



PROTOCOLE D'ACCORD

Qualité de vie et des conditions de travail

Entre la Régie Autonome des Transports Parisiens, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège social est à Paris, 12^{ème} arrondissement, 54 Quai de la Rapée, ci-après dénommée "la RATP", représentée par son Directeur Général Adjoint

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives du personnel, énumérées in fine,

d'autre part,

est conclu le présent accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Sommaire

Préambule : s'engager ensemble pour favoriser l'épanouissement professionnel des salariés.	4
1 Définitions	6
1.1 La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)	6
1.2 Les Risques Psychosociaux (RPS)	7
1.3 La Santé au Travail :	8
2 Les nouvelles actions	9
2.1 Axe #1 : la conciliation des temps de vie	9
2.2 Axe #2 : l'organisation et le contenu du travail	13
2.3 Axe #3 : l'environnement physique de travail	15
2.4 Axe #4 : la qualité des relations de travail, du management de proximité et des relations sociales	17
2.5 Axe #5 : la réalisation et le développement professionnel	20
2.6 Axe #6 : la prévention des risques professionnels et la santé au travail	21
2.6.1 Prévention des risques professionnels et santé globale	21
2.6.2 Prévention des risques psychosociaux	29
3 Rôle et implication des acteurs	34
3.1 Le salarié et le collectif de travail	34
3.2 La direction et l'ensemble de la ligne managériale	34
3.2.1 Le manager	34
3.3 Le responsable ressources humaines	35
3.4 Le médecin et les infirmières du travail	35
3.5 Les cellules transverses du Service Prévention et Santé au Travail (SPST)	37
3.6 Le service social du travail	38
3.7 Le psychologue	38
3.8 Les acteurs de la filière Prévention Santé et Sécurité	38
3.9 L'ergonome	39
3.10 La référente entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel	39
3.11 La médiatrice et facilitatrice interne	39
3.12 Le comité social et économique (CSE) et les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes	40
3.13 La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	41
3.14 Les interlocuteurs de proximité	41
3.15 Le responsable du programme QVCT	42
4 Suivi des actions et indicateurs	43
4.1 Suivi des actions	43
4.2 Indicateurs de qualité de vie et des conditions de travail	43
5 Modalités de mise en œuvre	44

5.1	Les conditions d'application de l'accord.....	44
5.2	La durée de l'accord et entrée en vigueur.....	44
5.3	Les conditions de renégociation et de suivi de l'accord.....	44
5.4	La révision de l'accord.....	44
5.5	Formalités de dépôt de l'accord.....	44
6	Annexe (non signée) : les dispositifs existants	46
6.1	Axe #1 : la conciliation des temps de vie	46
6.2	Axe #2 : l'organisation et le contenu du travail	47
6.3	Axe #3 : l'environnement physique de travail.....	47
6.4	Axe #4 : la qualité des relations de travail, du management de proximité et des relations sociales	48
6.5	Axe #5 : la réalisation et le développement professionnel	48
6.6	Axe #6 : la prévention des risques psychosociaux.....	49

Préambule : s'engager ensemble pour favoriser l'épanouissement professionnel des salariés.

Forte de son histoire, de sa mission de service public, de sa culture et de son expertise, la RATP a placé la dimension humaine au cœur de ses orientations stratégiques 2030. Dans un contexte où les entreprises doivent faire face à des attentes nouvelles et nombreuses de la part de leurs salariés comme parfois de la société tout entière, qui ont notamment émergé avec la crise sanitaire, il est incontournable pour les parties de disposer d'un protocole d'accord relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail.

Au travers de cet accord les parties souhaitent donner un nouvel élan à leur engagement en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés de la RATP. Cet accord incarne la volonté des parties de placer l'humain au cœur des enjeux de l'entreprise, d'anticiper les attentes et les aspirations des salariés dans l'articulation des temps de vie et dans leur développement professionnel, d'offrir un environnement de travail favorable (sain et sécuritaire), de repositionner le travail et ses conditions d'exercice au cœur des échanges entre managers de proximité et collaborateurs pour lui redonner du sens, mieux attirer et fidéliser pour assurer avec fierté notre mission de service public.

C'est pourquoi ce premier accord vise à traduire cette ambition en engagements concrets, exigeants et ambitieux pour agir sur tous les leviers favorisant le développement, l'accompagnement des salariés, le bien-être et leur santé au travail.

Exigeant, parce que la Qualité de Vie et des Conditions de Travail doit être une réalité à tous les niveaux de l'organisation, dans tous les métiers et pour toutes les catégories de personnel. Les actions déployées par la RATP en la matière sont autant de preuves de la considération que l'entreprise porte à ses salariés : attention vigilante portée à la survenance des risques professionnels, actions en faveur de la santé (campagne de sensibilisation, accès au soin facilité), programme dédié au développement des compétences managériales, large offre de formation portée par une dizaine de centres de formation métier et dispositifs innovants pour se développer (innovation participative), mesures en soutien à la parentalité (Pimprenelle, Worklife, Babilou), aux aléas de la vie des salariés (dons de jours) et au logement (Point Habitat). Sans oublier la politique volontariste en matière d'égalité, de mixité et de non-discrimination permettant à chacune et chacun d'évoluer dans un cadre relationnel positif.

Ambitieux, parce que la RATP veut renforcer son engagement avec ce premier accord entièrement dédié à la qualité de vie et aux conditions de travail comme levier encore plus efficace de satisfaction, de motivation, et d'épanouissement pour l'ensemble de ses salariés. Au-delà de la poursuite des actions sur les fondamentaux en matière de santé et de sécurité, cet accord innove avec plusieurs expérimentations : dispositif de dialogue sur les critères du travail permettant de donner du pouvoir d'agir aux salariés sur le contenu de leur activité et modèles d'organisation du travail plus souples comme la semaine de 4 jours ou le réaménagement des roulements pour un meilleur équilibre des temps de vie. Il prévoit également une hausse importante de l'offre de logement, la création d'un parcours « salarié-logé » et une augmentation du nombre de berceaux dans les crèches, autant d'investissements qui permettront aux salariés une plus grande sérénité au travail. Un budget conséquent sera par ailleurs dédié au réaménagement des locaux, notamment dans les attachements sur le réseau, pour plus de confort au quotidien.

Au-delà de cet accord, les parties s'engagent à réfléchir sur la mise en place de dispositifs spécifiques permettant aux salariés « seniors » d'aborder sereinement leur deuxième partie de carrière. Une négociation spécifique sera menée en ce sens.

L'accord, prévu pour une durée de trois ans, fera l'objet d'un suivi annuel avec les organisations syndicales représentatives et signataires. Il se substitue de plein droit à l'accord Prévention des risques psychosociaux du 9 décembre 2011. S'il s'applique dans un premier temps aux salariés de l'EPIC, l'entreprise souhaite travailler avec les filiales sur un socle commun en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail et, pour les dispositifs les plus appréciés des salariés dans les filiales, étudier la faisabilité de les déployer à l'EPIC et réciproquement.

1 Définitions

1.1 La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Les parties s'accordent pour retenir la définition de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 intitulé « vers une amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » :

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.*

*Le droit à l'erreur doit être obtenu dans le cadre d'une confiance partagée entre la direction et les salariés.

Le droit à l'erreur ne doit pas être confondu avec une erreur manifeste et volontaire qui est la transgression de la loi, d'une règle ou d'un accord. Au travers des espaces de dialogue sur les conditions d'exercice et le contenu du travail, parler de ses erreurs permet à tous d'en tirer des enseignements.

Chaque acteur de la sécurité s'engage à parler de ses erreurs pour permettre à tous d'en tirer les enseignements et éviter qu'elles ne se reproduisent. Dans le cadre d'une culture juste chaque écart de sécurité est traité de manière juste et équitable en tenant compte du contexte, de la gravité et de l'impact.

De plus, La RATP s'engage à déployer le programme Culture juste au travers d'une première phase de test qui débutera courant 2024.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. »

Si les parties ont convenu de nommer cet accord qualité de vie et conditions de travail, elles rappellent que l'ensemble des dispositions relatives au déroulement de carrière et à la rémunération sont exclus du champ du présent accord.

1.2 Les Risques Psychosociaux (RPS)

La Direction ainsi que les Organisations syndicales signataires s'accordent pour considérer que la définition des risques psychosociaux retenue dans le présent accord est celle proposée par le Collège d'expertise présidé par Michel Gollac dans son rapport remis au Ministre du travail en 2011 :

« Les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Selon l'INRS, les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- Du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face
- Des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes
- Des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise : insultes, menaces, agressions...

Ces risques psychosociaux peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail et le dialogue social.

Les facteurs à l'origine des risques psychosociaux ont été mis en évidence par le rapport Gollac (2011), qui identifie six familles de facteurs de risques :

- Intensité du travail et temps de travail : durée et organisation du travail, conciliation travail-hors travail,
- Exigences émotionnelles : relation au public, devoir cacher ses émotions, peur,
- Autonomie : dans la tâche, prévisibilité du travail, possibilité d'anticiper,
- Rapports sociaux au travail : relations avec les collègues, avec la hiérarchie, avec l'entreprise, avec les clients et le public,
- Conflits de valeurs : conflits éthiques, qualité empêchée, travail inutile,
- Insécurité de la situation de travail : sécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière, situations de changement stratégique, organisationnel...

L'exposition à ces risques peut avoir des conséquences sur la santé psychologique et physique des salariés, notamment : maladies cardio-vasculaires, troubles musculosquelettiques, troubles anxiodépressifs, épuisement professionnel, tentative de suicide ou suicide. Ils peuvent

également être à l'origine d'accidents du travail, d'inaptitude, de conflits, de désengagement ou d'absentéisme.

1.3 La Santé au Travail :

Le comité mixte, OIT (organisation internationale du travail) / OMS, de la santé au travail a adopté, en 1995, une définition de la notion de « santé au travail ». Ainsi, « la santé au travail doit viser les objectifs suivants : promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions ; prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par leurs conditions de travail ; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé ; placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques ; en somme adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche ». Ce comité mixte ajoute que « les activités en matière de santé au travail comportent essentiellement trois volets : I) le maintien et la promotion de la santé des travailleurs et de leur aptitude au travail ; II) l'amélioration des conditions et du milieu de travail pour assurer la sécurité et la santé au travail ; III) l'adoption de systèmes d'organisation du travail et de cultures d'entreprise susceptibles de contribuer à la sécurité et à la santé au travail et de promouvoir un climat social positif et le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans le présent contexte, l'expression « culture d'entreprise » désigne les systèmes de valeurs adoptés par une entreprise donnée. En pratique, elle se reflète dans les méthodes de gestion, dans la politique appliquée en matière de personnel, de participation et de formation et dans la gestion de la qualité de l'entreprise ».

2 Les nouvelles actions

Consciente de l'importance de la santé et du bien-être au travail pour ses salariés, la RATP a déjà mis en place de nombreux dispositifs robustes contribuant à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail de ses collaborateurs.

La liste des dispositifs transverses déjà en place est disponible en annexe du présent accord.

Dans le contexte de transformation de l'entreprise, les parties considèrent qu'il est important de renforcer la connaissance de ces dispositifs, à la fois pour les salariés mais aussi pour attirer de nouveaux talents. Pour mettre en visibilité ces dispositifs et les nouvelles actions qui seront déployées auprès de tous les salariés, les parties conviennent que l'accessibilité aux informations via l'intranet sera renforcée et un plan de communication ambitieux sera mis en œuvre.

Les nouvelles actions listées ci-après s'inscrivent dans la continuité et visent à répondre aux nouvelles attentes exprimées par les salariés.

Chaque année, à l'occasion de la semaine nationale pour la QVCT, il sera également mis en œuvre un plan de communication auprès des salariés pour partager les dispositifs transverses et /ou les actions locales.

2.1 Axe #1 : la conciliation des temps de vie

Au travers de ce premier axe, les parties souhaitent mettre en œuvre des actions pour que chaque salarié puisse facilement trouver un équilibre entre les différentes activités de sa vie professionnelle et de sa vie privée. La gestion harmonieuse du quotidien favorise le bien-être général qui influence positivement l'implication au travail et la qualité de service rendu.

Parmi les dispositifs mis en place ces dernières années qui ont contribué à la bonne gestion des événements de vie des salariés, on trouve le temps partiel, le compte épargne temps, les aides au logement et à la garde d'enfants et le télétravail.

