

# NOTE GÉNÉRALE N° 6272

26 mai 2025

## Politique et plan d'actions sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Préambule .....	2
<b>1. Les acteurs de l'égalité professionnelle et salariale .....</b>	<b>4</b>
<b>2. La féminisation de l'entreprise.....</b>	<b>4</b>
2.1. Objectifs .....	4
2.2. Actions de progression et Indicateurs.....	5
<b>3. Le recrutement.....</b>	<b>5</b>
3.1. Objectifs .....	5
3.2. Actions de progression et indicateurs.....	6
<b>4. La promotion et les parcours professionnels.....</b>	<b>6</b>
4.1. Objectifs .....	6
4.2. Actions de progression et indicateurs.....	7
<b>5. La rémunération et les déroulements de carrière .....</b>	<b>7</b>
5.1. Objectifs .....	8
5.2. Actions de progression et indicateurs.....	8
<b>6. La formation .....</b>	<b>9</b>
6.1. Objectifs .....	9
6.2. Actions de progression et indicateurs.....	10
<b>7. L'évolution des mentalités et la lutte contre les stéréotypes .....</b>	<b>10</b>
7.1. Objectifs .....	10
7.2. Actions de progression et indicateurs.....	11
<b>8. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée .....</b>	<b>12</b>
8.1. Objectifs .....	12
8.2. Actions de progression et indicateurs.....	12
<b>9. Le plan de communication du plan d'actions .....</b>	<b>14</b>
<b>10. Annexe : PV de désaccord.....</b>	<b>15</b>

## Préambule

Convaincue que la pluralité constitue un facteur de performance, la RATP est attachée à garantir le respect de tous les salariés au sein de l'entreprise et assurer à chacun des conditions d'exercice de leurs métiers respectant les différences et bannissant toute forme de discrimination :

- considérer chaque collaborateur comme un acteur de la transformation durable et positive des villes, au service de l'intérêt général
- permettre à tous ceux qui nous rejoignent de s'épanouir dans un collectif inclusif et solidaire et où les différences sont valorisées
- encourager chacune et chacun à se développer et à se réinventer en explorant des opportunités de carrières multiples et variées
- condamner fermement toute forme de propos, d'agissement sexiste, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination fondée sur le genre et prendre toutes les dispositions pour les combattre.

Conformément au cadre législatif en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, et notamment :

- le décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
- la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dit Loi Rixain),

la direction de la RATP a engagé un processus de négociation avec les organisations syndicales représentatives aux cours de l'année 2024 durant les audiences suivantes :

Date	Type d'audience	Organisation Syndicale Représentative (OSR)
29/05/2024	Bilatérale	UNSA
17/06/2024	Bilatérale	CFE CGC
21/06/2024	Bilatérale	CGT
27/06/2024	Bilatérale	FO
05/11/2024	Bilatérale	CFE CGC
06/11/2024	Bilatérale	FO
07/11/2024	Bilatérale	UNSA
07/11/2024	Bilatérale	CGT
22/11/2024	Multilatérale	Les 4 OSR : CFE-CGC, CGT, FO, UNSA
13/01/2025	Bilatérale	FO
20/01/2025	Bilatérale	CFE CGC
22/01/2025	Bilatérale	CGT
11/03/2025	Multilatérale	Les 4 OSR : CFE-CGC, CGT, FO, UNSA

A la suite de la multilatérale du 11 mars 2025, un projet d'accord a été ouvert à la signature du 05 mai 2025 au 21 mai 2025. Bien qu'ayant obtenu la signature de l'OSR CFE-CGC, ce projet d'accord n'est pas majoritaire et conformément à l'article L2242-3 du code du travail, la direction de la RATP met en œuvre un plan d'actions annuel en matière d'égalité professionnelle dont les termes sont fixés dans la présente note de générale du 26 mai 2025.

Ce plan d'actions s'attachera à :

- poursuivre la féminisation de l'entreprise
- mesurer l'égalité de traitement dans les rémunérations et les parcours professionnels
- faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes pour créer un cadre de travail toujours plus inclusif
- favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée
- encourager l'exercice d'une parentalité partagée

Pour assoir cette ambition, le Programme RATP au Féminin, initié en 2017, est un des vecteurs de l'engagement collectif visant à faire progresser la mixité.

