

## La RATP signe un nouvel accord ambitieux pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de ses salariés

Mercredi 21 février 2023

La RATP et 3 organisations syndicales représentatives de l'entreprise (FO, CFE-CGC et UNSA), ont signé ce jour un accord majoritaire pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des salariés. Cet accord, construit avec les organisations syndicales et prévu pour une durée de trois ans, est la réponse apportée par l'entreprise aux nouvelles demandes des salariés. Il vient renforcer les mesures existantes permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et vise à améliorer la fidélisation et l'attractivité de l'entreprise. Il introduit notamment un nouveau « parcours salarié-logé » et l'expérimentation de la semaine de 4 jours pour certaines catégories de personnel.

### Offrir aux salariés un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Alors que le télétravail, le temps partiel, le compte épargne temps, les aides au logement et à la garde d'enfants sont déjà des mesures mises en place par l'entreprise avec succès, ce nouvel accord va encore plus loin avec :

- **L'expérimentation de la semaine de 4 jours** pour les agents en station et une meilleure adaptation des roulements aux contraintes et aux besoins des salariés ;
- **La mise en place d'un « parcours salarié-logé »** pour faciliter l'accès au logement des salariés ;
- **Une augmentation du nombre de places en crèche** réservées pour les salariés auprès de crèches partenaires.

A ces mesures fortes, viennent s'ajouter des actions renforçant le droit à la déconnexion ainsi que la mise à disposition d'espaces de *coworking* afin de réduire les temps de trajets lors d'un déplacement sur un autre site et pour donner la possibilité aux salariés de télétravailler ailleurs qu'à leur domicile.

### Offrir un environnement de travail favorable à l'épanouissement des salariés

Le lieu et les conditions de travail jouent un rôle essentiel dans la motivation et l'épanouissement des salariés au quotidien. **C'est pourquoi un plan ambitieux de réaménagement des locaux dédiés aux salariés est prévu dans l'accord. Ainsi, par exemple, une dizaine de terminus seront rénovés, avec l'aide d'Ile-de-France Mobilités**, dans le cadre du projet « terminus@demain » afin de renforcer l'ergonomie et le confort de ces locaux. Le terminus de la ligne 2 à Nation a déjà été rénové en 2023.

Ces améliorations concernent également les postes et les outils de travail des métiers sujets à des contraintes physiques afin de prévenir tout risque de Troubles Musculosquelettiques. Ainsi, un suivi

personnalisé, des adaptations de poste et de la mobilité au sein de l'entreprise pourront être proposés aux salariés qui le souhaitent.

Par exemple, la RATP déploie largement des exosquelettes « bras en l'air » sur plusieurs ateliers de maintenance industrielle afin de corriger les problèmes de gestion de charge lourde. Cela s'accompagne d'actions de prévention des risques professionnels et de la santé au travail.

Enfin, cet accord donne la possibilité aux salariés d'agir sur leur travail. Ainsi, la RATP s'engage à mettre en œuvre des dispositifs d'optimisation du temps managérial et de favoriser les échanges sur la qualité du travail au sein des équipes, en expérimentant un dispositif de dialogue sur les critères du travail des salariés.

Un nouveau module de formation spécifique à la qualité de vie au travail sera intégré au parcours d'accueil et d'intégration des primo-managers et le parcours d'accueil et d'intégration des salariés sera repensé afin d'insuffler un sentiment d'appartenance au Groupe et d'augmenter ainsi la cohésion des salariés.

## **Poursuivre une politique volontariste en matière d'égalité, de mixité et de non-discrimination**

Pour garantir une ambiance de travail propice au respect et à l'inclusion, le groupe RATP souhaite poursuivre ses actions en matière de prévention et de lutte contre toutes les formes de discrimination, ainsi que les actions de promotion de la laïcité. Dès 2022, la RATP a déployé une importante campagne de communication interne contre les violences sexuelles et sexistes, et a créé un réseau PRIDE contre les discriminations anti-LGBT.

J'ai placé au cœur de mes orientations stratégiques le bien-être des agents RATP au travail et je me réjouis que ce nouvel accord travaillé avec les partenaires sociaux soit signé par trois organisations syndicales représentatives. Il s'agit pour l'entreprise de préserver l'attractivité de ses métiers et de veiller à la qualité de vie et des conditions de travail de ses salariés. De nouvelles mesures doivent nous permettre de progresser rapidement, en particulier le nouveau « parcours salarié-logé », qui permettra par exemple de faciliter la demande de logement social pour nos agents afin de diminuer la distance domicile-travail qui est aujourd'hui trop souvent une source de difficultés pour nos salariés.

**Jean Castex**  
Président-directeur général du groupe RATP

### **Contact presse**

**Jennyfer DELLUPO**  
01 58 78 37 37  
[servicedepresse@ratp.fr](mailto:servicedepresse@ratp.fr)