Nouveaux cycles et rythmes de travail

La crise COVID a engendré de nouvelles attentes en termes de conciliation des temps de vie. Pour répondre à la forte attente des salariés en termes d'équilibre vie pro/vie perso mais aussi dans un souci d'attractivité, un travail sur les nouveaux cycles de travail doit donc s'engager. C'est pourquoi, les parties conviennent que la Direction de l'entreprise s'engage à étudier simultanément la faisabilité d'expérimenter de nouveaux cycles de travail :

- La semaine de quatre jours, avec pour objectif de minimiser le nombre de trajets domicile-travail à temps de travail constant.
- L'adaptation des roulements, avec pour objectif de proposer des horaires de travail plus adaptés aux contraintes et aux envies des salariés (prévisibilité, récurrence) et de renforcer l'attractivité des métiers concernés.

Cette étude pourra être réalisée par des ressources internes (équipe pluridisciplinaire) ou au travers du marché cadre sur la prévention des risques psycho-sociaux.

Elle s'appuiera sur les analyses suivantes : analyse de la population cible, analyse de l'intérêt et de l'acceptabilité (salariés, managers et OSR), analyse de l'impact sur les dispositifs liés au temps de travail (RTT, télétravail, etc.), analyse de l'impact sur la rémunération, analyse de

l'impact sur l'absentéisme (maladie et accidentologie), analyse de l'impact sur la sécurité et la santé des salariés d'une augmentation journalière de la durée de travail avec la médecine du travail et les ergonomes, analyse de l'impact financier, analyse des gains d'attractivité des métiers concernés, analyse de l'impact sur l'organisation du travail et la performance globale.

L'étude de faisabilité devra intégrer une analyse d'impact sur l'organisation du travail ainsi qu'une analyse de la charge de travail, notamment pour les métiers des fonctions support (support transverse ou opérationnel).

Ces études de faisabilité devront également préciser si les expérimentations peuvent être menées sur la base du volontariat des salariés ou pas.

Les conclusions des études de faisabilité feront l'objet d'une restitution dans les CSSCT d'établissement.

Les parties conviennent qu'à l'issue de ces études, une phase d'expérimentation sur le dispositif de la semaine de 4 jours pourra être déployée au sein de plusieurs BU/Directions. Cette étape fera, au niveau des entités concernées, l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives puis d'une présentation en CSSCT. Une restitution sera organisée auprès de ces mêmes interlocuteurs.

Un éventuel déploiement durable de ce dispositif (roulement ou semaine de 4 jours) donnera lieu à l'ouverture de négociations dans chaque BU/Direction concernée.

Politique logement

Pour diminuer l'impact de la distance domicile travail qui pèse sur l'équilibre des temps de vie mais aussi pour répondre à l'attente des salariés, en lien avec la relance de la politique logement, les parties s'accordent sur la mise en place d'un « parcours salarié logé » en prévoyant différents types de logements en fonction des situations et de l'évolution dans le groupe (logement temporaire, logement social, logement intermédiaire, accession à la propriété) et en travaillant en particulier sur :

- Les problématiques de « distance domicile travail »,
- L'adéquation de la taille du logement avec la composition familiale et la facilitation des mutations d'un logement à l'autre,
- Une offre de logement pour faciliter le recrutement des métiers en tension,
- L'ensemble de la politique logement sera suivi et piloté dans le cadre du protocole existant sur l'habitat et les prêts.

L'augmentation de l'offre de logements sera spécifiée dans un avenant à l'accord relatif à l'habitat et aux prêts et suivie dans le cadre de cet accord qui fait l'objet d'un point d'avancement annuel avec les signataires de l'accord et de présentations en commission logement du CSEC.

Le bilan de la politique logement sera partagé avec les OSR dans le cadre de la réunion annuelle de suivi du protocole relatif à l'habitat et aux prêts.

Garde d'enfants

Afin de prendre en compte au mieux les difficultés de garde d'enfants qui peuvent exister, les parties s'accordent à ce que le budget alloué par l'entreprise à la réservation de berceaux dans les crèches augmente :

- Dès la rentrée 2023, avec une enveloppe de 100 000 euros supplémentaires pour l'année scolaire 2023-2024. Le nombre de berceaux réservés sera ajusté à ce budget.
- Puis, en augmentant à nouveau à compter de la rentrée 2024-2025 pour une période de trois années scolaires, le budget à hauteur de 380 000€ supplémentaires par année scolaire.

Le budget pourra être ajusté en fonction de l'évolution des effectifs de l'EPIC RATP compte tenu de l'ouverture à la concurrence du réseau bus à venir, à l'horizon 2025.

Places de stationnement et mobilités douces

Pour pallier le manque de places de stationnement pour les salariés ne pouvant pas réaliser le trajet domicile travail pour des raisons de services, les parties conviennent que la Direction s'engage à recenser les besoins de places de stationnement supplémentaires (nombre, localisation) pour chercher des solutions avec les Mairies et les opérateurs de parking privé.

Enfin, pour promouvoir l'usage des mobilités douces, la RATP s'engage à expérimenter une offre de location de vélo co-financée par la RATP et le salarié à l'échelle d'un site opérationnel.

Le bilan sera réalisé chaque année et partagé avec les OSR lors de la commission de suivi de l'accord.

Droit à la déconnexion

La crise COVID et le déploiement du télétravail ont accentué le mode de travail hybride et ses effets sur la sur-connexion des salariés. Dans ce contexte, et dans un souci de préservation de la santé de ses salariés, les parties souhaitent faire respecter le droit à la déconnexion de chacun des salariés des fonctions supports. L'ensemble des collaborateurs, et la ligne managériale dans un souci d'exemplarité, sont amenés à mettre en œuvre la bonne pratique suivante :

Lors de l'envoi d'un mail en dehors de la plage de joignabilité 8h-19h, insérer le message suivant dans l'en-tête ou la signature du mail « *si vous recevez ce message en dehors de vos horaires de travail ou pendant vos congés, vous n'êtes pas tenu de répondre* ».

En complément de ces bonnes pratiques et en prévention du risque d'hyperconnexion, un outil d'aide à la déconnexion sera expérimenté sur un périmètre pilote de 50 à 200 salariés (les fonctionnalités recherchées : pop-up automatique d'incitation à la déconnexion, proposition d'envoi différé, analyse individuelle des habitudes de travail...).

Espaces de coworking

Pour réduire les temps de trajet des salariés lors d'un déplacement sur un autre site et pour donner la possibilité aux salariés de télétravailler ailleurs qu'à leur domicile, il est possible de travailler depuis un espace d'accueil, dit de « coworking ».

JA

11 / 49

W ALLD

Aujourd'hui 7 espaces de coworking existent et totalisent une capacité d'accueil d'environ 100 places individuelles auxquelles s'ajoutent des espaces collaboratifs.

Les parties conviennent que la Direction s'engage à étudier la mise en place de nouveaux espaces de coworking sur les sites RATP dont les principes d'usage seront similaires à ceux pratiqués en espaces dynamiques (clean desk, offre variée de postures de travail...). L'étude intégrera le rapprochement des lieux d'habitation des salariés avec les sites RATP pour cibler les zones où le développement de coworking aurait du sens.

La Direction s'engage à promouvoir régulièrement auprès des salariés l'existence de ces espaces de co-working.

2.2 Axe #2 : l'organisation et le contenu du travail

En complément des actions pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, la RATP souhaite proposer des outils et des pratiques collectives pour organiser la vie au travail afin que chaque salarié puisse planifier ses activités en minimisant le risque d'impacter son temps personnel.

Parmi les actions entreprises ces dernières années pour faciliter la gestion de la charge de travail, on compte le déploiement des réunions de type « Animation Intervalle Court (AIC) » et l'intégration d'une question sur la charge de travail et l'équilibre de vie dans le nouveau formulaire de l'entretien annuel.

Expression autour du contenu du travail et de la charge de travail

Les parties conviennent que la Direction expérimentera plusieurs dispositifs pour donner aux managers et aux salariés du pouvoir d'agir sur le contenu du travail :

- Expérimenter des « focus groups » sur les irritants des managers et leurs attentes. Les ateliers ont pour objectif d'identifier les principaux irritants des managers, notamment les tâches chronophages à faible valeur ajoutée et de formaliser la « journée idéale » afin de construire une feuille de route de digitalisation des processus et leur permettre d'assurer pleinement leur rôle en étant au plus près de leurs équipes.
- Expérimenter des dispositifs de dialogue (espaces et groupes de travail) sur le contenu du travail, la charge de travail et les critères du travail bien fait notamment sur la base des travaux du CNAM. Travaux dans lesquels on retrouve 3 niveaux de confrontation dialogique où des groupes sont formés avec les différentes parties prenantes (« acteurs de production », organisations syndicales, ligne hiérarchique, médecine du travail, direction notamment) en vue de traiter les remontées des acteurs du terrain. Deux chantiers expérimentaux seront lancés (un sur une entité de maintenance, l'autre sur une entité support). Ces dispositifs impliqueront les salariés au sein de plusieurs métiers et à plusieurs niveaux de l'organisation. Ces échanges auront notamment pour objectifs d'analyser les pratiques de manière collégiale sur les procédures afin de réduire l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, de trouver des solutions aux irritants, d'éliminer progressivement les charges de travail inutiles et ils permettront in fine à chacune et chacun de se sentir considéré et reconnu dans son travail. Le résultat de ces études fera l'objet d'une présentation aux organisations syndicales représentatives parties prenantes de ces expérimentations des directions concernées.

Organisation des réunions

En complément des pratiques énoncées précédemment pour favoriser le respect du droit à la déconnexion, les parties rappellent leur souhait commun d'alléger la charge de travail des salariés et en particulier des managers, en encourageant les pratiques suivantes relatives à l'organisation des réunions :

- Sanctuariser pour tous les salariés une demi-journée par semaine sans réunions non urgentes : le vendredi après-midi,
- Encourager les réunions et les appels dans la plage 9h-18h (c'est-à-dire qui ne commencent pas avant 9h et qui ne se terminent pas après 18h), avec une heure pour

le déjeuner (pour les urgences : proposer le mode hybride pour laisser le choix d'être en présentiel ou à distance),

- Limiter les réunions à 30 minutes ou 45 minutes au lieu d'une heure pleine,
- Prévoir un temps de latence entre les réunions (par exemple : 5 minutes après une réunion de 30 minutes, 15 minutes après une réunion de 45 minutes ou plus),
- Encourager la participation des participants au strict nécessaire, en respectant le principe de subsidiarité et en n'incluant pas plus de 3 niveaux hiérarchiques,
- Définir et communiquer l'ordre du jour de la réunion lors de l'envoi de l'invitation,
- Envoyer le support de présentation au plus tard 2 jours avant, avec en préambule un sommaire exécutif (messages clés / pour information / pour discussion / pour validation),
- À l'échelle d'une direction : construire collectivement l'agenda de la semaine type pour sanctuariser les temps dédiés aux différentes activités de manière synchronisée,
- Encourager la neutralisation dans l'agenda de créneaux de travail individuels pour préserver des temps de production de qualité.

En complément, les bonnes pratiques de réunions seront détaillées dans une fiche ad-hoc.

Pour les équipes en roulement, les réunions doivent se tenir pendant les services des roulements.

Consultations des médecins du travail en horaires de nuit

Lorsque l'activité le requiert et pour respecter les rythmes biologiques des travailleurs de nuit, les services de prévention et de santé au travail proposent des consultations de nuit sur des horaires de nuit.

2.3 Axe #3 : l'environnement physique de travail

L'environnement physique dans lequel le salarié exerce son activité au quotidien crée les conditions de travail nécessaires pour assurer sa sécurité, sa santé, son bien-être et la bonne réalisation de son activité de travail.

Parmi les projets emblématiques récents, des expérimentations de Nouvelles Technologies d'Assistance Physique (NTAP), comme les drones et les exosquelettes, ont été menées par la RATP sur des postes ou des tâches à forte pénibilité. Pour les fonctions supports, les espaces de travail rénovés proposent davantage de possibilités de réglages de poste pour s'adapter à toutes les morphologies et davantage de services directement sur le site de travail.

Rénovation et adaptation des locaux dédiés aux salariés

Parce que travailler dans un environnement de travail accueillant améliore le bien-être au travail, pour l'ensemble des métiers de la RATP, l'entreprise souhaite accélérer la rénovation des locaux dédiés au personnel.

En plus des chantiers déjà prévus, le recensement et la consolidation des besoins ont été réalisés pour avoir la vision exhaustive des espaces de travail à rénover en intégrant des critères de priorisation.

Un Directeur de programme Investissements immobiliers Responsables sera nommé pour piloter le programme de rénovation et, dans le cadre de ses missions, communiquera sur les chantiers engagés et leur état d'avancement. La médecine du travail ainsi que les ergonomes pourront venir en soutien et apporter leur expertise dans les projets de rénovation des locaux dédiés au personnel.

