



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 2 novembre

-----2022-----

La séance est ouverte à 8h40, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es)

MM.	Laurent DOMINÉ	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET ¹	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
MM	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
MM.	Marc BRILLAUD	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Bastien ORSINI	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Pascal LAMBERT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
Mmes	Cécile AZEVEDO ²	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Farida KAIS ³	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Marie-Mathilde GUEROULT ⁴	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH	-	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	Nourredine ABOUTAIB ⁵	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	José JONATA ⁶	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	André BAZIN ⁷	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Olivier TEISSIERE ⁸	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Michel MARQUES ⁹	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Jean-Marie DUCELIER	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Karim NEGADI	Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Karim ROUIJEL	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Rudolf BUISSERET	-	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Claude NIVALT	-	liste CGT CSE 4/RER
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 1/MTS
Mmes	Mary FORD	Membre suppléant	liste UNSA CSE 6/DSC
	Florence ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12 MTS
MM.	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	Samy SI-TAYEB	-	liste LA BASE CSE 4/RER
	Eric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Aurélien DERACHE	-	liste FO RATP CSE 12/MTS

Assistent à la séance :

Mme	Stéphanie GRELAUD	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves HONORE	Représentant du syndicat FO RATP
	Stéphane SARDANO	Représentant du syndicat UNSA
	Vincent GAUTHERON	Représentant du syndicat CGT

¹ Remplace Rudolf BUISSERET en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Karim NEGADI en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Karl BENOIST en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Franck CLEMENT en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace Claude NIVALT en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁸ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS en tant que titulaire pour les votes

⁹ Remplace Thibault DASQUET en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 6 SEPTEMBRE 2022	8
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	10
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	14
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :</i>	
• <i>Le projet de bilan social 2021</i>	<i>20</i>
• <i>Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2021</i>	<i>35</i>
• <i>Le projet de plan de développement des compétences 2023</i>	<i>44</i>
2. <i>Présentation du bilan 2021 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap</i>	<i>61</i>
3. <i>Information sur les résultats du contrat IDFM – T1 – T2 2022</i>	<i>76</i>
4. <i>Consultation sur le projet de transfert des activités du STL (incluant la restitution de l'expertise par le cabinet Sésame Ergonomie)</i>	<i>89</i>
- V - QUESTIONS DIVERSES	104

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de démarrer cette séance avec un léger retard. Je vais proposer de faire un point sur les présents et les absents, puis de passer la parole à M. GAUTHERON. Je vous informe que nous accueillerons M. BUISSET, secrétaire du CSE 1, qui remplacera désormais Mme CHOUTEAU, en tant qu' élu titulaire au CSEC, mais il n'est pas présent aujourd'hui.

Par ailleurs, en l'absence du Secrétaire du CSEC, M. SARRASSAT, excusé, M. DOMINÉ prendra le rôle de Secrétaire pour notre séance de ce jour.

Si vous en êtes d'accord, Monsieur DOMINE, je vous propose de faire le point sur les présents à cette séance.

M. DOMINÉ.- Très bien.

M. LE PRÉSIDENT.- Parmi les élus titulaires, nous ont été signalées les absences de MM. SARRASSAT, NEGADI, NIVALT, KHELLAF, DASQUET, DELAGE, QUIQUEMPOIS et BENOIST. Y a-t-il d'autres personnes absentes parmi les titulaires ?

M. ORSINI.- M. ROUIJEL.

M. GAUTHERON.- M. TURBAN.

M. LE PRÉSIDENT.- Parmi les suppléants, nous avons été informés de l'absence de Mmes FORD et ESCHMANN, de MM. DERACHE, TURBAN et MORILLA.

Parmi les représentants syndicaux, M. LAMASSE est excusé et remplacé par M. SARDANO.

M. ORSINI.- MM. CLEMENT et CHAGH arriveront en retard.

M. SARDANO.- MM. GUIDEZ et LARDIDI ne seront pas présents.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. BUISSET sera remplacé par Mme CLEUET de la même organisation syndicale. Madame CLEUET, acceptez-vous ?

Mme CLEUET.- J'accepte.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. GUIDEZ du CSE 2 est absent, je propose qu'il soit remplacé par M. ABOUTAÏB, s'il l'accepte.

M. ABOUTAÏB.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. ROUIJEL pourrait être remplacé par Mme AZEVEDO du même CSE.

Mme AZEVEDO.- J'accepte.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je propose que M. NEGADI soit remplacé par Mme KAÏS.

Mme KAÏS.- J'accepte.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- MM. SI TAYEB et NIVAULT sont absents. Je pourrais remplacer M. NIVAULT par M. BAZIN de la même organisation syndicale, s'il accepte.

M. BAZIN.- J'accepte.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. QUIQUEMPOIS du CSE 10 est absent, M. TEISSIERE peut-il le remplacer ?

M. TEISSIERE.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DASQUET du CSE 11 est absent, M. MARQUES est-il présent pour le remplacer ?

M. MARQUES.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DELAGE du CSE 11 est absent, je n'ai personne du même CSE ni de la même organisation syndicale pour le remplacer. Je ne vais pas pouvoir procéder à son remplacement.

M. BENOIST du CSE 12 est absent, je n'ai personne du même CSE mais Mme GUEROULT est de la même organisation syndicale. Acceptez-vous de voter en lieu et place de M. BENOIST ?

Mme GUEROULT.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. SARRASSAT est absent, je ne vais pas pouvoir le remplacer, puisque je n'ai personne du même CSE ni de la même organisation syndicale suppléant.

Nous avons 18 votants à ce stade.

M. ORSINI.- Il faut procéder au remplacement des retardataires.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je vais remplacer M. CLEMENT pour l'approbation du PV si je le peux. Monsieur JONATA, du même CSE, acceptez-vous de voter pour M. CLEMENT ?

M. JONATA.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous aurons 6 voix pour l'UNSA, 6 pour la CGT, 4 pour FO et 2 pour la CFE-CGC.

M. KERLEU.- Nous ne sommes que 5 à la CGT.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je ne vais pas pouvoir remplacer M. KHELLAF. Il y a donc 17 votants : 6 voix pour l'UNSA, 5 pour la CGT, 4 pour FO et 2 pour la CFE-CGC.

M. LE PRÉSIDENT.- Si M. CLEMENT arrive, on reste à 17 votants, avec 5 voix pour l'UNSA et 5 pour FO.

Je passe la parole à M. GAUTHERON.

M. GAUTHERON.- Merci Monsieur le Président.

Monsieur le Président, Monsieur le Secrétaire, Cher.e.s collègues,

Il me revient la désagréable et triste charge de vous faire part du décès de notre ami et camarade Franck LEDAIN.

Du 1^{er} janvier 1988 à 2020 année de son départ en retraite, Franck a été un militant actif de la CGT-RATP. Entrée à la Régie en qualité de carrossier peintre à MRB il partira à la retraite Technicien Supérieur. En parallèle de sa carrière professionnelle, Franck occupera différentes fonctions syndicales. Membre de la commission exécutive et Secrétaire en charge de l'orga du Groupement Intersyndical des Services Ouvriers CGT RATP, Franck a aussi été élu au sein du CDEP MRB. Son dernier mandat a été celui de Représentant Syndical de la CGT au sein du CRE puis du CSEC RATP de 2017 à 2020.

Tout au long de son activité, Franck a été apprécié de ses interlocuteurs pour ses convictions et son engagement.

La CGT-RATP présente à sa famille, ses ami.e.s, ses camarades ses sincères condoléances et les assure de son fraternel soutien.

Au regard de ses différentes responsabilités au sein des instances représentatives du personnel de l'entreprise dont notre propre instance, vous comprendrez que la CGT-RATP sollicite de votre part que soit observé une minute de silence en la mémoire de Franck.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. C'est une triste nouvelle. Si vous en êtes d'accord, Monsieur DOMINÉ, je propose de procéder au respect d'une minute de silence.

M. DOMINÉ.- Tout à fait.

(Une minute de silence est observée.)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 6 SEPTEMBRE 2022

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Parmi les personnes appelées tout à l'heure à voter, pouvez-vous m'indiquer qui vote pour ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : 17 voix.

Le PV est approuvé.

Je vous remercie.

II – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je commence par le point sur la situation Covid. La situation continue de s'améliorer depuis trois semaines consécutives au niveau national et de la RATP. Au niveau national, on observe une baisse du nombre d'admissions et un taux d'incidence qui diminue dans la période écoulée des sept derniers jours. Au sein de la RATP, le nombre de cas nouveaux avérés continue à diminuer. Dans la période précédente, nous étions à 130 cas dans les sept derniers jours, or nous sommes descendus à 70 nouveaux cas avérés dans les sept derniers jours. Cela semble montrer une amélioration significative de la situation.

Concernant la partie exploitation, je m'étais engagé à vous faire des points d'information réguliers sur l'incendie des bus électriques fournis par la société Bluebus. En juin, Bluebus avait indiqué avoir identifié la cause des incendies. Ils seraient dus à des courts-circuits liés à l'isolation entre les cellules. Bluebus avait écrit à ses clients, sauf à la RATP puisque nous étions ensemble dans une autre démarche. En effet, au mois de juin, la RATP avait cherché à établir avec Bluebus, par la voie amiable, un protocole visant à établir la responsabilité et donc la prise en charge des conséquences des incendies.

Malgré de premiers échanges positifs et des premiers rendez-vous aux échéances du 12 juillet et du 31 juillet, l'accord n'a pas pu être établi. Bluebus ne souhaite pas s'engager vers une reconnaissance de responsabilité, or il n'y a pas de possibilité de réparation sans cette reconnaissance préalable. Il n'est pas à l'ordre du jour de remettre ces bus en circulation. Dans ces conditions, la RATP a demandé la désignation d'un expert judiciaire auprès du Tribunal administratif de Paris aux fins de déterminer la cause du sinistre, les responsabilités afférentes et les préjudices subis par la RATP.

C'est une procédure longue qui a débuté par l'instruction de la demande RATP par le Tribunal administratif dès début septembre, avec la phase contradictoire entre les parties. Cette procédure est toujours en cours.

Pour information, Île-de-France Mobilités, en tant que propriétaire et financeur des bus, envisage de s'intégrer aux procédures en cours.

En parallèle de ce processus judiciaire, les discussions techniques se poursuivent. En effet, l'Ineris, l'organisme sollicité pour établir les causes de ces incendies au plus près de la réalité, et Bluebus se sont vus avec la RATP début septembre. La première visite de l'Ineris chez Bluebus a eu lieu le 8 septembre. L'Ineris a demandé des informations complémentaires à Bluebus, ainsi que des délais de télématique à la RATP. Nous attendons désormais un premier retour de l'Ineris.

Concernant la BU Tram, les élections professionnelles 2022, qui vont avoir lieu dans quelques semaines pour élire les représentants du personnel au CSE de cette *business unit* pour les trois prochaines années, se dérouleront par vote électronique du 21 au 25 novembre pour le premier tour, et éventuellement pour un second tour, du 7 au 9 décembre 2022.

La note générale n°6176 précise les modalités d'organisation et de déroulement des élections pour la BU Tram, notamment le calendrier prévisionnel des opérations électorales à venir, les conditions à remplir pour être électeur et/ou candidat aux élections en vue de la constitution des listes électorales, et tout ce que l'on retrouve traditionnellement dans les notes concernant le déroulement des opérations électorales.

Le vote se fera donc par voie électronique via le site Internet Voxaly, qui est un site dédié et sécurisé auquel chaque électeur concerné pourra se connecter depuis n'importe quel équipement informatique, que ce soit un ordinateur, un smartphone ou une tablette, et donc de n'importe quel endroit aussi.

Un kit de vote sera envoyé au domicile des salariés concernés avec les éléments nécessaires à une connexion sécurisée.

La campagne des entretiens d'appréciation et des entretiens professionnels 2022- 2023 sera lancée le 15 novembre prochain. Comme chaque année, elle sera accompagnée de soutien et supports destinés aux RH, aux managers et aux collaborateurs. Toutes les informations utiles seront rassemblées sur une seule page publiée sur Urban Group, qui est consacrée aux entretiens.

Sur le fond, l'entretien d'appréciation encadrement et les modalités d'évaluation sont inchangés. Néanmoins, l'agencement de l'entretien professionnel encadrement a été rationalisé pour recentrer la majorité des questions autour du projet professionnel, de la mobilité et du développement des compétences.

Sur la forme, les deux supports pour l'encadrement dans Pulse ! bénéficient d'une toute nouvelle ergonomie, qui facilite la navigation et la saisie des informations dans les supports. Le formulaire EAP destiné aux opérateurs reste inchangé et est toujours à disposition dans le Libre-Service RH. Tous les conseils de bonne préparation des entretiens sont donc disponibles sur la même page Urban Group. Des formations à la conduite des entretiens seront proposées aux managers d'encadrants et d'opérateurs dès la fin du mois de novembre.

L'information suivante concerne le **lancement d'une grande campagne de communication pour attirer de nouveaux candidats à la RATP**. Cette démarche vient compléter la forte mobilisation de notre entreprise ces derniers mois pour recruter dans les divers métiers comme celui de conducteur de bus ou d'agent de sûreté, mais aussi évidemment dans les secteurs de maintenance ou d'ingénierie.

Pour faire face à ces recrutements exceptionnels, la RATP a déployé un plan d'action global incluant des *job-dating*, des partenariats avec Pôle emploi, l'ouverture aux candidatures dès 18 ans, ou encore de la cooptation par l'interne sur laquelle nous avons eu l'occasion de communiquer.

La campagne lancée en octobre vise à compléter ce dispositif et va faire l'objet d'une diffusion massive pour toucher le maximum de candidats potentiels avec des affichages en gare, en station, sur des sites généralistes ou spécialisés dans la recherche d'emploi, ainsi que *via* l'ensemble de nos réseaux sociaux et dans plus de 200 salles de sport.

Je ne reviens pas en détail sur **le plan de sobriété énergétique** tel qu'il a été présenté le 12 octobre dernier aux organisations syndicales et dont la présentation vous a été récemment transmise. J'ajoute simplement que le Groupe RATP a signé ce jeudi 20 octobre la charte Ecogaz. Avec cette signature, le Groupe s'engage à modérer sa consommation de gaz pendant les pics de consommation Ecogaz dit "rouge", si on arrive à cette situation, ce qui n'est pas acté.

Pour rappel, les principales mesures prises par RATP Group en cas de pic de consommation de gaz dit "rouge" :

- Renforcer les éco-gestes au sein des locaux RATP, notamment en relayant l'alerte auprès des responsables internes des sites. Vous savez qu'un responsable sobriété a été désigné par département ou par site de façon à mettre en place une vigilance accrue pour une utilisation du chauffage au juste besoin. À fin 2021, nous avons déjà réduit de 12 % les consommations d'énergie des bâtiments par rapport aux périodes précédentes.
- Relayer les signaux d'alerte auprès de nos clients lors de ces jours, via les médias digitaux du Groupe RATP, les app Bonjour RATP et Mappy, ou encore via le programme maRATP.
- Relayer les signaux d'alerte auprès des locataires de RATP Habitat, soit 8 677 logements en Île-de-France.

Voici le rappel des éco-gestes qui seront relayés en cas de nécessité ces jours-là.

Je partage enfin une dernière information. **Notre filiale RATP Capital Innovation** ainsi que la Banque des Territoires deviennent les nouveaux actionnaires de référence de Cityscoot. Elle contribue ainsi à l'engagement du Groupe dans le développement des mobilités douces et de l'intermodalité, et continue ses investissements dans des entreprises qui œuvrent pour une meilleure qualité de ville. Pour rappel, Cityscoot est une start-up française, créée en 2014. En proposant des scooters électriques en libre-service, elle est l'un des seuls acteurs français leader sur ce marché.

Je propose de passer la parole à M. DOMINÉ.

III – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE PRÉSIDENT.- Avez-vous des informations à nous communiquer ?

M. DOMINÉ.- Une fin d'année très active pour notre comité avec une multitude d'activités.

Il me semble pertinent de faire un focus sur trois d'entre-elles.

Tout d'abord, l'événementiel :

La soirée du 14/10 avec "Peur sur le parc Astérix" fut un véritable succès et a rassemblé plus de 10000 participants.

Toujours dans ce secteur, nous préparons l'Arbre de Noël, avec pour la première fois, deux spectacles au choix : la Fête Foraine ou le Cirque Phœnix. Notons un véritable engouement pour la Fête Foraine. A ce jour, 28 000 réservations ont déjà été effectuées.

Pour l'enfance jeunesse, les départs en colonie de vacances se sont bien déroulés. Grâce à cette dernière phase de départ, nous dépasserons sur l'année les 5 300 inscrits. Ce chiffre est en progression par rapport à 2019, année de référence.

Un plébiscite qui se confirme pour 2023, si l'on en croit les premiers chiffres de réservations pour les vacances de février, ou, en deux jours, 50 % de l'offre a été vendue.

Enfin, et dans la même dynamique, les vacances familiales trouvent également leur public. Le ski et les destinations soleil comme le Mexique, semblent être des choix d'activités correspondant à l'attente des agents. A ceci s'ajoute, bien entendu, les multiples privatisations de théâtres, cinémas et one man show. Notons, pour conclure, l'adhésion grandissante des agents à la subvention de rentrée scolaire.

Ce coup de pouce de 50 euros par enfant, offre une aide aux parents et allège quelque peu les difficultés financières supplémentaires.

Bien sûr, ça n'est pas suffisant, car seule une revalorisation salariale reste la solution, à fortiori, dans la période inflationniste dans laquelle nous sommes entrés.

Enfin, je terminerai par une bien triste nouvelle, puisque nous avons appris le décès de notre collègue Franck LEDAIN, qui fut RS de la CGT au CSEC.

Au nom du CSEC, je présente mes plus sincères condoléances à sa famille et à ses proches.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ.

M. BRILLAUD souhaite prendre la parole.

M. BRILLAUD.- Je voudrais rebondir sur votre information sur la campagne de recrutement. Il est indiqué "conducteur de bus" au lieu de "machiniste-receveur". Le terme a-t-il changé à la RATP, ou est-ce une erreur ?

M. LE PRÉSIDENT.- La dénomination n'a pas changé à la RATP, mais quand on s'adresse à des personnes qui ne connaissent pas la RATP, il est plus facile de comprendre ce qu'est le métier de machiniste-receveur quand on parle de conducteur de bus.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Une question sur vos informations concernant Bluebus, la partie juridique et expertise. Ma question porte sur l'impact de cette situation sur l'exploitation. Il a fallu remplacer les Bluebus par d'autres véhicules. J'avoue ne plus savoir où nous en sommes entre les véhicules retirés de l'exploitation et ceux maintenus. De mémoire, les 149 avaient été retirés de la circulation. Où en sommes-nous aujourd'hui ? Ont-ils été réintégrés partiellement ou totalement dans le parc disponible ?

Comment l'entreprise a-t-elle réussi à les remplacer et dans le même temps "mettre à disposition" du matériel pour l'une de ses filiales au regard des difficultés rencontrées face à l'état du parc ? Je fais référence ici à la situation de la filiale RATP Cap-Ile-de-France Paris-Saclay. Comment arrive-t-on, avec le parc existant à mettre des véhicules partout ? La situation actuelle, avec le manque de machinistes, permet peut-être d'avoir des véhicules disponibles ? Nous espérons tous que cela ne sera pas éternel.

Pouvons-nous avoir des éléments complémentaires sur les impacts, y compris sur la politique d'investissement ? Y-a-t-il un risque sur les commandes de matériel électriques passées ou à venir ? Au regard de cette situation, Bolloré peut-il être considéré comme un fournisseur crédible ?

M. LE PRÉSIDENT.- Vous vous souvenez, nous avons parlé d'une série qui pouvait être défectueuse. Nous allons attendre les résultats de l'enquête pour savoir si c'est la conception même de Bluebus qui est en cause, auquel cas vous auriez peut-être raison quand vous dites qu'ils ne pourront plus répondre. Si seule une série est en cause et que c'est lié à un défaut dans une série, ce ne sera pas la même histoire. Nous avons retiré les bus qui n'ont toujours pas été remis en circulation, compte tenu du fait que nous n'avons pas d'analyse des causes robuste, Ineris n'ayant pas rendu sa conclusion.

Quant aux bus de Saclay qui sont des bus de Transdev, n'ayant pas été audités complètement par IDFM au moment du changement d'exploitant, nous nous sommes aperçus que le parc n'était pas au bon niveau. En revanche, je n'avais pas en tête que la RATP fournirait des bus à Saclay.

M. GAUTHERON.- C'est une information que j'avais, mais c'est aussi une question. Il n'y a pas d'affirmation de ma part.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons documenter. Nous vous dirons comment le centre bus concerné par le retrait des bus Bluebus fonctionne aujourd'hui. La question sera documentée.

Vous gardez la parole pour une déclaration ?

M. GAUTHERON.- Oui.

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Les jours, les semaines, les mois s'écoulent et les salarié.e.s de la RATP, à l'instar de la population, subissent les impacts d'une augmentation des prix des denrées alimentaires de plus de 12,4% sur an, d'une inflation des prix de 6% et savent déjà que les tarifs du gaz et de l'électricité augmenteront à minima respectivement de +15% en janvier et février 2023.

Les jours, les semaines, les mois s'écoulent et les agents subissent de façon graduelle la perte de sens du travail, la dégradation des conditions de travail et de vie au travail en raison de l'instabilité des organisations découlant des réorganisations permanentes, le mal être au travail généré par la politique de démantèlement de l'entreprise RATP.

Les jours, les semaines, les mois s'écoulent et aucun élément n'arrive à dédouaner le dogmatisme libéral de son incontestable responsabilité dans les turbulences sociales qui secouent la RATP et qui se traduisent notamment par une perte significative d'attractivité au point d'impacter

fortement la capacité de l'entreprise à réaliser comme il se doit sa mission de service public de transport de voyageurs.

Pour autant, le Triumvirat État propriétaire, Direction Générale de la RATP et Autorité Organisatrice n'envisage pas un seul instant de se dédire, bien au contraire.

Prenant par exemple la question salariale...il ne semble pas que le point de blocage soit une question de ressources financières mais bel et bien résultant d'un choix politique sur le non-paiement des qualifications et des compétences des salarié.e.s.

D'un côté, la région Ile-de-France propose une prime à toute personne à la recherche d'un emploi qui choisira de s'inscrire dans une formation de conducteur de Bus dans la région.

De l'autre, nous avons la direction de RDS qui propose une prime "au recruteur" quand il ne s'agit pas d'une prime graduelle de présentisme. D'ailleurs sur cette dernière, force est de constater, à la lecture des critères d'éligibilité, que lorsque l'on est salarié.e de la RATP avec le statut de "parent proche aidant", il vaut mieux être PDG que Machiniste Receveur. Le premier pour ne pas dire la première est tout de même moins stigmatisée ! Ou encore, la démarche commune des directions de MTS et de SEM dans le cadre du système de cooptation qui se traduit par le versement d'une prime de 200 € net en 2 fois. Signe que le manque d'attractivité de la RATP n'est pas focalisé sur le métier de MR mais sur l'ensemble des métiers.

Comme évoqué précédemment, la CGT-RATP considère que la mesure unilatérale d'augmentation de 2,2 % au 1^{er} juillet dernier, soit 1,1 % en moyenne sur l'année, n'est toujours pas suffisante compte tenu de l'inflation subie aujourd'hui comme depuis plusieurs années. De plus, les budgets et résultats économiques de l'entreprise démontrent que cette dernière dispose des ressources financières permettant de procéder à une réelle revalorisation de la valeur du point et à des mesures concrètes en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la CGT-RATP a déposé une alarme sociale afin d'obtenir la tenue d'une séquence de réactualisation des NAO pour l'année 2022.

