement les émissions carbones.

Le résultat net progresse également d'une année sur l'autre, porté par une hausse de la productivité nette sur les effectifs de l'entreprise d'environ 1% par an avec 1285 emplois supprimés sur la période, les effectifs ayant progressé d'environ 2%, tandis que le trafic voyageur a augmenté de 4%. Du coup, les réseaux de transport tous modes confondus arrivent à saturation et il devient fréquent de laisser passer plusieurs métros, bus ou RER aux heures de pointe pour pouvoir monter dedans.

L'indice de perception voyageur révèle un taux de 80,6% de voyageurs satisfaits pour l'année 2018, chiffre en recul et en décalage avec les taux de réalisation de l'offre contractualisée pour chacun des réseaux.

	2016	2017	2018
Offre (en millions de voyageurs-kilomètres)	590,4 (+ 1,3%)	593,2 (+ 0,5%)	595,0 (+ 0,3%)
Trafic voyageurs (en Mds de voyages)	3297 (+ 1,6%)	3339 (+ 1,3%)	3389 (+ 1,5%)
Effectifs	43286 (+ 1,2%)	43380 (+ 0,2%)	43684 (+ 0,7%)
Productivité nette (en emplois supprimés)	- 432 (- 1,0 %)	- 504 (- 1,2 %)	- 349 (- 0,8 %)
Résultat net (en Millions d'€)	141	213 (+ 51,1 %)	248 (+ 16,4 %)

A NOTER : les prévisions budgétaires pour les années 2019 et 2020 poursuivent cette dynamique.

AU VU DE CES CHIFFRES, IL Y A UNE DOUBLE NÉCESSITÉ :

- **Augmenter l'offre de transport pour désaturer les réseaux;**
- **Arrêter la politique de productivité en termes d'emplois qui, en les supprimant massivement, affecte la qualité de service offert**

3

RÉFLEXIONS & PROPOSITIONS DE LA CGT-RATP

SUR LE FUTUR CONTRAT

UN CONTRAT UNIQUE !

La RATP est une entreprise intégrée. Son activité couvre en effet aujourd'hui l'ensemble de la chaîne du transport public : exploitation de réseau sur les différents modes (bus, tramway, métro, RER), maintenance en condition opérationnelle des infrastructures et matériels, gestion des espaces, ingénierie, sûreté, recherche et innovation sur le transport public.

Cette intégration est un gage d'efficacité, par les économies d'échelle et les synergies qu'elle engendre. C'est notamment elle qui permet :

- une exploitation multi-réseaux efficiente (avec une forte réactivité en matière de service de substitution dans les cas de perturbation sur un mode donné),
- une maintenance journalière et patrimoniale du matériel et des infrastructures garantissant un haut niveau de sécurité et de sûreté,
- une forte capacité d'investissements pour maintenir et développer les réseaux.
- une expertise sur les flux de voyageurs et les besoins de déplacements.

Cette intégration des modes et des fonctions s'est jusqu'à présent matérialisée dans l'existence d'un contrat unique entre la RATP et IdFM.

Pourtant, **le risque existe aujourd'hui d'un éclatement généralisé de l'entreprise publique.** Après celle qui concerne la gestion des infrastructures du réseau ferré existant depuis 2010 et la loi ORTF, la LOM vient de rendre obligatoire la séparation comptable au sein de la RATP de la gestion des infrastructures du Grand Paris Express, ainsi que des activités de sûreté. Cette évolution pourrait servir de justification à l'éclatement du contrat actuel en 2, 3 ou plusieurs contrats distincts, chacun étant relatif à une partie des activités assurées par la RATP, avec l'objectif de faciliter à terme l'entrée d'acteurs privés dans le fonctionnement du système francilien de transport public.

Nous nous opposons à cette perspective. Le contrat RATP-IdFM doit, au contraire contribuer à maintenir et développer l'intégration des fonctions et des modes. Nous nous prononçons donc pour un contrat unique. La preuve est faite depuis 2010 que ce cadre n'est pas contradictoire avec l'identification comptable des activités imposée par la loi ■

LES BESOINS D'INVESTISSEMENTS

Le sous-investissement chronique depuis 30 ans, tant en matériels qu'en termes de développement des réseaux avant le dernier contrat avec IdFM, a eu pour conséquences une détérioration structurelle des réseaux existants, une usure et un vieillissement des matériels accélérés confrontés à un accroissement de l'offre pour répondre à la demande dans un sous dimensionnement des réseaux.