Un bilan sera fait annuellement et partagé avec les OSR signataires de l'accord dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

Sont déjà provisionnés 3M€ pour des travaux d'amélioration sur une dizaine de terminus dans le cadre du projet « terminus@demain », conçu pour contribuer à trois enjeux clés :

- Améliorer l'environnement de travail des agents : sécuriser les locaux, favoriser le rapprochement physique Manager Exploitation Ferroviaire (MEF) – conducteurs, donner des signes d'attention et de reconnaissance.
- Renforcer la communication : donner les moyens de communiquer directement avec les agents, relayer les enjeux du département, expliquer et partager les objectifs de la ligne.
- Permettre aux MEF de jouer pleinement leur rôle : faciliter leur animation managériale auprès des agents, les positionner comme interlocuteur privilégié des agents.

Ergonomie des situations de travail

La prévention du risque de Troubles Musculosquelettique est un enjeu de santé important pour la RATP.

En complément de l'amélioration des locaux dédiés aux salariés, les parties réaffirment leur volonté de multiplier les démarches locales d'amélioration de l'ergonomie des postes et des outils de travail des métiers sujets à fortes contraintes physiques. Pour cela, les directions et BU sont encouragées à solliciter le pôle ergonomie pour trois types d'activité :

- Études d'ergonomie générale : environnement de travail, organisation du travail, matériel (prévention des RPS, agencement d'espace, outil...),
- Études d'ergonomie spécialisée dans le handicap,
- Réalisation de mesures pour intégrer un nouveau dispositif de travail (Nouvelles Technologie / outil de travail / équipements par exemple).

Des accords-cadres avec des partenaires spécialisés en ergonomie sont mis à disposition et le marché vient d'être renouvelé pour adapter les lots aux besoins émergents (exemple : expérimentations de Nouvelles Technologies d'Assistance Physique – NTAP).

De plus, il est donné aux directions la possibilité de faire intervenir un ergonome et/ou médecin et infirmier du travail pour partager les bonnes pratiques (postures, gestes et réglages de poste) après sollicitation du responsable prévention santé sécurité au travail.

Qualité de l'air

Les parties conviennent que la Direction poursuive le plan d'action pluriannuel d'amélioration de la qualité de l'air dans les espaces souterrains des enceintes ferroviaires, qui se décompose en cinq axes :

1. Mise en place d'actions de recherche et d'innovation,
2. Surveillance et information des salariés (et du public). Notamment : faciliter l'accès aux salariés (et aux usagers) au nouveau Portail dédié à la qualité de l'air dans nos espaces souterrains pour améliorer l'information en temps réel.
3. Poursuite des actions d'amélioration du renouvellement d'air des espaces souterrains,
4. Réduction des particules à la source,
5. Mise en œuvre d'études de santé par le service de prévention et santé au travail. Notamment : poursuivre l'étude de mortalité sur la période 1980-2022 (initialement 1980-2012) visant à comparer les causes et taux de décès des salariés de la RATP avec ceux de la population d'Ile-de-France.

Une campagne de mesures des particules fines et des polluants a été lancée dans les rames RATP en octobre 2023. Les résultats analysés feront l'objet d'une présentation en CSSCT quand ils seront disponibles pour communication.

Espaces dynamiques

Pour les futurs travaux de réaménagement d'espaces tertiaires, des dispositifs d'accompagnement seront déployés auprès de tous les collaborateurs concernés et en complément des dispositifs spécifiques pourront être mis en œuvre localement dans des situations complexes.

Pour les équipes déjà en espaces dynamiques, pourront être proposés des visites sur site ainsi que deux types d'ateliers :

- Des ateliers pour « trouver les solutions pour bien travailler ensemble en espaces dynamiques » afin de fluidifier l'utilisation des espaces,
- Des ateliers pour « animer une charte de vie d'équipe en espaces dynamiques » avec les managers, pour leur donner les clés et outils afin de faciliter l'appropriation des espaces par leurs équipes.

2.4 Axe #4 : la qualité des relations de travail, du management de proximité et des relations sociales

Le respect fait partie des valeurs fondamentales de la RATP et constitue une condition essentielle pour travailler ensemble. Dans ce cadre, l'entreprise poursuit une politique volontariste en matière d'égalité, de mixité et de non-discrimination. En affichant une tolérance zéro sur le sujet, la RATP réaffirme son engagement à protéger et à accompagner les victimes et les témoins.

Pour garantir une ambiance de travail propice au respect et à l'inclusion, la RATP souhaite poursuivre les actions en matière de prévention et de lutte contre toutes les formes de discriminations ainsi que les actions de promotion de la laïcité. De plus, du fait du rôle central du management de proximité dans la promotion d'une ambiance de travail saine et bienveillante et dans la prévention des situations à risques, la RATP s'engage à mettre en œuvre des dispositifs en soutien à la qualité du management pour tous les niveaux de la ligne managériale.

Parmi les dispositifs structurants mis en œuvre ces dernières années, on compte le protocole d'accord relatif à la qualité du dialogue social, le programme Excellence Managériale et la charte contre les violences conjugales signée en 2021. Plus récemment, en 2022, la RATP a déployé une importante campagne de communication interne contre les violences sexuelles et sexistes et a créé un réseau PRIDE au sein du groupe RATP contre la haine anti-LGBT dont les actions ont vocation à prendre de l'ampleur.

Rappel des actions déjà mises en œuvre pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

- Une mission et des actions de sensibilisation portées par la référente entreprise en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, nommée en 2019, conformément à la loi, pour accompagner les directions dans la déclinaison de la sensibilisation au plus près des équipes.
- À chaque élection, une formation à la lutte contre le harcèlement dispensée par l'employeur ou par les organisations syndicales est proposée aux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSE.
- Afficher dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel (adresse et numéro d'appel) et mettre à jour les coordonnées à chaque élection.

Une cellule de médiation interne a été créée en 2021 et propose un espace d'écoute, de prise de parole et d'expression des difficultés rencontrées à la fois responsabilisant et confidentiel.

Un point d'information annuel ou bi-annuel sur la prévention sur les violences sexistes et sexuelles est réalisé avec les organisations syndicales représentatives par la référente entreprise en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les parties décident également de lancer des actions complémentaires pour prévenir le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences conjugales / intra familiales :

- Dans la continuité de la charte contre les violences conjugales proposée par la Fondation Agir contre l'exclusion, signée en 2021, la RATP s'engage à poursuivre son effort d'accompagnement des victimes de violences intra-familiales et à des actions partenariales avec des acteurs reconnus dans ce domaine. Cette question fait par ailleurs l'objet d'engagements spécifiques de la Direction dans le cadre de la politique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Afficher les coordonnées des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSE sur les pages intranet du périmètre sur lequel s'exerce leur mission.
- Doter les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSE d'une ligne téléphonique mobile dédiée à cette activité.
- Réunir les référents CSE une fois par an (par la DGEC) pour échanger sur le bilan des actions de prévention et les formations à mettre en œuvre pour accompagner la montée en compétences des Référents CSE sur la prise en charge de victime présumée (écoute, conseils).

Cultiver le sentiment d'appartenance

Pour continuer à insuffler un sentiment d'appartenance au Groupe RATP et la cohésion des salariés, la RATP s'engage à :

- Améliorer le parcours d'accueil et d'intégration des salariés :
 - En travaillant d'abord sur les volets pratiques RH et SI, de la pré-intégration à l'arrivée, pour offrir une expérience positive et engageante pour le collaborateur, dès les premiers contacts avec l'entreprise.
 - Puis en travaillant sur le volet culture d'entreprise pour créer des liens solides, favoriser un sentiment d'appartenance à une entreprise guidée par l'intérêt général, une communauté où chaque collaborateur se sent non seulement valorisé pour ses compétences, mais également intégré dans une structure avec des valeurs et un engagement forts, offrant de véritables perspectives d'évolution.
- Organiser un pilote d'une journée solidaire avec des associations soutenues par la Fondation Groupe RATP pour fédérer les salariés autour d'une cause commune en lien avec les valeurs de l'entreprise.
- Promouvoir la célébration des temps forts de la carrière professionnelle (par exemple : célébration de succès au sein d'une équipe, remise de médailles, départs en retraite ou de l'entreprise, etc.).

Soutenir la qualité du management de proximité

Un des piliers de la qualité de vie et des conditions de travail reposant sur les pratiques managériales, les parties conviennent du déploiement d'un parcours d'intégration pour les primo-managers, en complémentarité avec les parcours existants. Est considéré comme primo-manager une personne qui prend des premières fonctions de management d'équipe dans l'entreprise : qu'il s'agisse d'un recrutement extérieur, d'une mobilité interne ou d'une promotion sociale. L'objectif est d'accompagner cette première prise de poste avec un parcours enrichi et systématique qui doit permettre de créer les repères sur l'attendu

managérial du référentiel CLE, de former, d'outiller et d'embarquer le primo-manager dans la communauté managériale.

Pour outiller les managers plus spécifiquement sur la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail au sein de leur équipe, les parties conviennent de déployer au sein de la ligne managériale le nouveau module de formation « qualité de vie au travail : enjeux et bonnes pratiques pour soi et son équipe ». Le taux de réalisation et la complétion des sessions seront suivis pour promouvoir le module au bon niveau. Ce module de formation fera partie intégrante du parcours d'accueil et d'intégration des primo-managers.

Par ailleurs, pour renforcer le management de proximité et donc la présence des managers auprès de leur équipe mais également développer la qualité du management, la RATP s'engage à lancer une démarche d'analyse de la structure managériale pour identifier le juste niveau de positionnement des managers dans l'organisation en tenant compte des spécificités métiers.

2.5 Axe #5 : la réalisation et le développement professionnel

Afin de favoriser le bien-être au travail des salariés et leur fidélisation sur le long cours, la Direction et les Organisations syndicales signataires conviennent de poursuivre les actions en faveur du développement professionnel individuel. Il s'agit d'accompagner le salarié dans son parcours dans l'entreprise pour développer ses compétences dans l'exercice de ses fonctions actuelles et à venir, en cohérence avec ses aspirations personnelles et professionnelles.

Le pilier construit ces dernières années autour de cet axe structurant de la QVCT est l'offre de formation proposée au travers de l'Université Groupe RATP et des nombreuses académies métiers et transverses. Plus récemment, en adéquation avec les nouvelles attentes des salariés et en lien avec le changement d'échelle de l'EPIC vers un Groupe international, une charte sur la mobilité a été signée pour enrichir les opportunités de carrière offertes à nos collaborateurs.

L'entretien professionnel

Les parties rappellent l'importance de cet entretien comme outil de réalisation des projets professionnels des salariés. La direction s'engage par ailleurs à promouvoir et faciliter la compréhension et l'utilisation de l'entretien professionnel pour tous les collaborateurs.

Le taux de réalisation des Entretiens Professionnels (EP) est suivi par la fonction RH.

Politique mobilité

La mobilité peut s'envisager à partir de 3 ans de tenue de poste, durée qui peut s'adapter au regard de la nature, des enjeux du poste et des éléments contextuels notamment.

Pour les salariés occupant un poste pour lequel la formation initiale d'accès au métier est conséquente (FIC), qu'elle soit dispensée dans le cadre d'un recrutement ou d'une mobilité, la Direction s'engage à étudier l'opportunité de :

- Réviser la liste des postes à FIC, ramenant ainsi à 3 ans la durée d'occupation avant éventuelle mobilité pour les postes qui seraient supprimés de la liste,
- Réduire de 5 à 4 ans la durée de tenue de poste effective nécessaire à valider leur éligibilité à une mobilité pour les postes qui seraient maintenus dans la liste des postes à FIC.

Ces dispositions seront précisées dans le cadre de la renégociation en cours des accords relatifs au développement des compétences (GEPP).

Par ailleurs, dans la continuité de la charte mobilité Groupe pour les cadres, signée en 2022, la RATP s'engage à poursuivre les travaux vers une politique mobilité Groupe pour faciliter les parcours de tous les salariés à l'intérieur du groupe et à y associer les organisations syndicales représentatives.

Innovation participative

Pour rendre les salariés acteur de l'amélioration des processus et des outils qu'ils utilisent au quotidien, un accompagnement est assuré auprès des directions pour mener à bien leur démarche d'innovation participative. Cela consiste à apporter méthodologies et outils pour assurer le lancement de « challenges » sur des problématiques terrains, le recueil et le traitement des idées spontanées, puis dans un second temps à accompagner les porteurs de projets innovants sélectionnés dans la phase d'expérimentation.

