



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le 25 janvier 2021

ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA RATP Exercices 2011 à 2018

Comme toutes les entreprises de transport urbain, la Régie autonome des transports parisiens (RATP) s'appuie sur une forte composante humaine : en 2018, ses charges de personnel représentaient 2,7 Md€, soit 50 % des charges d'exploitation, pour un peu plus de 46 000 agents.

Si des progrès ont été réalisés, notamment en matière de productivité, l'organisation du travail et l'accumulation de dispositifs avantageux induisent des surcoûts susceptibles de pénaliser l'entreprise dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du réseau francilien.

Son cadre social, dont l'adaptation a pris du retard, en partie en raison d'un défaut d'anticipation de l'État, devrait être revu rapidement en concertation avec les organisations syndicales. La Cour formule cinq recommandations à cet effet.

Une organisation du travail trop rigide

La RATP a vu ses effectifs augmenter entre 2011 et 2018, dans un contexte de croissance de l'offre de transport. En parallèle, elle s'est engagée dans une démarche de performance et de qualité de service ; les différents plans d'action mis en œuvre lui ont permis d'améliorer sa productivité. Bien structurée, la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences lui permet d'anticiper de manière satisfaisante ses besoins de recrutement et l'évolution de ses métiers.

L'organisation du temps de travail se caractérise toutefois par sa rigidité. Le temps de travail annuel effectif est très inférieur à la norme de 1 607 heures, mais aussi au temps de travail annuel théorique défini par les accords internes à la RATP. Malgré ces rigidités, le temps de travail des machinistes-receveurs de bus apparaît satisfaisant au regard de la situation existant dans des entreprises comparables. Tel n'est pas le cas, en revanche, s'agissant des conducteurs du métro et du RER, dont le temps de travail pourrait être sensiblement accru.

Enfin, il est notable que l'absentéisme à la RATP est inférieur à celui observé dans les autres grandes entreprises de transport urbain.

Une masse salariale en nette hausse

Les dépenses de personnel ont fortement augmenté entre 2012 et 2018 (+12,2 %), et les salaires se situent au-dessus de la moyenne du secteur des transports. Cette



augmentation s'explique principalement par la forte dynamique de la rémunération moyenne des personnels en place (+16,8 %), qui a progressé nettement au-delà de l'inflation sur la période (+4,5 %). Le mérite professionnel est bien pris en compte dans l'évolution des carrières, mais les dispositifs actuels peuvent encore être améliorés.

Le système des primes est très complexe, avec 311 primes qui se caractérisent par leur faible lisibilité, leur incohérence et leur absence de bien-fondé.

La RATP a en outre accumulé avec le temps des dispositifs salariaux propres au secteur public (supplément familial de traitement, indemnité de maintien du pouvoir d'achat) et au secteur privé (intéressement, plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne-retraite collectif, indemnité de départ à la retraite), pour certains discutables et coûteux.

Un souci particulier du dialogue social et de l'environnement de travail

En plus des instances représentatives du personnel légales, la RATP disposait avant 2019 d'instances spécifiques, quoiqu'en nombre limité. La qualité du dialogue social et la négociation de nombreux accords se traduisent par une relative faiblesse de la conflictualité.

La sécurité et la santé au travail constituent des priorités ; les efforts menés se traduisent par une amélioration constante des chiffres relatifs aux accidents du travail. La régie se montre aussi particulièrement vigilante sur des sujets sensibles comme la laïcité ou la lutte contre les agissements sexistes.

La formation professionnelle bénéficie de budgets importants (6,5 % de la masse salariale) et plus de 33 000 salariés ont été formés en 2018. L'entreprise utilise pleinement ce levier pour accompagner ses évolutions et développer les compétences.

Enfin, la RATP offre à ses salariés de nombreux avantages sociaux. Certains dispositifs, comme les facilités de circulation accordées aux retraités, mériteraient toutefois d'être revus, dans la mesure où ils représentent un coût élevé pour l'entreprise.

[Lire le rapport](#)

Le contrôle des entreprises et établissements publics et des organismes bénéficiant de concours financiers publics est prévu par le code des juridictions financières. Ce contrôle donne lieu à un rapport dont la publication s'effectue dans le cadre de la mission constitutionnelle confiée à la Cour des comptes de contribuer à l'information des citoyens par ses rapports publics. Cette publication, facultative, s'effectue dans le respect des secrets protégés par la loi.

CONTACTS PRESSE :

Ted Marx ■ Directeur de la communication ■ Tél. : 01 42 98 55 62 ■ ted.marx@ccomptes.fr

Etienne Chantoin ■ Relations presse ■ Tél. : 01 42 98 59 45 ■ etienne.chantoin@ccomptes.fr



@Courdescomptes



ccomptes



Cour des comptes