8,5 Mds € ont été investis par la RATP pour le dernier contrat, ce que la CGT soutient. Les défis et les besoins sont immenses pour répondre aux besoins des usagers, puisque la dernière enquête d'IdFM révèle une utilisation des transports en augmentation de 10% tous modes confondus. Il faut donc continuer et augmenter les investissements, car le retard est important.

Pour la CGT-RATP, le prochain contrat devra :

- Accélérer le renouvellement du matériel de la ligne B avec le MING, celui de la ligne 13 qui est à bout de souffle, mais aussi sur les autres lignes FER.
- Poursuivre le renouvellement des lignes pneus, prolonger le T1 à l'est avec adaptation des stations et du site de maintenance.
- Assurer la transition énergétique avec l'achat de bus électriques qui répondent à des exigences environnementales, par exemple pour le recyclage des batteries.
- Doubler le tunnel entre Châtelet-les-Halles et Gare du Nord pour améliorer l'exploitation de la ligne B et D pénalisées par un tronc commun de circulation (les moyens existent si on arrête le CDG Express, le financement de ce doublement ayant un coût équivalent).
- Rénover les gares du RER et les stations de métro en prenant en compte l'accéssibilité pour tous.

POUR CE FAIRE, LE PROCHAIN CONTRAT DOIT INTÉGRER UNE AUGMENTATION DES INVESTISSEMENTS DE + 600 M€/AN DONT 300 M€ SUR FONDS PROPRES.

La question de la gouvernance et des modalités de financement de ces investissements (en matière de matériel roulant, d'infrastructures de transport, d'équipements, de systèmes, etc.) est cruciale. Or, seule une forte implication/responsabilisation de l'opérateur permet de garantir l'efficacité des choix faits au regard des conditions et contraintes de l'exploitation.

Le contrat doit donc comporter des dispositions dans ce sens :

- Il est notamment essentiel que les schémas directeurs d'investissement continuent de faire l'objet d'une co-élaboration RATP-IdFM.
- Quant au financement, la CGT défend toujours la clé de répartition actuelle pour le renouvellement du matériel en fin de vie à 50%-50% entre IdFM et la RATP, et à 100% pour les prolongements et les nouvelles lignes.

Il faut souligner que la RATP, avec son savoir-faire en ingénierie reconnu mondialement, contribue avec 2000 salariés à 3000 chantiers en cours en Ile-de-France. C'est une force pour promouvoir l'industrie française et qui crée des emplois.

Le développement, OUI, la casse de l'emploi, NON !

NOUS PORTONS UNE INGÉNIERIE RATP, qui permette d'être force de propositions, d'éclairer les choix d'IdFM pour répondre aux besoins de transports aux meilleurs coûts.

Si la RATP a réussi la réalisation du contrat sur les investissements ambitieux, les nouveaux besoins de financements ne doivent pas être financés par des suppressions d'emplois massives déjà à l'œuvre (- 400 emplois en moyenne/an), et un plan social qui ne dit pas son nom dans les fonctions supports avec la perspective de 1100 emplois en moins ■

LES BESOINS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Ce chapitre n'a pas vocation à détailler tous les besoins d'effectifs de la RATP, mais vise à pointer les secteurs où la question se pose avec le plus d'acuité.

MACHINISTES-RECEVEURS (CONDUITE BUS)

Lors de la finalisation du contrat en cours (2016-2020), la création de 250 postes de machinistes supplémentaires avait été actée pour compenser les pertes récurrentes de production constatées « pour insuffisance de personnel de conduite ». Cette décision arrachée grâce à l'intervention des élus communistes d'IdFM et à la mobilisation de la CGT-RATP avait permis de ramener ces pertes à un niveau acceptable.

Cependant, la question des effectifs machinistes est très loin d'être réglée. Aujourd'hui, la réalisation de l'offre contractualisée n'est en effet possible que grâce à un recours massif à des heures supplémentaires, en tirant profit des problèmes de pouvoir d'achat des personnels. Il s'agit d'un contournement des conditions de travail, avec des impacts négatifs importants sur la santé des personnels dans un métier reconnu par tous comme particulièrement difficile.