2.6 Axe #6 : la prévention des risques professionnels et la santé au travail

2.6.1 Prévention des risques professionnels et santé globale

Parce que les femmes et les hommes de l'entreprise sont la source première de notre excellence, préserver la santé et la sécurité au travail de nos salariés est une priorité.

Fort de cette conviction, la RATP a choisi de poursuivre et de renforcer sa politique pour bâtir une culture Santé - Sécurité au Travail partagée par l'ensemble des salariés.

La volonté partagée des parties d'offrir **un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous** repose sur une démarche responsable, structurée, concrète et partagée, axée sur l'amélioration continue de nos pratiques dans le **respect des exigences réglementaires**. Son objectif durable vise à supprimer l'impact des activités sur la santé et la sécurité des salariés.

La transversalité, la pluridisciplinarité et le partage des bonnes pratiques sont les maîtres mots de cette démarche.

La démarche est déployée sur deux niveaux :

- Un programme d'actions transversal pour la construction, l'amélioration et le déploiement des standards de prévention et l'animation des acteurs, nécessaire à un pilotage pérenne de la démarche Santé et sécurité au travail.
- Des programmes d'actions propres à chaque organisation locale reprenant les grands axes de la Politique Santé Sécurité en les adaptant aux contraintes locales.

Le programme d'actions transversal de la démarche Santé et sécurité au travail s'appuie sur deux socles complémentaires : la prévention des risques professionnels intégrée aux pratiques métiers et la promotion d'une organisation professionnalisante et apprenante pour tous les collaborateurs. Pour ce faire, tous les leviers fondamentaux sont actionnés en termes de formation, d'innovation, de digital, de veille active, d'actions de communication, d'excellence managériale et d'outils de l'excellence opérationnelle.

Pour répondre à cette ambition mais aussi aux obligations réglementaires et tenir compte des préconisations du 4^{ème} Plan Santé au Travail (PST4), les parties s'engagent à :

- a. **Renforcer la maîtrise des risques professionnels majeurs et réduire l'accidentologie**
- b. **Structurer, développer la prévention et le maintien dans l'emploi ainsi que la prévention de la désinsertion professionnelle**
- c. **Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention**

d. Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels pour adapter la politique de santé et sécurité au travail

- a. Renforcer la maîtrise des risques professionnels majeurs et réduire l'accidentologie

Au-delà des mesures de prévention touchant à l'ensemble des activités opérationnelles et tertiaires de l'entreprise, les parties décident de porter une attention plus particulière aux risques professionnels majeurs suivants :

- Risque Agression

Les principaux motifs de déclarations d'accidents du travail restent les agressions, pour lesquelles un plan d'actions de prévention et de réduction se poursuit, avec un portage au plus haut niveau de l'entreprise et un Comité de pilotage dédié.

Quatre orientations d'actions sont déployées :

1. **Structuration de la démarche de prévention** qui comprend notamment la définition et le partage d'un tableau de bord agressions.
2. **Accompagner le salarié dans la prévention des agressions**
Des ateliers d'échanges entre pairs sur les pratiques professionnelles pour les machinistes receveurs et les agents de contrôle ainsi que des formations renforcées sur les postures professionnelles pour les salariés en contact avec le public sont ainsi proposés.
3. **Accompagner le Manager dans la prévention des situations à risques & dans la prise en charge du salarié agressé**
Expérimentation d'une formation à destination des primo intervenants sur la prise en charge immédiate post agression.
4. **Développer des actions tournées vers les voyageurs**
 - Campagnes de communication adaptées au risque incivilités et agressions.
 - Actions locales tournées vers les voyageurs (Prévention sociale) : opérations de pédagogie citoyenne en collaboration avec les municipalités, les associations de quartiers, l'Éducation Nationale

- Comportements à risques pouvant avoir un impact sur certains risques professionnels

Historiquement engagée dans la prévention de la consommation d'alcool, la RATP a fait évoluer sa démarche de prévention pour s'adapter à l'évolution des comportements :

- Les démarches de prévention visent aujourd'hui la prévention des comportements à risques avec produit - les substances réglementées (alcool, tabac, médicaments) ou illicites (les stupéfiants) - ou sans produit (cyberaddiction).
- Les actions de prévention visent par ailleurs tout type d'usage : ponctuel, répété jusqu'à l'addiction et se traduisent par exemple, par des formations à destination des salariés, des dépistages alcool / stupéfiants ou des campagnes de sensibilisation.

La coordination des différents acteurs internes de la RATP (Direction, préventeurs, médecins du travail, assistantes sociales, Ressources humaines, Formation, managers) permet de définir des actions de prévention, de les animer en garantissant une méthodologie et un suivi des évolutions réglementaires, médicales et techniques.

La RATP a signé en janvier 2023 la charte ESPER (Les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument).

Les engagements pris dans cette charte symbolisent la volonté de la RATP de réaffirmer son engagement dans la lutte contre les comportements à risques.

Risque Amiante

Bien que la RATP mène une politique de retrait de produits amiantés depuis de nombreuses années, l'amiante reste présente dans nos infrastructures (dont bâtementaires) et matériels les plus anciens.

La maîtrise de ce risque est encadrée par une instruction générale et un Comité de pilotage spécifique réunissant toutes les parties intéressées.

Une base Amiante est accessible sur l'Intranet et répertorie l'ensemble des Diagnostics Techniques Amiante (DTA).

Différents types de formations et fiches pratiques sont proposés aux collaborateurs au regard de leur fonction et activité (Responsable de site, donneur d'ordre, Manager, agent)

Risque de Co-activité

Consciente des risques importants que peut générer des travaux de co-activité, la RATP au travers d'instructions générales et d'un Comité de pilotage dédié, s'attache à réaliser les Inspections Communes Préalables (ICP) et Plans de Prévention ou PPSPS conformément aux réglementations en vigueur.

Des formations à destination des salariés et adaptées à leur responsabilité sont dispensées régulièrement.

b. Structurer, développer la prévention et le maintien dans l'emploi ainsi que la prévention de la désinsertion professionnelle

Le PST 4 vise à renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle, à repérer de manière précoce les salariés concernés par un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge coordonnée, et enfin à favoriser le maintien en emploi des personnes, en faisant mieux connaître les dispositifs existants et en les adaptant toujours plus aux réalités des situations vécues dans une logique de parcours.

Dans ce cadre, les parties s'entendent pour favoriser le déploiement des cellules PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) dans chaque direction d'ici fin 2024 grâce à l'organisation suivante :

- Réunion trimestrielle de la **cellule de PDP transversale** et interdisciplinaire qui a pour objectif de :

- Proposer des actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire
- Définir les critères d'identification précoce des situations à risques
- Assurer le signalement des situations aux cellules PDP locales (signalements CCAS, requêtes Rhapsodie et/ou Acciline...)
- Analyser les situations complexes signalées par les cellules PDP locales, proposer des mesures individuelles et participer à la mise en œuvre du plan d'action si nécessaire
- Proposer des actions de sensibilisation et communication collectives sur la base des facteurs de risques identifiés notamment grâce aux retours des Cellules PDP locales
- Coordonner les actions PDP et garantir leur cohérence/homogénéité aux différents niveaux de l'entreprise et de la CCAS
- Assurer la formation et le soutien technique aux membres des cellules PDP locales
- Assurer le suivi des indicateurs transversaux

Quatre cellules opérationnelles (RDS T8 & Centre Bus Pavillon, SEM/MTS L7, SUR UO SRM) sont d'ores et déjà en cours de mise en place. L'objectif est d'organiser un examen et un suivi pluridisciplinaire des situations de salariés en arrêt de travail et en APPES dont le retour à l'emploi est complexe afin de favoriser la reprise ou organiser une réorientation professionnelle.

Les acteurs constituant ces cellules sont les médecins du travail et infirmiers, RRH, CPME (correspondant maintien dans l'emploi) sous le pilotage de DRH/PST, dans le respect des dispositions de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap du 13 avril dernier et de la loi Santé au travail du 2 août 2021.

-c. Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

En ligne avec la politique Ressources Humaines et le dialogue social, la RATP s'engage à porter une attention renforcée à la vie quotidienne des collaborateurs et construire un cadre de travail stimulant. Pour ce faire, trois leviers de transformation sont actionnés pour faire de la santé et de la sécurité au travail l'affaire de tous :

Levier n°1 : former et outiller les managers sur les attendus « Garantir la sécurité » du référentiel CLÉ pour animer au quotidien leurs équipes sur la santé/sécurité au travail

- En s'appuyant sur la feuille de route du programme d'excellence managériale, la santé et la sécurité au travail est intégrée dans le parcours Manager CLE à la fois dans l'itinéraire Impulsion mais également via des modules dédiés tel que « QVT : enjeux et bonnes pratiques pour soi et son équipe » déployé depuis octobre 2022, dans l'itinéraire à la carte.
- Des modules complémentaires seront élaborés et déployés en fonction des besoins terrains identifiés.

Levier n°2 : Une boîte à outils « Garantir la santé et la sécurité de mon équipe » est mise à disposition sur le nouvel espace Managers du portail groupe à tous les managers afin de faciliter l'accès aux fiches pratiques et formulaires pour gérer un accident du travail, s'appuyer sur l'ergonomie pour améliorer l'environnement de travail, pour prévenir ou traiter un risque professionnel particulier comme les agressions, les risques psychosociaux ou bien l'amiante.

Cette boîte à outils sera alimentée au regard des risques majeurs de l'entreprise et des besoins d'accompagnement des managers.

Levier n°3 : Développer les parcours de professionnalisation et outiller la filière RH pour repositionner les RH et les préventeurs sur leur rôle d'animation et de soutien de la ligne managériale

Les compétences techniques et comportementales cibles sont revues pour être en adéquation avec le besoin d'accompagnement de la ligne managériale et de l'ensemble des salariés. Un parcours de formation individualisé est adossé pour chaque préventeur (adaptation en fonction du poste occupé, de la formation initiale et de l'expérience, du domaine d'activité de la direction).

En complément, chaque préventeur et RH peut s'appuyer sur sa communauté dans le portail groupe (Espace préventeurs et Bonjour RH), portail qui regroupe les fiches pratiques, outils, formulaires et contacts pour chaque thématique ou risque professionnel. Des événements d'échanges entre pairs sont organisés périodiquement pour favoriser le partage des bonnes pratiques.

Enfin, optimiser les dispositifs de formation et d'information des collaborateurs pour qu'ils maîtrisent les risques de leur activité, en lien avec la feuille de route de la transformation de la formation

Un plan de certification en santé et sécurité au travail vient appuyer l'ensemble de ces actions au sein des unités opérationnelles, plan qui peut être complété par des démarches locales d'accompagnement de la ligne managériale (coaching). En plus des démarches locales déjà lancées, pour renforcer notre culture de sécurité à tous les niveaux et ancrer durablement la prévention des risques, la RATP a lancé un diagnostic transverse sur la maturité des pratiques de prévention et des rituels terrain fin 2023. L'objectif de ce diagnostic a pour visée d'identifier nos axes d'amélioration et d'adapter notre politique de prévention des risques professionnels

-d. Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels pour adapter la politique de santé au travail

La crise sanitaire a mis la santé au travail au cœur des préoccupations.

Les salariés sont concernés par des risques ou des pathologies relevant de multiples facteurs – issus de leur milieu professionnel comme de leurs pratiques quotidiennes ou de l'environnement dans lequel ils évoluent – sur lesquels il convient d'agir de manière cohérente et coordonnée. Dans ce cadre, les parties souhaitent passer d'une culture de réparation à une culture de prévention et promouvoir la santé globale selon une approche partagée de la santé intégrant, tout en respectant leurs spécificités, santé au travail, santé publique et santé-environnement. Les rôles et mission des médecins du travail incluent donc désormais les missions de santé publique dont les risques environnementaux, incluant notamment la qualité de l'air, les pandémies et plus généralement la gestion des situations de crises.

Dans ce cadre les parties s'engagent à :

- Consolider la traçabilité des expositions en lien avec l'agence de prévention et le réseau des préventeurs.
- Mettre en œuvre un système de traçabilité des expositions professionnelles avec pour finalité prioritaire une incitation forte à la prévention.