Il ressort que pour la Direction Générale cette question ne semble pas être un sujet d'actualité. Pour la CGT-RATP, cette dernière portera seule la responsabilité des mouvements sociaux à venir à la RATP, et cela dès le jeudi 10 novembre prochain.

L'actualité est aussi marquée par la nomination à court terme du nouveau Président Directeur Général de la RATP.

Pour être proposé à la Présidence de la RATP, soit vous vous inscrivez dans la procédure officielle. C'est-à-dire passer des entretiens auprès du cabinet Jouve & Associés, soit vous traversez la rue... du Faubourg Saint-Honoré et vous allez demander à une bonne connaissance d'appuyer votre candidature.

Vous le savez, la CGT-RATP s'est toujours gardée d'exprimer des considérations personnelles sur les personnes nommées à la tête de l'entreprise publique, chacun est ainsi dans son rôle. Seule la lettre de mission donnée au ou à la PDG est au cœur de nos préoccupations. Toutefois, la nomination d'un ex Premier ministre conforte le fait que la RATP n'est pas une entreprise comme les autres.

Cette nomination remet en cause le bilan élogieux dressé par le Ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique lors de l'annonce de la démission de Catherine GUILLOUARD de ses fonctions de Présidente Directrice Générale de la RATP. D'une part, il s'agit d'une opération de désamorçage du climat social à la veille du débat sur la réforme des retraites pour éviter un nouvel épisode semblable à celui de l'hiver 2019/2020 ne fait aucun doute. D'autre part, comment ne pas y voir la reprise en main de l'EPIC par un exécutif inquiet sur la capacité de l'entreprise RATP, au regard à date de la situation du réseau de surface, d'assurer sa mission de service public de transports de voyageurs à la veille d'importantes échéances sportives à rayonnement international que sont la Coupe du Monde de Rugby en 2023 et les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

Toutefois, il ne faudrait pas que le futur PDG et l'exécutif refusent de voir encore trop longtemps que le dégel insuffisant du point salaire et l'ouverture à la concurrence du réseau historique ne seront pas sans incidence sur le tissu économique de l'Ile-de-France, région Capitale.

En plus de la perte d'attractivité de l'emploi à la RATP, le calendrier actuel et les nombreuses questions, qui ne sont toujours pas réglées, entre l'État, la Région Ile-de-France (Autorité organisatrice) et la RATP sur l'organisation de l'exploitation du réseau au 1er janvier 2025, il apparaît que ces derniers devront assumer les dysfonctionnements, conséquences de leurs choix dogmatiques.

Enfin, comment ne pas évoquer le contenu de l'article 8 de la Délibération n°2022-380 du 18 octobre 2022 relative au projet de "reconversion professionnelle" de Monsieur Jean Castex de la HATVP dont la presse à largement fait écho. Quand il ne s'agit pas du démantèlement de l'entreprise publique pour constituer un Groupe composé d'une myriade de filiales de droit privé, l'actualité sociale de la RATP est largement marquée, par la préparation de l'ouverture à la concurrence du réseau de Bus. Dans tous les cas, le PDG de la RATP doit quotidiennement avoir des échanges avec son propriétaire qu'est l'État. Par conséquent, vous comprendrez que les recommandations de la HATVP posent de fait la question de la gouvernance de la RATP sous la présidence de Jean Castex.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.

Monsieur le Président,

Une nouvelle fois, l'entreprise RATP a fait la une de la presse. Une nouvelle fois grâce à la Direction avec sa superbe prime d'absentéisme de 450 euros pour les conducteurs de Bus. Une prime qui sonne telle une provocation et qui disparaît même quand le salarié a un œil rouge une seule journée dans le mois.

L'absentéisme ! ? Sans blague.

L'entreprise avance pourtant partout que les choses ne sont pas plus dégradées que les autres années.

UNSA Groupe RATP préfère parler de présentéisme car nous sommes des partenaires sociaux à l'esprit positif, qui croyons à la transcendance de chacun pour être meilleur, pour donner le meilleur de soi professionnellement, pour venir au travail non pas à reculons.

Personne ne décide de ne pas être à son poste de travail par plaisir. D'autant plus que personne n'est à l'abri d'un accident de travail ou autre.

Le présentéisme est écarté par la Direction à dessein quand la mise en place de sa politique l'a dégradé, déconsidéré.

Cela se vérifie dans le domaine de la formation, sur le secteur RDS depuis le 1^{er} août avec les nouvelles conditions de travail des machinistes, sur d'autres secteurs où les conditions de travail ont changé avec une baisse drastique de l'effectif.

Chacun commence de manière unanime à apprécier ce qu'il a connu avant dans l'entreprise RATP contre ce qui existe aujourd'hui qui n'est dans bien des cas que dégradations et affaiblissement. Ce n'est pas l'argument de la concurrence qui viendra nous convaincre sur quoi que ce soit car la concurrence n'est le résultat que de ce que nous en faisons. Tout n'est qu'une question de volonté politique.

Le climat social se durcit ici où là, et ce n'est pas l'annonce du nom du nouveau patron, ancien 1^{er} ministre qui est venu apaiser la situation.

En effet, une grève et manifestations sont annoncées pour le 10 novembre 2022 et tout laisse à penser à un tour de chauffe avant l'annonce de la prochaine remise en cause du système de retraite bien modifié depuis des agents RATP.

C'est bizarrement dans ce contexte de mobilisations à RDS et actions futures, que l'entreprise nous invite, les partenaires sociaux, à négocier un plan de prévisibilité de services.

Oui, j'ai bien dit négocier !

Comme si le droit de grève était négociable.

En tous cas, jamais l'UNSA Groupe RATP cautionnera une nouvelle amputation du droit de grève de chacun.

Donc, non merci ! On passe notre tour, UNSA ne participera pas avec la Direction d'entreprise à une ultime provocation sociale.

"Le droit de grève existe dans les services publics chaque fois que, ne pouvant nuire à personne, il n'est d'aucun secours pour ceux qui l'exercent" (Jean RIVERO, "Le droit positif de la grève dans les services publics d'après la jurisprudence du Conseil d'Etat", Dr. Soc. 1951, 594).

Dans la préface d'un ouvrage sur la grève dans les services publics, un professeur avisé a souligné que le législateur, les autorités administratives ou les juges sollicités pour intervenir dans les conflits suscités par des mouvements de grève dans les services publics devraient avoir un "sens aigu des réalités".

Le conflit collectif ne relève pas de la seule logique juridique. Il ne suffit pas de légiférer, de réglementer ou de sanctionner pour maîtriser le phénomène.

C'est bien pour cette raison que le Conseil d'Etat, en 1950, avec le fameux arrêt Dehaene, n'a pu que prendre acte, devant l'ampleur de l'agitation sociale qui s'était développée au sein de la Fonction Publique, de la totale inefficacité du principe qui interdisait jusqu'alors la cessation collective du travail aux agents publics et, par souci de réalisme, a abandonné la condamnation absolue de toute grève dans les services publics.

Nous saurons à l'UNSA avec les collègues, quelles que soient vos mesures, apporter les réponses qui sauront priver d'inefficacité cette énième tentative de contourner le droit de grève.

La leçon de morale qui est régulièrement donnée aux grévistes (assimilés à des irresponsables) et à leurs organisations syndicales passe un peu rapidement sur le fait que "les services publics, ce sont également des femmes et des hommes qui travaillent quotidiennement à la satisfaction de l'intérêt général".

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Je propose de passer au point suivant.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :

1- Le projet de bilan social pour 2021

En présence de

Monsieur Marc BARON, responsable gestion RH – GIS/ARS/MIR

2- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2021

En présence de

Monsieur Marc BARON, responsable gestion RH – GIS/ARS/MIR

Monsieur Alexis AVRILLEAU, responsable dév. des compétences – GIS/DCG/RCG

3- Le projet de plan de développement des compétences pour 2023

En présence de

Madame Rima CHABENE, responsable unité spécialisée – GIS/DCG/UGR

Madame Claude LEOPOLD, responsable formation – GIS/DCG/UGR

- IV – 1. Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :
- Le projet de bilan social 2021
 - Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
 - Le projet de plan de développement des compétences 2023

PROJET DE BILAN SOCIAL 2021

M. LE PRÉSIDENT.- Habituellement, ces points sont traités de façon répartie dans l'année. Cette année, nous avons regroupé certains thèmes de la politique sociale en une seule consultation. À l'issue des échanges sur chacun des dossiers présentés, j'inviterai le président de chaque commission concernée à nous faire lecture de la proposition d'avis de la commission.

M. DOMINÉ.- Ce point sur la consultation sur la politique sociale interroge chaque président de commission. Nous avons travaillé pour fournir un rapport et une proposition d'avis. Pour la clarté, la demande est la suivante : que chacun puisse exposer ses travaux, son avis, dans chaque thématique, de façon séquencée. Nous aurions donc trois avis présentés dans l'ordre des points inscrits à l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour moi, il doit y avoir un vote qui peut porter sur les trois avis. Il me paraît utile que chaque commission rende compte de ses travaux. C'est d'ailleurs rendre hommage au travail de chacune des commissions, ce qui me tient à cœur. Je n'ai pas de problème à entendre un avis par commission. Nous procéderons à un vote à ce moment.

M. DOMINÉ.- Vous souhaitez un vote global sur les trois points.

M. LE PRÉSIDENT.- Oui.

M. DOMINÉ.- Je demande qu'il y ait un vote par thème.

M. LE PRÉSIDENT.- L'ordre du jour ayant un point, si on veut le respecter, il prévoit un vote.

M. DOMINÉ.- L'ordre du jour a été élaboré et signé...

M. LE PRÉSIDENT.- Dans cet esprit d'un vote.

M. DOMINÉ.- Oui, mais on innove. Les années précédentes, on ne procédait pas de cette façon s'agissant des points liés à la politique sociale de l'entreprise. Pour la clarté des débats, et notamment sur le troisième point relatif au plan de développement des compétences 2023, il serait beaucoup mieux pour nous de pouvoir les exposer un par un et de proposer un avis point par point.

M. LE PRÉSIDENT.- Les exposer un par un et exprimer un avis pour chacun des points n'est pas un problème. En revanche, un seul vote conformément à l'ordre du jour... Je rappelle que nous proposons un ordre du jour conforme à la façon dont le Code du travail prévoit la consultation de l'instance sur la politique sociale. Nous pratiquons différemment jusqu'à présent, nous nous sommes adaptés aux différentes séquences précédentes de l'instance.

- IV – 1. Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :
- Le projet de bilan social 2021
 - Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
 - Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. SARDANO.- Vous faites référence au droit. Je ne suis pas juriste mais j'ai recherché sur Internet. Effectivement, l'article 2316-1 du Code du travail précise que sur la politique sociale, le Comité peut être consulté sur la globalité de la politique sociale ou point par point. Nous regrettons le choix qui a été fait de globaliser. Si nous sommes consultés sur l'intégralité de la politique sociale, nous devons l'être sur ce qui est prévu à l'alinéa 1 de cet article qui est le PDC et la prévention, sécurité. Or, dans la consultation ne figure pas cette partie. Si nous devons être consultés conformément, nous devrions l'être sur l'intégralité de l'alinéa.

M. LE PRÉSIDENT.- On peut le découper, mais je peux retenir aussi la suggestion de le faire en une fois.

M. SARDANO.- En prenant en compte l'intégralité de ce qui est prévu dans l'alinéa 1.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne m'interdis pas d'y penser.

M. SARDANO.- On peut s'interroger. Il me dérange d'avoir un PDC 2023 et deux bilans 2021. En termes de temporalité, il y a deux ans d'écart.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas sur les mêmes sujets.

M. SARDANO.- Oui, mais ils portent sur la politique sociale, c'est-à-dire les sujets prévus à cet article de loi. C'est l'intérêt d'avoir un vote avec un avis qui pourrait être intéressant car dans un avis, les élus émettent des vœux, des souhaits, éventuellement des propositions. Or, il est très compliqué d'effectuer ce travail, à moins d'écrire un avis de 15 ou 20 pages, avec un menu de propositions conséquent. Le faire en globalité peut faire courir le risque de se perdre et d'avoir des bilans où il est constaté une situation 9 mois plus tard, sachant que pour le bilan social, on était plutôt sur une présentation au début du deuxième trimestre, ce qui avait du sens. Nous sommes en novembre, c'est tard pour faire un bilan, et il en est de même pour la situation comparée.

S'agissant de la situation comparée, si nous avons voulu faire des propositions afin que la situation s'améliore en 2022, au mieux nous aurions pu les constater en 2024. Avec ces délais, les propositions n'auront peut-être plus de sens, d'autant qu'en 2025, tout un pan de l'EPIC ne sera plus là. La temporalité en elle-même interroge sur l'efficacité de notre instance.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne vais pas refaire l'histoire et expliquer pour quelles raisons ces différentes séquences ont été regroupées. C'est une spécificité de l'année 2022. Nous nous verrons avec le Secrétaire et le bureau pour réordonner les points dans l'esprit d'un regroupement des consultations, de sorte à les positionner dans l'année pour que le bilan intervienne suffisamment tôt et que les propositions puissent être prises en compte plus rapidement. Nous nous sommes adaptés en cours d'année, à la suite d'une séquence sur laquelle je ne reviendrai pas dans cette instance.

Nous accueillons M. BARON.

Les dossiers ont été examinés en Commission économique le 25 octobre dernier. Pour la partie bilan social, je propose de céder la parole à Mme AZEVEDO pour le rapport de la commission avant de laisser place aux échanges.

- IV – 1. Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :
- Le projet de bilan social 2021
 - Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
 - Le projet de plan de développement des compétences 2023

Mme AZEVEDO.- Merci Monsieur le Président.

Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur le projet de Bilan Social 2021

L'intervenant pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 25 octobre 2022, était Monsieur Marc BARON et nous le remercions pour sa présentation et ses explications.

En préambule, il est à rappeler que cette année, à la suite du courrier reçu en avril 2022, certains indicateurs facultatifs du Bilan Social ont été dénoncés par l'entreprise et n'apparaissent donc plus sur ce Bilan Social 2021.

Comme habituellement, ce bilan commence par l'emploi

L'effectif total au 31 décembre 2021 est en baisse par rapport à 2020 (- 694 salariés) avec une diminution importante chez les opérateurs de la maintenance et au système d'information mais surtout à l'exploitation et au commercial avec une part non négligeable chez l'effectif roulant (- 668 salariés) tout en sachant que les contractuels augmentent (+ 537) par rapport aux statutaires (- 1231). Il est précisé que cette baisse d'effectif est liée au problème de recrutement. Il est à noter que malgré la baisse des CAE (Contrat d'Aide à l'Emploi) et des contrats de professionnalisation, les contrats à durée déterminée (CDD) font un bond de + 359 par rapport à 2020. Le motif évoqué est le remplacement des absents pour une durée de 3 mois 1/2 en moyenne. Dans l'apprentissage, les principaux métiers sont 120 machinistes receveurs, 56 mainteneurs et 51 agents des stations.

Concernant la répartition selon le sexe, il est à constater que le nombre de femmes baisse très légèrement (-6) malgré leur augmentation à l'encadrement (+ 44) et que le nombre d'hommes baisse plus fortement (-688) même s'il augmente très légèrement à l'encadrement (+18). C'est donc encore chez les opérateurs que le nombre diminue le plus (- 50 chez les femmes et 706 chez les hommes). L'âge moyen ne cesse d'augmenter avec ce constat du vieillissement déjà relevé. Il passe sur 2021 à 42 ans et 4 mois soit 5 mois de plus. Il est à noter une baisse importante de l'effectif chez les moins de 26 ans avec la même tranche d'âge la plus importante par rapport à 2020, c'est-à-dire la tranche des 36 à 45 ans même si elle tend à baisser. Comparativement à 2020 et dans les effectifs les plus importants, la répartition selon la nationalité fait apparaître une baisse conséquente chez les Français de -777 qui arrivent en premier avec un chiffre de 44 332 salariés. Les hors UE arrivent en seconde position avec une hausse de 76 salariés pour un chiffre de 1 468 agents. Les Portugais arrivent en 3^{ème} position avec une très légère baisse de 2 salariés. Le nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires est toujours en baisse avec une forte augmentation de leur durée des contrats. Un nouvel indicateur apparaît avec un chiffre de 3 969 salariés d'entreprises extérieures (englobant les prestataires), 523 stagiaires scolaires et 20 salariés détachés à la RATP.

Concernant les embauches, il est à constater que le nombre par contrats à durée indéterminée (sous statut ou en CDI) a très largement diminué. Il passe de 2 390 salariés en 2020 à 1 451 en 2021 soit une baisse de 939 personnes. Les CDD ont progressé de 481 personnes, ce qui ne compense pas la perte d'embauches sur l'ensemble de ces contrats. Il est également à relever que concernant les moins de 26 ans, il n'y a eu que 4 embauches en CDI. Il est précisé dans la commission que les moins de 26 ans représentent 25 % des embauches et 46 % des alternants.

Pour les départs, il est à constater qu'ils sont en forte augmentation puisqu'ils passent de 3 743 salariés en 2020 à 4 215 en 2021 soit une augmentation de 472 personnes. Le nombre de départs au cours de la période d'essai est relativement stable à 10 près. Cependant, le nombre de démissions augmente de façon significative puisqu'il passe de 425 à 566 salariés en 2021 soit plus de

- IV – 1. Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :
- Le projet de bilan social 2021
 - Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
 - Le projet de plan de développement des compétences 2023

141 dans toutes les catégories mais surtout chez les opérateurs. 164 sont en congés sans solde. Elles sont principalement à RDS avec 217 chez les machinistes receveurs, 3 démissions à MTS et 2 à RER. La démission représente 0,9 % des effectifs.

Le nombre de révocations et licenciements des salariés sous statut augmente à part chez les cadres qui retrouvent un chiffre similaire à 2019 mais baisse chez les salariés en CDI. Sur cet indicateur 144, l'intervenant précise que sur 261 révocations 104 salariés sont en activité, 149 en abandon de poste et 8 sont en congés sabbatiques. Les principaux motifs de la révocation sont une absence prolongée, le non-respect des réglementations et la sécurité. 88 agents sont en ruptures conventionnelles et 97 en impossibilités de reclassement. Le nombre de fin de contrats à durée déterminée augmente quel qu'en soit le motif en passant de 1413 en 2020 à 1699 en 2021. Le nombre de départs en retraite est légèrement en hausse de 35 salariés par rapport à 2020. Il est à souligner l'apparition d'un nombre total de 24 salariés en pré-retraite pour 2021 alors qu'il n'y en avait pas en 2020. Il est précisé dans la commission qu'il s'agirait des AFC. Le nombre de décès retrouve un chiffre moins important que l'année 2020 qui était certainement lié au COVID en passant de 61 à 45 en 2021 mais toujours en nombre sur la population des opérateurs de l'exploitation et du commercial. Il est à noter cependant une augmentation des décès chez les femmes qui a doublé par rapport à 2020 sur laquelle nous pouvons nous interroger.

Concernant les promotions, il est à constater qu'elles sont légèrement en hausse en passant de 939 à 996 et aléatoires selon les catégories. Cependant, la plus significative est celle chez les opérateurs qualifiés vers la catégorie maîtrises et techniciens supérieurs (en hausse de 123 salariés pour l'exploitation et le commercial).

Pour les mobilités, elles sont en nette progression en passant de 2 756 en 2020 à 3 545 en 2021 mais ne retrouve pas le chiffre de 2019 qui était de 3 876 salariés. Il est à noter que le nombre de salariés détachés a augmenté de 10 personnes mais que le nombre d'agents détachés réintégrant l'entreprise a chuté à 2 salariés. Un nouvel indicateur apparaît pour nous signaler le nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée soit 4 818 salariés en 2021 contre 6 771 en 2020.

Le nombre de salariés en situation de handicap présents au 31 décembre 2021 augmente légèrement en passant de 1 710 à 1 797 personnes avec une augmentation sur l'item "suite à un accident". Et le nombre de salariés en situation de handicap embauchés dans l'année et reconnus par les CDAPH (Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) y compris les CAE augmente aussi légèrement au nombre de 9 salariés en plus mais est loin d'atteindre le chiffre d'embauches de 2019 à 105 salariés.

Pour l'absentéisme, il est à noter une diminution du nombre de journées d'absence qui passe de 1 389 422 en 2020 à 1 285 699 en 2021 avec une diminution du nombre de journées d'absence pour maladie qui passe de 890 564 en 2020 à 733 376,5 en 2021. Sur l'année 2021 il y a eu plus de petits arrêts sur des petites périodes (de 1 à 10 jours) que sur des grandes périodes (de 11 à 183 jours). Cependant, il est constaté également sur 2021, une augmentation du nombre de journées d'absence pour accidents du travail, de trajet ou de maladies professionnelles (soit + 15 249 journées) ; une augmentation du nombre de journées d'absence pour maternité et une augmentation du nombre de journées d'absence autorisées dont les congés spéciaux d'ordre familial avec le congé de paternité qui voit son chiffre bondir (plus de 5 607 journées d'absence par rapport à 2020). Il est à signaler un nombre de journées d'absence pour suspensions de service et absences irrégulières qui augmente énormément avec une forte variation et qui passe à 29 187 journées en 2021 (soit 10 310 journées de plus qu'en 2020).

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

Ce bilan continue avec la rémunération et les charges accessoires

Le montant de la rémunération mensuelle moyenne nette est en augmentation de 100 euros en passant de 2 636 euros en 2020 à 2 736 en 2021 toutes catégories confondues. Cependant, elle n'atteint pas le chiffre de 2019 qui était de 2 753 euros et l'on constate que c'est la tranche de 25 001 à 30 000 euros qui est la plus importante et qui s'élève à 22 % de l'effectif. Il est à noter qu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes existe toujours mais qu'il est moins important qu'avant. Les versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel hors marchés de sous-traitance (nettoyage, gardiens, ...) se maintiennent à 323 millions d'euros.

Concernant le 3^{ème} volet sur la santé et sécurité au travail, il est à constater que les accidents de travail et de trajet remontent avec une hausse de 476 accidents en 2021 par rapport à 2020 pour atteindre le chiffre de 1 914 accidents. Il est précisé que les départements concernés sont SUR avec 13 %, RDS avec 4,5 %, SEM pour 3,08 % et MRF pour 1,48 %. Le nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail augmente également et passe en 2021 à 554 accidents. Le nombre de journées perdues et la gravité sont également en hausse. Il est à noter que pour 2021 31,6 % des accidents sont liés aux rixes, agressions et attentats. En augmentation par rapport à l'année 2020 de 28,7 %.

Pour ce qui est des maladies professionnelles, les affections périarticulaires sont toujours la première cause avec un chiffre de 58 maladies déclarées en 2021 (soit 18 de plus qu'en 2020).

Pour ce qui est des dépenses en matière de sécurité, il est à constater une baisse du nombre de salariés formés à la sécurité incendie soit 186 de moins qu'en 2020 mais une hausse du nombre de salariés formés pour la maintenance en matériel incendie. Les formations en secourisme sont en hausse mais il est à noter une baisse en formation et recyclage des moniteurs. La somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'année est en baisse et passe de 55 162 euros à 51 443 euros. Il est également à souligner 2 nouveaux indicateurs qui donnent d'une part le montant des dépenses de formation à la sécurité qui est de 1 726 euros pour l'année 2021 et le nombre de plans spécifiques à la sécurité qui est de l'ordre de 9 135.