Par ailleurs, l'entreprise s'attachera à ce que l'égalité professionnelle et salariale soit portée conjointement par les femmes et les hommes, particulièrement au travers de ses actions de communication.

Afin de mesurer les résultats obtenus, le suivi et l'analyse des indicateurs du Rapport de Situation Comparée (RSC) permettront d'éclairer la direction de l'entreprise et de faire évoluer les actions. Les indicateurs relatifs au décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise seront intégrés au rapport de situation comparée de l'entreprise et à ceux des différentes entités.

Conformément à l'article R 2242-2-1 du code du travail, ce plan d'actions sera déposé sur la plateforme en ligne de dépôt des accords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>). Par ailleurs, il sera accompagné d'un PV de désaccord (cf. annexe 2).

# 1. Les acteurs de l'égalité professionnelle et salariale

---

La **Direction des Ressources Humaines du Groupe** (DRH Groupe), représentant la Direction de l'entreprise, élabore la politique d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conformément au cadre législatif en vigueur. Elle est garante de l'égalité des droits en matière de processus ressources humaines.

Elle impulse et pilote, en lien avec les acteurs RH des entités, la mise en œuvre de la politique définie par l'entreprise et dans ce cadre :

- donne de la visibilité à l'ensemble des acteurs sur les principes et engagements de l'égalité professionnelle et salariale ;
- pilote et anime des actions de communication, de promotion des métiers, et de partenariat au service des objectifs définis dans ce plan d'actions, en lien avec les entités ;
- garantit l'appropriation et la mise en œuvre dans les entités des actions relatives à la déclinaison de ce plan d'actions, par l'accès à l'information et aux outils et par des actions de sensibilisation ;
- assure une veille sur les indicateurs et, en cas d'écart, prend les mesures nécessaires.

**Les salariés sont tous acteurs des principes du travailler ensemble.** Les relais et garants de l'égalité professionnelle et salariale dans l'entreprise sont :

- La ligne managériale
- Les équipes Ressources Humaines
- Le Programme RATP au féminin
- Le service social
- La personne référente pour l'entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
- Les partenaires sociaux dont les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

## 2. La féminisation de l'entreprise

---

### 2.1. Objectifs

Les femmes et les hommes d'une entreprise en sont la première richesse et permettent sa performance. Ainsi, l'ambition de la RATP est de développer un management des ressources humaines garantissant la mixité.

Le développement de cette mixité implique une démarche volontariste permettant de renforcer les opportunités et les actions en matière de recrutement féminin pour toutes les catégories de personnel : conduire des actions de valorisation des métiers pour les rendre plus visibles vis-à-vis des femmes et développer les partenariats avec des associations qui interviennent sur le champ de la féminisation.

## 2.2. Actions de progression et indicateurs

Numéro de l'indicateur	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation
2.1	Identifier les emplois qui font l'objet d'un déficit de mixité (le déficit est avéré en deçà d'un ratio 40% - 60% pour chaque sexe) et mettre en place le cas échéant des plans d'actions correctifs	Indicateur 11a du RSC : Effectif total au 31 décembre par catégorie et par contrat
2.2	Assurer une veille des départs afin de mieux cibler les départements et métiers concernés par les actions à mener en faveur de la féminisation	Indicateur 14b du RSC : Répartition des départs par catégorie et par motif de départ

## 3. Le recrutement

### 3.1. Objectifs

Afin de créer les conditions d'une plus grande mixité des recrutements et en particulier, de l'augmentation de la part des femmes dans les métiers, l'entreprise poursuivra ses actions afin de faire progresser la part des femmes recrutées. L'entreprise se fixe comme objectif que minimum 25% des personnes recrutées chaque année soient des femmes.

L'entreprise analyse le processus global de recrutement afin de garantir l'équité de traitement à chaque étape, et à mettre en place des mesures correctrices, le cas échéant, en lien avec les entités. Le code de déontologie des chargés de recrutement intègre une mention spécifique de l'article L 3221-2 du Code du travail (rappel des principes en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes).