Par ailleurs, alors que l'espérance de vie des Françaises est une des plus élevées du monde, les indicateurs de mortalité prématurée évitable sont moins favorables. Dans le cadre de la QVTC, les différents plans de santé nationaux s'attachent à la réduction des inégalités de santé entre les femmes et les hommes, d'autant que les inégalités sociales persistent au sein de la population féminine. La démarche QVCT comprend la lutte contre les inégalités femmes-hommes et l'amélioration de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle. Certains enjeux de société comme les violences sexistes et sexuelles ou les violences conjugales, ainsi que des démarches de prévention comme par exemple la prévention du risque cardiovasculaire, 1^{ère} cause de mortalité féminine, seront mis en place.

L'allongement des carrières professionnelles, qui prend aussi en compte les salariés en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques pose la question du vieillissement actif et en bonne santé. En outre, l'émergence de nouveaux métiers, de nouveaux risques (risques chimiques, nanomatériaux...), des nouvelles organisations du travail (dont le télétravail, surcharge de travail temporaire, introduction de nouvelles technologies, réorganisation d'activités, modification des missions...) génèrent des enjeux spécifiques en matière de santé au travail. Promouvoir un vieillissement actif en bonne santé par l'adaptation des conditions de travail pour les seniors et par le développement de la promotion de la santé inscrit la santé au travail comme une composante de l'environnement de travail. Il s'agit d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs pour leur permettre de travailler en bonne santé tout au long de leur vie professionnelle. Ainsi, les actions visant à prévenir les maladies professionnelles ainsi qu'à promouvoir la santé globale sont développées.

Dans ce cadre, le décloisonnement entre les approches de santé au travail, de santé publique et de santé environnementale permet de promouvoir un environnement de travail sain et bien adapté, prenant en compte les risques pour la santé. La prise en compte des effets du changement climatique sur la santé des travailleurs (hausse des températures sur le lieu de travail, épisodes de canicule, évolution de l'environnement biologique et chimique, différentes formes de pollutions,) et l'intégration des effets de la crise sanitaire sur la santé au travail sont pris en compte et anticipés.

La crise sanitaire du COVID19 a permis de pointer la nécessité de coopération pluridisciplinaire pour garantir la santé sécurité des salariés. La préparation et l'anticipation des crises sanitaires permettent de se préparer en amont des crises.

C'est dans ce contexte, et parce que la santé des salariés de la RATP est une préoccupation quotidienne, que les parties conviennent et s'engagent à maintenir le temps médical dédié aux cellules transverses du Service Prévention et Santé au Travail (SPST).

Ce temps médical dédié vise à apporter un appui méthodologique et scientifique aux médecins de secteurs, à assurer un rôle de conseil en santé et sécurité au travail à l'employeur, aux départements et aux médecins du SPST et porter des actions transversales dans le cadre du projet de service.

Cinq cellules sont effectives :

- Cellule Prévention des Risques Psychosociaux,
- Cellule Actions de prévention et Accompagnement des Transformations d'Entreprise et des Nouvelles Technologies (A2TENT),
- Cellule d'Épidémiologie et de Recherche En Santé au Travail (CEREST),

- Cellule Toxicologie,
- Cellule Addictions et comportements à risque.

Dans ce cadre, la RATP s'engage, entre autres, à allouer les moyens aux médecins du travail pour travailler sur les sujets suivants :

- **Cellule Prévention des Risques Psychosociaux :**

Les travaux pourront notamment porter sur :

- Poursuivre les travaux sur les indicateurs de santé RPS du SPST
- Poursuivre les travaux sur la prise en charge du psycho-traumatisme :
 - Poursuivre les ateliers ASA (Accompagnement Suite à Agression) pour la prise en charge des salariés exposés à des événements traumatiques (agression, AGP, ...)
 - Contribuer aux travaux pour la mise en place d'ateliers d'échange entre pairs sur la thématique Agression - RDS
 - Contribuer aux travaux sur la formation des primo-intervenants - RDS
 - Contribuer à l'identification précoce des salariés nécessitant une prise en charge en conformité avec les règles des sociétés savantes et des autorités sanitaires
 - Contribuer à la prise en charge immédiate des salariés en EMDR
- Poursuite des formations des acteurs de la prévention de la santé au travail

- **Cellule Actions de prévention et Accompagnement des Transformations d'Entreprise et des Nouvelles Technologies (A2TENT),**

Les travaux pourront notamment porter sur :

- Poursuivre et renforcer le développement des actions de prévention et promotion de la santé (nutrition, sommeil, activité physique, horaires irréguliers, ...)
- Élargir les thématiques abordées et sensibiliser les salariés aux différents dépistages préconisés en matière de santé
- Faciliter l'accès sur URBAN aux différents documents à destination de l'ensemble des agents
- Développer un partenariat avec des structures spécialisées dans la prise en charge de troubles du sommeil notamment pour des salariés travaillant en horaires décalés
- Analyser l'impact des nouvelles modalités de travail (télétravail, travail hybride, prévention de l'épuisement professionnel, bon usage des nouvelles technologies, etc.)

- **Cellule d'Épidémiologie et de Recherche En Santé au Travail (CEREST),**

Les travaux pourront notamment porter sur :

Étude mortalité :

- Surveillance de la mortalité par métier entre 1980 et 2022 parmi les agents et ex-agents de la RATP
 - Actualisation de la cohorte avec les nouveaux salariés et mise à jour des statuts vitaux
 - Description de la mortalité avec comparaison à la population francilienne, comparaison interne entre métiers et description de la survie

- Analyse de la mortalité cardio-respiratoire des agents et ex-agents de la RATP en lien avec les enceintes ferroviaires souterraines (EFS)
 - o Comparaison de la mortalité des agents ayant exercé des métiers dans les EFS par rapport à des agents non exposés aux EFS
- Actualisation de la matrice emploi-exposition pour les années récentes
 - o Comparaison de la mortalité suivant des indicateurs d'expositions aux EFS déterminés à l'aide de la matrice
- Analyse de la morbidité cardiovasculaire
 - o Description de la pression artérielle des agents selon le métier exercé à partir des données des dossiers médicaux de santé au travail (comparaison interne et comparaison externe).
 - o Description de l'incidence annuelle d'hospitalisation pour infarctus aigus du myocarde au sein de la RATP et par métier
 - o Description des facteurs de risque de maladies cardiovasculaires (notamment IMC, tabagisme, horaire décalés) par âge, sexe, et métiers à partir des données des dossiers médicaux de santé au travail
- Comprendre l'excès de décès par tumeurs malignes du rein parmi les agents n'ayant pas travaillé dans la maintenance
 - o Comparaison à l'aide d'une cas-témoin nichée dans la cohorte des carrières professionnelles des agents décédés par tumeur maligne du rein à des agents décédés d'une autre cause
- Étude de la faisabilité de réaliser une surveillance systématique de la morbidité
 - o Déterminer comment et quelles données mettre en œuvre.

Étude morbidité :

- Lancer une analyse descriptive de la morbidité cardiovasculaire chez les travailleurs de la RATP
- Lancer une étude de faisabilité concernant la mise en œuvre d'une surveillance épidémiologique de la morbidité de la population RATP
- Évaluer la santé cardiovasculaire de travailleurs des enceintes ferroviaires souterraines, à travers l'étude de la variabilité de la fréquence cardiaque en lien avec les expositions professionnelles aux particules de l'air des EFS

Matrice emploi exposition : actualiser, alimenter, pérenniser la matrice emploi exposition des espaces sous-terrain.

Observatoires :

- Relancer l'observatoire des maladies professionnelles
- Relancer l'observatoire médical de la prévention de la désinsertion professionnelle

▪ **Cellule Addictions et comportements à risque.**

Les travaux pourront notamment porter sur :

- Développer et enrichir les actions de prévention sur les comportements à risque
- Accompagner la mise en place de démarches de prévention collective initiés par les Directions / BU

- Élaborer le parcours numérique sur les addictions
- Poursuivre le travail sur les médicaments et la conduite, sensibiliser les agents sur l'usage de certains médicaments, notamment la codéine et les benzodiazépines.
- Prendre en compte les addictions émergentes et développer des actions en lien avec l'évolution des consommations

▪ **Cellule Toxicologie :**

Les travaux pourront notamment porter sur :

- Mener avec l'agence de la prévention une démarche de mise à jour d'évaluation de l'exposition aux fumées diesel dans le contexte de publication de l'arrêté du 3 mai 2021, complétant la liste des substances, mélanges et procédés cancérogènes au sens du code du travail.
- Contribuer au projet d'évolution du process de gestion des produits chimiques par la mise en place d'une traçabilité de l'utilisation des produits à avis défavorable, l'accompagnement sur la démarche de substitution des produits CMR (Cancérogène Mutagène Reprotoxique), la mise en place d'une traçabilité individuelle des expositions, la prise en compte des poly expositions dans la démarche d'évaluation des risques.

Les travaux des cellules transverses, font l'objet d'une présentation chaque année en CSE central.

2.6.2 Prévention des risques psychosociaux

Dans la continuité du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux signé en 2011, les parties conviennent de la nécessité pour l'entreprise de maintenir son engagement à mettre en œuvre des dispositifs pour lutter contre la survenance des RPS, les identifier au plus tôt et accompagner les salariés en situation difficile en s'appuyant sur un écosystème d'acteurs majoritairement internes à l'entreprise.

Pour accompagner les directions dans toutes les phases de la lutte contre les risques psychosociaux (la prévention primaire, secondaire et tertiaire), des accords-cadres dédiés à cette mission ont été signés en 2021.

▪ **Prévention primaire des risques psychosociaux**

Baromètre et mesure de la vie au travail

Les parties conviennent que la direction s'engage à mettre à disposition des chefs de programme ou projet transverses et des BU / directions un dispositif de mesure de la vie au travail, à déployer localement avec la possibilité de recourir à un prestataire externe. Ce dispositif s'articule avec l'évaluation des risques psychosociaux dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). C'est un outil que chaque manager pourra utiliser dans le cadre de l'accompagnement des transformations qui impactent son équipe.

Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Au-delà de l'obligation réglementaire, l'évaluation des RPS dans le cadre du DUERP doit permettre la mise en débat du travail, indispensable afin de pouvoir construire un plan d'action de prévention approprié. Toute action de prévention des RPS passe en effet par un dialogue professionnel, sur des situations de travail représentatives du quotidien, sur lesquelles il est possible d'agir. Il s'agit alors de transformer ou d'ajuster l'organisation du travail afin d'améliorer ces situations réelles de travail et d'améliorer ainsi la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. La mesure du ressenti des salariés concernés est de ce fait indispensable pour une évaluation pertinente des risques psychosociaux.

Afin de rendre compte de la réalité du terrain et de permettre un échange autour du travail, l'approche locale pluridisciplinaire est privilégiée, incluant le médecin du travail dont dépend l'unité de travail évaluée : l'évaluation ainsi réalisée, sur la base de la mesure du ressenti des salariés concernés et de l'analyse d'indicateurs de vigilance, permet de construire un plan d'actions de prévention approprié.

Fiches pratiques « prévention des RPS »

Les parties s'accordent par conséquent à ce que l'entreprise diffuse à nouveau les fiches pratiques « Prévention des risques psychosociaux » à destination des managers et des RH.

Ces fiches pratiques sont de deux types :

- Les fiches « Acteurs de la prévention » : elles présentent le rôle et les missions des différents acteurs de la prévention et le périmètre d'action de chacun
- Les fiches « Conseils et actions » : elles permettent d'aider à mieux appréhender certaines situations potentiellement complexes.

Ces fiches pratiques ne se substituent pas aux textes réglementaires existants mais ont plutôt vocation à proposer des préconisations méthodologiques, des pistes de travail appropriées dans le traitement des situations complexes, en gardant à l'esprit que chaque situation doit faire l'objet d'une analyse particulière avec les acteurs locaux, au cas par cas.

- Prévention secondaire et tertiaire des risques psychosociaux

Procédure de traitement d'un signalement de harcèlement

Les parties réaffirment également leur volonté, dans la continuité du Code éthique de l'entreprise, de combattre le harcèlement au travail sous toutes ses formes.

À ce titre, une procédure de traitement d'un signalement de harcèlement a été formalisée en 2016, dans une logique d'amélioration continue de la maîtrise des processus ressources humaines de l'entreprise et de renforcement de leur efficacité. Cette procédure, applicable à l'ensemble de la RATP, permet, par le suivi d'indicateurs pertinents, d'avoir une vision globale de la situation au niveau de l'entreprise.

Le salarié peut solliciter le référent harcèlement sexuel du CSE à tout moment de la procédure sans que la Référente Entreprise n'en soit informée.