Le 4^{ème} volet porte sur les autres conditions de travail qui révèle que sur le temps de travail le nombre de journées théoriques travaillées par an sont de l'ordre de 206 jours pour les salariés au forfait jours et 224 jours pour les autres salariés. Il est à préciser que le nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires variables diminue chez l'ensemble des catégories. Il passe de 3 793 à 3 538 salariés en 2021. Le nombre de salariés employés à temps partiel toutes catégories confondues augmente légèrement de 24 salariés. Il est à préciser qu'il se développe chez les opérateurs hommes. Le nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants et/ou décalés est en baisse malgré la forte hausse chez les cadres due à l'action de justice pour la réintégration de certains cadres au tableau B. Si le nombre de salariés occupant des emplois à horaires de nuit est en très légère baisse, il est à constater que le nombre de salariés de plus de 50 ans occupant ces mêmes horaires augmentent chez les opérateurs et chez les maîtrises. En 2021, 73 % des salariés occupent des horaires alternants ou décalés. Et le nombre de salariés de plus de 50 ans occupant ces emplois sont également en augmentation de 221. Il est à préciser que concernant l'évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail le chiffre de 2021 est pratiquement divisé par 3 à une situation classique et passe de 53 350 euros en 2020 à 8 869 euros en 2021. Les commissaires sont en attente d'une explication détaillée.

Concernant la médecine du travail, il est à souligner l'explosion des visites complémentaires non périodiques et périodiques supplémentaires ce qui interroge énormément car le chiffre en 2021 atteint le nombre faramineux de 30 045 visites soit plus du triple de l'année 2020. Le

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

motif évoqué en commission est un nombre important de visites COVID et de reprises. Il est à noter également une légère hausse de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par la médecine du travail qui passe de 121 à 169 en 2021 soit une progression de 48 salariés. Il est à préciser que ce chiffre reste inférieur à 2019 et qu'il concerne 65 % des Machinistes-Receveurs dont l'ancienneté est inférieure à 10 ans. Le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une aptitude augmente et s'élève à 74 salariés dont 66 Machinistes-Receveurs.

Le 5^{ème} volet concerne la formation et il est à constater l'augmentation du montant consacré à la formation continue qui s'élève à 112 843 994 euros sans atteindre le montant de 2019. Le nombre de salariés ayant suivi au moins 1 formation dans l'année est en progression soit 3 594 en plus par rapport à 2020. Les salariés les plus concernés sont les opérateurs qualifiés avec 23 697 salariés et un nombre d'heures de stages réalisées de 1 081 633 heures. Le type de formation le plus importante concerne le maintien et développement des compétences pour 41 %. 229 agents ont bénéficié d'un congé de formation en 2021, chiffre également en progression qui s'appelle aujourd'hui Projet de Transition Professionnel.

Le 6^{ème} volet porte sur les relations professionnelles et on y voit un nouvel indicateur donnant la composition du CSE Central avec l'indication de l'appartenance syndicale. Le nombre d'élus titulaires est composé de 20 élus titulaires pour l'année 2021 appartenant à 3 organisations syndicales. Le volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année est en augmentation avec un total de 436 318 heures soit 63 800 heures de plus qu'en 2020. Le nombre de réunions avec le personnel et délégués syndicaux ont diminué et passe de 1 374 en 2020 à 1 290 en 2021. 13 accords ou avenants d'accord ont été signés en 2021. Le nombre de journées accordées dans le cadre des congés de formation économique, sociale et syndicale ont augmenté et passe de 924 en 2019 à 2 151 en 2021. Le nombre d'heures consacrées à l'Expression Directe est en hausse par rapport à 2020 puisqu'elle passe de 2 513 à 5 859 heures mais ne retrouve pas les chiffres de 2019 qui était de 12 286 heures.

Pour l'année 2021, il est à constater que les recours à l'inspecteur du travail pour arbitrage sont en baisse mais que le nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année est en hausse avec 230 citations aux prud'hommes (sur GIS principalement). Les mises en demeure et procès-verbaux de l'inspecteur du travail sont au nombre de 3 pour MTS.

Concernant le 7^{ème} volet sur les autres conditions de vie relevant de l'entreprise, il est à noter la hausse de la contribution aux activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise de 56 777 594 euros en précisant que le budget représente 2,811 % de la masse salariale.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.

La lecture du bilan social est toujours riche d'enseignements sur l'état physique et psychologique d'une entreprise. La photographie qui nous est fournie avec la comparaison sur trois années permet de compléter notre analyse. Et malheureusement l'un confirme l'autre.

Pour l'UNSA Groupe RATP, le social au sein de l'EPIC RATP va mal. Si les comptes sociaux s'avèrent pour l'instant à un bon niveau, il n'en va pas de même pour tout ce qui touche au quotidien de nos collègues ; à l'humain.

- IV – 1. Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :
- Le projet de bilan social 2021
 - Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
 - Le projet de plan de développement des compétences 2023

Sans faire l'exégèse du document, nous nous sommes particulièrement intéressés aux effectifs. La situation du département RDS est au cœur des débats médiatiques, rejoint depuis peu par le réseau ferré.

Que nous apprend le bilan social ? Les effectifs sont en net recul puisqu'il manque 700 agents entre 2021 et 2020 alors que dans le même temps le besoin de transport augmente en Ile de France. Pire ce manque est principalement constaté au niveau de l'exploitation/commercial dans la catégorie opérateurs et dans une moindre mesure chez les agents de maîtrise. En revanche et pour la troisième année consécutive, le nombre de cadres augmente sensiblement. A ce rythme, l'EPIC va très vite ressembler à une armée mexicaine avec beaucoup de chefs pour peu de soldats. Des chefs qui part ailleurs sont de moins en moins nombreux en statutaires.

En tout état de cause, ces chiffres démontrent le bien fondé de nos analyses : les non couverts, tous réseaux confondus, ne sont pas liés aux arrêts maladies des agents de la RATP mais bien à la diminution drastique du recrutement ces derniers mois. Plusieurs centaines de machinistes, de conducteurs et d'agents de station manquent à l'effectif du fait d'un pilotage au plus serré sans tenir compte de la réalité. Les CDD devenant un outil de pilotage pour nos dirigeants avec le risque de ne pas fidéliser de potentiels salariés, alors que les embauches sous statut ou en CDI sont en régression : entre 2019 et 2021 c'est presque 50% en moins !!! et 3 fois plus en CDD...

Embaucher c'est bien mais conserver ses salariés c'est mieux. Et malheureusement, le bilan est sur cet aspect, là aussi négatif. Si les départs en retraite, qui restent stable, sont normaux dans la vie d'une entreprise que dire de l'explosion des démissions, toutes catégories confondues ? Plus 28% chez les cadres en deux ans. 104 % chez les agents de maîtrises et 37% chez les opérateurs. Faut-il commenter ces chiffres ? Pour l'UNSA Groupe RATP, ce flot de démissions est un indicateur indiscutable de la fin de l'attractivité de notre entreprise que vous ne cessez de nier.

Autre aspect du bilan social qui a attiré notre attention : les accidents de travail et de trajet.

La hausse est continue sur les trois dernières années. 30 000 journées de perdues en plus soit l'équivalent de 145 ETP... Cette hausse est encore plus significative chez les opérateurs dans les départements de l'exploitation. Pour eux c'est 45 000 journées de perdues soit 218 ETP. Et là, on ne parle que de l'augmentation, le volume global c'est l'équivalent de 852 ETP. Et malgré ce constat plus qu'alarmant, que fait l'entreprise ? Combien de plans de prévention présentés en CSE ? Combien de DUER revus ?

Moins de recrutement, plus de maladie, plus d'accidents de travail, plus de démissions et de révocations et vous obtenez une couverture de service fortement dégradée, des agents sous pression qui font de leur mieux pour satisfaire nos clients voyageurs. Pas besoin de sortir de Saint Cyr pour comprendre les liens de causalité. A cela rajoutons que la rémunération mensuelle moyenne nette malgré une augmentation entre 2020 et 2021 n'atteint pas le niveau de 2019.

Nos collègues apprécieront aussi la moyenne de rémunérations des 10 plus gros salaires à plus de 19 500 euros nets par mois. A comparer aux 2 840 euros bruts des mainteneurs, aux 2 917 toujours bruts des opérateurs du tertiaire...

De bilan social il n'a que le nom. La politique anti-sociale de l'entreprise porte en elle les germes de l'explosion sociale. La vision négative que porte l'UNSA Groupe RATP sur cette politique se traduira dans notre vote mais aussi sur le terrain avec nos collègues qui demandent plus de reconnaissance, une prise en compte réelle d'une inflation qui s'accélère, moins de pression managériale. En un mot, un retour à des valeurs où l'humain reste au cœur des préoccupations et n'est pas oublié au profit de l'efficience économique.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BERGEAUD. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Nous le savons toutes et tous, l'analyse du bilan social est un exercice compliqué encore plus lorsqu'il s'agit d'en faire une synthèse.

Pour la CGT-RATP, il ressort notamment que :

L'année 2021 est marquée non seulement par une diminution des effectifs totaux (-694 salarié.e.s) mais aussi et surtout par une diminution de l'emploi statutaire avec -1 231 agents entre 2020 et 2021 dont -968 (soit près des ¾) chez les seuls opérateurs "roulants".

Mais aussi par une augmentation de +10,91% du nombre de salarié.e.s contractuels entre 2020 et 2021 soit +537 personnes faisant passer l'effectif de 4 918 à 5455 personnes.

Dans le même temps, il apparaît que l'embauche à durée indéterminée n'a plus la cote. Ainsi, sur les 3 453 embauches réalisées en 2021, 57,97% le sont sous la forme d'un contrat à durée déterminée. Ce chiffre monte à 69% des recrutements pour le personnel roulant recrutés au cours de l'année 2021. Excepté une anticipation de la mise en œuvre des nouvelles conditions de travail des MR, quelles sont les raisons qui ont conduit la direction de la RATP à recourir à autant de CDD principalement chez les opérateurs "roulants" ?

Ce bilan social est aussi marqué par l'augmentation du nombre de démission de +33,17% passant de 425 à 566. L'augmentation la plus importante est chez les opérateurs "roulants" avec un bon de +47,12% (+82 démissions).

Bref, les choix de gestion RH, la perte d'attractivité en raison d'une remise en cause des conditions de travail et de vie au travail et de la modération salariale contribuent à accroître le vieillissement de la population RATPiennne.

Un autre point ne peut qu'attirer notre attention. Il s'agit de l'ensemble des indicateurs relatifs aux accidents du travail et de trajet. C'est notamment le nombre d'accident du travail avec arrêt qui nous interpelle et son augmentation de +33% (passant de 1 438 en 2020 à 1 914 en 2021). A cela s'ajoute le nombre d'incapacité permanentes (partielles et totales) (indicateur 313) survenant à la suite d'un accident du travail a augmenté (+17% par rapport à 2019 année de pleine exploitation et + 40,9% par rapport à 2020 qui nous le savons a été marquée par un fonctionnement réduit de l'entreprise en raison de la pandémie). Pourrions-nous disposer d'éléments qualitatifs nous permettant de mieux appréhender ces données ainsi que le plan d'action mené ou en cours d'élaboration pour endiguer ce phénomène.

Sur ce sujet, pourriez-vous nous citer des exemples d'accidents répertoriés en Part d'accidents divers (codes 97 et 99) comme évoqué dans les indicateurs relatifs à la répartition des accidents par éléments matériels (à noter, sans spoiler la présentation du Rapport de Situation Comparée, une augmentation des accidents du travail classés dans cet indicateur chez les salariées féminines).

Avant de conclure cette intervention, nous aurions souhaité d'une part connaître les raisons de l'augmentation croissante sur les 3 derniers exercices des frais d'honoraires comme cela apparaît au sein de l'indicateur 242 Versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel ?

D'autre part, dans la mesure où la CGT ne manque pas de signaler les augmentations importantes concernant l'indicateur 222 relatif au montant global des dix rémunérations les plus

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

élevées. Il est normal que nous signalions la diminution lorsque cela arrive. Ainsi, entre 2020 et 2021, le montant global des dix rémunérations les plus élevées diminue de -2,78% soit -67 166 €. Pouvez-vous nous préciser les raisons de cette diminution ? Est-elle structurelle ou conjoncturelle ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.

Pour FO Groupe RATP, l'édition 2021 du bilan social de l'entreprise est pour le moins mal nommée, mériterait un autre patronyme...

Avec un recul et une précarisation marquée de l'emploi, une dégradation de la présence féminine, un vieillissement de la population accompagné d'un moindre recrutement des moins de 26 ans, la photo 2021 de la gestion de l'emploi à la RATP ne peut qu'interpeler notre organisation syndicale.

A ce constat vient s'ajouter une hausse des départs notamment pour démissions, révocations et licenciements accompagnée d'une dégradation des conditions d'exercice des métiers traduite par une forte augmentation des accidents de travail et de leur gravité, des maladies professionnelles, de l'inaptitude ou encore une explosion des visites à la médecine du travail.

Une pluie de mauvaises nouvelles pour les salariés de l'entreprise, que peinent à compenser un pouvoir d'achat grignoté par l'inflation ou encore des résultats en amélioration sur la promotion, la mobilité ou le handicap. Interpelée sur ces éléments, l'entreprise pointe à plusieurs reprises une responsabilité, celle du "COVID" !

La pandémie et ses conséquences seraient les grandes responsables de la dégradation constatée.

Sans nier tout lien ou toute conséquence consécutive à une période aussi atypique, FO Groupe RATP estime que "l'alibi COVID" est pour le moins pratique pour justifier d'une dégradation sociale aussi forte.

Si nous devons le comparer à une situation actuelle, tout serait de la faute de la guerre en Ukraine, conflit bientôt responsable de l'ensemble des maux de la planète...

Un peu court, pour le moins !

Impossible en tout cas pour FO Groupe RATP de valider la thèse selon laquelle, la pandémie COVID 19 serait la seule responsable de l'instantané "social" 2021, ce qui reviendrait à exonérer la direction de toute responsabilité, tant sur les conséquences de sa politique sociale que ses obligations d'anticiper et de préparer l'avenir de ses salariés.

Pour FO Groupe RATP, l'année 2021 portait déjà les germes de la dégradation des conditions de travail et des relations sociales à la RATP.

De là, à y voir les fondements d'une conflictualité en forte hausse cette année, il n'y a qu'un pas, dont le 10 novembre prochain marquera à n'en pas douter une nouvelle étape.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ. Je vais revenir sur plusieurs points et répondre aux questions.

Nous sommes en 2021. Les conditions de travail n'ont pas autant été au cœur des discussions et des enjeux sociaux qu'elles ne l'ont été depuis la fin 2021 et surtout le début de l'année 2022. C'est la raison pour laquelle, majoritairement en 2021, un certain nombre d'explications sont

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

liées au Covid. Il ne s'agit pas de nier les discussions et les incertitudes sur les conditions de travail, mais elles ont en 2021 un effet moins important qu'elles n'auront en 2022. Je pense que c'est le sens de la réponse. Nous ne pouvons pas tout mettre sur le Covid.

Effectivement, en 2021, il y a eu moins de recrutements qu'en 2020 et 2022. 2021 connaît un creux après plusieurs années à 1 800 ou 2 000 recrutements par an, avec une pointe pour faire face au Grand Paris des bus en 2017 et 2018. Avec les 1 500 recrutements à réaliser en 2022 sur le seul métier de machiniste-receveur, on va revenir aux grosses années de recrutement que nous avons connues pour le Grand Paris des bus. Avec ces niveaux de recrutement, nous restons parmi les gros employeurs et recruteurs de la région parisienne.

Nous constatons aussi, vous l'avez souligné, le début d'un phénomène que nous verrons se confirmer en 2022 : l'augmentation du nombre de démissions. Il faut rappeler qu'il est en forte augmentation par rapport à l'histoire de la RATP, mais n'est pas comparable à celui des autres entreprises. Cela n'explique et n'excuse rien. Il faut analyser le phénomène de dérive autant que la valeur absolue. La dérive vers un plus grand nombre de démissions est observée, nous essayons de mieux la comprendre. Il y a un effet sociétal qui nous touche au même titre que les autres entreprises, et un effet propre à l'entreprise qui est peut-être lié aux différents éléments que vous mettez en avant, dont notamment en 2022 la modification des conditions de travail particulièrement sur le périmètre RDS. Nous nous efforçons de les analyser en recevant toutes les personnes qui quittent l'entreprise.

Néanmoins, ce n'est pas parce qu'on doit avoir un discours de vérité au sein de l'entreprise qu'il faut nécessairement exporter un discours qui n'est pas forcément la vérité. La RATP présenterait un défaut d'attractivité. Je distingue l'attractivité originelle de l'attractivité en cours de carrière. S'agissant de l'attractivité en cours de carrière, il y a plus de démissions. Il peut donc vraisemblablement y avoir un lien entre une moindre attractivité en cours de carrière et le nombre de démissions. En revanche, l'attractivité initiale mesurée par le nombre de candidats et de CV ne diminue pas. Je parle de la profession, que ce soit Transdev, Keolis ou nous, il sera procédé en 2022 à plus de recrutements qu'au cours des années précédentes. Je ne dis pas que confronté à la réalité, ce n'est pas plus compliqué, mais le métier reste attractif. Nous avons tous intérêt à porter ce message, contrairement à d'autres secteurs de l'économie qui peuvent connaître un défaut d'attractivité initiale. Nos efforts, nos plans d'action doivent être concentrés sur l'amélioration de l'attractivité en cours de carrière : la formation, les conditions de travail, les conditions de santé et de sécurité, les conditions de rémunération, les déroulements de carrière, etc.

Vous avez évoqué -nous sommes les premiers à le déplorer et continuons à le constater début 2022- une dégradation des taux d'accidents du travail et d'accidents de trajet, alors que la situation s'était régulièrement améliorée de 2016 à mi-2020.

Nous commençons à constater une inflexion à la hausse des accidents du travail à partir de mi-2020, avec deux causes principales dont les agressions. Nous avons constaté, notamment depuis le transfert des activités de contrôle, que les indicateurs de RDS et SEM ont augmenté, ainsi que ceux de SUR. Les agressions sont en augmentation sensible. La deuxième cause importante des accidents du travail, tout secteur confondu, est ce que l'on appelle les chutes de plain-pied. Je ne sais pas si c'est présenté dans les différentes instances, mais nous avons eu l'occasion d'évoquer ici un dispositif intéressant à observer. Ce sont les ateliers où sont invitées les victimes d'agression, qui ont été absentes depuis un long moment et pour qui l'accompagnement au retour à l'emploi dans des situations où on rencontre du public, interne ou externe, est assisté par des médecins du travail et des psychologues de travail. Nous avons organisé un atelier, fin 2021, auquel 40 personnes étaient invitées avec un excellent taux de retour à l'emploi. Nous en avons lancé trois autres en 2022. Ce sera généralisé en 2023. Cela s'adresse aux accidents du travail ayant généré des arrêts longs, pour lesquels nous avons besoin d'accompagner dans la durée le retour à l'emploi des personnes.

- IV – 1. Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :
- Le projet de bilan social 2021
 - Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
 - Le projet de plan de développement des compétences 2023

Nous sommes en train de retravailler sur des protocoles d'intervention, car certains protocoles dans le contrôle ou la sûreté provoquent des réactions vives des usagers, plus que d'autres. Nous sommes en train de travailler là-dessus.

Je voudrais signaler le très important travail réalisé par la BU RATP Infra auprès des managers et des collaborateurs, notamment sur certaines unités opérationnelles qui avaient un très important taux d'accidents du travail en fréquence et gravité. C'est un travail de proximité, d'analyse très fine des conditions de travail observées afin de diminuer significativement les risques d'accident, avec la systématisation de visites de terrain, de micro-audits de prévention dans les unités. Cela commence à bien fonctionner. Je pense que SUR s'intéresse à cette méthode de prévention, et que d'autres Départements vont suivre.

Je voulais revenir sur l'indicateur 222. Traditionnellement il faut regarder l'effet noria en fonction des départs et des arrivées. En 2021, il y a eu l'effet de la prise en compte de la crise sur les résultats constatés, avec une baisse de la partie variable de la rémunération.

M. BARON.- Monsieur HONORÉ, vous avez demandé des précisions sur l'indicateur 451, les dépenses d'amélioration des conditions de travail. Nous constatons que ces dépenses ont fortement augmenté en 2020, principalement à RDS et à SEM, notamment en raison de tous les aménagements Covid que nous avons pu faire pour les agents de station et les machinistes. C'est la raison pour laquelle cela baisse de nouveau en 2021.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Une question : a-t-on le taux de conversion en CDI ou d'embauches pour les apprentis ?

M. LE PRÉSIDENT.- Nous pouvons vous le communiquer.

M. BARON.- Environ les trois-quarts des alternants, contrats pro et apprentis, sont intégrés dans l'entreprise. Comme on l'a vu en commission, les 25 % sont les personnes qui abandonnent en cours de formation, qui ne réussissent pas les examens finaux, et celles que l'entreprise ne souhaite pas intégrer pour différentes raisons. Il y a aussi ceux qui vont chez un autre exploitant que la RATP. Ce sont les explications qui m'ont été données par les responsables de ces formations.

M. SARDANO.- Je vous remercie. Il est intéressant de savoir, puisqu'on parle aussi de l'attractivité, si les personnes en fin de formation choisissent de rester dans l'entreprise ou pas. L'attractivité reste forte sur nos métiers. Nous l'avons dit dans une déclaration d'une séance précédente, ce n'est pas les candidats qui manquent, mais les personnes titulaires d'un permis D. Si Transdev et Keolis ont des problèmes aujourd'hui, c'est parce que la pyramide des âges de la profession est assez élevée en règle générale. Il y a eu beaucoup de départs à la retraite, peut-être un peu précipités avec le Covid. Le chômage partiel n'ayant pas toujours été mis en place chez les transporteurs privés, des personnes se sont retrouvées au chômage. Cela a pu déclencher un départ à la retraite qui n'était pas prévu.

Il y a un manque de titulaires de permis D sur le marché. Cela fait écho à ce qu'a dit Mme PÉCRESSE, qui voulait donner de l'argent à ceux qui allaient en formation. Aujourd'hui, il faut générer de la formation et permettre à des personnes de passer le permis D.

La RATP était traditionnellement l'un des grands centres de formation français, elle formait entre 800 stagiaires durant une année normale et 1 000 stagiaires, voire 1 500, 80 % à 90 %

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

sur du permis D. Les embauches directes de permis D étaient à la marge. Le système a basculé pour des raisons d'économie, cela coûte moins cher. Un permis D et la FIMO représentent plus de deux mois de formation, l'agent étant payé en tant que stagiaire. Il est plus simple de recruter un cadre déjà titulaire d'un permis D, si possible avec une expérience et la FIMO. Il y a eu des choix de pilotage qui ont désamorçé cette bombe de formation, y compris au niveau des capacités de la Préfecture à répondre à nos demandes.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous vous souvenez du problème du capacitaire de la Préfecture à délivrer des permis D. De mémoire, le capacitaire annuel est de 1 000 à 1 100 permis D délivrés par la Préfecture de l'Île-de-France par an, alors que nous recrutons 1 500 à 1 800 machinistes-receveurs, sans compter les besoins d'Optile. Sans vouloir chercher d'excuses, il semble que la crise Covid ait posé d'énormes problèmes en termes de disponibilité d'inspecteurs. Nous avons connu un ralentissement des permis B et D. Il y a eu une forme de désamorçage.

M. SARDANO.- On a aussi notre responsabilité. En 2020, on est en plein Covid et à 30 % de l'offre de transport. Le personnel est donc présent. Des personnes partent à la retraite, démissionnent, mais on ne recrute pas. On met des rustines pour faire tourner la machine en augmentant l'offre de transport progressivement. Le curseur augmente jusqu'au niveau actuel. Dans la tête de la direction de RDS, je pense que ces rustines étaient censées tenir jusqu'à la mise en place des CTMR, avec la signature d'un protocole. Sans signature, les 1 000 agents qui ont pu être économisés au travers des différentes mesures contenues dans les CTMR avec les protocoles ne tiennent pas la route. On se retrouve dans une situation d'urgence. On retrouve la même au métro ou à SEM, dans une moindre mesure. Il y a quand même des choix de pilotage. Cela me permet de rebondir sur le vote de l'avis.