Dans le cadre de sa politique QVCT, l'entreprise œuvre à l'amélioration des organisations et des conditions de travail pour accompagner la mixité et créer un environnement de travail favorable pour tous, notamment par :

- Accélérer la rénovation des locaux dédiés au personnel pour implémenter des espaces appropriés aux besoins des femmes et des hommes : sanitaires, vestiaires etc... Dans l'attente de l'installation de distributeurs, il est recommandé d'équiper les trousse de secours (ou tout autre dispositif jugé plus adapté) de protections périodiques de dépannage. Une note éditée par DRH / PST, adressée aux correspondants locaux, détaille les références de commandes.
- Adapter l'ergonomie des postes et des tenues de travail, si nécessaire, pour faciliter l'accès des femmes à tous les postes et à tous les métiers

### 3.2. Actions de progression et indicateurs

Numéro de l'indicateur	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation
3.1	Utiliser le recrutement, notamment via l'alternance, comme un levier principal pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise	Indicateur 14a du RSC : Répartition des embauches par catégorie et par contrat.
3.2	Analyser le processus global de recrutement afin de garantir l'équité de traitement à chaque étape, et à mettre en place des mesures correctrices, le cas échéant, en lien avec les entités	Indicateur 7b du RSC : Taux de féminisation aux différentes étapes du recrutement (statutaire et CDI).
3.3		Taux de féminisation du recrutement
3.4	Maintenir le taux de féminisation des ambassadeurs Marque Employeur / Ecoles au plus proche de celui de l'encadrement	Taux de féminisation des Ambassadeurs Marque Employeur / Ecoles
3.5	Accueillir chaque année une grande diversité de stagiaires, en offrant des stages de différentes durées, de la semaine de découverte en 3ème au stage de fin d'études, de 4 à 6 mois et poursuivre le partenariat avec la région Ile de France dans le cadre de la « convention 100 000 stages »	Taux de féminisation des stagiaires rémunérés
3.6	Poursuivre le développement des dispositifs d'alternance permettant des actions en faveur des métiers peu féminisés et en faisant de la féminisation un axe stratégique de l'attribution de la taxe d'apprentissage	Taux de féminisation des dispositifs d'alternance Répartition de la taxe d'apprentissage

## 4. La promotion et les parcours professionnels

Les procédures de gestion de la mobilité et d'évolution professionnelle sont similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours sans distinction de genre.

Pour les promotions professionnelles qui nécessitent l'organisation d'un jury, **l'entreprise s'assurera de la mixité des membres de ces jurys.**

### 4.1. Objectifs

Afin de renforcer ces politiques de promotion et de parcours professionnel, la RATP s'engage sur les objectifs suivants :

- Garantir une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment par la prise en compte des mêmes critères de détection des potentiels pour les femmes et les hommes
- Faire progresser le taux de féminisation des viviers de la catégorie agents de maîtrise et des catégories cadres, cadres supérieurs et cadres de direction

- Préparer les dossiers de commissions de classement opérateurs ainsi que les bilans de campagne des augmentations salariales de l'encadrement en présentant :
  - o des éléments d'informations relatifs à la répartition des effectifs femme/homme dans le périmètre concerné dans les dossiers préparatoires
  - o autant de dossiers de femmes que ce qu'elles représentent en pourcentage dans la population administrativement éligible
- Organiser des actions de communication pour promouvoir les parcours professionnels réussis
- Communiquer sur l'offre de formation RATP au féminin

#### 4.2. Actions de progression et indicateurs

Numéro de l'indicateur	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation
4.1	S'assurer de l'équité dans les parcours professionnels	Indicateur 16a du RSC : Nombre de salariés promus dans l'année à une catégorie supérieure
4.2		Indicateur 16c1 du RSC : Durée moyenne entre deux changements de qualification ou de catégorie
4.3	Suivre la représentativité des femmes sur les Postes à Forte Responsabilité et s'assurer qu'elle soit à minima égale à la part de femmes cadres de l'entreprise	Indicateur complémentaire 7d du RSC : Féminisation des catégories cadre, cadre supérieur et cadre de direction
4.4		Indicateurs de la loi « Rixain » sur la représentativité des femmes cadres dirigeantes et membres du COMEX
4.5		Taux de femmes manager
4.6		Taux de femmes dans les CODIR de BU et de Directions

## 5. La rémunération et les déroulements de carrière

Les principes de rémunération définis par l'entreprise doivent s'appliquer sans discrimination tant sur les éléments fixes que variables et selon des règles identiques pour les femmes et pour les hommes.

Ces principes constituent l'un des fondements de l'égalité professionnelle et salariale. **L'indicateur 1 de l'index de l'égalité professionnelle** permet d'analyser et suivre les éventuels écarts de rémunération et de mettre en place les actions correctrices nécessaires.