Revenir à une situation normale suppose par conséquent des embauches massives à la conduite bus. Le volume d'heures supplémentaires représente un nombre considérable d'emplois. Au moins 700 emplois (30 par centre bus en moyenne) devraient être créés pour résorber cette situation ■

PERSONNEL DE LA MAINTENANCE DES BUS

Le mauvais état du parc autobus de la RATP a été récemment mis en évidence par les élus du personnel du département BUS lors d'opérations de contrôle des véhicules à la sortie. A titre d'exemple, lors du contrôle réalisé le 30/09/2019 au centre bus de Belliard, 142 bus sur 176 n'étaient pas règlementaires au regard du Code de la Route ou présentaient un danger pour autrui. Une action qui a valu des sanctions aux élus en question.

Déjà il y a trois ans, lors du forum social de la fête de l'Humanité, Mme Borne alors PDG de la RATP, avait été interpellée par un agent de la maintenance des bus qui avait exprimé son inquiétude sur l'état du parc, et lui avait demandé de venir constater les choses par elle-même. Là encore, l'agent en question s'était vu menacé de sanctions, non pas sur la véracité de ses propos, mais sur le fait de s'être exprimé publiquement.

Devant ce constat, il est urgent de redimensionner les effectifs de la maintenance des bus.

Avec 25 centres BUS et un atelier central, il faut dans un premier temps geler la diminution des effectifs en remplaçant chaque départ à la retraite et embaucher, a minima, 200 agents supplémentaires : 6 à 7 agents par centre, de l'opérateur au technicien, et 50 agents pour l'atelier central de Championnet

AUTRES SECTEURS DE MAINTENANCE

Les besoins d'effectifs concernent de même les autres secteurs de la maintenance où la politique de productivité a conduit à faire toujours plus avec moins.

Ce système se fait toujours au détriment des agents et de leurs conditions de travail. Ainsi, pour assurer la maintenance sur les périmètres de la gestion des infrastructures, des équipements et du matériel roulant ferroviaire, plusieurs subterfuges ont été mis en place.

Ceux-ci prennent plusieurs formes :

A la maintenance des équipements (péages, escaliers mécaniques, ascenseurs), l'ensemble des gammes de maintenance ont été espacées et se calent sur ce qui est fait à l'extérieur de la RATP, alors que les besoins et l'utilisation ne sont pas les mêmes (exemple : les escaliers mécaniques où on est passé de 4 à 8 semaines pour les visites périodiques).

A la maintenance du matériel roulant ferroviaire (métros, RER et tramways), c'est la mise en place de roulements de type 3x8 et progressivement d'un travail du weekend souvent imposé par manque de moyens humains et matériels. En particulier, dans les centres de maintenance ferroviaire, le choix a été fait d'absorber l'augmentation de l'offre de service

par une dégradation significative des conditions de travail, au lieu de créer des voies supplémentaires et les effectifs en rapport.

A la gestion des infrastructures, la politique est de reprendre un maximum de marchés jusqu'alors sous-traités, mais sans moyens humains supplémentaires et par conséquent à effectif constant

CONDUCTEURS DE MÉTRO

Actuellement le taux de réserve est de 43%. Il a été arrêté dans les années 70.

Or, de nouveaux droits ont été acquis et conquis par les salariés : augmentation du nombre de jours de paternité, journée enfant malade étendue au père de famille, mise en place du CET, congés maternité (arrivée de la première femme à la conduite en 1981), etc... De plus, les missions annexes dévolues aux conducteurs sont de plus en plus nombreuses : moniteur (intervention dans l'apprentissage des stagiaires hors conduite), visite de secteur, etc...

Par ailleurs, les prolongations de service et de lignes ont nécessité des embauches dont le niveau n'a pas été suffisant. Ainsi, les conditions d'utilisation ont été modifiées par la direction pour y pallier, dégradant ainsi les conditions de travail.