Si nous avions eu ce bilan à la fin du premier trimestre ou au début du deuxième, nous aurions pu échanger sur ces éléments et vous faire part de nos remarques. Nous aurions pu attirer votre attention sur les CDD, sur les personnes qui ne vont pas forcément rester parce qu'on ne leur propose rien après leur CDD, puisque la direction RDS espérait avoir moins de besoins en personnel. Ces personnes ont éventuellement trouvé un autre employeur, d'autant plus si elles étaient compétentes et bien formées.

Si nous avions examiné ce point en avril ou mai, nous aurions déjà tiré tous les signaux d'alerte en disant que l'on va dans le mur et que la situation deviendra dangereuse à partir d'août septembre. Nous l'avons fait dans nos CSE respectifs, mais ce n'est pas remonté jusqu'au CSEC.

M. LE PRÉSIDENT.- Si on prend les minutes de l'instance, je pense que nous n'avons pas été sans ignorer ce que vous nous remontez depuis des mois.

M. SARDANO.- Tout l'intérêt d'un bilan est de le faire très tôt dans l'année pour en tirer les conséquences et faire des propositions. Nous vous aurions proposé, dès le mois d'avril, de transformer tous les CDD en CDI sans attendre pour que les salariés ne partent pas.

M. LE PRÉSIDENT.- Je retiens votre point sur le réordonnement des séquences. Je le répète pour M. BARON qui n'était pas là. Il faudra à l'avenir regrouper toutes les phases d'information consultation sur le bilan social, comme nous le faisons cette année, mais les présenter plus tôt dans l'année pour que le bilan intervienne à un moment où il est encore possible de "corriger le tir". Cette année, nous nous sommes réorganisés en cours d'année. Il faudrait prévoir de le faire plus tôt l'année prochaine.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. BARON.- Traditionnellement, nous attendons que les différents bilans soient présentés dans tous les CSE. En général, nous sommes prêts en mai ou juin. C'était le cas les années précédentes en l'absence d'aléas.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- J'ai deux questions assez différentes.

Je cherche à comprendre sur quels critères vous avez calculé la rémunération mensuelle pour les machinistes. Dans le tableau qui a été remis au CSE 2, je constate une grosse différence. Je n'ai pas compris.

Ma deuxième question est plus compliquée, elle a trait à un principe économique, c'est pourquoi il est peut-être mieux de parler de cela ici. J'aimerais connaître le coût d'une formation en *e-learning* et celui d'une formation en présentiel. On assiste à une généralisation du *e-learning* et du format Kapsul, en dépit de ce qu'est la formation à l'état pur. Le malheur est que certaines formations dont vous demandez leur tenue avec de vrais formateurs et encadrants sont dispensées en *e-learning* aujourd'hui.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de répondre à la question tout à l'heure.

M. JONATA.- D'accord, mais c'est une question de coût, raison pour laquelle je la pose maintenant.

M. BARON.- Il faudrait peut-être préciser exactement votre question.

M. LE PRÉSIDENT.- Votre question est : quelle est la définition de l'indicateur 211 b ?

M. JONATA.- Oui.

M. BARON.- La rémunération brute inclut tous les éléments de la rémunération, la rémunération de base et toutes les primes, les primes mensuelles et annuelles. C'est l'ensemble de la rémunération.

M. JONATA.- Toutes les primes sont incluses ?

M. BARON.- Oui.

M. SARDANO.- Dont le treizième mois...

M. BARON.- Oui, cela correspond à la moyenne des salaires les plus bas. Les salaires maxi correspondent à la moyenne des salaires les plus hauts.

M. BERGEAUD.- Ce sont des moyennes, mais comment peut-on faire des mini et des maxi ?

M. BARON.- C'est la moyenne des salaires les plus hauts et celle des salaires les plus bas.

M. BARON.- Ce sont ceux qui se trouvent au niveau le plus haut du machiniste.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. GAUTHERON.- Je reviens sur l'indicateur 327 3, la part d'accidents divers et les exemples. C'est un indicateur qui ne cesse d'être en hausse parmi les salariés, notamment dans la population féminine.

M. BARON.- La réponse ne va peut-être pas vous satisfaire. Les accidents divers ne correspondent pas aux nomenclatures précédentes. Ce ne sont pas les chutes, les accidents de circulation. Il s'agit de toutes sortes d'accidents qui ne sont pas répertoriés.

M. LE PRÉSIDENT.- Voulez-vous deux illustrations ?

Je me suis brûlé avec la vapeur de la théière, j'ai confondu le verre d'eau et le verre de médicament que je m'apprêtais à fournir à mon patient. Je peux en citer beaucoup d'autres. Ce sont toutes les autres causes qui peuvent survenir dans des proportions moins représentatives.

Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- J'aimerais intervenir sur les agressions. Entre 2021 et 2020, il y a une augmentation globale des agressions. C'est déjà important mais aujourd'hui, on ne parle pas assez des agressions qui sont de plus en plus violentes et impactantes, non pas sur un individu mais sur un ensemble de personnes. Elles sont brillamment prises en charge, mais malheureusement beaucoup d'unités opérationnelles ne savent pas encore prendre en compte la gestion de ce type d'accident du travail. C'est compliqué, mais si on a envie d'avancer sur ce sujet, dans l'idée de travailler en groupe, c'est important.

L'autre point essentiel porte sur les chutes de plain-pied. On n'arrive toujours pas à savoir comment on a autant de chutes de plain-pied. Est-ce l'activité en elle-même qui a changé ? Par exemple, je dois faire mon tour de gare ou de station, je marche avec ma tablette à la main et je tombe. Comment évalue-t-on cela et quels modèles de prévention peuvent être mis en place pour éviter une évolution trop rapide ? Malheureusement, si pour certains c'est une bonne vision, cela a des conséquences ensuite. Le nombre de chutes de plain-pied est élevé dans l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison. Dans le plan d'action transversal sur les agressions, j'aurais dû mentionner la qualité de la prise en charge de la personne agressée, qui fait partie des standards que nous voulons développer. Il y a de très bonnes pratiques, il n'y a pas de raison qu'elles ne soient pas applicables partout. Néanmoins, c'est davantage la répétition de l'agression vécue par un même agent qui creuse le traumatisme, que la violence de la première agression. Quand on discute avec les médecins psychiatres et les psychologues, la répétition du phénomène creuse une cicatrice pas toujours bien refermée.

Sur les accidents de plain-pied, ce sont des plans d'action locaux. Il y en a sur des cheminements à la voie, dans des implantations avec des escaliers, avec des équipements entre les mains. Une analyse précise et locale doit être réalisée. Cela ne peut pas se faire de manière transversale.

M. JONATA.- Sur le sujet des agressions, malheureusement, on est toujours dans l'abstrait. Sur le terrain, il y a toujours des déficiences qui font que les personnes ne savent pas exactement comment les prendre en charge. Pour les répétitions on sait, mais pourquoi ne fait-on pas une prise en charge correcte au début ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cela ne s'annule pas, les deux se complètent.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. JONATA.- Il y a la mise en place de la prévention, mais prévention = formation. Il faut que les encadrants, les unités opérationnelles, les départements mettent le pied là-dedans et commencent à développer la formation des encadrants dans ce domaine pour pouvoir expliquer aussi aux agents de ces unités le pourquoi du comment et ce que l'on doit faire.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur le Secrétaire, si vous en êtes d'accord...

M. DOMINÉ.- Une pause...

La séance, suspendue à 10 heures 37, est reprise à 10 heures 55.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose de reprendre la séance.

Dans la logique du vote à venir, et après avoir échangé avec M. DOMINÉ, je propose à Mme AZEVEDO de faire un résumé des points saillants et de les garder en mémoire pour le vote de la politique sociale sur le bilan social. Je propose de faire de même sur le bilan comparé de la situation hommes/femmes et pour le plan de développement des compétences.

Mme AZEVEDO.- Je me permettrai de reprendre la parole à la fin pour donner lecture de l'avis.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

PROJET DE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2021

M. LE PRÉSIDENT.- Pour le point suivant, je vais donner la parole à Mme GUEROULT. Le dossier a été examiné par la commission, je vous passe la parole.

Mme GUEROULT.

Rapport de la commission égalité professionnelle sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2021

La commission égalité s'est réunie le 18 octobre 2022 en présence de MM. BARON et AVRILLEAU.

EFFECTIF

Le taux de féminisation dans l'entreprise passe de 20,7 % en 2020 à 21% en 2021, poursuivant sa trajectoire en très légère hausse, et ce pour chaque catégorie.

Toutefois des disparités importantes subsistent :

Alors que le taux de féminisation s'élève à 36 % pour les cadres ;

Pour les maîtrises et techniciens supérieurs, il descend à 24,3 %, porté principalement par les postes en gestion des ressources (56,3%), et exploitation/commercial (23,3%) mais chute à 11,2% pour les postes en Développement/Gestion de projet/Ingénierie et à 5,8% pour les postes Maintenance/Système d'information.

Et chute à 18,2 % pour les opérateurs, porté par les agents des stations et agents des gares (respectivement 56,1 % et 59,3 %), agents de contrôles (44,7%) et postes en gestion des ressources (27,4%). La part de conductrices métro et RER reste stable à 14,7%, et celle des machinistes receveurs est en légère hausse mais ne représente toutefois que 9,5% de l'effectif.

Des différences notables sont aussi constatées entre les départements. Ainsi, GIS et JUR affichent un taux de féminisation de 70% et 67%, et seulement 9% pour SUR, 8% pour M2E et 6% pour MRF.

La répartition par tranches d'âge affiche un taux de féminisation plus élevé chez les 56 ans et plus (22,7%) que pour les générations 36-45 ans et 46-55 ans (19,5% et 19,7%). Ce taux s'améliore à partir de la génération 26-35 ans à 23,6% et les moins de 26 ans à 24,8%.

Là aussi, des disparités sont constatées selon les catégories :

Pour les opérateurs, les femmes représentent moins de 17% de l'effectif chez les plus de 36 ans, alors qu'elles dépassent les 21% pour les catégories plus jeunes (21,8% pour les 26-35 ans et 21,7% chez les moins de 26 ans).

Pour les agents de maîtrises et techniciens supérieurs, les femmes représentent 29% de l'effectif des plus de 56 ans, mais seulement 23,2% des 46-55 ans. Seule la génération des moins de 26 ans le rattrape avec un taux de 31%.

Pour les cadres, la génération des plus de 56 ans est, elle aussi, plus féminisée que la suivante, avec 33,3 % contre 31,5% pour les 46-55 ans. Le taux de féminisation progresse et dépasse les 40% pour les moins de 26 ans et 26-35 ans.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

Temps partiel

Le congé parental d'éducation est majoritairement féminin, puisqu'il est pris à 72,7% par des femmes.

Le temps partiel est plus équilibré, avec un taux de féminisation de 53,5%, largement porté par la catégorie opérateurs puisqu'elle représente 72,2% des salariés concernés, et pour laquelle 52,8% des salariés en temps partiel sont des hommes.

Pour l'encadrement, le déséquilibre est plus prononcé avec un taux de féminisation de 72,7 % pour les cadres et de 67,1% pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs.

À noter que le temps partiel concerne 2,48% des salariés de l'entreprise. **Embauches**

Concernant les recrutements statutaires et contractuels uniquement, le taux de féminisation est de 28,1%, avec des différences selon les catégories puisqu'il est de 35,2% pour les cadres, 19,3% pour les maîtrises et techniciens supérieurs et 27,8% pour les opérateurs.

Les principaux métiers d'embauche opérateurs sont :

- Agent des gares : 67% des embauches sont des femmes
- Agents de station : 63%
- Agents de contrôle : 51 %
- Conduite métro et RER : 25%
- Machinistes receveurs : 18%

Le nombre de recrutement en CDD a doublé en 2021 par rapport à 2020 tandis que les recrutements statutaires et contractuels ont diminué.

Ainsi sur le total des embauches statutaires, contractuels et CDD, les contrats en CDD représentent :

- Pour les opérateurs : 29% des contrats pour les femmes et 41,1 % pour les hommes ;
- Les maîtrises et techniciens supérieurs : 37,2% pour les femmes et 18,7% pour les hommes ;
- Les cadres : 37,5% pour les femmes et 14% pour les hommes.

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage présentent des taux de féminisation plus élevés que l'effectif de l'entreprise, pour atteindre 52% pour les cadres, 39,6% pour les maîtrises et 26,2% pour les opérateurs.

Départs

Le nombre de départs de l'entreprise, tous motifs confondus, est en hausse et supérieur au niveau de 2019. Pour les encadrants, le taux de départ des femmes et sensiblement équivalent aux taux de féminisation de la catégorie. Pour les opérateurs, il est nettement plus élevé avec 23,3% des départs alors que les femmes ne représentent que 18% de la catégorie.

Répartition des effectifs par niveaux et promotion au niveau supérieur

Pour la catégorie opérateurs, le taux de féminisation décroît avec les niveaux, à l'exception des métiers de conducteurs, avant de percer sur les niveaux plus élevés E10 à E12, E13 à E15, S8 à S9, TCS1 à TCS3.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

Cette tendance en "courbe en U" était déjà existante sur 2019 et 2020, elle peut être le reliquat d'une ancienne politique volontariste d'égalité des droits à la promotion entre les femmes et les hommes et dont les générations actuelles ne bénéficieraient plus, ou d'un phénomène de "feminism washing". La Direction n'a pas pu apporter d'éléments complémentaires permettant de discriminer l'une ou l'autre de ces éventualités.

Les indicateurs relatifs au nombre de salariés promus à un niveau supérieur et la durée moyenne entre deux changements de niveaux confirment cette dynamique d'un déséquilibre dans le passage à la catégorie supérieure avec un ralentissement pour les femmes dans les premiers niveaux et une accélération en haut de grille, à l'exception des emplois de conducteurs et machinistes-receveurs qui affichent une meilleure équité de traitement entre les femmes et les hommes.

Le taux de promotion au regard de la catégorie d'origine est significativement en défaveur des femmes sauf pour le passage d'opérateurs qualifiés vers opérateurs de développement ; toutefois, lorsqu'elles sont promues, elles avancent plus rapidement en moyenne que les hommes.

Pour l'encadrement, 12% des maîtrises ou techniciens supérieurs promus cadres sont des femmes, alors qu'elles représentent 24% de l'effectif de la catégorie. Avec 0,4% de l'effectif promu, contre 1% pour les hommes, elles ont deux fois moins de probabilité de passer au niveau supérieur.

L'indicateur 7d le confirme, alors qu'elles représentent 25% des proposables, elles ne sont que 13% des nommés pour la deuxième année consécutive.

Concernant l'avancement, la proportion de femmes en ayant bénéficié en 2021 est légèrement supérieure au taux de féminisation pour les catégories maîtrises / techniciens supérieurs et cadres. Toutefois, les données sur 2020 n'ayant pas été fournies pour cet indicateur, il n'est pas possible d'identifier l'effet année paire/année paire existant par le mécanisme de la RDCE.

REMUNERATIONS

Pour les opérateurs, après avoir subi une baisse en 2020 liée à l'activité partielle qui entraînait la perte de primes, les rémunérations retrouvent en 2021 un niveau équivalent à celui de 2019. Cependant, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'accroît, la Direction précise que cela est du fait d'un plus grand nombre d'embauche de personnels féminins.

La commission soulève, toutefois, un écart salarial de 5% pour les moins de 26 ans et 11,3% pour les 26-35 ans, ainsi qu'un écart en défaveur des femmes pour tous les niveaux opérateurs, quel que soit le métier.

Pour l'encadrement, l'écart pour chaque catégorie se réduit, mais il grimpe à 14,1% pour les cadres de moins de 26 ans, à 23,7% pour les maîtrises et techniciens supérieurs de moins de 26 ans et à 12,3% pour les maîtrises et techniciens supérieurs de 26 à 35 ans.

Avec un écart salarial moyen à situation égale qui s'élève à 4,6% pour les cadres, 5,7% pour les maîtrises et techniciens supérieurs et 9,1% pour les opérateurs, cela entraîne, chaque mois, une perte moyenne de 281 € pour les femmes cadres, 249€ pour les femmes maîtrises et techniciens supérieurs et 273 € pour les femmes opérateurs.

Le temps partiel impacte les avancements avec un nombre plus important pour de plus faibles augmentations pour les cadres et maîtrises, et les hommes plus fortement que les femmes et de façon plus marquée pour les cadres que pour les maîtrises et techniciens supérieurs.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

FORMATION

Le taux de femmes ayant bénéficié de formations sur l'année 2021 est sensiblement équivalent au taux de féminisation de l'entreprise.

Le nombre d'heures de formation et par action de formation est équilibré entre les hommes et les femmes.

La part de femmes inscrite dans la formation en alternance est supérieure à celle présente à l'effectif dans l'entreprise.

Pour les opérateurs, les métiers principalement concernés sont sur des postes de machinistes- receveurs, où elles sont 26%, agents de stations pour 60%, et la maintenance avec une seule femme pour 48 apprenants.

Pour les formations cadre et maîtrise, il s'agit principalement de métiers dans les RH, la communication et le contrôle de gestion.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Comparativement à l'effectif de l'entreprise, les femmes ont eu plus d'arrêts maladie (23,6%) et pour des durées plus longues (27% des jours d'arrêt maladie).

Pour les arrêts maladie de plus de 60 jours ayant donné lieu à un examen de reprise du travail, elles sont concernées par 28,9% des arrêts et 30% du nombre de jours d'absence.

Après une baisse du nombre d'accidents de travail et de trajet en 2020, leur nombre remonte en 2021 et dépasse celui de 2019.

Les agressions sont la première cause d'accidents de travail, avec une exposition plus importante pour les femmes.

Le nombre de journées d'absence pour accidents de travail a augmenté chez les opérateurs sans qu'il n'y ait de hausse similaire dans leur nombre, cela semble résulter d'une escalade de l'agressivité et de la violence des agressions et possiblement d'une meilleure prise en compte des conséquences psycho-traumatiques d'une agression par le corps médical.

CONGE PATERNITE

Le 1^{er} juillet 2021, des mesures réglementaires ont fait passer les congés paternité de 11 à 25 jours (en plus des 3 jours de congé naissance obligatoires) et de 21 à 35 jours pour des naissances multiples.

Les congés paternité sont pris à 88%, alors qu'ils l'étaient à 95% en 2019. 6% des salariés concernés ont pris leur congé partiellement 8% ne l'ont pas pris du tout.

INDEX EGALITE

La RATP a obtenu en 2021 la note de 100 sur 100 à l'index égalité.

Pour rappel, cet index est calculé à partir de 5 indicateurs. Le détail des calculs pour chacun de ces indicateurs n'a pas été transmis par la Direction, ceux-ci devant être mis à disposition dans la BDESE ; en l'absence de celle-ci aucun élément supplémentaire n'a été communiqué aux élus ou aux commissaires.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

Des échanges ont cependant eu lieu pendant la commission permettant d'éclairer sur les modalités de calcul et l'obtention de ce résultat :

Écart de rémunération : l'écart est calculé sur la rémunération annuelle brute moyenne en équivalent temps plein par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge, avec un seuil de pertinence de 5%.

Il n'intègre pas les primes de sujétion, primes d'ancienneté, heures supplémentaires et heures complémentaires ni les majorations sur les heures travaillées les dimanches et jours fériés.

Pour l'entreprise, les éléments de référence sont les grilles salariales.

Ce qui permet d'obtenir 40 points sur 40, et ce depuis la création de l'index en 2019.

Écart de taux d'augmentation : mesure la proportion de salariés augmentés et compare le pourcentage obtenu parmi les hommes et parmi les femmes. Il ne prend pas en compte le montant de l'augmentation.

Avec un écart de 2,04%, l'entreprise a obtenu 20 points sur 20.

Écart de taux de promotion : mesure la proportion de salariés promue à un niveau de classification ou à un coefficient supérieur et compare le pourcentage obtenu parmi les hommes et parmi les femmes. Malgré les temps de parcours plus longs pour les femmes dans la catégorie opérateur et les freins pour le passage cadre des femmes de la catégorie maîtrise, les modalités de calcul ont permis à l'entreprise d'obtenir la note de 15 points sur 15, depuis la création de l'index

Retour de congé maternité : mesure le nombre de femmes augmentées à leur retour de congés maternité avec le nombre de femmes revenues de congés maternité. Cet indicateur est à 0 si le résultat est inférieur à 100%.

L'entreprise a mis en place en 2019 les disposition internes permettant d'obtenir 15 points sur 15

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : le nombre de femmes est passé de 3 en 2020 à 4 en 2021, ce qui permet d'attribuer 10 points sur 10, contre 5 points en 2021.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des demandes de prise de parole ?

Les différents index sont le résultat d'un calcul conformément à des critères légaux. Il ne dédouane pas qui que ce soit de continuer à réfléchir. Nous continuons à nous pencher sur un certain nombre de points qui ont été mentionnés. Des explications complémentaires pourraient être données par les équipes de la rémunération. Il pourrait être intéressant d'avoir un échange particulier.

Parmi les éléments portés à notre connaissance, quand on fait un calcul moyen de la rémunération d'écart et que des métiers sont aussi différents que ceux du risque ou d'ingénieurs qui ont une valeur sur le marché parce qu'ils sont rares, on moyennise des choses qui malheureusement ne le sont pas par le marché. Quand on embauche plus de femmes dans des métiers qui ont moins de valeur sur le marché -dans les DRH et les directions juridiques, on voit de quoi cela parle-, ce n'est pas comparable avec un spécialiste de la data. Nous avons récemment embauché des femmes, cela va dans le bon sens, ou des spécialistes dans des domaines technologiques pointus. Ce sont davantage les effets de marché que les effets de genre qui rentrent en ligne de compte.

Un certain nombre de points mentionnés dans votre rapport mériteraient d'être creusés avec les équipes de M. NOEL. Merci pour la synthèse.

Monsieur KERLEU ?

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. KERLEU.- Je souhaite intervenir sur le protocole égalité femmes/hommes qui devait prendre en compte les blocages relatifs aux femmes suite au congé maternité. Je n'ai pas l'impression qu'un réel effet ait été constaté pour le moment. Le dernier protocole devait prendre en compte les mois durant lesquels la salariée n'était pas dans l'entreprise, qui devaient être considérés comme des échelles.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans le rapport de Mme GUEROULT, il est indiqué que depuis 2019, date depuis laquelle la disposition existe, elle commence à produire ses effets. Toute personne qui revient de congé maternité est traitée dans la moyenne de la catégorie à laquelle elle appartient, quelle que soit la durée de son absence. Depuis qu'elle a été introduite dans l'accord, elle est systématiquement appliquée.

M. KERLEU.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Il est difficile de comparer. Il faut regarder la pyramide des âges. Il y avait un écart important, mais beaucoup de cadres femmes jeunes et des cadres hommes plus âgés. Cela peut faire croire à une volonté délibérée de discrimination, alors qu'il n'y en a pas.

Aujourd'hui, la crainte est de revenir en arrière. L'UNSA a toujours établi des statistiques pour l'encadrement, elles nous ont servies dans les négociations sur différents protocoles pour amener de l'eau à notre moulin et montrer qu'il existait des situations avec des retards liés à la maternité, par exemple, puisque c'était souvent le cas. Pour les soins enfants, on disait à la personne qu'elle n'était pas assez présente et elle passait un ou deux ans après. Il ne fallait pas avoir deux grossesses successives. L'une de mes collègues s'est retrouvée pénalisée par cela. L'entreprise a évolué. L'UNSA a été partie prenante dans cette évolution grâce à ces statistiques qui étaient liées à notre analyse des commissions de classement.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous ai vu venir.