Les salariés et les référents harcèlement sexuel des CSE peuvent contacter la Référente Entreprise pour lui faire part d'une situation et solliciter son conseil quant à la méthode de prise en charge d'un salarié. En complément de la procédure, une formation « Prévenir et agir face au harcèlement – Enquêteurs », spécifiquement destinée à l'ensemble des enquêteurs, est mise en œuvre depuis 2017. Elle vient compléter l'offre de formation sur ce sujet, constituée de la formation « Prévenir et agir face au harcèlement » destinée aux professionnels de la fonction RH, aux directeurs d'unité et aux managers.

Médiation interpersonnelle ou collective

La médiation en milieu professionnel est reconnue depuis plusieurs années comme un outil efficace qui permet d'éviter l'aggravation des conflits et d'y apporter des solutions par le dialogue et l'échange.

Pour répondre à ces enjeux, la médiation interne propose un espace d'écoute, de prise de parole et d'expression des difficultés rencontrées à la fois responsabilisant et confidentiel.

La fonction de médiation impose une posture neutre, impartiale et distanciée afin de faciliter l'instauration d'un climat de confiance propice à une écoute bienveillante et à l'apaisement des tensions. Pouvoir exprimer sereinement ses ressentis et ses attentes favorise la résolution amiable du ou des différends qui opposent les parties.

C'est pourquoi il a récemment été décidé de créer un dispositif de médiation interne et de facilitation, à l'instar de ce qui existe dans d'autres entreprises. Celui-ci est hébergé au sein de la délégation générale à l'éthique et à la conformité (DGEC) du groupe RATP.

Ses objectifs sont triples : prévenir les conflits, tenter de les résoudre et restaurer les liens distendus entre deux collègues, au sein d'une équipe ou entre plusieurs groupes de collaborateurs. Cette mission peut passer par la mise en œuvre d'une médiation ou par un soutien ponctuel dans le cadre d'une facilitation.

Au-delà de la mise en place du dispositif précité, les parties conviennent de l'intérêt d'expérimenter des actions de médiation de projets avec la médiatrice et facilitatrice interne.

Plateforme de conseil et d'appui

À travers le présent accord, les parties souhaitent pérenniser la plateforme de conseil et d'appui mise en place par le précédent accord sur la prévention des risques psychosociaux.

La Plateforme de conseil et d'appui travaille en coopération avec le médecin du travail de la cellule de prévention des RPS, qu'elle sollicite en tant qu'expert, dans sa dimension de conseil à l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux.

Elle a pour mission principale d'intervenir en soutien opérationnel des managers et des RH pour la résolution des situations complexes rencontrées sur le terrain, qu'il s'agisse de situations individuelles ou collectives. Elle peut également être saisie d'une situation par le médecin du travail, le service social ou par un représentant du personnel.

La Plateforme de conseil et d'appui travaille en collaboration et en concertation avec la référente entreprise lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ainsi

qu'avec la médiatrice interne, lorsque les situations complexes dont elle est saisie sont susceptibles de relever de leur champ d'intervention.

La plateforme de conseil et d'appui n'a pas vocation à se substituer aux dispositifs existants mais à améliorer leur cohérence et leur coordination, en facilitant la mise en synergie de l'ensemble des intervenants utiles. En effet, face à une situation complexe, le manager doit avant tout se rapprocher de sa ligne hiérarchique et de son RRH. La plateforme de conseil et d'appui n'a donc pas vocation à être saisie en première intention.

La Plateforme de conseil et d'appui, lorsqu'elle est saisie d'une situation complexe, analyse les différents aspects de la situation en fédérant les compétences utiles, dans une dimension pluridisciplinaire, opérationnelle et sur mesure, afin de préconiser des pistes de travail appropriées et/ou une proposition d'intervention. La mise en œuvre des pistes de travail préconisées est pilotée par le management local.

À ce titre, il convient de rappeler qu'une sollicitation précoce permet une intervention plus efficace.

Le bilan de la plateforme de conseil et d'appui sera partagé lors de la commission annuelle de suivi de l'accord QVCT.

Demande d'attention

Les parties au présent accord décident également de pérenniser le dispositif de demande d'attention afin de prévenir les conflits individuels.

L'entreprise a mis en place depuis 2006 un dispositif de prévention et de traitement des conflits individuels, la demande d'attention, qui vient compléter le dispositif de prévention des conflits collectifs que constitue l'alarme sociale.

Tout salarié s'estimant en situation pré-conflictuelle avec un autre salarié de l'entreprise dans le même environnement de travail peut saisir la ligne hiérarchique ou RH de sa direction, ainsi que la Plateforme de conseil et d'appui.

Le fonctionnement de ce dispositif est décrit dans une plaquette, disponible sur l'intranet pour l'ensemble des salariés.

Il convient de rappeler que ce dispositif ne se substitue pas à d'éventuelles autres procédures en cours : procédures disciplinaires, judiciaires, autres processus d'appel (concours, commissions de classement...).

Il appartient à la Plateforme de conseil et d'appui, garante du fonctionnement du dispositif, d'apprécier la recevabilité de la demande.

Une demande d'attention dont la recevabilité a été confirmée par la Plateforme de conseil et d'appui peut donner lieu à une médiation interne avec l'accord des intéressés.

Prise en charge psychologique

Les parties conviennent de la reconduction de la prise en charge individuelle et/ou collective par un psychologue à la suite d'un événement potentiellement traumatogène. Ainsi un numéro vert est proposé aux salariés, pour être mis en relation avec un psychologue.

Les managers ont également la possibilité d'activer un numéro bleu pour solliciter l'aide d'un psychologue et aider au traitement d'une situation individuelle ou collective.

Dans ce cadre, les médecins du travail peuvent également être sollicités par les salariés et managers.

Accompagnement à la Suite d'une Agression

L'atelier ASA, Accompagnement à la suite d'une Agression, peut être prescrit par le médecin du travail, comme dispositif de lutte contre la désinsertion professionnelle de salariés ayant subi une agression psychique (agression, accident grave de personne, acte terroriste) basé sur les Thérapies Comportementales et Cognitives recommandées par l'Haute Autorité de Santé (HAS) pour la prise en charge de l'état de stress post-traumatique.

Pratique médicale de l'EMDR

L'EMDR (« Eye Movement Desensitization and Reprocessing » ou « désensibilisation et retraitement par les mouvements oculaires ») est une psychothérapie recommandée par l'HAS sur la prise en charge de l'état de stress post-traumatique. Dans ce cadre et sur les conseils des médecins du travail et médecin expert en psycho-traumatologie, les parties conviennent du déploiement de la pratique médicale de l'EMDR, au travers de son réseau de psychologues, pour la prise en charge des salariés témoins d'Accident Grave de Personne (AGP) ou victimes d'agression ayant entraîné un choc post-traumatique.

3 Rôle et implication des acteurs

La démarche de promotion de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail est menée de manière pluridisciplinaire, concrète, opérationnelle et partagée avec l'ensemble des acteurs locaux, médicaux, sociaux et de prévention. La plupart des acteurs sont internes à l'entreprise, ce qui constitue un atout majeur pour décliner efficacement la politique QVCT au sein de la RATP, en adéquation avec les spécificités métiers et la culture d'entreprise.

3.1 Le salarié et le collectif de travail

Chaque acteur de l'entreprise, quel que soit le niveau auquel il intervient est partie prenante de l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Il contribue au « bien travailler ensemble » par sa participation constructive au collectif de travail. Chaque salarié de l'entreprise est également acteur de la prévention des risques psychosociaux, pour lui-même et pour les autres. Il s'agit de mobiliser l'ensemble des salariés, dans une dynamique d'attention aux autres, pour alerter sur des situations à risque.

3.2 La direction et l'ensemble de la ligne managériale

L'implication de la direction à son plus haut niveau est indispensable pour porter de manière efficace la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. C'est la raison pour laquelle, les différents plans stratégiques de l'entreprise, dont Défis 2025, intègrent des objectifs de performance sociale.

La responsabilité et l'exemplarité de la direction sur ce sujet est en effet primordiale pour impulser la promotion d'une culture d'entreprise soucieuse de la santé des salariés, impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en donner une traduction concrète à travers tous les managers. La ligne managériale dans son ensemble est ainsi actrice de l'application du présent accord et s'assure de son appropriation dans son périmètre d'activité.

3.2.1 Le manager

Le manager est l'acteur majeur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des salariés placés sous sa responsabilité. Il favorise un climat de confiance et de bienveillance.

Le référentiel d'activités du « manager CLE » s'inscrit dans une volonté de placer le manager au cœur des enjeux de bien-être au travail. Développé dans le cadre du programme excellence managériale, ce référentiel met en avant trois rôles essentiels dans la posture de manager.

Le manager Coach, bienveillant et fédérateur, fait grandir et progresser les collaborateurs. Il donne aux salariés les moyens de se réaliser dans leur travail et de progresser, en leur laissant une autonomie suffisante, fondée sur leur professionnalisme, leur expertise et la confiance accordée. Il développe un climat de confiance et une cohésion dans les équipes en organisant des moments d'échange et de partage et en se montrant disponible.

Le manager est attentif et vigilant aux signaux faibles de mal-être au travail (changement de comportement, alerte des collègues, absences répétées, démotivation, erreurs...) afin d'anticiper les difficultés. La détection de ces signaux d'alerte le plus en amont possible permettra, avec l'appui du responsable ressources humaines, d'activer les acteurs compétents,

notamment le médecin du travail, afin d'engager des actions correctives et/ou préventives appropriées et d'accompagner le salarié en difficulté.

Le manager Leader, se montre exemplaire, accompagne le changement dans son équipe pour lever les inquiétudes et donne du sens aux décisions qu'il prend. Il est à l'écoute, favorise le dialogue collectif et porte une attention particulière à la bonne gestion de la charge de travail. Il s'attache à proposer des solutions aux problèmes du quotidien et à prendre les décisions pour garantir le bon fonctionnement de l'équipe.

Le manager Entrepreneur, libère les remontées du terrain en mettant en place des dispositifs favorisant l'expression, l'échange, l'initiative et la prise de décisions (Animation Intervalle Court, management visuel...). Il privilégie le droit à l'essai, l'innovation, l'expérimentation et la recherche de solutions nouvelles. Il développe aussi la capacité à travailler ensemble et le partage de bonnes pratiques entre pairs. Il valorise la performance collective, afin de rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.

Le manager est un acteur primordial de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail du salarié et du bien-être au travail. Dans une posture d'écoute, d'ouverture et de disponibilité, le manager privilégie le dialogue avec le collectif de travail tout en s'assurant d'une relation de proximité avec chaque salarié, qu'il accompagne et oriente en fonction des situations rencontrées.

3.3 Le responsable ressources humaines

Comme le manager, le responsable ressources humaines (RRH) est un acteur clé de la santé des salariés, de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et un acteur de premier niveau dans la prévention des risques psychosociaux.

Le responsable ressources humaines peut, de par sa fonction, être sollicité directement par un salarié concerné par la survenance effective de difficultés ou de risques susceptibles d'impacter son travail.

Le responsable ressources humaines est également l'interlocuteur privilégié du manager en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux, dans sa mission de conseil et de soutien à l'encadrement de proximité.

Il est le garant de la mise en application des politiques RH de l'entreprise dans son périmètre, en particulier de l'application du présent accord, et veille à favoriser un climat de confiance et de bienveillance, ainsi qu'un dialogue social de qualité dans son périmètre.

Il est en contact avec de nombreux acteurs qu'il peut solliciter selon les situations, en premier lieu desquels figure le médecin du travail.

3.4 Le médecin et les infirmières du travail

Le médecin du travail conseille l'employeur, les salariés et les représentants du personnel sur les dispositions et mesures nécessaires afin de préserver la santé des salariés, du fait de leur travail, prévenir les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, prévenir le

harcèlement moral ou sexuel, prévenir la désinsertion professionnelle et contribuer au maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Il surveille l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail. Il conseille l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel sur les mesures nécessaires portant sur les points suivants :

- Préventions des risques professionnels,
- Amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail,
- Prévention de la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail,
- Prévention du harcèlement moral ou sexuel,
- Exposition des salariés à des facteurs de risques professionnels et désinsertion professionnelle : perte de son activité professionnelle pour des raisons de santé ou de situation de handicap,
- Maintien dans l'emploi des travailleurs,
- Campagnes de vaccination et de dépistage.

Son rôle est donc central en termes de santé au travail, de prévention primaire, secondaire et tertiaire des risques professionnels, de conseil à l'employeur, des salariés et des Représentants du Personnel notamment en matière de prévention des risques psychosociaux.

Le médecin du travail, par la connaissance des populations de son secteur dont il assure le suivi médical et par sa présence au plus près des organisations de travail, est l'interlocuteur privilégié à la fois du salarié, de son encadrement et des représentants du personnel pour toute question relative à la préservation de la santé physique et mentale des salariés.