## 5.1. Objectifs

**L'entreprise garantit à l'embauche, un même niveau de salaire de base entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilité, une même formation, un même niveau de qualification et une même expérience.**

A toute étape de la vie professionnelle des salariés, l'entreprise assure une rémunération cohérente avec les évaluations réalisées lors de l'entretien d'appréciation.

Pour ce faire, l'entreprise se fixe les objectifs suivants :

- Garantir les mêmes modalités d'avancement et d'augmentation individuelle
- Garantir le maintien de la rémunération pendant un changement d'affectation lié à un état de grossesse
- Garantir le maintien de la rémunération pendant les congés liés à la parentalité

## 5.2. Actions de progression et indicateurs

La RATP garantit, en application de l'IG 383 et des notes d'applications afférentes :

1. **Le maintien de la rémunération pendant un changement temporaire d'affectation du fait d'une inaptitude provisoire liée à un état de grossesse**, incluant le maintien des primes de roulement et des primes dites à l'acte
2. **Le maintien de la rémunération pendant la durée des congés de maternité, paternité, adoption et accueil de l'enfant :**
  - les salariés bénéficient des prestations en espèces versées par le régime de Sécurité Sociale dont ils dépendent,
  - en complément, la RATP assure mensuellement le maintien de la rémunération à hauteur de ce que les salariés percevraient si ils étaient en congés annuels (hors CA pris « hors période »)
3. **Les mêmes modalités d'avancement et d'augmentation individuelle et notamment au retour de congés maternité, d'adoption et d'un éventuel arrêt pathologique en lien avec un état de grossesse** (Article L.1225-21 du code du travail). L'entreprise s'appliquera à faire respecter un principe d'un déroulement de carrière non impacté par les absences liées aux périodes de congés maternité, paternité et adoption accueil de l'enfant
4. **La progression d'échelons** pendant les congés de disponibilités liés à la parentalité

Un dispositif de saisine est accessible à toute personne s'estimant lésée du point de vue de son évolution de carrière suite à :

- la prise d'un congé déclaré non interruptif des droits à l'avancement dont notamment les congés maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant
- la prise de temps partiel
- toute autre mesure qu'il considère discriminante

La saisine s'effectue en formulant sa demande par mail aux destinataires suivants :

- DRH Groupe (adresse mail dédiée : [dispositif-saisine-DRH@ratp.fr](mailto:dispositif-saisine-DRH@ratp.fr))
- et le responsable ressources humaines d'unité

Chaque saisine fera l'objet d'un accusé de réception. La DRH Groupe étudiera la demande après une première analyse de la situation par les équipes carrières de l'entité concernée. Elle pourra rétablir la personne dans ses droits, si l'analyse globale de la situation le justifie.

Numéro de l'indicateur	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation
5.1	Assurer à toute étape de la vie professionnelle de chaque salariés, une rémunération exclusivement basée sur les performances de chacun	Indicateur 1 de l'index de l'égalité professionnelle : L'écart de rémunération femmes-hommes
5.2		Indicateur 21a du RSC : Rémunération mensuelle moyenne brute
5.3		Indicateur 22 du RSC : Répartition de l'avancement selon le temps de travail, en pourcentage de l'effectif ayant eu de l'avancement pour le personnel de l'encadrement

## 6. La formation

L'entreprise traite les demandes de formation indépendamment de toutes considérations relatives au sexe des salariés et sur la base de critères objectifs et égalitaires.

Une attention particulière est apportée aux formations visant le développement des compétences du personnel féminin ainsi qu'aux formations visant à faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes.

### 6.1. Objectifs

- Maintenir un taux de féminisation des salariés formés au plus proche du taux de féminisation de l'entreprise
- Faire de la formation un outil pour appréhender les questions liées à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes
- Prendre en compte des contraintes familiales dans le cadre des formations en dehors des heures de travail : adaptation des plannings, aides à la garde d'enfants (prise en charge par Pimprenelle selon conditions en vigueur, financement de l'entreprise via les chèques emploi service)
- Assurer un accès prioritaire à la formation au retour des congés liés à la parentalité : un entretien professionnel est proposé au retour d'une longue absence, et notamment à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental

## 6.2. Actions de progression et indicateurs

Numéro de l'indicateur	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation
6.1	Maintenir un taux de féminisation des salariés formés au plus proche du taux de féminisation de l'entreprise	Indicateur 31a du RSC : Nombre de salariés formés H/F par action de formation
6.2		Indicateur 31b du RSC : Nombre moyen d'heures de formation par salarié H/F
6.3	Faire de la formation un outil pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes	Nombre de personnes formées au module "recruter et manager sans discriminer"
6.4		Taux de réalisation de la formation « Agir contre le sexisme et les violences sexuelles », obligatoire pour les encadrants au moment de la rédaction de la présente note

# 7. L'évolution des mentalités et la lutte contre les stéréotypes

## 7.1. Objectifs

Le respect fait partie des valeurs de la RATP. Dans ce cadre, l'entreprise poursuit une politique volontariste en matière d'égalité, de mixité et de non-discrimination. En appliquant la tolérance zéro sur le sujet, la RATP réaffirme son engagement à protéger et à accompagner les victimes et les témoins. Elle entend faire preuve de la plus grande fermeté à l'encontre des auteurs d'agissements sexistes et de violences sexuelles avérées.

A ce titre :

- La RATP entend garantir entre tous ses collaborateurs de bonnes relations de travail, dénuées de tout sexisme, dans le respect mutuel
- Conscients que l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes peut être altérée par des stéréotypes culturels et historiques, l'entreprise ponctuera la vie des salariés par diverses actions de communication et de formation dans le but de lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et garantir le respect et l'intégrité pour tous les salariés
- La RATP entend prévenir, lutter et agir contre toutes les formes de violences et contre le harcèlement moral et sexuel au travail et accompagner les salariés pour leur permettre de trouver les appuis et les aides nécessaires

## 7.2. Actions de progression et indicateurs

1. **Renforcer la communication sur la lutte contre les agissements sexistes, les violences sexuelles, les harcèlements et les discriminations**
2. **Lutter contre les agissements sexistes, les violences sexuelles, les harcèlements et les discriminations en permettant aux victimes et témoins de faire remonter les situations par 2 canaux principaux :**
  - **Le dispositif d’alerte des agissements sexistes** : les femmes comme les hommes peuvent être victimes, témoins ou auteurs d’agissements sexistes, de violences sexuelles, de harcèlements et de discriminations. Ce dispositif permet de faire appliquer le principe de tolérance zéro. Dans le cas où ni le manager, ni le RH ne peuvent être saisis, c’est la personne référente d’entreprise chargée d’orienter, d’informer et d’accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, qui pourra être un interlocuteur privilégié en appelant au 01 (587) 8 33 03 ou en écrivant à [AlerteAgissementsSexistes@ratp.fr](mailto:AlerteAgissementsSexistes@ratp.fr)
  - **Le dispositif de demande d’attention** : toute personne salariée s’estimant en situation pré-conflictuelle avec une autre personne salariée de l’entreprise peut saisir son manager ou son RH, ainsi que la Plateforme de conseil et d’appui, via le dispositif « demande d’attention » : [demande.attention@ratp.fr](mailto:demande.attention@ratp.fr) mis en œuvre par l’accord Prévention des Risques Psychosociaux signé le 9 décembre 2011

**Un espace dédié sur Urban facilite l’accès à l’information** de l’ensemble des salariés sur les dispositifs d’accompagnement des victimes et témoins d’agissements sexistes, de harcèlements, de discriminations et sur les personnes habilitées à prendre en charge ces situations.

### 3. Accompagner les victimes de violences intrafamiliales

Les femmes et les hommes peuvent être confrontés à des violences intrafamiliales. Les conséquences de ces violences impactent leur vie, leur santé et leur capacité à se maintenir dans l’emploi. La RATP réaffirme le fait que l’entreprise est un espace où les salariés peuvent trouver appui et aide en situation de violences intrafamiliales. A ce titre, et afin d’accompagner les victimes de violences intrafamiliales, elle s’engage sur le fait de :