M. SARDANO.- Pour les avancements futurs, il faut trouver des dispositifs qui permettent de retrouver des éléments de comparaison pour que l'ancien système ne se réinstalle pas de façon insidieuse. Je le répète, ce n'était pas lié à une volonté, mais aux pratiques. Quand les salariés n'étaient pas là, on ne pensait pas à eux au moment de l'avancement.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sujet de l'égalité de traitement à situation comparable entre hommes et femmes progresse peu à peu, au fur et à mesure que l'on identifie des biais objectifs (la maternité, le temps partiel, la précarité de certaines formes de contrat). Nous savons que pour des raisons davantage sociétales que liées à l'entreprise, ces biais peuvent provoquer des différences de traitement qu'il appartient à l'entreprise de corriger, dans la mesure où elle peut le faire. Il faut faire attention dans les deux sens, il faut veiller à ce que le congé parental ne provoque pas le même effet que le congé grossesse antérieurement. Il faudra être tous vigilants. On ne fera pas l'économie des analyses.

Madame GUEROULT ?

Mme GUEROULT.- Vous avez expliqué qu'il y avait des biais RH et des écarts liés aux activités ou aux métiers. Effectivement, l'index est un indicateur qui donne des moyennes, il mélange tout et on ne peut pas en tirer une analyse. L'index est prévu et construit comme cela, ce n'est pas une critique des documents, ni de ce qui a été exprimé, ni des échanges en commission qui ont été riches. Il reste des aspects que l'on ne peut pas faire ressortir dans une synthèse, dans un rapport.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

Il y a quand même une réalité de terrain. En tant que femme depuis 20 ans dans l'entreprise, j'ai un vécu de terrain qui est très différent de celui d'un homme qui aurait 20 ans d'ancienneté dans cette entreprise. Certains biais sont aussi sociétaux. C'est parce qu'ils le sont, qu'ils vivent en chacun de nous et sont reproduits. Ils ne sont pas liés à l'entreprise qui aurait fait le choix de les appliquer, pour autant ils existent.

Il y a ceux qui ont été identifiés, comme le retour de congé maternité. Il y en a un autre que j'ai entendu, on m'a dit : "Tu vas avoir 30 ans, tu vas partir en congé maternité, tu vas te marier". Ma vie était planifiée. L'idée était de me donner moins d'avancement parce qu'on allait moins pouvoir compter sur moi. On me faisait comprendre qu'à l'âge que j'avais, si je ne le faisais pas, je ratais ma vie. Ce sont des éléments que l'on peut identifier en commission de classement.

Dans mon Département, cela a été travaillé avec la direction qui a été très à l'écoute de ces éléments et de ces alertes, en considérant d'autres indicateurs que les moyennes. Les graphiques permettent aussi de comparer en reprenant les tranches d'âge, les anciennetés. La médiane est un indicateur intéressant pour faire des comparaisons avec la moyenne. Les graphiques en forme de boîte à moustaches sont intéressants en termes d'analyses.

Argumentaire sur la situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2021

La légère hausse constante du taux de féminisation risque de se dégrader lorsque la génération des 56 ans et plus quitteront l'entreprise, la suivante étant nettement moins féminisée ; même s'il n'est pas possible avec les données fournies dans le rapport de situation comparée, d'évaluer les effets de l'ouverture à la concurrence et le transfert des salariés de RDS.

Des déséquilibres importants sont constatés dans certains départements, avec une sur-représentation des femmes dans les départements des fonctions supports comme les Ressources humaines ou le Juridique et une sous-représentation dans les départements de la maintenance et de la Sécurité.

S'il n'apparaît pas de discrimination au recrutement, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes concernant les salaires à l'embauche, la rémunération, les augmentations et les promotions doit devenir une réalité dans l'entreprise. De trop grands écarts subsistent encore à ce jour, tels que :

- *Les écarts de rémunération pour les moins de 26 ans dans les catégories d'encadrement ;*
- *Le changement de niveau dans les mêmes temporalités ;*
- *L'accès et la promotion au niveau supérieur dans les mêmes conditions de durée et dans les mêmes proportions ;*
- *L'écart des salaires moyens à situation égale doit être résorbé. En 2021, dans l'entreprise, les femmes ont travaillé gratuitement à partir du 19 décembre pour - les cadres sup, 9 décembre pour les cadres, 7 décembre pour les maîtrises et 26 novembre pour les opérateurs ;*
- *La non-discrimination dans le déroulement des carrières pour les salariés en temps partiel, conformément aux engagements pris dans le 5^{ème} accord sur l'égalité professionnelle et salariale de 2019 et son avenant de mars 2020. De plus, cela créerait les conditions favorables à une meilleure répartition des temps partiels dans l'encadrement.*

- IV – 1. Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :
- Le projet de bilan social 2021
 - Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
 - Le projet de plan de développement des compétences 2023

Bien que l'accord sur l'égalité professionnelle et l'introduction du rapport de situation comparée rappelle l'engagement de l'entreprise sur la condamnation ferme des propos et agissements sexistes, aucune information n'a pu être fournie démontrant que les victimes ou témoins ayant dénoncé de tels faits n'avaient pas fait l'objet par la suite de retards à l'avancement, freins dans leur parcours professionnel, ou mobilités subies mais devenues indispensables.

M. LE PRÉSIDENT.- La démonstration contraire a-t-elle été faite ? Les victimes auraient-elles subi un retard à l'avancement ? Lors de la réunion bisannuelle avec les organisations syndicales, ce sont des sujets que nous regardons. Si vous connaissez des cas qui ont subi un traitement inadapté, il faut m'en informer. Nous n'avons pas fait la démonstration qu'ils n'avaient pas été pénalisés, c'est surtout celle qu'ils l'auraient été qui m'intéresse.

Mme GUEROULT.- Aucune démonstration n'a été faite dans un sens comme dans l'autre. J'ai envie d'apporter deux réflexions.

À partir du moment où cela existe une fois, on ne peut plus dire que cela n'existe pas. Or, je connais plusieurs fois où cela est arrivé.

Et en complément de cette réponse, j'ai envie de dire que j'en connaissais beaucoup avant que l'entreprise ne s'engage dans cette démarche. Pour autant, j'ai très envie de croire -je suis prête à le faire- que tout l'engagement de l'entreprise dans cette démarche, entre autres avec une personne référente sur ces sujets, les enquêtes qui peuvent être menées, le regard qui a beaucoup évolué, qui est sociétal et qui déteint dans l'entreprise, a vraiment fait évoluer la situation mais rien ne permet de le démontrer.

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut rester vigilant. Je ne le disais pas sous forme de critique. Je profite de l'occasion : si l'un d'entre vous a connaissance directement ou indirectement d'un traitement tout à fait inadapté, d'une personne victime d'un agissement, etc., je vous remercie d'en faire part, de la même façon que l'agissement qui en est la cause.

M. BAZIN.- Vous demandez que les agents vous informent de situations anormales qu'ils auraient subies ou dont ils auraient connaissance, au vu de l'évolution de l'entreprise. Certes, mais il me paraîtrait singulier que cette démarche soit entreprise par la direction et les encadrants qui ont du personnel sous leurs ordres et qui agissent de cette manière. Ils devraient automatiquement s'approprier la démarche et se dire qu'il n'est pas logique qu'ils en arrivent à pénaliser un agent pour un motif, car cela ne rentre pas dans le cadre des nouvelles règles fixées par l'entreprise. La dénonciation est une chose qu'il ne faut pas prendre dans le mauvais sens du terme. En l'occurrence, cela le devient parce qu'en plus de subir une situation, il faudrait dire que cela ne va pas. C'est une double peine.

M. LE PRÉSIDENT.- Je m'adressais à des représentants du personnel en toute connaissance de cause de la protection qu'ils ont, du fait qu'ils ont la formation indirectement. Je ne rejette pas sur la victime la responsabilité de. Je suis d'accord avec vous, tout le monde devrait se conduire correctement. Il se trouve que ce n'est pas le cas. C'est peu à peu que l'on arrivera à corriger les choses, notamment en étant informés de situations qui ne sont pas admissibles et en les corrigeant. Je m'adresse aux représentants du personnel.

IV – 1. Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise incluant :

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. BAZIN.- J'ai entendu votre remarque. Il est inadmissible qu'à ce jour, dans l'entreprise, on en soit encore à courir vers les tribunaux pour faire reconnaître une discrimination dans une carrière quel que ce soit le motif. Il y a peut-être le sujet de l'égalité femmes/hommes, mais ce n'est pas le seul. Il ne faudrait pas que les directions se sentent loin de ce qui se passe, et ne regardent pas autrement la carrière qu'elles décident d'accorder aux agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas parce qu'on examine un rapport comparé hommes/femmes que l'on ne s'occupe pas des autres sujets. Nous sommes concentrés sur ce sujet. Merci.

Nous remercions les intervenants.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

LE PROJET DE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Je passe la parole à M. JONATA, puisque ce plan de développement des compétences 2023 a été présenté en commission formation le 20 octobre.

M. JONATA.

Rapport du Président de la commission formation

La commission formation a eu lieu le 20 octobre en présence de Mesdames CHABENE, et LEOPOL. Les élus les remercient pour cette convivialité marquée, ainsi que de l'ensemble des éléments apportés à notre connaissance ce jours.

Il est primordial de comprendre l'évolution de l'entreprise afin de comprendre l'intérêt, s'il existe, que porte les départements pour un moteur qu'est la formation.

Cette commission précise en premier lieu le lien structurel qu'est le PDC, la politique stratégique découle des grandes lignes de défis 20-25. La ligne est définie sur un état de fait de transférer une vision unique aux différents départements qui doivent l'adapter en l'état. La compétence et la connaissance est l'affaire de tous et ne pas y contribuer est une faille technique qui peut tirer vers le bas des départements nécessaires à participer à cette évolution qui est d'ailleurs l'élément clé afin de s'adapter à l'ouverture à la concurrence.

Les PDC 21 et 22 portaient aussi des éléments structurels, qui cependant et après notre étonnement, n'ont pas été, ou partiellement, réalisés par les départements. Les élus rappellent qu'entre un constat théorique et une vision de terrain, on est parfois à mille lieues l'un de l'autre.

Certains comprennent l'intérêt sans avoir les éléments matériel et personnel pour s'y adapter, d'autres ne font même pas semblant de s'y fixer en passant systématiquement par un format e-learning cachant de fait leur propre compétence.

Ce PDC se voit donc rattaché :

- *A la transformation de l'entreprise*
- *Des enjeux stratégiques*
- *Et en déclinaison des plans d'actions définis au schéma directeur des ressources humaines 2021-2023*

Ce qui correspond donc à 87 600 agents formés pour environ 2 100 00 heures. Les élus s'interrogent quand même car si les chiffres sont beaux, il serait bon de les comprendre. Est-ce surréaliste à la vue de la situation de non-attractivité de l'entreprise et du nombre de démissions, de départs à la retraite, d'accidents du travail etc....

En ce qui concerne les enjeux stratégiques, la direction précise bien sur son dossier que la formation est un actif précieux au service de la création de valeur. Si les élus sont tout à fait d'accord avec l'expression c'est surtout la mise en pratique qui fait défaut. Car la création de valeur se fait en apport de la connaissance et donc, de la compétence et surtout pas en faisant du bourrage de crâne, ce qui n'est aucunement en lien avec la connaissance. Du coup si la formation est vitale pour le

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

développement de l'entreprise, cela nous pousse à comprendre le lien de compétence qui les transfère. Bien heureusement les centres de formation de l'entreprise couvrent un certain nombre d'experts de très grande qualité ; et à comprendre l'intérêt de transmettre ou encore mieux de transférer cette compétence à ceux qui ne peuvent par manque d'effectifs, par surcharge d'activités, par manque de moyen etc...

+3 800 stagiaires ce qui correspond à 711 100 en formation initiales soit plus de 400 000 en plus par rapport à 2022. Nous sommes toujours d'accord que le projet est très ambitieux mais reste des prévisions 1 380 000 heures de maintien de compétences, la crainte est encore une fois de voir glisser dans le maintien de compétence de vraies formations comme la cybersécurité, le harcèlement et bien d'autre formation indispensable.

Si les comptes sont bons il reste donc 8 900 heures qui correspondent à quoi ?

Les élus rappellent encore une fois qu'un accompagnement doit être réel avec de vraies personnes et non dans l'abstrait.

Pour les élus, le vrai manque de personnel nous fait douter de cette image lumineuse que nous ressort la direction, des objectifs trop élevés ne prenant pas en compte la situation actuelle mais se montent sur une projection plus que positive de recrutement de l'entreprise qui à nos yeux semble inatteignable. Cette même politique que nous avons déjà rappelé à l'entreprise les effets néfastes sur la formation et qu'elle n'a pas pris en compte.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur JONATA. Monsieur CLEMENT ?

M. CLEMENT.- En tant que membre de la commission formation, je souligne le très bon travail de la direction. Nous dénonçons la mise en place, nous avons vraiment du mal avec cela. Cela étant, au niveau transversal et de la formation, c'est très bien.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce que vous appelez "mise en place" est la mise en œuvre effective du plan de formation département par département, unité par unité ?

M. CLEMENT.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur OULD AHMED ?

M. OULD AHMED.

Lire le document concernant les prévisions formation c'est comme se plonger dans un catalogue de voyageur. On nous promet monts et merveilles. Des plages paradisiaques et des hôtels au luxe inaccessible pour notre bourse. La nourriture comblera nos sens, le tout dans une ambiance unique. Et finalement, on se retrouve dans un hôtel sur le bord de la route à ingurgiter des plats surgelés. La plage de galets n'a rien à voir avec les atolls de Tahiti. Eh bien le PDC c'est du même tonneau. Beaucoup de promesses et pour finir la déception.

Si pour l'UNSA Groupe RATP affirmer que la formation est un enjeu stratégique et vital est une vérité applicable dans toute entreprise, il n'en reste pas moins que la mise en pratique est le révélateur de la volonté de faire de la formation l'outil majeur du développement des compétences.

Les auteurs du document semblent totalement impliqués dans leur vision de l'apprenant autonome. Mais qu'en est-il concrètement ?

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

De notre côté nous notons que l'innovation pédagogique est avant tout un prétexte pour substituer au présentiel des méthodes de formation à distance, à la demande. E-learning, Kapsul : c'est autant de formations qui disparaissent au profit de formations réalisées sur du temps personnel sans vérification de l'atteinte des objectifs. Si certains départements peuvent tirer profit, profit en termes de développement des compétences bien entendu, de ces nouvelles méthodes, d'autres les utilisent pour faire toujours moins pour toujours moins cher.

Au passage, ils bafouent le protocole formation avec des formations hors temps de travail. Il est d'ailleurs surprenant que le projet 2023 soit construit sur un protocole en fin de vie et qu'il faut renégocier.

Ce projet 2023 c'est avant tout une reprise des formations initiales en accompagnement d'un recrutement massif. C'est donc un investissement en hausse, des durées de formations qui s'allongent, et plus de stagiaires que nous annoncent la direction. Mais derrière ces annonces la réalité est tout autre. Certes il va y avoir plus de formation au global mais la forte augmentation liée aux embauches s'accompagne d'une baisse conséquente des formations continues. Plus d'un côté et moins de l'autre alors qu'un plan ambitieux devrait additionner les deux. Les chiffres nous permettent de mieux comprendre vos notions de stratégie et vital. Des mots vides de sens pour ceux qui doivent au quotidien assurer nos missions de service public au service du public.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LAMBERT ?

M. LAMBERT.

Monsieur le Président, Cher-e-s collègues,

Notre instance est aujourd'hui informée et consultée sur les prévisions du Plan de Développement des Compétences 2023 à la RATP.

Un PDC pour quoi faire ? Pour presser malheureusement encore plus les agents, les rendre plus transférable au privé ou dans les filiales. D'antan, la formation participait à s'épanouir dans son activité, permettait d'évoluer professionnellement et maintenait un haut niveau de professionnalisme pour chaque agent. Dorénavant, la formation n'est que le bras armé de nos dirigeants, qui veulent uniquement détruire l'EPIC et ses plus de 70 ans d'existence. D'ailleurs vos ambitions ne se cachent pas, le PDC 2023 participe au projet PROACTIF, c'est-à-dire PRéparer l'Ouverture A la Concurrence en Ile de France. Difficile pour la CGT dans ces conditions de partager votre vision inscrite dans ce plan de développement des compétences.

Le PDC 2023 met en perspective le besoin alarmant de recruter, voire d'essayer d'anticiper l'année 2024 avec les Jeux Olympiques et votre obligation de réussir notre engagement vis-à-vis d'IDFM au risque de fortes pénalités. Si le recrutement est nécessaire, l'entreprise devrait s'interroger sur son manque d'attractivité et le nombre de collègues quittant la RATP toujours plus nombreux. Cette attitude de fermer les yeux sur ce qui se passe est symptomatique de la santé des effectifs. L'entreprise trouvant comme prétexte le COVID et l'IDFM par l'intermédiaire de sa présidente et que l'ouverture à la concurrence n'y est pour rien. La seule réponse que vous avez trouvée est de primer la présence des salariés entre autres au département RDS qui est le plus impacté par ce manque d'effectif. Cette stratégie n'est apparemment pas la bonne pour faire venir les talents quels qu'ils soient, machinistes, mainteneurs, ingénieurs, vu le temps passé par vos services pour un résultat insuffisant pour combler les postes vacants.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

La forte hausse d'apprentis est une bonne chose, dommage que peu de départements en bénéficient, et espérons que ces arrivées sur certaines activités ne sont pas là pour palier la suppression d'effectifs, le projet DIAPASON, est un des exemples. D'ailleurs qui va s'occuper de l'arrivée massive d'apprentis, puisque les forces s'amenuisent dans le vivier actif.

Un des points clefs de la formation professionnelle est la pérennisation des compétences qui fait partie d'un des axes majeurs de la réussite de votre programme. Encore une fois cette ambition est foulée au pied, le point 2 du document nous apprend qu'il y aura 1 6% en moins de formation sur cet item. Étonnamment les belles ambitions ne sont pas suivies d'effets.

D'ailleurs, ce manque de maintien des compétences commence à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, il n'est pas rare qu'un collègue se trouve en difficulté vis-à-vis d'un tier extérieur voire embarrasser vis à vis d'un collègue car il ne maîtrise pas l'activité pour laquelle il a été missionné.

La sécurité ferroviaire est un enjeu également majeur, pourtant là aussi les anciens partent avec le savoir et les diverses notices ou mode opératoires ne sont toujours pas suffisants pour appréhender au mieux ce sujet sur le terrain et quid des entreprises extérieures qui sont très nombreuses à travailler sur la sécurité ferroviaire. Comment la RATP s'assure que ces entreprises et leurs salariés ont acquis le savoir en sécurité ferroviaire ? Comme souvent, les élus s'entendent dire que les entreprises extérieures sont responsables de leurs salariés, mais le jour où il y aura un incident grave, c'est bien la RATP propriétaire du réseau qui sera mis en responsabilité et son image écornée.

La formation propose d'accompagner les agents pour une meilleure Qualité Vie au Travail. Encore une fois cette ambition est contraire à votre enjeu. En effet, le besoin d'ouvrir des pans entiers de notre activité à la concurrence, met à mal votre souhait d'améliorer la QVT. La preuve, le modèle social dégradé mis en place depuis début août par suite d'une décision unilatérale de la direction concernant les agents de RDS. Est-ce cela la QVT à la RATP, d'aller vers le moins disant ?

Enfin, nous apprenons que la PRE, nouvelle plateforme d'avancement pour l'encadrement, s'appliquera individuellement et s'exprimera lors de l'entretien annuel en appréciant la performance de chacun. Cela va encore être de nature à expliquer aux collègues de l'encadrement les raisons pour lesquelles ils ont le minimum voire aucun avancement. Comment d'après vous vos encadrants vont rester motivés ?

Les formations dites obligatoires et sécuritaires laissent les agents dubitatifs sur les investissements de l'entreprise qui réorganise tous les services de l'EPIC sans même préparer et former les personnels concernés.

En conclusion, pour la CGT, le PDC doit s'appuyer sur plusieurs textes, comme les orientations triennales mais également sur l'accord formation professionnelle qui arrive à son terme à la fin de cette année. Nous attendons donc les premiers échanges sur le sujet avant la fin de l'année et la nécessité de prendre le temps de la négociation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LAMBERT. Je laisserai le soin à Mme CHABENE de donner les trois ou quatre grandes orientations du PDC 2023.

J'entends une forme de doute sur notre capacité à réaliser les volumes du plan, parce que nous n'arriverions pas à réaliser le plan de recrutement. À fin octobre, nous en sommes à 1 091 recrutements de machinistes-receveurs, en ayant démarré en mars, alors que nous commençons habituellement en janvier.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

Sur le sujet de l'attractivité, nous arrivons à avoir des viviers suffisamment qualifiés pour les transformer en recrutements. Il y a quelques conversions de CDD en CDI, c'est heureux. Nous sommes à 1 091 recrutements pour les machinistes-receveurs à fin octobre.

Mme CHABENE.- Bonjour. Merci pour vos remarques que nous accueillons toujours positivement et qui nous font progresser dans nos pratiques et nos méthodes. C'est l'intérêt d'un tel exercice.

Plusieurs éléments ont été partagés, notamment à plusieurs reprises la question de la baisse du volume d'heures concernant le maintien des compétences. Ce n'est pas tout à fait exact, le volume d'heures reste stable par rapport à 2021. En revanche, la proportion est à la baisse parce que la proportion de formations initiales augmente. Assez mécaniquement, on voit par un effet de vase communicant une modification des proportions. En réalité, près de 66 % du plan sont consacrés au maintien des compétences, toutes formations confondues. Le volume des formations initiales évolue assez massivement à la hausse, eu égard à la précision que M. AGULHON vient d'apporter.

M. OULD AHMED a brièvement évoqué la question de la disparition de certains produits de formation au profit du digital ou de leur disparition complète. Cela mérite de s'atteler à partager ensemble le fait qu'aucune formation ne devrait être amenée à disparaître, sauf pour des raisons que l'on pourrait partager dans un autre moment de cette séance. Aucun produit de formation ne disparaît sous prétexte qu'on l'a décidé. Il disparaît si le besoin ne s'en fait plus sentir, en présentiel comme en digital, on ne fait pas de distinction. En revanche, on peut être amené à reconfigurer le format, c'est-à-dire à transformer un produit présentiel en produit digital ou en *blended learning* qui mixe du présentiel et du digital. Il n'y a pas de décision unilatérale sur la disparition d'un produit, sauf s'il n'a plus de nécessité opérationnelle. Je ne sais pas si ce point est clair. J'aimerais vous rassurer. Ce n'est pas clair ?

M. SARDANO.- C'est contradictoire avec ce que nous observons sur le terrain. Vous dites qu'il n'y a pas de volonté d'agir ainsi, ni de remplacer systématiquement. En tant que formateur au NEF, j'ai animé certaines formations qui ont disparu pour devenir du *e-learning* ou des modules Kapsul.

Mme CHABENE.- Elles n'ont donc pas disparu, elles ont été transformées dans leurs modalités.

M. SARDANO.- Elles ont diminué en temps, en qualité, on ne s'assure pas de l'atteinte des objectifs. Le seul objectif vérifié est que l'agent ait terminé sa formation. Quand je dispensais une formation, je m'assurais par du questionnement que les objectifs partiels ou l'objectif global de la formation étaient atteints. Si ce n'était pas le cas et si les collègues avaient le même retour sur une formation, on échangeait rapidement pour constater que quelque chose ne fonctionnait pas et on faisait évoluer nos pratiques ou les exercices. Aujourd'hui, il y a un schéma, celui du *e-learning* et pas de vérifications. Je me suis amusé à faire du *e-learning*, qu'est-ce que je m'ennuie !