Le principe de dialogue entre médecin du travail et employeur est réaffirmé dans le présent accord, visant à établir une relation de confiance par un partage régulier d'informations, dans une volonté de préserver la santé des salariés au travail.

Des rencontres régulières entre le RRH et le médecin du travail favorisent une meilleure compréhension des situations de travail, dans le respect des missions et prérogatives de chacun et en particulier du secret médical.

Le médecin du travail contribue à la mise en place de nouveaux outils dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), avec l'entité prévention et maintien dans l'emploi.

Les services de prévention et santé au travail, structures internes de la RATP, regroupent les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail ; ils assurent les visites médicales, mènent les actions de terrain de prévention et contribuent à la préservation de la santé au travail des salariés.

Il existe également une cellule de prévention des risques psychosociaux, composée d'un médecin du travail et depuis janvier 2022 d'un médecin expert en psycho traumatisme. Son objectif est d'apporter une expertise sur le champ des risques psychosociaux à tous les acteurs de l'entreprise, sans se substituer au médecin du travail de secteur.

Les travaux en cours portent notamment sur l'accompagnement à la suite d'une agression (ASA) pour aboutir à un retour au poste de travail ou à un autre poste en relation avec la clientèle et sur des ateliers d'échanges entre machinistes et contrôleurs.

La cellule de prévention des RPS du service de prévention et de santé au travail, le conseil et soutien des médecins du travail de secteur, des directions et des partenaires sociaux sont des appuis supplémentaires à l'employeur pour améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des salariés.

3.5 Les cellules transverses du Service Prévention et Santé au Travail (SPST)

Cinq cellules sont effectives (hors groupe de travail ou activités transverses) :

- Cellule Prévention des Risques Psychosociaux,
- Cellule Actions de prévention et Accompagnement des Transformations d'Entreprise et des Nouvelles Technologies (A2TENT),
- Cellule d'Épidémiologie et de Recherche En Santé au Travail (CEREST),
- Cellule Toxicologie,
- Cellule Addictions et comportements à risque.

La cellule est un groupe (médecins et infirmières) pérenne, référent sur une thématique, qui apporte un appui méthodologique et scientifique et des conseils en santé et sécurité au travail à l'employeur, aux directions et aux autres médecins du SPST et qui porte des actions transversales.

Le responsable de cellule pilote l'activité de la cellule et en assure son bon fonctionnement. Il définit conjointement avec le médecin coordonnateur et la directrice du SPST la feuille de route de la cellule et en est l'interlocuteur privilégié.

Bien que les missions et activités soient évolutives, la cellule réalise à minima les activités suivantes :

- La veille scientifique, réglementaire et prospective sur la thématique,
- Le conseil et l'assistance aux médecins du SPST, à l'employeur, aux IRP sur la thématique,
- La mise à disposition de guide méthodologique et d'outils sur la thématique,
- La réponse aux questions et accompagnement des confrères, de l'employeur et des IRP,
- L'organisation d'actions de sensibilisation transversales en lien avec la thématique,
- La réalisation d'études transversales en lien avec le thème, etc.

3.6 Le service social du travail

Le service social du travail, structure interne à l'entreprise, est également un acteur incontournable de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et de la prévention des risques psychosociaux.

Les assistants de service sociaux, soumis au secret professionnel, ont une double mission :

- Le soutien individualisé au salarié, qui a pour objectif d'accompagner le salarié afin d'articuler au mieux vie professionnelle et vie personnelle. Tous les salariés de l'entreprise peuvent faire appel au service social, et ce quelle que soit la nature de leur contrat de travail et leur niveau hiérarchique. Le service social peut accompagner le salarié à sa demande pour des problèmes professionnels ou personnels, ainsi que dans le cadre de décès d'un salarié en activité (assistance après décès).
- Le soutien à la sphère RH et à la fonction managériale, en accompagnant des collaborateurs, en les conseillant, en participant également à des actions de prévention portant sur des domaines sociaux et médico-sociaux, et en développant sur le terrain un rôle de veille sociale. Plus globalement, le service social du travail intervient en soutien de la fonction RH dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux à un niveau individuel ou collectif.

3.7 Le psychologue

La RATP met à disposition de l'ensemble des salariés qui en ressentiraient le besoin des prestations de soutien psychologique. Pour cela, elle dispose d'un contrat avec un prestataire permettant la mise à disposition de psychologues cliniciens, faisant partie des acteurs de la santé des salariés. Le psychologue peut intervenir en collaboration avec les acteurs internes de l'entreprise, notamment le médecin du travail et la plateforme de conseil et d'appui (voir la description dans le chapitre « prévention des risques psychosociaux »), afin de mettre en œuvre des prestations adaptées, en fonction des besoins. Des rencontres régulières ont lieu entre la cellule de prévention des RPS du service de santé au travail, la plateforme de conseil et d'appui et le prestataire, afin de veiller à articuler de manière optimale les actions d'accompagnement des salariés.

3.8 Les acteurs de la filière Prévention Santé et Sécurité

Les préventeurs interviennent en soutien opérationnel à l'encadrement dans le management de la prévention des risques professionnels. Ils conseillent et accompagnent l'ensemble des lignes managériales et les salariés dans une dynamique d'amélioration continue de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail :

- Ils conseillent les directions dans l'élaboration des orientations stratégiques en matière de prévention des risques professionnels et de protection de la santé, au regard des résultats de performance en santé sécurité au travail,
- Ils apportent soutien et conseil à l'ensemble de la ligne managériale dans l'identification et la conduite des actions d'amélioration des dispositifs de protection et de prévention au regard de l'évaluation des risques professionnels, dont les risques psychosociaux,
- Ils apportent soutien et conseil dans le cadre du fonctionnement des instances sociales concernées afin de décider collectivement des actions nécessaires pour éviter ou diminuer les risques professionnels,

- Ils apportent soutien et conseil dans l'accompagnement du changement et dans la gestion des situations d'urgence.

3.9 L'ergonome

Le pôle ergonomie a pour objectifs de contribuer en pluridisciplinarité à l'amélioration des conditions de travail.

Les connaissances sur le fonctionnement de l'Homme au travail et des organisations sont mobilisées pour comprendre et transformer les situations de travail, adapter le travail à l'Homme dans une optique d'articulation de la santé, du bien-être, de la sécurité des salariés, de l'efficacité du travail et de la performance globale de l'entreprise.

L'ergonome intervient sur des situations collectives ou individuelles au travail. Ses domaines d'actions sont aussi variés que l'analyse ergonomique des situations de travail ou de réorganisation touchant l'environnement de travail, la conception ou l'aménagement des espaces, la conception ou le choix d'outils (dont les nouvelles technologies d'assistance physique – NTAP), l'interface Homme/machine, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

3.10 La référente entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Conformément à la note générale 2019-12 du 16 avril 2019, une référente entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et harcèlement sexuel a été désignée pour permettre aux salariés qui en sont victimes d'obtenir des conseils, de dénoncer les faits et d'agir pour faire cesser les agissements.

Elle s'assure que les équipes de direction prennent les mesures conservatoires qui s'imposent (éloignement de l'auteur par exemple) et qu'un recueil des faits auprès des victimes présumées et /ou des témoins soit réalisé pour que, si nécessaire, des investigations soient engagées.

Ses missions s'organisent autour de trois axes : écouter et accompagner les salariés, être un relais neutre, indépendant et distancié, et piloter les actions de prévention au sein de l'entreprise en rappelant le devoir d'exemplarité et de vigilance des lignes managériales.

Elle travaille en collaboration étroite avec la plateforme de conseil et d'appui (voir description dans le chapitre « prévention des risques psychosociaux ») et les équipes RH qu'elle alerte en cas de suspicion de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes afin qu'ils puissent prendre les dispositions nécessaires pour traiter les faits signalés.

La référente entreprise ne participe pas aux enquêtes employeur. Lorsqu'une enquête est déclenchée, elle en est systématiquement informée ainsi que de ses conclusions et du plan d'actions associé.

3.11 La médiatrice et facilitatrice interne

La médiation interne repose sur l'écoute et le dialogue, à tous les niveaux de l'organisation. Le rôle de la médiatrice est de redonner la parole à chacun, dans un cadre confidentiel, neutre

et impartial. Il permet d'évacuer, grâce à l'écoute et au dialogue, les poches de frustrations, libérer les émotions et laisser la place aux ressentis.

Pour ce faire, la médiatrice doit permettre aux médiés de s'exprimer en toute confiance afin de favoriser l'émergence de solutions co-construites, acceptées, équitables et adaptées à la problématique.

Autrement dit, la médiatrice n'impose pas de solution mais permet à chacun de cheminer pour en trouver lui-même. C'est un vrai changement de paradigme dans la mesure où les médiés ne sont pas soumis à la décision de l'autre, mais construisent ensemble leur propre solution pour sortir du conflit qui les fait souffrir et les empêche de s'épanouir. En ce sens, le Médiateur n'est pas un magicien, mais un traducteur de parole, un accoucheur de solutions.

La médiation vise trois objectifs :

- Identifier, anticiper et prévenir les situations relationnelles pré-confliktuelles,
- Régler les situations conflictuelles,
- Restaurer les liens distendus entre deux individus ou au sein d'un groupe.

La médiatrice interne peut être saisie par écrit par les RH ou les médecins du travail lorsque les autres voies de dialogue n'ont pas permis de résoudre localement des difficultés relationnelles individuelles ou collectives.

Sont exclues les situations faisant l'objet de procédures disciplinaires et/ou judiciaires ou pouvant être réglées par des procédures RH internes (ex. reconstitution de carrière, avancement).

La médiation constitue une offre complémentaire qui respecte les prérogatives des différents acteurs (managers, RH, médecins du travail, instances représentatives du personnel, service social, juristes, etc.) et ne se substitue pas aux dispositifs existants.

3.12 Le comité social et économique (CSE) et les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le CSE d'établissement a pour mission d'assurer une expression collective des salariés, ceci permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il exerce les attributions prévues à l'article L.2312-8 du code du travail à l'exception des attributions déléguées à la CSSCT dans les conditions prévues au paragraphe précédent, et des attributions exercées par le CSE Central.

Le CSE Central exerce quant à lui les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est seul compétent sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, pour information, aux CSE d'établissement concernés, les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feraient ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies, et les mesures

d'adaptation communes à plusieurs établissements concernant les projets prévus au 4° de l'article L 2312-8 du code du travail.

Un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes est désigné parmi les membres du CSE. Il est obligatoirement nommé dans tous les CSE, sans distinction d'effectifs. Le référent harcèlement CSE occupe sa fonction pour une durée égale au mandat des élus (article L2314-1 al. 4 du Code du travail). Il a pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés qui les sollicitent confrontés à des situations de harcèlement sexuel et de sexisme.

3.13 La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Les missions des instances représentatives du personnel s'exercent dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles les régissant à la RATP (à la date de signature du présent accord, l'avenant n°3 à l'Accord relatif à la qualité du dialogue social au sein de la RATP du 7 juillet 2022). Toute évolution ou modification de ces dispositions est susceptible de modifier le rôle des acteurs détaillés ci-après.

Au niveau central, la CSSCT centrale se voit confier, par délégation du CSE central dont elle dépend, et dans les limites de l'article 3.2 de l'avenant n°3 à l'Accord relatif à la qualité du dialogue social au sein de la RATP susmentionné, toutes les attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et les attributions consultatives du CSE Central.

Au niveau des établissements, et conformément aux articles L 2315-38 et L 2315-41 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE d'établissement dont elle dépend, toutes les attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE d'établissement. À ce titre, la CSSCT peut notamment contribuer à l'évaluation des risques professionnels et à la recherche de mesures de prévention de ces risques, elle peut procéder aux inspections et enquêtes, exercer son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle, susciter toute initiative qu'elle estime utile, et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

3.14 Les interlocuteurs de proximité

Conformément à l'avenant n°3 de l'accord relatif à la qualité du dialogue social de la RATP du 7 juillet 2022, des interlocuteurs de proximité peuvent être désignés au sein de chaque unité opérationnelle ne constituant pas un établissement droit syndical.

Afin de permettre un dialogue de proximité au sein de ces unités, les interlocuteurs de proximité traitent en priorité les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application de la réglementation, notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité. À ce titre, ils font également partie des acteurs pour la prévention des RPS dans la mesure où ils peuvent assurer le rôle d'intermédiaire entre les salariés et l'encadrement.

3.15 Le responsable du programme QVCT

Dans le cadre du présent accord, un responsable du programme QVCT est nommé au sein de la Direction des Ressources Humaines (DRH/ PST).