- Orienter les victimes vers le Service Social et les dispositifs Point Habitat et Pimprenelle pour apporter aide et soutien à la mise en place de solutions en matière de logement et de garde d’enfants en bas âge (réservation de place spécifique)
- Promouvoir la possibilité d’être accompagné dans les démarches par la personne référente pour l’entreprise, le service social, le médecin du travail
- Promouvoir le dispositif d’accompagnement par l’IAPR pour les victimes de violences intrafamiliales
- Faciliter les affectations provisoires pour les personnes victimes de violences intrafamiliales
- Promouvoir la possibilité de demander un déblocage anticipé (partiel ou total) du plan d’épargne entreprise en cas de violences intrafamiliales, et dont les modalités pratiques seront définies par une note rédigée par la Direction des Ressources Humaines Groupe.
- Promouvoir la possibilité de demander un déblocage exceptionnel (partiel ou total) du Compte Epargne Temps sous forme financière dans le cas de violences intrafamiliales, et dont les modalités pratiques seront définies par une note rédigée par la Direction des Ressources Humaines Groupe.
- Faciliter les démarches administratives par la possibilité d’utiliser des journées de congés attribuées par la ligne managériale

Numéro de l'indicateur	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation
7.1	Renforcer la communication sur la lutte contre les agissements sexistes, les violences sexuelles, les harcèlements et les discriminations	Bilan des actions de communication
7.2		Partage des bonnes pratiques et initiatives locales

## 8. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée lié à la parentalité

### 8.1. Objectifs

La RATP réaffirme l'importance majeure à mettre en œuvre des mesures destinées à faciliter les choix des salariés concernant la conciliation de la vie professionnelle et la vie privée, facteur contribuant à l'amélioration de la qualité de service et de la qualité de vie au travail.

L'entreprise est respectueuse de toutes les formes de parentalité et affirme que le fait d'avoir des enfants ne doit être un frein ni au recrutement, ni à la mobilité, ni à l'évolution professionnelle et salariale. Elle est attachée à l'importance de favoriser une parentalité partagée.

Les dispositions et mesures liées à la parentalité et à la conciliation des temps de vie sont intégrés dans le guide de la parentalité diffusé à l'ensemble des salariés.

### 8.2. Actions de progression et indicateurs

#### 1. Les dispositions en lien avec la parentalité

- Les dispositions liées à la maternité, paternité et à l'adoption sont régies par **l'Instruction Générale 383** « salariées enceintes, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption » ainsi que dans la note « **Congés Spéciaux d'Ordre Familial** » de janvier 2021
- Lorsque les salariés sont amenés à prendre un congé maternité, paternité ou d'adoption pendant la période de stage, **le commissionnement est prononcé après une année de stage effective mais avec effet rétroactif** à la date à laquelle il aurait dû être prononcé (Chapitre 3 du statut du personnel)
- Un entretien est tenu au moment de la déclaration de grossesse ou avant le départ en congé maternité ou d'adoption entre le manager ou le responsable RH et la personne concernée. **Un entretien au retour** de congés maternité ou adoption sera réalisé comme stipulé à l'article L1225-27 du Code du travail.
- Le Programme RATP au Féminin propose **une sensibilisation de la fonction RH et des managers sur l'attitude à adopter lors de l'annonce d'une grossesse**, sur la formalisation des étapes clés du départ en congé maternité ou d'adoption et sur l'anticipation du retour.

- L'entreprise s'engage également à porter une attention particulière à **l'affectation géographique** des femmes enceintes.
- Dans le cadre d'une adoption, les **salariés peuvent bénéficier de 3 demi-journées (3h47) d'absence rémunérée** durant l'enquête liée à la procédure. Les salariés souhaitant bénéficier d'une autorisation d'absence devront fournir un justificatif mentionnant les dates et heures de rendez-vous. Ce droit est un droit individuel. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif.
- L'entreprise veille à **maintenir un lien** avec les salariés en congé de parentalité, notamment par l'envoi au domicile du courrier professionnel à leur demande et en maintenant les accès intranet et extranet durant toute la durée du congé.
- Conformément aux dispositifs existants au moment de la signature de la note générale tels que « **l'accord relatif au dispositif don de jour** » et à **l'Instruction Générale 570 portant sur les proches aidants**, les salariés parents d'un enfant handicapé ou gravement malade disposent d'un congé exceptionnel. Une attention particulière continuera d'être portée par les RH locaux pour adapter les services des salariés amenés à s'occuper de leurs enfants atteints d'une infirmité irréversible ou en fin de vie ou gravement malade.
- **L'Espace Pimprenelle** met à la disposition des salariés, femmes et hommes, **un éventail de services** pour orienter et faciliter les démarches de garde d'enfants, dont une allocation « frais de garde » et une aide à la recherche de mode de garde entre autres. Ces aides sont complétées par le dispositif CESU abondé par l'entreprise.