Mme CHABENE.- Sur quel type de module ?

M. SARDANO.- Pas les obligatoires. J'ai demandé une précision. Étant relevé à temps plein par mon syndicat, je devrais être rémunéré quand je fais du *e-learning* car c'est du temps de travail. J'ai obtenu plusieurs réponses, celle qui me convient le mieux est d'être payé en TS.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai suivi le *e-learning* cybersécurité, éthique, conformité, harcèlement. Il y a un point de vérification des connaissances à la fin de chaque Kapsul de 10 minutes,

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

qui est analysé régulièrement pour tous les stagiaires et qui permet de recalibrer. Je ne me suis pas ennuyé. À la fin, il y a un contrôle complet des connaissances. Ce n'est peut-être ainsi que dans les formations *e-learning* obligatoires.

Mme CHABENE.- Toutes les formations en e-learning sont vérifiées s'il y a une acquisition de compétences à la clé.

Il y a une différence entre une capture vidéo qui aurait une vocation d'information et un e-learning ou un module digital -sachant que dans le format digital, la palette est assez étendue- qui donne systématiquement lieu à une vérification de l'acquisition de la compétence soulevée dans le cadre de la formation.

Mme LÉOPOLD.- Si le niveau n'est pas atteint, il faut le refaire.

M. LE PRÉSIDENT.- En tout cas, vous n'êtes pas considéré comme ayant validé le module. Si la formation est obligatoire, on considère que vous ne l'avez pas suivie.

M. JONATA.- Pour que le module cybersécurité soit validé, il faut qu'il le soit à plus de 75 %. Cela signifie qu'il y a 25 % d'erreurs.

J'ai reçu une invitation à le faire. Il faudrait m'expliquer, parce que je ne comprends pas cette formation. Je sais que des UO la font en petits groupes, en présentiel, pour expliquer aux agents comment cela fonctionne. D'autres départements "se lâchent" sur l'*e-learning* ou le Kapsul en oubliant les apports de compétences qui sont dispensés par des vrais formateurs. Je vous le dis parce que cela devient compliqué pour les agents sur le terrain lorsqu'ils sont bombardés de Kapsul et de *e-learning*. Quand on tombe sur des formations sensibles telles que la cybersécurité, le harcèlement, on a besoin d'un instructeur, d'un formateur, pour valider cela. À votre niveau...

M. LE PRÉSIDENT.- Avez-vous suivi la formation sur la cybersécurité ?

M. JONATA.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- Regardez et nous en reparlerons après. Vous me direz s'il est vraiment nécessaire d'avoir un top niveau d'informatique.

M. JONATA.- Ce que je veux dire c'est qu'on a parfois besoin de remettre la formation à sa place. Aujourd'hui, il y a des agents sur le terrain et des encadrants. Les encadrants ne savent pas ce que c'est, alors que les agents le savent. Très souvent, l'encadrant ne fait pas son vrai métier d'agent de proximité, de référent, d'encadrant de proximité. Il n'a pas la possibilité de contrôler la réelle activité de son agent. Cela pose problème. Le sujet n'est pas de demander à l'agent s'il l'a fait, mais de s'asseoir avec lui. Si on peut arriver à 75 %, c'est bien. Si on peut arriver à 100 %, c'est mieux pour l'ensemble des agents. C'est la différence.

Par ailleurs, le *e-learning*, c'est la fête quand on intègre que Kapsul = formation. On a répété pendant des années que Kapsul était du maintien de connaissances. Aujourd'hui, Kapsul = formation. Lorsqu'on le retourne dans l'autre sens, on entend *e-learning* et on oublie Kapsul, mais c'est toujours dans la même base Kapsul. C'est totalement incohérent. C'est la raison pour laquelle j'avais posé la question au moment du bilan du coût du *e-learning* et de celui de la formation. Dans l'entreprise, il y a 11 centres de formation avec des experts, des personnes qui connaissent leur métier et savent me répondre quand j'ai un problème...

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sont souvent eux qui conçoivent les dispositifs digitaux. Il n'y a pas d'incompatibilité entre l'expertise et la digitalisation de la formation.

M. JONATA.- Qu'est-ce qui empêche les unités et les départements de rencontrer ces experts pour transmettre cette information ?

M. LE PRÉSIDENT.- Dans l'exemple que vous prenez, j'ai l'impression que vous mettez plus en cause les modalités de déploiement et de mise en main du dispositif que sa digitalisation. J'ai vu dans ma carrière des opérateurs envoyés en formation en présentiel alors que leur patron ne le savait pas. Ils ne faisaient pas plus la mise en main. Vous décrivez une situation anormale, mais elle n'est pas liée à la digitalisation. C'est une question de déploiement.

M. JONATA.- Je suis d'accord, c'est le déploiement. Aujourd'hui, la mission de la formation au niveau central est d'avoir une vision structurelle, une politique de formation qui sont des grandes lignes, sachant qu'il y a des objectifs derrière. On doit obligatoirement avoir en entrée et en sortie quelque chose de positif pour tout le monde. Malheureusement, c'est très bien fait là-haut, mais en bas c'est de pire en pire. C'est catastrophique.

Aujourd'hui, pas un seul département ne dit que tout va bien concernant la formation, alors que c'est notre moteur. C'est choquant. Avait-on besoin de centraliser ? J'entends certains se demander à quoi sert une mission formation en centrale, puisque les départements ne suivent pas. Il est compliqué d'arriver devant les agents pour leur dire : "On est nul en termes de formation parce qu'on ne sait pas transmettre", alors que l'on a des centres de formation avec des experts et des personnes qui savent transmettre. Quand on me dit que je dois faire la cybersécurité en *e-learning*, j'entends, mais pourquoi certains départements la font en présentiel et pourquoi d'autres ne disent rien ? Quel est l'intérêt ? Y a-t-il quelque chose de caché derrière cela ? La Direction générale cache-t-elle quelque chose ?

Vous avez parlé tout à l'heure de sobriété énergétique, c'est exactement pareil.

M. LE PRÉSIDENT.- On parle du même objet qui peut être délivré de deux façons, soit en réunion d'équipe, soit seul à seul. Selon les départements, selon la nature de l'activité, il ne me choque pas que les modalités de délivrance du module cybersécurité soient différentes. Il y a des natures d'activité pour lesquelles voir son patron de proximité est moins simple que dans d'autres environnements. Dans ce cas, on le fait chacun de son côté. Quand c'est souhaitable ou souhaité, on peut le faire en équipe. La décision est à la main des managers de proximité.

M. JONATA.- Le souci est que la formation ou le développement des connaissances en *e-learning* devient systématique.

M. LE PRÉSIDENT.- Non, sinon nous n'aurions plus de centres de formation physiques. Ce n'est pas systématique, il y a des heures de formation en présentiel.

Mme LÉOPOLD.- 75 % du volume de formations sont réalisés en présentiel.

M. JONATA.- Ce sont vos écrits.

Mme LÉOPOLD.- Non, ce sont les chiffres.

M. JONATA.- Vous avez des statistiques, mais nous avons le retour terrain, et cela n'a rien à voir. Ce n'est pas issu de SEM ou RER, à RDS c'est pareil. Il est surprenant de constater que vos chiffres sont différents de la vision terrain.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas très compliqué. Nous avons le nombre de stagiaires qui suivent une formation dans une salle avec des relevés de présence, et le nombre d'heures dispensées en *e-learning*. Faire la répartition du nombre d'heures en *e-learning* et du nombre d'heures en présentiel n'a rien de mystérieux et rien de caché. Nous réagissons parce que vous dites que c'est systématique, alors que 75 % des heures de formation sont délivrées en présentiel.

M. MARQUES.- Je voudrais revenir sur ce que disait mon collègue. Les opérateurs et les machinistes n'ont pas les moyens de suivre des formations au travail. Il est demandé à des personnes qui n'en ont pas les moyens de faire des formations en *e-learning*, et on ne donne pas non plus aux managers les moyens de relever les agents pour suivre une formation. C'est la problématique des opérationnels et des personnes sur le terrain.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous pointez à juste titre la disponibilité d'outils permettant de suivre les modalités pédagogiques. Je pense que c'est recensé au fur et à mesure.

M. MARQUES.- Ces formations sont obligatoires. Or, le temps n'est pas donné pour les sortir de la cap à prod (?).

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMBERT ?

M. LAMBERT.- Je voulais rebondir sur les formations *e-learning*, notamment de sécurité ou sur l'habilitation électrique, le recyclage. Il y avait des prérequis en *e-learning*, je trouve cela "moyen" sur des formations de sécurité.

Par ailleurs, s'agissant des formations techniques, dans le PDC 2023, j'aurais voulu voir évoluer des cellules de formation dédiées à certains systèmes. Globalement, les personnes qui dispensent des formations ne sont pas formateurs et n'ont pas l'appétence pour cela. Ces formations font partie de leur fiche de poste, mais ce ne sont pas des formateurs. Sur des systèmes complexes comme les nouveaux systèmes de pilotage automatique des trains, je parle d'Ouragan et des SAET, notamment sur la ligne 4, il serait important d'avoir une vraie cellule de formation.

M. MARQUES.- On n'a pas évoqué le nombre de personnes qui ne vont pas en formation. Dans certains départements, l'absentéisme en formation est un fléau. Aujourd'hui, à combien estimez-vous le nombre de formations qui ne sont pas dispensées en raison de l'absentéisme ? Il y a un absentéisme dû à l'agent, mais aussi pour raisons de service.

Mme CHABENE.- Je ne voudrais pas vous dire de bêtises, je peux toutefois vous donner le chiffre global d'absentéisme en formation. Selon les années, nous observons entre 80 et 85 % de présentéisme en formation. Cela laisse une marge d'absentéisme de l'ordre de 15 % à 20 %. Cette année, nous sommes à 90 % de présentéisme.

Nous nous rejoignons sur la question du fléau que cela représente, nous sommes les premiers impactés. En termes de logistique amont et aval en formation, la question du présentéisme est très centrale dans nos activités. Nous nous efforçons, par tous les moyens, de couvrir ce sujet qui n'est pas simple.

Mme LÉOPOLD.- Des campagnes sont réalisées par les départements. Des actions ont été mises en place par les responsables formation, entre autres avec des rappels d'invitation auprès des salariés et des managers. Un robot a été mis en place à ce titre, il a rencontré quelques difficultés de fonctionnement au début qui vont se régler au fur et à mesure. Il envoie des invitations aux salariés et aux managers, avec des rappels une semaine avant la formation, puis entre 48 et 24 heures avant

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

la date, pour s'assurer que le salarié se souvienne qu'il a une formation à suivre. Pour ceux qui n'ont pas d'adresse mail, des invitations papier sont envoyées.

Des RF ont également mis en place des modes d'affichage et de rappels qui permettent aux salariés de se souvenir qu'ils ont une formation, et de le rappeler à leurs managers. Des retours sont faits sur ces expérimentations.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans ma carrière, la mesure la plus efficace que j'ai observée consistait à faire payer la formation à l'unité dès lors que le délai de prévenance de l'absence n'avait pas permis de réorganiser la formation, etc. Ce fonctionnement est en train de réapparaître. C'est un bon moyen de lutter contre l'absentéisme en formation que de faire payer...

M. BERGEAUD.- Voilà qui va être efficace !

M. LE PRÉSIDENT.- J'utilise le conditionnel. À un moment, il n'y a que cela qui compte.

M. MARQUES.- Il arrive que pour pallier le manque d'effectifs à la production, on n'envoie pas la personne en formation, alors que c'est un ordre de travail.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai bien entendu. Il peut arriver que le coût pour l'unité qui n'a pas envoyé son stagiaire en formation soit supérieur à ce qu'elle a gagné en ne l'envoyant pas.

M. MARQUES.- Un train immobilisé coûte plus cher que la formation.

M. LE PRÉSIDENT.- Certes, mais ce n'est pas toujours une seule personne qui bloque le train. Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Une petite remarque par rapport à ce que vous avez dit. Des mesures comme celles que vous évoquiez sont déjà en place dans certains départements, des RH rappellent aux agents qu'ils iront en formation dans la semaine.

Par rapport aux outils, la tranche des personnes les plus absentes dans les formations n'est souvent pas celle des personnes qui n'ont pas les outils. C'est une catégorie plus faible, où dès qu'il y a des absents, cela se remarque plus dans les chiffres. Sur les 15 %, la proportion des opérateurs est moins importante que celle des autres catégories.

Pour finir sur les formations dispensées aujourd'hui, la formation a beaucoup évolué. Cela a été dit dans la déclaration CGT, du développement personnel est passé en développement professionnel.

Dans mon département, nous en sommes à 2,3 jours/agent en moyenne sur les formations sécuritaires. On fait l'embauche de tous les personnels de la maintenance. Je précise par ailleurs qu'à M2E, 400 € sont versés à l'agent qui coopte. Un nouvel agent suit les formations sécuritaires. Même si les 2,3 jours/agent ne sont qu'une moyenne, cela ne laisse pas de delta pour suivre d'autres formations, des formations transverses. C'est malheureux.

On ne peut pas parler uniquement du nombre d'heures, il faut parler de la qualité des formations. La diminution des heures de formation dans les départements est ressentie de façon criante. Dans le mien, on ne propose rien d'autre que les formations sécuritaires. C'est problématique. Même si le taux de réalisation des formations obligatoires est dépassé dans l'entreprise, nos métiers étant techniques, nous avons besoin de formations pour rester à la page sur les équipements sur lesquels nous travaillons tous les jours.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Nous regarderons ce qu'il en est pour M2E, mais au niveau de l'entreprise, ces formations ont diminué en proportion parce que les autres formations ont augmenté. Nous vérifierons pour savoir si à M2E, il s'agit d'une diminution ou d'une inversion de la proportion.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Vous venez de le dire, nous l'avons mentionné dans notre déclaration, ce qui ne nous convient pas est que beaucoup de formations initiales... D'ailleurs, je me pose la question sur les 1 091 recrutements. Est-ce des recrutements ou des candidatures ? On ne les voit pas arriver au NEF.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sont des recrutements. Je vous l'avais dit la dernière fois, nous avions 2 300 CV en stock.

M. SARDANO.- Il y avait auparavant un rapport de 1 à 10 entre les candidatures et les recrutements...

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne vous parle que des CV qualifiés. Nous sommes toujours dans la proportion d'une candidature pour 10.

M. SARDANO.- Pour citer un exemple, j'ai voulu savoir où j'en étais de mes formations sur Urban. J'ai tapé "*e-learning*" dans le moteur de recherche. Je suis tombé sur une page. Mon collègue a tapé "formation" et est tombé sur autre chose. J'ai moins en tapant "*e-learning*".

M. LE PRÉSIDENT.- Par définition, oui. C'est bien la preuve qu'il y a encore beaucoup de présentiel.

M. SARDANO.- Non, parce que je n'ai pas de présentiel. En tapant les deux, je retrouve les mêmes formations avec des présentations différentes. En tapant "formation", j'ai plus d'informations puisque je connais le pourcentage de réalisation. J'apprends que je suis inscrit à beaucoup de modules, mais on ne m'a jamais prévenu. Cela rebondit sur mes propos sur l'implication du management sur la réalisation.

Avant, quand on était envoyé en formation en présentiel, le management s'assurait de notre présence à date dans la planification, etc. Aujourd'hui, on s'inscrit au *e-learning* que l'on fait quand on a le temps, sans tenir compte de la possibilité technique de le faire, avec le bon matériel et le temps nécessaire. Je connais des gens postés à 100 %, on a réussi à mettre des process en discutant, comme au NEF, sur les journées de disponibilité en face-à-face pour le faire, ou au CRIV où ils ont quelques jours de disponibilité mais très peu. Cela se fait toujours à la place d'autre chose comme la présence sur ligne pour un régulateur. Il y a toujours l'idée de "à la place de...".

Il y aura plus de formations initiales, parce que plus de recrutements, mais la conséquence est qu'il y aura moins de formations continues.

Mme LÉOPOLD.- On ne peut pas laisser dire qu'il y aura moins de formations continues.

M. SARDANO.- C'est vous qui le dites !

Mme LÉOPOLD.- Nous sommes à 1 300 000 heures, et le chiffre est constant depuis des années.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. SARDANO.- Dans mon Département Réseau de surface, la formation continue obligatoire va baisser parce que c'est principalement la FCO et c'est une année creuse. C'est d'ailleurs paradoxal, il est demandé l'externalisation de ces formations en année creuse. Pour la formation de perfectionnement de conduite des machinistes : 11 153 heures au lieu de 14 660, cela va baisser de 3 000 heures.

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'y a peut-être pas de contradiction entre le fait d'avoir une vision transversale telle que donnée par Mmes CHABENE et LÉOPOLD, et votre vision sur le Département.

M. SARDANO.- Les managers ne sont pas formés, ou très peu.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous parlez de RDS.

M. SARDANO.- RDS compose encore 30 % de l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'arrive pas à inverser la tendance.

M. SARDANO.- Il y a eu des concertations dans les unités cet été. On parlait du respect du protocole. Le poste de RFU n'est pas considéré comme un poste d'entrée dans la fonction RH parce qu'il demande un certain nombre de compétences. Or, des personnes deviennent, du jour au lendemain, RFU. Elles doivent présenter aux organisations syndicales le bilan du précédent RFU, et ce qu'elles feront l'année suivante alors qu'elles ne connaissent rien à la formation au sein de l'entreprise. Cela entraîne une dégradation de la qualité du plan de la formation.

Dans toutes les présentations de plans de formation, on nous dit qu'il y a du *e-learning* mais que cela ne remonte pas parce que ce n'est pas enregistré comme formation.

Mme CHABENE.- C'est un abus de langage, car c'est enregistré comme formation mais compilé à la main parce que cela ne provient pas des mêmes outils.

M. SARDANO.- Dans l'extraction Rhapsodie, cela n'apparaît pas.

Mme CHABENE.- Effectivement.

M. SARDANO.- Dans le nombre global d'heures de formation, ce sont les heures de Rhapsodie mais pas le *e-learning*. C'est dommage pour vous, vous vous tirez une balle dans le pied, car ce sont autant de formations qui n'apparaissent pas.

Mme CHABENE.- Absolument. Vous avez raison, cela doit remonter.

M. SARDANO.- Les RFU ont un cursus de formation.

Lorsque l'on a vu un projet de transfert de certaines activités de MRB vers les RFU, avant le CSRH, on a demandé le taux d'occupation et les emplois des RFU. Auparavant, il y avait un RFU par centre. Il y travaillait à 80 % et faisait de temps en temps de la planification ou correspondant handicap. Aujourd'hui, ils font 20 % RFU. Je viens de Paris Est où il y a plus de 1 500 machinistes. Le RFU est débordé parce qu'il est RFU, planificateur, etc. Il n'a pas le temps de faire un travail qualitatif.

Aujourd'hui, le NEF est obligé de relancer les centres pour les FCO, pour les dates, etc., alors que ce travail pourrait être fait par les centres, mais ces derniers n'ont pas le temps de le faire. Tout cela se dégrade. On l'a toujours dit, de l'argent est investi mais malheureusement, un peu dépensé inutilement parce qu'on ne cible pas les bonnes actions de formation. L'évaluation des

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

formations, c'est un serpent de mer, cela date. J'ai vu que dans mon département, la formation régulation allait être réévaluée alors qu'elle l'a déjà été il y a deux ans. Ce n'était pas bon. C'est pour vérifier, mais il n'y a pas eu de changement, la formation est restée la même. On n'a pas réfléchi à une autre formation sur le fond.

On tourne un peu en rond alors qu'on a une formation qui coûte cher, celle de perfectionnement au métier de machiniste-receveur. On envoie les machinistes qui ont beaucoup d'accidents et ont été traités en local sans que cela ait porté ses fruits. On les envoie au NEF. Cela occupe un stagiaire, un formateur et un autobus. En termes de coût, c'est important. Vérifie-t-on ensuite l'accidentologie de l'agent ?

Quand je vais dans les centres bus faire la concertation et que je demande s'ils ont évalué l'accidentologie, ils ne savent pas me répondre. C'est pourtant évaluable. Quand on envoie le machiniste-receveur au NEF, continue-t-il à avoir autant d'accidents ensuite ? Cela doit interroger quand même. Or quand on pose la question, on n'a pas de réponse et on n'a pas l'impression que c'est suivi.

Mme LÉOPOLD.- Je vais remettre 30 secondes ma casquette d'ex-RH RDS. Je n'imagine pas que des collègues ne font plus ce que l'on faisait à l'époque. On a du mal, au moment de l'élaboration du plan de formation, à savoir à l'avance quelle proportion de machinistes aura des problèmes d'accidentologie ou besoin de soutien, avec toutes les formations sur l'échange avec la clientèle et la gestion des situations difficiles. Les enveloppes et la volumétrie seront adaptées en fonction des besoins et du volume de personnes qui auront besoin de ces formations.

Concernant les PMMR, il y a forcément un retour et un suivi pour une raison simple : on continue à suivre l'accidentologie de la personne. Nous savons tous que quand un machiniste n'arrive pas à adopter les habitudes ou les comportements pour lui permettre d'avoir moins d'accidents ou de comprendre comment fonctionne son porte-à-faux à l'avant ou l'arrière, nous lui expliquons qu'il va devoir exercer un autre métier. Voilà ce qu'il se passe, il n'est pas très facile de dire au cours d'une concertation que cela passe au conseil de discipline. Pourtant, dans les faits, on en est bien là.

M. LE PRÉSIDENT.- On va éviter de faire le CSE 2 en CSEC.

M. SARDANO.- Cela montre le lien qu'il faut créer entre les managers et les RFU, quel que soit l'unité ou le département. Il y a un besoin d'organiser le suivi. Dans le protocole formation, on parle des différents acteurs et du manager. Il y en a sur le manager...

Mme CHABENE.- Je ne saurai pas dire si un item spécifique est dédié à la relation managériale, mais les managers sont mentionnés comme des acteurs clés de la relation.

M. SARDANO.- Il y a un manque flagrant de lien entre le management des agents et le responsable formation sur des réflexions telles que : j'envoie qui ? Comment je construis mon plan parce qu'il est compliqué de le faire 7 ou 8 mois avant ? Il est utile d'avoir des rencontres régulières pour la création du plan, pour présenter les évolutions décidées par l'entreprise d'une année sur l'autre, comme le *e-learning*. Comment "vendre" cela aux collaborateurs pour que cela se fasse et soit réalisé le plus rapidement possible et dans de bonnes conditions ? Ensuite, il faut une évaluation presque à chaud, informelle peut-être parce qu'elle n'est pas organisée, pour vérifier.

En concertations, on n'a pas de retour parce que ce moment de partage entre le responsable formation d'unité et le management n'est pas réellement organisé. J'ai visité une dizaine de centres cette année, j'ai toujours eu une réponse négative. Ce lien est aussi important pour améliorer la qualité de la formation. Il ne faut pas que chacun fasse son truc dans son coin.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. LE PRÉSIDENT.- Nous sommes d'accord. Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.- J'ai une question sur la valorisation du *e-learning* car j'ai l'impression qu'il sera beaucoup utilisé. Je pense que l'un des intérêts est de gagner sur le coût du présentiel, il y a un gain. Ce coût n'est pas vraiment redistribué aux salariés. Aura-t-on à un moment, notamment dans les bilans de département, la part du *e-learning* en termes de budget et de consommation ?