D'après les chiffres des tableaux de bord du contrat (voir l'indicateur « indisponibilités de personnel » qui a souvent dépassé les 0,5%), **il manque chaque jour sur le réseau environ 50 à 60 conducteurs utilisables.** C'est pourquoi la CGT revendique un taux de réserve de 50%. **Il manque donc 250 conducteurs sur le réseau métro.**

Dans le cadre de l'automatisation de la ligne 4 du métro, la suppression, à terme, d'environ 250 conducteurs est prévue. Sans pour autant valoriser les automatisations, les effectifs de la ligne 4 pourraient être redéployés sur l'ensemble du réseau.

& CONDUCTEURS DE RER

Actuellement le taux de réserve est de 65%. Il a été arrêté dans les années 70.

La différence entre le taux de réserve au RER et au métro s'explique par le fait que le RER fonctionne par des départs à l'horaire alors qu'au métro il s'agit d'un intervalle.

De nouvelles tâches hors train sont dévolues au conducteur de RER comme par exemple : mission tutorat (intervention dans l'apprentissage des stagiaires hors conduite), maintien des connaissances sur réseau RFN, élargissement des horaires de pointe, augmentation du nombre de restrictions médicales liées notamment à l'habilitation RFN dont les contrôles médicaux sont très stricts.

RER B : Actuellement 327 conducteurs. Il faudrait un effectif de 350 conducteurs, soit un manque de 23 conducteurs.

RER A : Actuellement 516 conducteurs. Or, pour réaliser l'offre de service dans de bonnes conditions, il faut un effectif de 530 conducteurs, soit un manque de 14 conducteurs

AGENTS DE STATION ET DE GARE

Depuis de nombreuses années, les agents de station sont parmi les premiers touchés par les restructurations et les réorganisations dans l'entreprise.

L'effectif des agents de station aujourd'hui est d'environ 6000 agents.

Pour la CGT, il manque 350 agents de station et gare pour faire face aux différents facteurs suivants :

- Augmentation de la fréquentation voyageurs,
- Accroissement de l'offre de service,
- Prolongements de ligne avec des stations supplémentaires,
- Multiplication des titres commerciaux (gestion des abonnements et SAV),
- Gestion des incidents (présence de pickpockets, PSIE, etc...),
- Développement des lignes automatiques,
- Enrichissement de la qualification et de la technicité (prise en charge des navettes sur les lignes automatiques, gestion des portes palières, etc...)

SERVICE CLIENTÈLE

Les indicateurs du contrat montrent que la qualité de service attendue n'est pas au rendez-vous, avec des délais contractuels souvent dépassés en termes de réponses aux courriers comme aux courriels.

Cet état de fait résulte du refus persistant de doter ce service des moyens humains suffisants. Seuls des palliatifs sont mis en place avec le recrutement d'intérimaires lorsque la situation devient trop critique. C'est ainsi que 7 salariés en CDD ont été embauchés depuis avril 2019. Une restructuration a depuis eu lieu, fusionnant le service clientèle avec le Centre de paiement des infractions, mais dans le seul but de réduire les effectifs à des fins d'économies.

Il convient donc d'embaucher dans ce service, à commencer par le recrutement permanent sous Statut des 7 CDD en place.

Au-delà, des postes devraient être créés et proposés aux nombreux agents inaptes à leur emploi statutaire (notamment parmi les machinistes) qui sont aujourd'hui exclus de l'entreprise et pourraient ainsi y poursuivre leur carrière, en répondant au nombre grandissant de sollicitations par les usagers

LES CLAUSES SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET ÉTHIQUE

La commande publique est un outil pour promouvoir le progrès social, le respect de l'écosystème et le mieux vivre ensemble.

L'inclusion dans le contrat IdFM-RATP de clauses sur le plan social, environnemental et éthique est une nécessité pour répondre à ces objectifs, a fortiori dans un contexte de libéralisation des transports et de mise en concurrence des opérateurs qui pousse à réduire les coûts de production par tous les moyens. Ces clauses doivent définir un cadre contraignant quant aux conditions d'exécution du contrat tout en préservant la légitime autonomie de gestion de la RATP. Ce contrat pourrait ainsi revêtir une valeur d'exemple traduisant la volonté politique des élus de la région.