## 2. Le temps partiel

La RATP réaffirme sa volonté de **répondre favorablement aux demandes de temps partiel choisi** et rappelle que :

- le temps partiel ne doit pas être un motif de discrimination dans le déroulement de carrière, ni un frein à l'accès à la formation, à la mobilité.
- Le responsable adapte les objectifs définis dans l'entretien annuel pour les rendre compatible avec la formule de travail choisi par les salariés

Le temps partiel ne peut être la cause d'un abattement sur la prime de résultat.

Aussi, sur la durée du plan d'actions, l'entreprise s'engage à maintenir la **mention au sein de l'entretien d'appréciation** sur la relation entre le temps partiel et la charge de travail des salariés. Un cas pratique portant sur cet aspect sera intégré à la formation sur l'entretien d'appréciation et l'entretien professionnel.

## 3. Les dispositions en lien avec la santé

Le dispositif existant du **Congé Spécial d'Ordre Médical (CSOM)** peut être utilisé concernant **certaines pathologies en lien avec la santé féminine ou masculine**.

Numéro de l'indicateur	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation
8.1	Le fait d'avoir des enfants ne doit être un frein ni au recrutement, ni à la mobilité, ni à l'évolution professionnelle et salariale	Indicateur 4 de l'index de l'égalité professionnelle : nombre de salariés augmentés à leur retour de congé de maternité / adoption
8.2	Promouvoir le congé paternité	Indicateur 51 a du RSC : Nombre de jours de congé paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours théoriques

## 4. Le plan de communication du plan d'actions

La Direction de la RATP s'engage à ce qu'un effort particulier en termes de sensibilisation et d'information des salariés, des managers et des acteurs ressources humaines participe à la progression de l'égalité professionnelle et salariale au sein de l'entreprise. A cet effet, **des actions de communication sont régulièrement réalisées**.

La **page intranet** dédiée à l'égalité professionnelle et salariale **est régulièrement mise à jour**, propose des actualités et fera la publicité des engagements du plan d'actions.

Un travail particulier d'accompagnement est réalisé auprès de la population des managers, dans le cadre du Programme Excellence Managériale, en développant des outils pratiques, des sensibilisations et des campagnes régulières à des moments clés de l'année.

Des réunions transverses organisées par la DRH permettent aux entités de coordonner leurs campagnes de communication, leurs actions de sensibilisations locales et le **partage de bonnes pratiques**, favorisant la progression collective sur les sujets d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 26 mai 2025



Jean AGULHON  
 Directeur des Ressources Humaines Groupe RATP

## 5. Annexe : PV de désaccord

Dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la direction de la RATP a engagé un processus de négociation avec les organisations syndicales représentatives aux cours de l'année 2024 durant les audiences suivantes :

Date	Type d'audience	Organisation Syndicale Représentative (OSR)
29/05/2024	Bilatérale	UNSA
17/06/2024	Bilatérale	CFE CGC
21/06/2024	Bilatérale	CGT
27/06/2024	Bilatérale	FO
05/11/2024	Bilatérale	CFE CGC
06/11/2024	Bilatérale	FO
07/11/2024	Bilatérale	UNSA
07/11/2024	Bilatérale	CGT
22/11/2024	Multilatérale	Les 4 OSR : CFE-CGC, CGT, FO, UNSA
13/01/2025	Bilatérale	FO
20/01/2025	Bilatérale	CFE CGC
22/01/2025	Bilatérale	CGT
11/03/2025	Multilatérale	Les 4 OSR : CFE-CGC, CGT, FO, UNSA

Les discussions ont porté sur les thèmes suivants : la féminisation de l'entreprise, le recrutement, la promotion et les parcours professionnels, la rémunération et les déroulements de carrière, la formation, l'évolution des mentalités et la lutte contre les stéréotypes, et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'accord proposé, signé par la CFE-CGC Groupe RATP, n'a pas recueilli le nombre de signatures nécessaires pour pouvoir entrer en vigueur. Cependant, pour confirmer la volonté de la Direction de garantir à toutes et à tous un cadre de travail respectueux, permettant de s'épanouir dans un collectif inclusif, solidaire et valorisant la différence et pour saluer l'engagement des deux Organisations Syndicales signataires, toutes les mesures qui étaient proposées dans l'accord seront mises en œuvre.

A ce titre, conformément aux dispositions légales, la Direction de la RATP mettra en œuvre un plan d'actions annuel sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du ministre en charge du travail.