J'ai compris que c'était produit au niveau central. Avec les futures *business units*, les *management fees*, il faudra savoir combien cela coûte si c'est géré en central. Nous voudrions des éléments économiques parce que les économies réalisées par l'entreprise sur ce sujet nous intéressent, comme celles faites sur les locaux par exemple. Nous pensons aussi qu'une partie de ces économies est à redistribuer aux salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Elle est redistribuée par le maintien du nombre d'heures de formation et du budget. Elle est redistribuée dans la formation.

M. BERGEAUD.- Nous pensons que les économies sont surtout faites sur le temps que passent les personnes à suivre les formations qu'elles n'ont pas forcément le temps de faire pendant leur temps de travail. La plupart du temps, qu'on le veuille ou non, cela devient une sorte de travail dissimulé puisqu'elles sont obligées de le faire en dehors de leur temps de travail. Ce n'est pas sous le contrôle aujourd'hui, on ne le valorise pas en termes de pointage. Cela n'existe pas dans l'entreprise, alors que la formation faite en présentiel est valorisée par le pointage. Il y a un problème de disparition de cette valeur.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous regarderons le point. Si elle est faite sur le temps de travail, ce n'est pas du travail dissimulé.

M. BERGEAUD.- Je parlais du présentiel. Je voudrais savoir où est pointé le *e-learning* sur des formations obligatoires. On ne nous demande pas de pointer pour la formation obligatoire en *e-learning*. Nous voulons bien cette information si elle existe.

Mme CHABENE.- Je ne sais pas si je vais être précise dans ma réponse, parce qu'il y a beaucoup d'interrogations dans votre question. Pour prendre le sujet à l'inverse de la manière dont vous l'avez formulé, il n'y a pas de pointage proprement dit sur la question du digital. En revanche, un outil digital par nature est horodaté. On est donc capable de tracer et de vérifier les moments auxquels sont faites ces formations.

La principale difficulté est aussi paradoxalement ce qui fait la force du digital ; le digital est "consommable" au moment le plus opportun pour le salarié. Il y a des moments où on peut commencer, d'autres où on peut s'arrêter, puis reprendre. Il nous est difficile de compiler ces temps morcelés. Par nature, une formation digitale permet, par la force du digital, un entraînement que le présentiel ne permet pas. La fragmentation rend pour autant difficile cet exercice de compilations des temps.

Vous soulevez la question du coût du digital. Je le répète, le *e-learning* est une palette très étendue de produits digitaux. La question du coût du digital *versus* le coût du présentiel ne se pose pas. Cela ne marche pas ainsi. Le modèle économique n'est pas le même. La construction des produits digitaux n'est pas la même que sur la partie digitale (?). On peut intuitivement se dire que dès lors que des ressources seront mobilisées, elles seront coûteuses. Je ne parle pas uniquement d'effectifs. Un produit en présentiel occupera naturellement des formateurs, de la logistique associée, de la logistique de sites, il va impliquer des coûts importants de présence de nos stagiaires.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. BERGEAUD.- Ce sont ceux qui m'intéressent le plus.

Mme CHABENE.- Je ne sais pas vous répondre à chaud, mais il faut garder en tête qu'une myriade de coûts s'additionne dans le présentiel. C'est moins vrai sur le digital, à la différence près quand même que quand on conçoit un produit digital nativement ou que l'on transforme un produit présentiel en digital, le coût de la conception sera différent selon le niveau de complexité du produit. Ce produit est souvent associé à un quizz. Plus le produit est complexe à l'origine, plus son coût est élevé. La différence est l'amortissement de ce coût. Un produit digital s'amortit plus rapidement qu'un produit en présentiel dans la mesure où il ne nécessitera pas l'implication d'un formateur en réplique du nombre de sessions proposées.

M. BERGEAUD.- Ce sont d'énormes économies.

Mme CHABENE.- Je ne sais pas, parce que le coût que vous identifiez, qui est un bénéfice ou une non-dépense, est réinjecté dans la volumétrie d'heures de formation, qui est relativement stable voire à la hausse cette année, et rétribué en nouveautés et en nouveaux produits de formation qui ouvrent le champ des possibles à nos salariés de manière considérable. La proportion de produits et de contenus offerts à nos salariés est extrêmement importante à la RATP, et sans discussion sur ce sujet. Quand nos concurrents ou nos benchmarks nous sollicitent, tout le monde est étonné, se satisfait et se réjouit de la volumétrie des produits de qualité qui sont offerts à nos salariés. C'est de cette manière que le coût est rétribué ou que la non-dépense ne se fait pas.

M. BERGEAUD.- J'entends bien. Merci pour ces explications très claires.

Elles apportent des éléments que l'on ne connaît pas. Néanmoins, le temps passé par les salariés à se former devrait être valorisé. Nous aimerions avoir des éléments économiques sur ce sujet, que nous n'avons pas. On nous dit toujours que c'est GIS, mais ce n'est plus GIS. Nous aimerions les avoir. Il serait bien aussi pour vous de valoriser toutes les économies que vous faites et tout ce que vous réinjectez. Nous avons tous intérêt, des deux côtés, à savoir quelles sommes seront économisées par rapport aux formations et à valoriser l'implication des personnes dans la formation. Je pense que les salariés doivent s'investir dans la formation. S'ils ont l'impression de travailler gratuitement, ce n'est pas bon, or c'est l'impression de certaines personnes. Il y a quelque chose à travailler sur ces sujets.

Merci.

Mme CHABENE.- Une précision pour que vous l'ayez en tête. Vous parliez du coût pris en charge par GIS pour les formations digitales. En réalité, pour que ce soit précis, en tant que patron de la formation de l'entreprise, GIS est porteur d'un produit, le LMS, qui est l'agrégation de tous les contenus digitaux. C'est l'agrégateur qui compile l'ensemble des produits. Le coût de cette plateforme est affecté par effet d'effectifs aux départements dans leur compte de résultat. On leur rétribue ce coût.

En revanche, la fabrication des contenus digitaux et le coût associé à cette fabrication appartiennent à chaque département qui conçoit ses propres produits. En réalité, GIS regroupe cela au sein d'une seule et même interface pour que le salarié n'ait qu'une seule vitrine.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA, pouvez-vous proposer un résumé de la commission formation ?

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

M. JONATA.

Les enjeux stratégiques de l'entreprise RATP acquièrent toutes leurs forces au travers de son plan de formation tiré de la vision de DEFIS 20-25.

Il n'est pas imaginable qu'une entreprise comme la nôtre entrant de plein fouet dans un processus de transformation adapté à l'ouverture à la concurrence, fasse fit de son domaine clé qui a fait sa gloire : sa compétence au travers de sa connaissance. Ce sont ces atouts qui lui ont donné force à être 3^{ème} groupe mondial lié au transport.

La direction nous rappelle qu'elle donne un schéma directionnel à ses départements qui doivent l'adapter à leurs besoins. En utilisant les compétences de chacun afin d'attirer l'ensemble vers le haut.

Mais ce n'est pas faute de rappeler que le transfert n'est jamais à l'ordre du jour car si certains sont dans l'effort d'autres doutent de la capacité de leur personnel à joindre la connaissance à la compétence.

L'effort de transmission est avant tout un lien fort entre le formateur et l'agent, mais aussi et surtout, entre l'encadrant et l'agent. Et faute d'encadrant cela devient de plus en plus difficile à transmettre. Et faute de compréhension, cela devient aussi difficile pour les agents de suivre cette évolution tant souhaitée.

Les amalgames se font ressentir de plus en plus, car certains utilisent les process d'information pour de la formation, appliquant par là leur méconnaissance du savoir.

Et puis les élus ne cesseront de rappeler que si la direction générale s'adonne à des objectifs de formation plus qu'intéressants, le défi du recrutement n'est pas à l'ordre du jour. C'est un défi qui devrait être plus de 2023, que de 2025, pour juste assurer la survie de notre patrimoine de compétence.

Ainsi jouer le jeu pour tous, devrait être une obligation et non une possibilité théorique ou encore mieux numérique. La formation n'est pas qu'une ligne politique mais un enjeu stratégique aujourd'hui inapplicable en l'état.

Les élus considèrent que ce prévisionnel du PDC crée un doute et une inquiétude dans sa réalisation si les départements ne s'y associent pas pleinement. Aussi afin d'être en toute cohérence avec les projections terrain, les élus du CSEC se dirigeront vers un avis négatif.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA. Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.

Proposition d'Avis sur la politique sociale de l'entreprise incluant le projet de Bilan Social 2021, le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2021 et le projet de Plan de Développement des Compétences 2023

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 2 novembre 2022 doivent émettre un avis sur la politique sociale de l'entreprise incluant le projet de Bilan Social 2021, le projet de Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2021 et le projet de Plan de Développement des Compétences 2023.

Au regard de l'avis de la commission économique sur le projet de Bilan Social 2021 pour qui l'année 2021 a encore été impactée par la crise sanitaire mais pas seulement. Ce bilan social démontre les impacts liés aux différentes transformations de l'entreprise et ce n'est pas terminé. Il est à prévoir que les écarts se creusent sur certains indicateurs et que nous courons vers des tendances plus désastreuses encore au regard des évolutions organisationnelles de l'entreprise.

- Le projet de bilan social 2021
- Le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021
- Le projet de plan de développement des compétences 2023

Pour résumé les points négatifs qui paraissent les plus inquiétants, il est à noter sans être exhaustif :

- *des effectifs en baisse de 694 salariés avec une alerte sur le personnel roulant qui rencontre un problème de recrutement,*
- *une augmentation des embauches en CDD,*
- *une augmentation des contrats à durée déterminée et plus particulièrement chez les opérateurs et sur le métier de Machiniste-Receveur,*
- *des démissions en hausse dans toutes les catégories mais particulièrement chez les opérateurs,*
- *des licenciements et révocations qui continuent d'augmenter chez les statutaires,*
- *des départs en retraite et en pré-retraite en augmentation,*
- *une augmentation du nombre d'accidents de travail avec un taux de gravité en hausse ainsi qu'une augmentation de suspensions de service et absences irrégulières,*
- *une légère augmentation des rémunérations mais qui ne compensent pas le coût de la vie et qui n'atteint pas le chiffre de 2019. Certains opérateurs ont vu encore leur rémunération baissée impactée par l'activité partielle et la perte des primes à l'acte,*
- *un taux de féminisation en légère baisse malgré leur augmentation à l'encadrement.*

De plus, en tenant comptes des argumentaires développés précédemment par la Présidente de la commission égalité professionnelle femme-homme et le Président de la commission formation, les élus émettent un avis négatif sur la politique sociale de l'entreprise incluant les 3 items préalablement cités.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous allons soumettre ce projet d'avis au vote.

M. BAZIN a quitté la séance.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. CLEMENT est parmi nous, il ne l'était pas au début de la séance. Par conséquent, M. JONATA n'a plus à voter en lieu et place de M. CLEMENT. Nous avons 5 voix pour l'UNSA et 5 pour FO. M. BAZIN remplaçait M. NIVALT jusqu'alors. Je n'ai plus personne de la même organisation syndicale, ni du même CSE pour remplacer M. NIVALT. Nous avons désormais 16 votants et non plus 17 : 5 voix pour l'UNSA, 5 voix pour FO, 4 voix pour la CGT, et 2 pour la CFE-CGC.

Qui est pour cet avis négatif ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : 16 voix.

Adopté à l'unanimité.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance à 14 heures.

La séance, suspendue à 12 heures 45, est reprise à 14 heures.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons reprendre la séance.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

Présentation du bilan 2021 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap

Madame Evelyne CAILLAREC, responsable gestion RH – GIS/PST/PME

Madame Stéphanie NOURY, responsable gestion RH – GIS/PST/PME

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été présenté lors de la CSSCT du 24 octobre dernier, commission présidée par M. DOMINÉ à qui je donne la parole avec son autre casquette que celle d'aujourd'hui pour lecture de son rapport.

M. DOMINÉ.

Présentation du bilan 2021 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap, accord handicap.

La commission SSCT-C s'est tenue le 24 octobre 2022 en présence de Mesdames Evelyne CAILLAREC et Stéphanie NOURY qui ont présenté le rapport et nous les en remercions.

Rappel du contexte national : 5,9 millions de personnes se déclarent en situation de handicap, mais seulement 2,8 millions se sont fait reconnaître sur le plan administratif. Elles représentent 6 % de la population active en France. C'est de cette situation qu'est née l'obligation de recruter 6 % de personnes en situation de handicap (PSH), pour les entreprises de plus de 20 salariés.

A la RATP, depuis 1995, des accords d'entreprises en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, se succèdent. L'actuel 8^{ème} accord, qui porte sur une période de trois ans, prendra fin au 31 décembre 2022.

La mission qui a la charge d'impulser la politique en matière de maintien dans l'emploi et d'insertion des PSH anime un réseau de correspondants handicap, situé dans chaque département.

Ce réseau de correspondants est très important dans son rôle de proximité et de connaissance des nécessités, pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des PSH.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est en progression constante jusqu'en 2020, mais une baisse de 24 personnes est à noter au 31 décembre 2021.

Depuis la réforme de la DOETH intervenue au 1^{er} janvier 2020, et issue de la loi de 2018 sur l'égalité des chances, tous les CDD, quelles que soient leurs formes, sont pris en compte. CDD et CDI sont comptabilisés en moyenne cumulée au prorata temporis, en proportion du temps de présence au cours de l'année observée. Il n'est donc plus question maintenant d'unités bénéficiaires.

Ainsi, à la fin 2021, on a 1 797 PSH et 2 170,6 ETP sur l'ensemble de l'année. On constate une baisse du taux d'emploi en 2020 et une légère remontée à 4,91 % en 2021, ces baisses étant intervenues à la suite du changement de calcul imposé par la réforme, ayant également entraîné la fin des contributions à verser.

Cependant, il est à noter que l'entreprise consacre, conformément à l'accord, 1,5 M€ par an à la politique en faveur des PSH.

En 2021, le nombre de PSH correspond à la structure de l'entreprise quant à ses catégories : 82% sont opérateurs, 14% maîtrise et 4 % sont cadres, ce pourcentage passant à 5 en 2022, avec l'embauche de 17 cadres supplémentaires.

Concernant les tranches d'âge, en comparaison avec la population RATP, ce sont les 46/55 ans qui sont les plus représentés parmi les PSH, en lien avec le handicap qui augmente avec l'âge et qui atteint son maximum entre 55 et 59 ans.

70 % des PSH exercent dans un métier d'exploitation. Si l'on y ajoute la maintenance, ce chiffre atteint 90 %.

La difficulté persistante réside dans les demandes d'aménagements de postes et d'horaires de travail, qui sont systématiquement discutés et refusés, dans certains cas. L'organisation du travail et la prise en compte du handicap, avec les aménagements de poste, reste un vrai chantier à améliorer. Le "cas par cas" est encore trop souvent la règle, au bon vouloir du management local, mais n'est pas le résultat d'une politique d'entreprise. Les "réussites" remontent à la mission Handicap, mais pas les difficultés et la réalité du terrain.

75,5 % des dépenses sont consacrées aux actions de maintien dans l'emploi. Elles étaient de 72 % en 2020.

Sur la durée de l'accord, l'objectif de recrutement est fixé à 105 PSH dans le cadre statutaire ou en CDI, soit 35 par an. 65 recrutements ont été réalisés dont 13 agents sous statut ou en CDI, et 52 en CDD.

L'objectif est également de favoriser l'accueil des jeunes alternants en situation de handicap à hauteur de 2 % en 2020 et 3 % en 2021.

Ces objectifs ne sont pas atteints, en cause, les difficultés de recrutements, d'une manière générale, mais également la période COVID, qui a maintenu de nombreuses PSH à domicile.

Des actions menées ou à venir ont été entreprises pour favoriser le recrutement en 2021.

Ainsi, deux forums Talents Handicap ont eu lieu en juin et novembre ainsi qu'un atelier en préparation du Duoday qui s'est tenu le 18 novembre 2021, mais également des publications et abonnements sur les sites de L'AGEFIPH et de Météojob, ainsi que la presse spécialisée.

Des formations adaptées hors plan de formation ont été dispensées et des interprètes en langues des signes ont pu accompagner plusieurs situations professionnelles sur quatre départements.

Concernant le maintien dans l'emploi, il est à noter une baisse des actions et des bénéficiaires depuis 2016 en lien avec la mise en place des nouvelles mesures concernant le remboursement des Indemnités kilométriques et des transports PMR. Les conditions d'accès avaient alors dû être revues. En 2021, les dépenses réelles ont été inférieures au budget du fait du nombre de déplacements réduits au regard de la situation sanitaire.

Les demandes d'études ergonomiques prescrites par les médecins du travail sont réalisées par l'entreprise SERENDIP Ergonomie depuis 2015. Elles sont en augmentation du fait de la situation sanitaire ou des études ont dû être menées en urgence afin que les salariés puissent continuer leur travail à domicile, puis en télétravail par la suite.

Fin 2021, 149 salariés bénéficient d'un poste aménagé, soit 12 % des PSH. Celles-ci bénéficient d'une convention de télétravail spécifique et perçoivent une indemnité forfaitaire alignée sur celui de l'accord cadre sur le télétravail. 46 postes ont été aménagés en 2021. Parmi les mesures de maintien dans l'emploi, on peut noter l'achat de sièges ergonomiques et de matériel adapté, mais également d'abonnements annuels d'interprétariat en ligne et le financement d'appareillage auditifs. Des aides au déplacement domicile / travail ont également été apportées.

Dans le cadre de la prévention et santé au travail et celui de la prévention de la désinsertion professionnelle, les salariés victimes d'un traumatisme à la suite d'une d'agression ou témoins d'événements traumatiques ont pu être accompagnés dans les ateliers ASA (Accompagnement Suite à Agression) afin de favoriser le retour à l'aptitude au poste. Ces ateliers expérimentaux vont être pérennisés et se tiendront au rythme de quatre par an. Parmi les autres dispositifs, il faut citer l'essai encadré, qui permet à un salarié de tester la compatibilité d'un poste avec ses aptitudes résiduelles.

Au sujet des activités confiées au secteur adapté et protégé, le montant des achats effectués auprès des 30 structures (Entreprises Adaptées ou ESAT) est de 1 078 K euros, alors qu'il était de 541 K Euros en 2020.

2021 a vu le lancement d'une action innovante pour développer les achats dans le secteur des SI sous l'impulsion de SIT, de la filière achats et de la mission handicap.

Concernant la taxe d'apprentissage, la RATP y est assujettie depuis 2017. En 2021, elle a versé 150 K euros à divers instituts et centres de réadaptation professionnelle.

Pour terminer, les projets 2022 sont multiples avec, entre autres, la conception d'une formation pour les nouveaux correspondants handicap et le déploiement de l'atelier ASA.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. M. BERGEAUD a demandé la parole.

M. BERGEAUD.

L'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap est un sujet au cœur des valeurs de l'UNSA Groupe RATP. Notre organisation syndicale s'est toujours investie à chaque fois que nécessaire pour changer la vision parfois négative que certains pouvaient porter sur ces personnes qui n'ont rien demandé mais subissent au quotidien des difficultés au cours de leurs déplacements, de la recherche d'un emploi ou d'une adaptation de leur poste de travail. C'est avec cette envie de faire toujours plus et toujours mieux que nous avons appréhendé ce dossier.

Pour commencer, les élus UNSA s'étonnent du peu de recrutement permanents / CDI. En effet l'accord prévoit l'embauche de 105 personnes sur sa durée et nous voici en deuxième année avec un nombre de 65 mais tout contrats confondus. Pour 2021, sur ces 65, seulement 13 l'ont été sur des postes en CDI. Mais que sont donc devenus les autres ? A ce rythme et au terme de l'accord, les 105 embauches auront été réalisées mais pour n'avoir en réel qu'une trentaine d'embauches fermes et définitives. N'est-ce pas une façon dévoyée d'atteindre les objectifs du protocole ? Aussi faut-il sans tarder comprendre les raisons du nombre si restreint de candidatures. Mais souhaitez-vous réellement embaucher des personnes handicapées ? Un exemple pour appuyer cette interrogation : sur le site de l'AGEFIPH, vous publiez une annonce pour recruter des régulateurs mais avec une condition : être titulaire du permis. Pourriez-vous nous expliquer en quoi un régulateur du CRIV a besoin de son permis B ? Les élus UNSA Groupe RATP ont posé cette question est voici la réponse : "Supprimer ce critère serait discriminant vis-à-vis des salariés titulaires du permis B et en situation de handicap au sein de la RATP". On frise le ridicule...

Les élus UNSA constatent aussi combien les montants de nos partenariats sont élevés. En particulier pour le club Etre qui est avant tout un cercle d'échanges entre responsable des missions handicap en entreprise. 21 000 euros de cotisations plus 3 000 euros d'abonnement à un journal qui traîne sur des présentoirs ici ou là. Nous aimerions avoir plus de précisions sur les activités développées et les résultats attendus et réalisés.

Même question pour les 5 111 euros d'adhésion à l'ARHIM' qui certes a pour objet de soutenir des agents en difficulté psychologique, neuropsychique ou cognitive et qui dans ce cadre à toute sa place au sein de notre entreprise mais là encore pour quels résultats. Combien de salariés accompagnés ? sous quelle forme ? Les médecins du travail sont-ils informés de ce dispositif ?

Nous avons aussi découvert le cabinet Ariane Conseil, ne trouvez-vous pas excessif le prix du bilan de compétences ? 5 700 euros alors que le prix pour ce type de prestation semble tourner autour de 2 500/3 000 euros. On va nous dire que ce ne sont pas des bilans comme les autres mais quand même ... du simple au double.

Il est vrai que ce cabinet conseil est très apprécié de notre entreprise puisqu'il a été aussi choisi pour concevoir un "spinning challenge" pour un montant de près de 10 000 euros. Au fait c'est quoi un spinning challenge ?

Autre interrogation sur les dépenses : La lampe grossissante à 15 07 euros ? Sur le site du fournisseur aucune lampe grossissante atteint ce prix.

Et pour terminer un regard rapide sur les études ergonomiques dont le cout moyen passe de 3 400 euros en 2016 à 5 000 euros en 2021. Soit 48 % d'augmentation en période de non-inflation... Nos collègues auraient apprécié la même générosité sur leur fiche de paie.

Sans vouloir discréditer qui que ce soit, les élus UNSA-RATP s'interrogent sur les sommes précitées et demandent plus de transparence avec la transmission des rapports d'activité correspondant et des explications sur les différentes factures.

Passé ces remarques, nous ne pouvons que nous féliciter malgré tout de l'existence d'un protocole tout en rappelant que le législateur a inscrit dans la loi , article L 5212-1 et suivant du code du travail, des obligations strictes sous peine de pénalité financière. L'obligation légale étant de 6% des ETP en moyenne sur l'année. La RATP atteint péniblement les 4,91 mais grâce à la spécificité de nos métiers exigeant des conditions d'aptitude particulières, elle s'en sort avec 0 euros de pénalité.

En tant que signataire de ce protocole, L'UNSA-RATP reste extrêmement dubitative sur la volonté réelle de l'entreprise d'ouvrir ses portes aux personnes en situation de handicap. Cette remarque ne vise aucunement les équipes des missions handicap qui travaillent au mieux pour maintenir dans l'emploi nos collègues atteint de pathologies évolutives nécessitant des aménagements de postes et que nous remercions pour leur engagement et leur professionnalisme.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Cette année 2022, marque le 35^{ème} anniversaire de la loi du 10 juillet 1987, instaurant l'obligation d'emplois de travailleur.es en situation de handicap à hauteur d'au moins 6% de leurs effectifs pour les établissements d'au moins 20 salarié.es.