L'enjeu est d'autant plus marqué que la RATP est le 2ème employeur de la région et contribue à ce titre de façon importante à définir les normes en vigueur en Ile de France.

Ces clauses pourraient également être reprises dans les appels d'offres lancés par IdFM pour l'exploitation des nouvelles lignes pour laquelle la mise en concurrence est désormais obligatoire. Et il faut souligner qu'elles pourraient être mises en œuvre bien plus efficacement, tant du point de vue de leur financement que de leur application concrète, dans une entreprise publique intégrée, opérant sur son propre réseau et dégagée de toute menace concurrentielle.

Une clause sociale a été intégrée dans le contrat en cours. C'est un premier pas. Cependant, cette clause ne comporte aujourd'hui ni engagements précis, ni contraintes particulières. Il convient donc de la faire évoluer pour la rendre réellement efficace.

Au regard des enjeux sociaux posés par l'arrivée de la concurrence, le risque de dumping social ne pourra être supprimé qu'avec la généralisation d'une norme sociale dans le transport urbain d'Ile de France par le biais d'un Statut des salariés des Transports Urbains et Transports Réguliers de Voyageurs basé sur des minimas sociaux élevés et garantis tout au long des carrières.

La clause sociale doit permettre de mettre en place des garde-fous face à cette menace de dumping social.

C'est aussi une condition de la qualité du service , car il existe un lien fort entre celle-ci et la situation faite aux personnels en charge de sa production.

LA CLAUSE SOCIALE DEVRAIT COMPORTER LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

- Un engagement d'augmentation du point d'indice au moins égal à l'inflation de l'année n-1 ;
- Un engagement de maintien de l'emploi statutaire au sein de l'EPIC et de son développement en proportion des évolutions de l'offre de transport ;
- Un engagement de non-dégradation de la réglementation du travail en vigueur (au travers de la remise en cause des règles

collectives, par exemple sur le temps de conduite, ou bien en interdisant le recours à l'intérim sur les métiers de sécurité, ces questions faisant actuellement l'objet de projets régressifs, notamment sur le réseau de surface) ;

- Un engagement de limitation du temps d'utilisation des salariés soumis à des contraintes de pénibilité du travail liées aux sujétions du service public (horaires et repos décalés, travail de nuit, etc.), cette limitation étant à la fois une condition de la préservation de leur santé et de la sécurité des réseaux ;

- Un engagement en matière d'insertion professionnelle concernant les personnes en difficultés (jeunes, chômeurs, handicapés, non diplômés) ■

CONCERNANT LA CLAUSE ENVIRONNEMENTALE...

La RATP développe aujourd'hui une politique de management de la qualité qui s'appuie sur différentes démarches qualité sur l'environnement (norme ISO 14001), la santé et la sécurité au travail (norme OHSAS 18001). Ces dispositions devraient être étendues et rendues obligatoires à travers la clause environnementale. Leur mise en œuvre doit faire l'objet dans le contrat d'un calendrier et d'une contribution financière spécifique d'IdFM.

Le contrat devrait par ailleurs intégrer un instrument de mesure du bilan carbone de l'activité de la RATP liée au périmètre du contrat ■

... ET LA CLAUSE ÉTHIQUE.

Elle doit comporter des engagements afin que les marchés de fourniture de biens et de sous-traitance passés par la RATP pour l'exécution du contrat avec IdFM soient soumis aux mêmes exigences que les prestations fournies par la RATP elle-même.

Ces engagements sont notamment : le respect de la réglementation du travail (normes OIT et code du travail français), des règles d'hygiène-sécurité, des minimas salariaux.

On a vu récemment sur le marché des bus électriques tout l'intérêt de tels dispositifs : ce sont eux qui ont permis d'éviter l'achat de bus chinois qui aurait eu des conséquences très graves pour l'industrie française et européenne et ses emplois.

Si l'on veut défendre l'industrie nationale, aider les PME et favoriser l'emploi, il s'agit en particulier de renforcer le poids de la note technique relativement à celle sur les prix dans les appels d'offres passés par la RATP ■

Sur chacune de ces 3 clauses, et à l'image du reste du contrat, un système de mesure des engagements couplé avec un système de bonus-malus devrait être mis en place.

LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DU CONTRAT

Les différents contrats signés jusqu'ici ont tous comporté un objectif de productivité assigné à la RATP. Le contrat actuel a ainsi acté une productivité annuelle de 0,5% appliquée à la contribution versée. Autrement dit, la RATP reçoit l'année n+1 99,5% de la contribution reçue l'année n pour effectuer la même offre.

A ces dispositions s'ajoute la volonté de la direction de la RATP de rechercher une marge toujours plus importante pour financer la croissance externe du groupe et réduire un endettement contracté en grande partie par l'Etat propriétaire et que celui-ci a refusé de reprendre à sa charge. C'est ainsi que, ces dernières années, le résultat net de l'entreprise a dépassé régulièrement et de très loin les chiffres fixés par le contrat.

Au bout du compte, c'est une productivité totale de l'ordre de 1% qui est appliquée chaque année, dont la moitié découle des dispositions contractualisées avec IdFM.

Or, compte tenu de la structure des coûts de production du transport (où les dépenses de personnel représentent 70% du total), ce sont les agents de la RATP qui supportent pour l'essentiel le poids des économies ainsi réalisées. Avec une dégradation importante de l'emploi et de leurs conditions de travail et un quasi-blocage des salaires. Une baisse des coûts de 1% se traduit ainsi par la disparition d'environ 400 postes par an. Les effectifs actuels de l'EPIC RATP sont ainsi à peine supérieurs (+0,5%) à ceux de 2009, alors que l'offre de transport a augmenté de plus de 15% pendant cette période.

Cette course à la baisse des coûts est tout aussi négative pour les usagers et a largement atteint ses limites.

Ses effets sur la qualité de service sont notamment sensibles sur les pertes de production, la disponibilité et l'état du matériel roulant, la disponibilité des équipements dans les espaces gares et stations (escaliers mécaniques, péages, appareils de vente, appareils de vidéosurveillance, etc.), l'accueil des voyageurs et la disponibilité des personnels au contact avec le public, les délais de réponses du service clientèle.

La maquette financière du contrat devrait à notre sens tirer les enseignements de cette situation et prévoir des mécanismes qui incitent la RATP à modifier ses priorités de gestion.

Nous estimons en particulier que la rémunération de la RATP doit être déterminée en fonction de trois grands objectifs :

1

Assurer une juste rémunération du travail des personnels.

Cela suppose avant tout que les coûts unitaires servant de base au calcul ne soient pas sans cesse tirés vers le bas. Le dispositif de productivité actuel ne doit donc pas être reconduit dans le futur contrat. Celui-ci doit au contraire garantir un engagement de moyens nouveaux, cohérents avec l'objectif d'une qualité de service de haut niveau. C'est en particulier pourquoi la formule d'actualisation de la rémunération de la RATP qui permet de prendre en compte les effets de l'inflation sur les différents facteurs de production (dépenses de personnel, facture énergétique, etc.) doit être conservée ■

2

Contribuer à financer ses missions d'intérêt général qui dépassent le strict cadre de l'offre de transport régionale.

C'est le cas notamment de la recherche sur les transports (dont les résultats bénéficient à bien d'autres réseaux). Les objectifs annuels de marge bénéficiaire et de capacité d'autofinancement tirées du contrat doivent être fixés en partant de ces objectifs. Dans le contrat en vigueur, il est par ailleurs prévu qu'en cas de CAF réalisée supérieure à celle prévue, la RATP s'engage à réinvestir en Ile-de-France au moins 25% de cet écart. Nous proposons de reconduire ce principe ■

3

Permettre à la RATP d'assurer sa part du programme d'investissements dans les transports franciliens.

En particulier, la rémunération de la mission de gestionnaire des infrastructures ferrées doit intégrer une formule d'indexation en fonction du niveau des actifs mis en service ■

NOTES PERSONNELLES

Pour un contrat qui réponde aux besoins d'investissements, d'emplois, de clauses sociale, environnementale et éthique.

CGT-RATP

85 rue Charlot

75003 Paris

Contacts
Email : cgt.ratp@gmail.com
Facebook : /cgtratp
Twiter : @CgtRatp

Téléphone
Secrétariat : 01.44.78.53.61

www.cgt-ratp.fr

la cgt RATP