

L'emploi à la RATP

La croissance continue des effectifs à la RATP depuis le milieu des années 90 s'est brutalement interrompue en 2009. En dépit d'une augmentation toujours sensible de l'activité, l'effectif total au 31 décembre perdait 400 agents.

L'examen des bilans sociaux des 10 dernières années, nous permet de distinguer 3 grandes périodes d'évolution de l'emploi à la RATP. La première, entre 2000 et 2002, caractérisée par un taux de croissance annuel moyen de l'effectif (TCAM) de 3%, en rupture avec la décennie précédente (+0,6%/an pour une croissance de l'offre de +0,8%/an). La mise en œuvre progressive de l'accord sur la réduction du temps de travail (finalisée au cours de l'année 2002), et l'accroissement de l'activité sur cette période expliquent cette progression du nombre d'agents, qui profitera en particulier aux catégories cadre (+3,7%/an) et opérateurs non

qualifiés (+4,9%/an). La courbe de l'emploi s'infléchit ensuite de 2003 à 2007 (TCAM de 0,3%) avant de connaître un nouveau sursaut en 2008 (+1,1%). Au cours de cette deuxième période, le rythme d'évolution de l'effectif décroche du rythme de développement de l'activité qui s'accélère quant à lui considérablement (+3,1% entre 2003 et 2007 ; +6,6% sur la seule année 2008), traduction des mesures de productivité mises en œuvre dans l'entreprise. L'année 2009 ouvre une troisième période avec une activité qui continue de se développer (+1,5%) tandis que l'effectif recule cette fois, de près d'un point au 31/12. Le nombre d'agents sous statut baisse de -1,1 % (soit -497 personnes), alors que l'effectif d'agents contractuels augmente de +9 % (soit +102 personnes), après deux années de hausses soutenues. Ces agents, qui représentent un volume faible au regard de celui des agents sous statut, ont connu une

croissance très importante depuis 2000 (+58%).

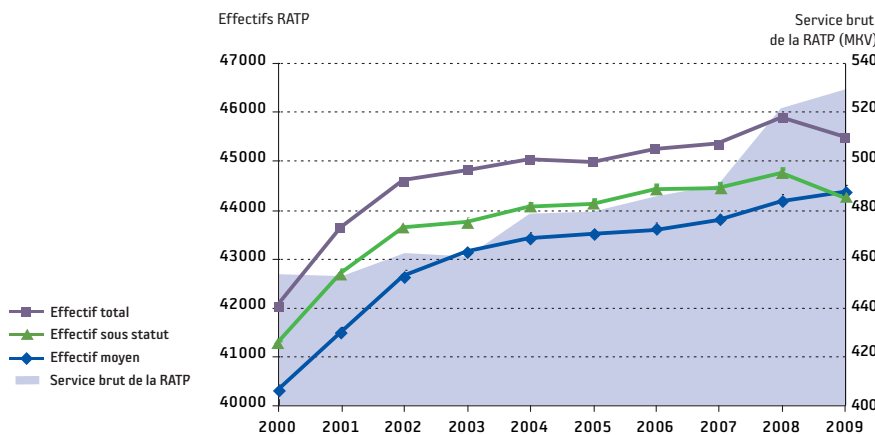
Des baisses de recrutement

EN COURS

Au 31/12//2009, seul le nombre de cadres connaît une progression sur l'année (+97 agents, soit +2,5%). A l'inverse, les agents de maîtrise, les opérateurs qualifiés et non qualifiés voient leur population diminuer. Pour autant, la structure des effectifs selon les qualifications reste relativement stable. Elle se compose en moyenne sur les 10 dernières années de 71,5% d'opérateurs qualifiés, 3% d'opérateurs non qualifiés, 17% d'agents de maîtrise/techniciens supérieurs et 8,5% de cadres. En fin d'année 2009, la part des opérateurs non qualifiés est en recul d'un point par rapport à la moyenne de la décennie (2,2%), au profit des opérateurs qualifiés (72,3%). En 2010, le rythme d'embauche est annoncé en nette diminution puisque le plan de recrutement table sur 1 200 embauches hors CDD, après 3 260 pour 2009 et 3 050 pour 2008. Toutes les catégories sont concernées, avec des baisses de recrutements de -25% pour les cadres (100 embauches de prévues seulement), de -12% pour les opérateurs (1 000 embauches prévues) et de -2% pour les agents de maîtrise (100 embauches prévues). Ce plan d'embauche ne couvre pas le volume de départ en retraite estimé à 1 380 départs en 2010. En y associant les autres causes de départ de l'entreprise (démissions, révocations, décès...), le taux de couverture des départs par les embauches qui atteint 0,85 en 2009, soit son plus bas niveau depuis 2000, pourrait encore s'affaïsser davantage en 2010. Et le volume des effectifs au 31/12/10, aussi.

Evolutions de l'effectif et de la production de service

sur les dix dernières années.



Note

Source : bilans sociaux et rapports de gestion de la RATP

L'écart important constaté entre l'effectif moyen et l'effectif en fin d'année s'explique par l'étalement des flux d'entrées et de sorties. Ainsi tous les agents embauchés au cours de l'année figurent dans l'effectif au 31/12 dès lors qu'ils sont encore dans l'entreprise à cette date, alors qu'ils sont "proratés" en fonction de leur date d'entrée dans l'indicateur d'effectif moyen. Sur longue période, nous avons choisi de nous intéresser à l'évolution de la structure de l'effectif au 31/12, elle seule faisant l'objet d'une déclinaison selon les qualifications, la disponibilité, le statut du personnel, ... dans le bilan social.

[Sophie Raffort]