



# Comité d'entreprise

## L'HEURE DU BILAN

*Situation au 11 janvier 2026*

## Promesse tenue : des chiffres qui parlent



### 1. Le point de départ : un engagement clair

Il y a deux ans, un engagement a été pris : transformer le CE pour qu'il bénéficie réellement à tous les agents.

L'objectif était double :

- mieux utiliser les ressources du CE,
- redistribuer davantage et plus équitablement vers les agents.

### 2. Un indicateur clé pour mesurer l'évolution

Un chiffre permet de mesurer concrètement le changement :

- 1 156 € : montant moyen de subvention par agent prévu en **2026**,
- contre **265 €** en **2018**.

→ Cette augmentation est le résultat direct d'une réduction des frais de fonctionnement, permettant de réorienter les moyens financiers vers les prestations sociales.

### 3. Un CE pensé pour tous les profils d'agents

La ligne directrice est claire : **un CE inclusif**.

Les offres sont conçues pour :

- les enfants et les familles,
- les agents célibataires,
- les jeunes entrants,
- les futurs retraités.



Ce choix se traduit par un fort taux d'adhésion :

- plus de **96 % des agents** sont inscrits sur le site du CE.

## 4. Une offre structurée autour de plusieurs univers

Les activités du CE couvrent plusieurs domaines :

- colonies de vacances pour les enfants,
- séjours adultes,
- courts séjours bien-être ou gastronomie,
- sorties culturelles et événements privatisés.

## 5. Une gestion rigoureuse au service du pouvoir d'achat

La maîtrise des dépenses de fonctionnement a permis :

- d'augmenter les aides financières,
- sans réduire la qualité ni la diversité des prestations.

→ La gestion devient ainsi un **levier direct de pouvoir d'achat** pour les agents.

## 6. Des colonies accessibles et inclusives

Les colos sont proposées :



- en France métropolitaine et outre-mer,
- en Europe et à l'international.

Pour garantir l'accès à tous :

- des séjours adaptés pour enfants en situation de handicap léger, avec encadrement renforcé,
- des partenariats spécialisés pour les handicaps plus lourds.

Les tarifs sont fortement subventionnés :

- réductions allant jusqu'à **-50 %, -60 % et -70 %**.

## 7. Des vacances en famille diversifiées

Le CE dispose de centres propres :

- Noirmoutier,
- La Bernerie (en rénovation),
- Chamonix,
- Labenne.

À cela s'ajoutent **plus de 55 destinations partenaires** (mer, montagne, campagne), dont des villages vacances **4 et 5 étoiles**.

→ **Plus de 3 300 agents** sont partis en vacances grâce au CE.

## 8. Culture, loisirs et sorties accessibles

Chaque année, le CE facilite l'accès à la culture par des offres subventionnées.

En 2025, cela a inclus notamment :

- la privatisation du Louvre,
- le Musée de la Marine,
- les ateliers de l'Opéra de Paris,
- l'exposition Dolce & Gabbana.

Des offres conviviales complètent cette programmation, comme les brunchs en duo, très largement plébiscités.

## 9. Voyager et profiter d'avantages concrets



Parmi les dispositifs mis en place :

- remboursement partiel de billets d'avion (2024 et 2025),
- remboursement quasi intégral de la carte Avantage SNCF en 2025,
- maintien des séjours TUI all inclusive,



- cagnotte spectacle avec **prise en charge de 50 %** des billets (concerts, théâtre).

## 10. La restauration : un pilier social du CE

Souvent peu visible, la restauration représente :

- plus **d'un million de repas servis chaque année**,
- dans les restaurants, les Quais des saveurs et les distributeurs automatiques,
- au plus près de l'exploitation.

## 11. 2026 : continuité et nouveautés

Les actions exceptionnelles de 2025 sont reconduites en 2026.

Sont déjà programmés :

- Astérix (juin et Halloween),
- Beauval (octobre),
- Disney.

Autres évolutions :

- chèque cadeau enfants porté à **70 €** (+20 €),
- tournoi de football avec finale à Clairefontaine, poursuite des places pour les matchs du PSG.

## 12. Un CE préparé pour l'avenir

La mission confiée lors des dernières élections était claire :

- préparer le CSEC à l'ouverture à la concurrence.

Résultat :

- une structure financière solide,
- des comptes équilibrés,

- aucune dégradation des offres,
- des objectifs dépassés.

La gestion pluraliste avec **UNSA Mobilité Groupe RATP** a démontré sa capacité à piloter l'un des plus grands CE de France.

## 13. Un choix à venir

Dans les prochains mois, les agents éliront leurs représentants.

Ce vote déterminera :

- le renforcement ou non des orientations actuelles.

De grandes propositions novatrices vous seront bientôt proposées par l'**UNSA Mobilité Groupe RATP** avec le soutien de partenaires financiers **solides**.



## Arole LAMASSE

Secrétaire général – UNSA  
MOBILITÉ Groupe RATP



# Vivons la vie du bon côté, privilégions la mobilité.

Le mois de décembre est le témoin de toutes les promesses, de tous les bilans et de toutes les projections. C'est un moment privilégié pour faire un point d'étape sur l'année qui s'achève et, pourquoi pas, prendre de nouvelles résolutions pour celle qui s'annonce.

La gestion pluraliste du Comité d'Entreprise CFE/CGC – FO – UNSA MOBILITÉ doit également procéder à son analyse, après plusieurs années d'une politique innovante orientée vers la mise en œuvre d'œuvres sociales au bénéfice de toutes les catégories de personnel.

UNSA MOBILITÉ a su convaincre et obtenir l'instauration d'une attention particulière en faveur des familles ayant des enfants en situation de handicap, ainsi que la mise en place d'opérations « coups de cœur » facilitant les départs en vacances.

Il reste encore beaucoup à accomplir, notamment à travers le développement de partenariats avec le Maroc, l'Algérie, le Sénégal, la Tunisie, le Congo, le Mali, les Antilles (Guadeloupe/Martinique), etc., afin de proposer des séjours encore plus diversifiés.

L'année 2026 sera marquée par les élections professionnelles au sein de l'EPIC RATP, prévues autour des 15 et 16 octobre. Un moment fort, au cours duquel chacune et chacun d'entre vous pourra, avec pragmatisme, apprécier le chemin parcouru et décider de la suite à donner.