Il coordonne la bonne application et la déclinaison du présent accord en s'appuyant sur les différents réseaux internes.

Il assure une veille permanente sur le domaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Il est également chargé de s'assurer de la mise en œuvre des mesures de communication, formation en faveur du développement de la QVCT.

4 Suivi des actions et indicateurs

4.1 Suivi des actions

Les actions décrites dans le chapitre « nouvelles actions » seront pilotées par la mise à jour du pourcentage d'avancement de chaque action par son/ses porteur(s).

4.2 Indicateurs de qualité de vie et des conditions de travail

En matière de qualité de vie et de conditions de travail, différents outils de mesure, de suivi et d'alerte contribuent à l'évaluation du bien-être au travail et des conditions de santé et de sécurité. Ils peuvent constituer des outils d'aide à la décision pour conduire des démarches correctives ou préventives appropriées.

À ce titre, il est rappelé qu'un indicateur ne peut prétendre, pris isolément, rendre compte d'une situation, mais qu'il importe de les appréhender dans leur ensemble, et dans un suivi évolutif et comparatif : il faut, en effet, considérer la variation de l'indicateur comme un élément d'interrogation et d'alerte, qui, en complément d'autres informations plus qualitatives, doit amener le manager, ou le RH à en rechercher les causes.

En complément de la posture de vigilance au quotidien, la direction, la ligne managériale, les RRH et les préventeurs, peuvent s'appuyer sur les données disponibles dans l'entreprise pour suivre et adapter les actions d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Sont indiquées en majuscules les directions/unités/entités à contacter pour recueillir les données.

- **Présentisme :**
 - Taux d'absentéisme maladie - DRH/PRT
 - Nombre moyen de jours de congés non pris - DRH/PRT
- **Accidents du travail :**
 - Nombre de déclarations d'accidents du travail - DRH/PST/AG PREVENTION
 - Taux de fréquence (incluant les agressions) - DRH/PST/AG PREVENTION
 - Taux de gravité - DRH/PST/AG PREVENTION
- **Médecine du travail :**
 - Indicateurs RPS du logiciel médical de suivi des salariés par le SPST – Médecin du travail
 - Nombre de visites à la demande des salariés ou de l'employeur – DRH/PST
 - Nombre d'inaptitudes provisoires et définitives - DRH/PST/PME
 - Nombre d'aptitudes avec restriction – DRH/PST/PME
- **Développement des compétences et parcours professionnels :**
 - Taux de réalisation des Entretiens Professionnels (EP) – DRH/DCC
 - Taux de mobilité – DRH/DCC
- **Dialogue social et fonctionnement des instances :**
 - Nombre d'alarmes sociales – DRH/ARS
- **Risques psychosociaux :**
 - Nombre de sollicitations de la plateforme de conseil et d'appui - DGEC
 - Nombre de suppositions de tentatives de suicides et suicides - DGEC
 - Nombre d'agents pris en charge à l'IAPR – DRH/PST

À noter que le suivi annuel de ces données ne peut être consolidé qu'à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante.

5 Modalités de mise en œuvre

5.1 Les conditions d'application de l'accord

Le présent accord se substitue de plein droit à l'accord Prévention des risques psychosociaux du 9 décembre 2011.

5.2 La durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et cessera de plein droit à l'échéance de ce terme.

5.3 Les conditions de renégociation et de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se rencontrer chaque année en vue d'apprécier la mise en œuvre et la bonne exécution du présent accord.

En application de l'article L.2242-12 du code du travail, les parties s'accordent pour adapter la périodicité de négociation de la thématique « qualité de vie et des conditions de travail » portée par le présent accord. À ce titre, une négociation sur cette thématique devra être engagée au plus tard à la date d'expiration du présent accord (soit 3 ans). L'engagement de cette négociation « qualité de vie et des conditions de travail » s'effectuera conformément aux règles de droit syndical en vigueur.

5.4 La révision de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception (ou indiquer un autre moyen) :

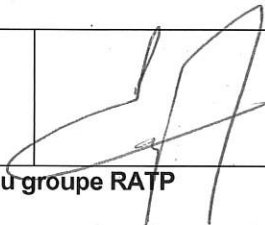



- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu :
 - o Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, signataires ou adhérentes,
 - o La Direction de la RATP.
- À l'issue de cette période :
 - o Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord,
 - o La Direction de la RATP.

5.5 Formalités de dépôt de l'accord

Conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D. 2231-4 du code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) et transmis au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Direction des Ressources Humaines RATP Groupe

Fait à Paris, le 21.02.2024

NOM	Qualité	Signature
Pour la RATP		
AGULMON Jean	DRH	
Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC) du groupe RATP		
Valérie Vovk	DSC	
Confédération générale du travail de la RATP (CGT-RATP)		
Force Ouvrière (FO) Groupe RATP		
Djebali	DSC	
Union nationale des syndicats autonomes Groupe RATP (UNSA GROUPE RATP)		
MASSÉ	DSC	

6 Annexe (non signée) : les dispositifs existants

6.1 Axe #1 : la conciliation des temps de vie

Politique logement

- Accord relatif à l'habitat et aux prêts (fin : 31/12/2024)

Horaires et cycles de travail

- Accord télétravail (fin : 31/12/2024)
- Dispositif forfait jour
- Formations pour les managers /encadrants :
 - o Manager une équipe en mode hybride,
 - o Travailler et manager à distance,
 - o Manager le télétravail.

Mobilités et trajets domicile-travail

- Instruction Générale sur la priorisation d'accès aux places de parking
- Parkings à vélos et conciergerie (à Lyon Bercy et Val Bienvenue)

Gérer les événements de vie des agents de leur famille

- Actions et soutien social (service social)
- Accord temps partiel (durée indéterminée), Accord temps partiel fin de carrière (fin : 31/12/2026)
- Accord relatif au dispositif dons de jours (fin : 31/12/2024)
- Absence Proche Aidant (APA)
- Congés spéciaux CSOM (spécifique au régime RATP)
- Accord ARTT (durée indéterminée)
- Compte Épargne Temps (CET)
- Supplément Familial de Traitement (SFT)
- Accord CESU (fin : 31/12/2024)
- Protection sociale (CCAS, Mutuelle RATP, MPGR assistance, Humanis)
- Offre de soins (Espace Santé, Mutuelle, réseau médecins agréés RATP)

Garde d'enfants

- Contrat avec Babilou (trentaine de places en crèche inter-entreprise)
- Prise en charge de l'abonnement à une plateforme de mise en relation avec les assistant(e)s maternel(le)s
- Allocation de garde
- Accompagnement à la gestion administrative d'un(e) assistant(e) maternel(le)
- Guide de la parentalité, formation pour concilier reprise d'activité et arrivée de l'enfant (programme RATP au féminin)

Droit à la déconnexion

- Formations pour les managers / encadrants sur le droit à la déconnexion

6.2 Axe #2 : l'organisation et le contenu du travail

Gérer la charge de travail

- Déploiement des AIC (Animation Intervalle Court)
- Question sur la charge de travail dans le formulaire d'EA
- Formation managers / encadrants : planifier son temps pour en gagner

Améliorer l'intégration au sein du Groupe

- Parcours d'intégration métiers

Cultiver le lien entre le collaborateur et l'entreprise et le sentiment d'appartenance

- Réseaux métiers
- Communication au sein des directions et en local
- Accompagnement du changement
- Outils numériques mobiles
- Réunions d'équipe
- Formation managers / encadrants : motiver et engager mon équipe au quotidien

6.3 Axe #3 : l'environnement physique de travail

Promouvoir la santé et le bien-être sur le lieu de travail

- Installations sport et bien-être, USMT (notamment les salles de sport à Lyon Bercy et Val Bienvenue)
- Plan santé au travail (études santé, hygiène de vie, prévention des addictions et du tabagisme, campagne de santé publique, études épidémiologiques, études toxicologiques...)
- Cellule A2TENT (Action de prévention et de promotion de la santé et Accompagnement des Transformations Et Nouvelles Technologies), cellule CEREST, cellule toxicologique, cellule de prévention des comportements à risques du SPST

Locaux et équipements

- Salles de repos
- Charte d'aménagement des espaces tertiaires (appliquée à la Lyon Bercy, Val Bienvenue, Esterel)
- Sites aménagés en espaces dynamiques : multiplication des espaces en fonction des usages
- Espaces détentes (ludique, relaxation, déconnexion, tisanerie, work-café), espace « nomadeur » pour accueillir les collaborateurs de passage
- Mesures du ressenti et pour les 25% de moins bons résultats, organisation d'ateliers sur les irritants par équipe / unité

Ergonomie des postes et des outils de travail

- Cellule ergonomie interne
- Programme de Nouvelles Technologies d'Assistance Physique (drones, exosquelettes...)
- Sites aménagés en espaces dynamiques : amélioration de l'ergonomie du poste de travail (chaises, bureaux réglables en hauteur...) et vidéo d'aide au réglage

6.4 Axe #4 : la qualité des relations de travail, du management de proximité et des relations sociales

Garantir le respect, la laïcité et l'inclusion dans toutes les interactions liées à l'activité professionnelle

- Code éthique
- Politique de diversité (handicap, seniors, lutte contre les discriminations raciales et religieuses)
- Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (fin : 31/12/25)
- Lutte contre les discriminations anti-LGBT, réseau RATP PRIDE
- Mission de médiation et de facilitation interne
- Programme RATP au féminin
- Prévention du harcèlement moral
- Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Note Générale N°6229 du 31/10/23 : Politique et plan d'actions sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes
- Programme « Mon client et moi » pour les salariés en contact avec les voyageurs
- Depuis décembre 2017 des ateliers d'écoute et d'échange dédiés à des femmes (opératrice, maîtrise, cadre) ont été proposés aux femmes évoluant dans des milieux genrés. Ils ont pour objectif de libérer leur parole, de les aider à caractériser les agissements sexistes et leur donner des pistes pour déjouer le sexisme.
- En 2022 : campagne de communication interne contre les violences sexuelles et sexistes pour mettre en lumière la banalisation des propos sexistes dont les agents ne mesurent pas toujours la gravité ou encore les effets sur les victimes.

Soutenir la qualité de la relation managériale

- Référentiel CLE – Coach Leader Entrepreneur
- Parcours de formations CLE : itinéraire « Impulsion » et itinéraire « à la carte »

Garantir la qualité du dialogue social

- Accord droit syndical et qualité du dialogue social (durée indéterminée)
- Accord sur la communication syndicale (durée indéterminée)
- Agenda social annuel
- Dispositif d'alarme sociale

6.5 Axe #5 : la réalisation et le développement professionnel

Favoriser le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels

- Accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) (fin partie 1 : 31/12/23 – renégociation en cours, partie 2 à durée indéterminée)
- Accord sur l'Accompagnement des Parcours Professionnels et de la Mobilité (APPM) (fin : 31/12/2023 – renégociation en cours)
- Accord sur la Formation professionnelle (fin : 31/12/2023 – renégociation en cours)
- Entretiens annuels : EA (entretien d'appréciations) et EP (entretien professionnel)
- Offre de formation de l'Université Groupe RATP et des centres de formation
- Dispositifs de promotion sociale interne

- Portail mobilité accessible à tous (présentation des métiers, boîte à outils de la mobilité)
- Plateforme de publication des postes à pourvoir accessible à tous
- Dispositifs d'immersion métier (0,5 à 1 journée), vis-ma-vie (2-3 jours)
- Rendez-vous de la mobilité

Promouvoir la prise d'initiatives et la responsabilisation

- Démarches locales d'innovation participatives
- Dispositifs de valorisation des salariés (trophées, challenges BUS)

6.6 Axe #6 : la prévention des risques psychosociaux

Réduire les risques en amont : la prévention primaire

- L'évaluation des RPS dans le cadre du document unique d'évaluation des risques (DUER)
- L'évaluation des RPS dans le cadre de projet de transformation (ex. RATP 2023, espaces dynamiques, ouverture à la concurrence)
- Accompagnement au changement des projets de transformation (module de formation, évaluation des impacts et des risques...)

Anticiper et gérer les risques : la prévention secondaire

- Information, sensibilisation, formation des acteurs de la santé et de la sécurité au travail : salariés, managers, RH, médecins du travail, préventeurs, membres de la CSSCT
- Fiches pratiques sur la plateforme de conseil et d'appui : « acteurs de la prévention », et « conseils et actions »

Faire face aux difficultés : la « prévention » tertiaire

- Dispositifs de l'accord sur la prévention des RPS, reconduits dans l'accord QVCT