Le handicap est une priorité politique et la CGT a toujours été au plus près des travailleurs et des travailleuses handicapé.e.s, que ce soit pour revendiquer de nouveaux droits ou pour alerter sur leurs conditions de travail, sur la discrimination et sur la précarité qu'ils subissent. La CGT porte des propositions contre des politiques d'embauche et de carrière excluant les travailleurs et travailleuses en situation de handicap, tant au niveau de la loi que dans les entreprises.

C'est donc avec beaucoup d'attention que nous avons pris connaissance de la présentation du bilan 2021 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap. Voici donc les remarques et les interrogations résultant de cette lecture.

Tout d'abord, nous pouvons constater que si le document rappelle l'ambition de l'accord qui est le recrutement d'au moins 105 personnes en situation de handicap sur la durée couverte par ce dernier, c'est-à-dire 3 ans, il n'est précisé aucune aspiration en termes de pérennisation des embauches. D'ailleurs, il ressort que sur les 65 personnes recrutées en 2021, seulement 46 d'entre elles étaient toujours dans les effectifs au 31 décembre 2021.

Nous pouvons aussi regretter le choix qui est fait de procéder très majoritairement à des recrutements sous un statut précaire. Ainsi, hors contrat d'apprentissage qui permet l'accès à la formation et au marché du travail, 76% des recrutements sont effectués via des Contrats à Durée Déterminée ou des Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi. Pour la CGT-RATP, il convient de privilégier les embauches statutaires afin de garantir de la stabilité à un public déjà fragile.

Toujours concernant la question du plan d'embauche :

- *Premièrement, au regard notamment de la situation vous comprendrez que nous soyons dans l'incompréhension quant au choix de la direction de RDS de suspendre "ses recrutements en cours d'année alors que des candidats avaient déjà été reçus". Pouvez-vous nous expliquer les raisons qui ont motivé ce choix ?*
- *Deuxièmement, nous aurions aimé avoir la possibilité au travers de ce bilan de disposer des éléments nous permettant de faire un suivi de son évolution depuis le début du protocole en cours.*

De nos jours, il paraît difficile d'évoquer un plan d'embauche sans aborder la question de la communication. Si l'entreprise vient de lancer un vaste plan de communication de recrutement, principalement sur le métier de Machinistes Receveurs. Il ressort que le fait que la RATP recrute des personnes en situation de handicap n'est pas à notre sens assez connu. Cela mériterait peut-être de dépasser le cadre des salons et de la presse dédiés pour être largement relayé au travers de médias à large diffusion telle que la radio. Cette démarche permettrait aussi d'accroître le nombre de stagiaires en situation de handicap. Nous considérons que ces stages sont d'une part un bon moyen de démystifier le handicap et d'autre part de permettre à des jeunes d'appréhender le monde du travail et de l'entreprise.

Au 31 décembre 2021, le nombre de personne s'étant déclarée en situation de handicap est de 1 797. Pour la première fois, ce nombre diminue d'une année à l'autre. Vous comprendrez que nous nous interrogeons sur les raisons pour lesquelles les collègues en situation de handicap n'osent pas se déclarer ? Est-ce encore un sujet tabou et la peur du jugement ? Est-ce par crainte de subir des représailles de l'équipe managériale ?

Ce bilan fait aussi ressortir que la mission handicap n'a pas été sollicitée au cours de l'année 2021 pour des actions d'accueil et insertion. Cette situation est-elle une conséquence des mesures sanitaires dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID19 (télétravail, isolement des personnes vulnérables.) ou résulte-t-elle d'une méconnaissance de l'existence de cette mission par les équipes managériales ?

Qu'il s'agisse du versement de la taxe d'apprentissage aux Centres de réadaptation professionnelle, aux instituts ou associations pour un montant de 150 000 € ou encore du recours aux établissements du secteur adapté et protégé, pour la CGT-RATP ces contributions et actions s'inscrivent pleinement dans le rôle social de la RATP. Toutefois, le recours aux établissements du secteur adapté et protégé ne doit pas se faire au profit d'une mise en concurrence entre les salarié.e.s et d'un éventuel déport des activités de la RATP tel que les activités des télécom ou encore de fourniture de prestation industrielle vers ces structures.

Voici Monsieur le Président, cher.e.s collègues, les principales questions et remarques de la CGT-RATP sur ce bilan 2021 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap.

Avant de conclure, d'une part, je tiens au nom de la CGT-RATP à remercier l'ensemble des actrices et acteurs, l'ensemble des collègues (mission handicap, correspondants handicap, élus...) qui travaillent sur ce sujet, qui réclame beaucoup d'énergie personnelle, dans une société française qui a peu avancé sur la compréhension du handicap et les actions à réaliser au quotidien.

D'autre part, Monsieur le Président, vous comprendrez que dans ce contexte de transformation de l'EPIC en Groupe et donc, par le jeu de la filialisation, de la sortie du cadre social de l'EPIC de salarié.e.s et donc de salarié.e.s en situation de handicap, que je vous interroge sur les mesures mises en œuvre par la direction générale pour accompagner ces dernières et ces derniers. Quel accompagnement dans le cadre des filialisations ? La Direction Générale porte-t-elle l'ambition d'un accord de Groupe ou considère-t-elle qu'il s'agisse d'une question à traiter "localement" ? Sachant qu'en fonction des choix exposés les ressources disponibles pour une politique ambitieuse ne seront peut-être pas les mêmes.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je répondrai à la fin à votre dernière question. Nous avons été interrogés sur plusieurs sujets, sur le nombre de recrutements et la nature des contrats sur lesquels nous recrutons. Nous pouvons apporter des précisions. Quelles sont les ambitions pour 2023 ? Des questions ont porté sur des dépenses réalisées auprès d'un certain nombre d'associations.

Mme CAILLAREC.- Sur la question des associations, je rappelle en préambule ce que prévoit l'accord d'entreprise que vous avez signé avec la direction.

En préambule, l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap 2020-2022 précise quatre objectifs majeurs dont nouer des partenariats de toute nature pour peu qu'ils participent à l'intégration des personnes en situation de handicap dans un collectif de travail et au maintien dans l'emploi, ainsi qu'à l'emploi des travailleurs indépendants en situation de handicap, poursuivre le partenariat et le recours aux entreprises des secteurs adaptés et protégés pour une politique d'achat solidaire et responsable contribuant à la création d'emplois et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap particulièrement fragilisées.

À l'article 2.5, les partenariats en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap : l'entreprise continuera à développer une collaboration étroite avec Pôle emploi, le réseau des Cap Emploi, ainsi qu'avec les organismes spécialisés en complément des relations écoles entretenues de manière plus large. Elle organisera notamment des rencontres et/ou des journées portes ouvertes avec ces organisations pour leur présenter les métiers de la RATP afin qu'elles puissent mieux préparer les candidats susceptibles d'être embauchés ou accueillis dans l'entreprise. Les partenariats permettant d'élargir la recherche de candidats et d'en augmenter le nombre potentiel en adéquation avec les profils attendus seront renforcés notamment pour la catégorie encadrement.

Pour mettre en application ces éléments de notre accord, je vais vous parler d'Arpejeh, association agréée par le ministère de l'Éducation nationale qui accompagne les jeunes en situation de handicap tout au long de leur scolarité et dans la découverte des métiers et l'insertion professionnelle, de la classe de 3^e à la fin des études, en créant des rencontres entre les jeunes et les entreprises, donc du stage de 3^e jusqu'en formation en alternance, voire plus. Chaque mois, un fichier est envoyé à la Mission handicap et au service du recrutement mentionnant les jeunes en situation de handicap à la recherche d'alternances, de stages et d'emplois. Ce fichier permet aussi de mieux connaître les contraintes et les aménagements dont pourraient avoir besoin ces personnes, pour être certain de pouvoir les accueillir dans les meilleures conditions.

C'est la seconde année que nous travaillons avec Arpejeh. Le service du recrutement et le CFA MUD, avec qui la Mission handicap collabore étroitement, sont satisfaits de ce partenariat et souhaitent confirmer son installation parmi nos partenaires dans le *sourcing* des personnes en situation de handicap. Dans ce partenariat, nous avons noté une augmentation du nombre des Duoday, qui est passé de 3 en 2020 à 12 en 2021. Nous avons embauché des jeunes en alternance, 10 en 2021 contre 5 en 2020. Nous avons accueilli des jeunes et des stagiaires, un stagiaire en 2020 contre 3 en 2021.

Par ailleurs, le recrutement a organisé une collaboration avec la Mission handicap, une journée de découverte des métiers pour un groupe de cinq collégiens en situation de handicap.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est pour les 21 000 €. Notre manière de mesurer l'efficacité dans le *sourcing* est de mesurer l'augmentation. Nous savons que l'une des principales difficultés à l'insertion est de mettre en contact les jeunes en situation de handicap qui se forment avec le monde de l'éducation et le monde du travail. Toutes les structures qui peuvent faire le meilleur lien possible entre ces mondes, qui s'ignorent un peu, favorisent la motivation des jeunes à se former. C'est la raison pour laquelle Arpejeh, qui nous a permis d'augmenter le recrutement d'apprentis, de stagiaires, etc., nous paraît être un bon interlocuteur.

Mme CAILLAREC.- L'alternance, pour la Mission handicap mais aussi pour les RH, constitue une voie vertueuse de recrutement. Elle permet à un jeune en situation de handicap de montrer toutes ses capacités et de faire tomber d'éventuelles idées préconçues ou de préjugés que pourraient avoir l'encadrement ou des collectifs de travail à l'égard d'une personne handicapée. À la fin de cette formation en alternance, les personnes se choisissent réciproquement réellement. C'est un gage de recrutement de qualité et durable.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.- Du coup, ce sont les 21 000 € ?

Mme CAILLAREC.- Oui.

M. BERGEAUD.- Il y avait aussi une question sur les régulateurs du CRIV ayant le permis B.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons d'abord répondre sur les 5 000 €.

Mme CAILLAREC.- Je vais répondre sur les 5 111 € d'adhésion à ARIHM Conseil, les 21 000 € versés au Club Être en plus des 3 000 € d'abonnement au magazine Être. ARIHM Conseil signifie Action et recherche, insertion handicaps psychiques ou mentaux. C'est une association loi 1901 créée il y a plus de 25 ans, à l'initiative de médecins psychiatres, de praticiens en psychologie, en pédagogie, et de responsables d'entreprise. Elle a pour objectif de proposer des réponses concrètes aux entreprises confrontées à des questions de maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de vulnérabilité neuropsychique, cognitive ou mentale, avec ou sans handicap associé. Les interventions sont réalisées selon un cahier des charges défini préalablement à la mission, qui respecte le secret professionnel. Les interventions sont sur prescription du médecin du travail. Quand on travaille sur la situation d'un salarié, tous les échanges entre professionnels de la médecine ont lieu sans les RH et correspondants handicap.

En revanche, sur tout ce qui concerne le travail et les conséquences sur le travail, la manière de pallier ces conséquences, on travaille en équipe pluri professionnelle, ARIHM Conseil avec l'ensemble des professionnels, les médecins du travail, les RH et souvent les managers. Il est clair que pour insérer ou faire du maintien dans l'emploi d'une personne qui a un handicap psychique, il faut que le manager soit partie prenante.

Je vous le disais, on respecte un cahier des charges, la concertation, la discrétion et les règles de déontologie qui s'imposent à chacune des professions qui collaborent. ARIHM Conseil a des médecins spécialisés, des psychiatres, des psychologues cliniciens, des psychologues du travail, des psychologues comportementalistes, des consultants RH et des formateurs. C'est aussi un centre de ressources dans le domaine de la santé mentale, qui est très utile pour la Mission handicap quand il s'agit de trouver des structures spécialisées pour accompagner nos salariés. Elle propose des prestations individuelles (bilan individuel, diagnostic psycho-professionnel). Vous posiez la question du coût de ces bilans.

M. BERGEAUD.- Plusieurs questions ont été posées sur le sujet. Combien de salariés sont accompagnés et sous quelle forme ? Vous y avez répondu. Les médecins du travail sont-ils informés du dispositif ?

Mme CAILLAREC.- Aucune prestation financée sur le budget de la Mission handicap n'est réalisée sans la prescription individuelle d'un médecin du travail pour un salarié. Au cours des cinq dernières années, 13 agents ont bénéficié d'accompagnements qui ont permis leur maintien au travail.

L'autre outil important pour le maintien au travail de personnes ayant des handicaps psychiques est l'emploi accompagné. M. DOMINÉ en parlait dans son bilan, l'emploi accompagné est une mesure de la prévention de la désinsertion professionnelle. Cette mesure permet d'accompagner conjointement le salarié et l'employeur dans la gestion du salarié. Le job coach intervient sur prescription du médecin du travail et s'assure que dans la vie personnelle du salarié, la prise en charge correspond bien à ses besoins. Si une personne est isolée, il se demandera comment la réintégrer dans un collectif de vie privée, et tout ce l'on peut imaginer nécessaire pour favoriser le rétablissement des personnes.

Parallèlement à cela, le job coach vient au travail, analyse la situation de travail, aide le manager à donner ses consignes de travail pour éviter les situations de stress, de rupture. Si le salarié en est d'accord et à la demande du médecin du travail, on peut mener une action de sensibilisation pour permettre à l'équipe de comprendre certaines réactions d'une personne, qui pourraient être mal interprétées et générer des relations conflictuelles. Il s'agit de permettre aux salariés de comprendre les conséquences d'un handicap sans pour autant le nommer.

Cet autre outil permet de compléter les actions d'ARIHM Conseil. Il y a des personnes qui ont eu des accidents cérébraux, des AVC ou des traumatismes crâniens et avaient besoin de retrouver confiance dans leurs facultés cognitives. Il existe des bilans spécifiques pour mesurer les compétences cognitives d'une personne, sa réactivité à répondre à un certain nombre de stimuli et de questionnements. Il existe aussi des ateliers de réentraînement.

Quand je dis que 13 agents ont eu des prestations, cela ne veut pas dire qu'ils n'en ont eu qu'une. Ils ont pu faire un bilan, un atelier de rééducation cognitive, une mesure de coaching à la réorientation professionnelle. Chaque situation est particulière. Nous devons adapter l'offre en fonction du besoin de chaque individu. Parfois, nous avons besoin de chercher des structures nouvelles pour répondre à un besoin particulier. Avec le temps, notre carnet d'adresses s'étoffe. ARIHM Conseil est un lieu ressource très important pour nous.

Mme NOURY.- Je vais compléter. Toutes les dépenses sont validées par la CCITSH, qui est composée de Mme CAILLAREC et de son assistante, d'un ergonome, d'un représentant du service social et d'un médecin du travail. Les dépenses ne sont jamais décidées de manière unilatérale et par copinage, au cas où il y ait un doute.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut toujours exister, il est donc préférable de le dire.

M. BERGEAUD.- Ce n'était pas l'état d'esprit, c'était une question économique sur le sujet. C'est tout le travail de maintien dans l'emploi.

Mme CAILLAREC.- Bien sûr.

Le Club Être existe depuis 1992. La RATP en est membre depuis les premiers apports de 95, et l'a toujours été. C'est un lieu important pour les responsables de Mission handicap de grandes entreprises, c'est un lieu de formation, d'échanges de pratiques. Lors de la mise en œuvre de la réforme de la DOETH, le club Être nous a clairement accompagnés pour réaliser ce grand changement. C'est un lieu d'échanges, de formation, de mutualisation des bonnes pratiques. C'est aussi un club qui contribue à valoriser le rôle des entreprises dans les politiques d'inclusion en France. Le Club Être intervient auprès des institutions au niveau du ministère notamment. C'est le porte-parole des Missions handicap sur les évolutions. D'ailleurs, un certain nombre d'éléments que nous avons mis en avant ont été entendus.

Nous avions auparavant un contrat de rééducation professionnelle en entreprise, que nous ne pouvions pas mettre en œuvre parce que c'était un CDD. On ne pouvait pas dégrader la situation d'un statutaire ou CDI pour favoriser un CDD de formation. Nous avons remonté le cas au ministère, notamment par le biais du Club Être. Aujourd'hui, on parle de convention de rééducation

en entreprise. Cela nous permettra, une fois que les Cerfa auront été établis par le ministère, de mettre en place cette prestation dans l'entreprise. Ce Club peut vous paraître un engagement important et onéreux, mais cela garantit une qualité de travail de vos interlocuteurs.

Par ailleurs, à la mise en place la DOETH, nous avons eu des soucis avec l'Urssaf qui n'avait pas été dimensionnée pour la gérer. L'Urssaf qui pensait que c'était simple s'est rendu compte à l'usage que ce n'était pas le cas. Nous sommes intervenus à travers le Club Être auprès de l'Urssaf pour faire évoluer ses pratiques et pour que les demandes des employeurs soient entendues.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sont des cotisations très utiles parce qu'elles permettent de relayer les messages des entreprises vers les autorités de façon convergente, et pas chacun de son côté.

Rapidement, nous allons répondre à la question sur le coût de la lampe grossissante et l'augmentation des frais d'études ergonomiques. Mme NOURY répondra ensuite aux questions sur les embauches, la légitimité de demander le permis, la suspension des procédures de recrutement à RDS.

Mme CAILLAREC.- Concernant la loupe, nous aurions dû être plus précis. Il s'agit d'une vidéo-loupe compacte qui correspond aux préconisations du médecin du travail et de l'ergonome qui demandaient une loupe 10 HD d'Optelec sur le site de Ceciaa (prix indicatif 1 590 €). Je suis désolée, nous vous avons induits en erreur en parlant de loupe. En fait, c'est bien plus compliqué. Cela dit, depuis cette incompréhension, ma collaboratrice et moi avons décidé de nommer ce qui est écrit dans le libellé pour que ce soit plus clair pour tout le monde.

M. BERGEAUD.- Les questions des salariés font avancer la situation.

Mme NOURY.- Concernant le recrutement, il n'a jamais été dans notre intention de mélanger les types de recrutement. L'objectif de l'accord est bien de 105 recrutements pérennes donc statutaires ou CDI sur les trois années qui arrivent à échéance prochainement. Les autres recrutements sont à titre indicatif, pour montrer que cela a aussi un impact. Nous sommes aussi attentifs pour intégrer des personnes qui sont dans la précarité, notamment les CAE, population assez précaire dont certains salariés ont une reconnaissance de travailleur handicapé.

Nous avons été très clairs lors de la présentation en CSSCT, nous avons différencié les recrutements présentés de ceux qui sont ciblés dans notre engagement des 105. À ce jour, nous en sommes à 54 statutaires plus CDI recrutés, soit 51 % de l'objectif. Les années 2020 et 2021 ne nous ont pas aidés, puisque les plans de recrutement ont eu du mal à se faire, quel que soit le statut du salarié. L'un des éléments d'explication est le fait que les salariés en situation de handicap sont probablement plus vulnérables, et donc moins sur le marché du travail ces dernières années.

Concernant RDS, la suspension des recrutements a eu lieu au moment où IDFM a demandé une baisse de l'offre de transport. Dès lors, les besoins de recrutement ont diminué. Il y a un rebond actuellement mais à ce moment, le besoin de recrutement n'existait pas. Il était donc légitime que l'entreprise les suspende puisqu'elle n'avait pas besoin de salariés sur ces métiers, notamment à RDS, à cette période.

Quant au permis, quand on cherche à cibler des salariés en situation de handicap, on ne leur "facilite pas le travail", l'offre d'emploi est la même quel que soit le métier. En revanche, nous adaptons le poste. C'est au médecin du travail de déterminer si cette adaptation au poste doit avoir lieu. Si le CRIV demande le permis B, c'est parce qu'à un moment cela doit être utile. Si ce n'est pas le cas, il faut que cette demande soit supprimée de l'annonce pour tout le monde. Il ne faut pas nous dire qu'on limite le risque de recrutement. Il faut dire à RDS...

M. SARDANO.- C'est fait.

Mme NOURY.- Nous avons les mêmes annonces. La question est de savoir s'il y a un besoin d'adaptation, et c'est au médecin du travail de le déterminer. Le permis B n'est pas une problématique pour un certain nombre de personnes en situation de handicap. Il est peut-être demandé en raison des horaires décalés.

M. SARDANO.- Il y a PAM, des taxis qui sont payés.

Mme NOURY.- Nous sommes d'accord. Dans le cadre du handicap, on ne peut pas dire qu'il y a une annonce pour les personnes en situation de handicap et une autre pour les personnes valides. Nous publions la même annonce. Ensuite, cela relève de l'accompagnement et de l'accueil qui se font.

Il y a aussi des salariés qui ne déclarent pas leur reconnaissance de travailleur en situation de handicap, parfois par appréhension de ce que l'on pourrait en penser ou par crainte d'être catalogués. Il en est de même pour les renouvellements. Des salariés qui ont obtenu un aménagement de poste ne renouvellent parfois pas leur demande de RQTH. Ils n'apparaissent plus dans nos chiffres. Si le renouvellement est acté, ils ne nous en informent pas sachant qu'ils n'ont aucune obligation de le faire.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y avait une question sur les campagnes de recrutement et le relais sur le recrutement des personnes en situation de handicap.

Mme NOURY.- 2020 et 2021 n'ont pas été propices à toutes les actions de recrutement, notamment en présentiel. Un certain nombre de choses ont été mises en œuvre. Elle en a déjà parlé.

M. LE PRÉSIDENT.- L'idée était d'avoir une communication plus large, en complément de ce qui a été fait, et dirigée vers les réseaux habituels.

M. GAUTHERON.- On ne dit pas que rien n'est fait. Un agent de la RATP en situation de handicap m'a aidé à travailler le sujet. D'après lui, il ressort que c'est très spécialisé dans le domaine du handicap et pas au-delà. La radio est l'un des médias utilisés par les personnes en situation de handicap. Ne pourrait-on pas envisager des messages via les radios généralistes afin de sortir du simple périmètre des structures dédiées aux personnes en situation de handicap ?

Mme CAILLAREC.- En 2021, nous sommes sortis du monde de la presse spécialisée puisque nous nous sommes adressés aux journaux *Le Parisien* et *Les Échos* pendant toute la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous comptons poursuivre notre travail avec le CFA MUD et le service du recrutement pour améliorer le *sourcing*. J'ai interrogé le service du recrutement, la sélectivité n'est pas plus importante pour les personnes en situation de handicap que pour les personnes valides. Il n'y a pas plus de sélectivité sur nos PSH.

Nous savons combien de personnes ont cliqué sur le logo de la RATP sur Météojob et le site de l'Agefiph et ont été dirigées vers [ratp.fr recrutement](https://www.ratp.fr/recrutement). Quand on constate le peu de personnes recrutées, cela montre qu'il y a un problème d'adéquation entre le profil des personnes et les attentes de l'entreprise dans les fiches de poste. Pourtant, 80 % des personnes en situation de handicap ont un handicap invisible, ce sont souvent des maladies chroniques stabilisées. Avec les progrès de la médecine, de plus en plus de personnes peuvent continuer à travailler. Je crois que certaines se mettent des freins. Elles consultent les annonces, mais ne s'autorisent pas à aller plus loin. Il est difficile de changer les mentalités. C'est ce qui est le plus difficile. En travaillant avec des associations qui accompagnent les jeunes dans leur parcours, nous espérons battre en brèche ces inconvénients.

M. LE PRÉSIDENT.- On pourrait voir avec les équipes du recrutement de la marque employeur si on ne peut pas passer des messages sur les affiches ou dans les messages audio des campagnes généralistes. Cela vise peut-être un type de handicap comme les personnes malvoyantes qui ne peuvent pas consulter les sites Agefiph, etc. Il faut peut-être voir avec l'équipe marque employeur si on ne peut pas utiliser les supports grand public pour passer ces messages.

Mme CAILLAREC.- Les sites de l'Agefiph et de Météojob sont accessibles aux personnes malvoyantes, tout est sonorisé. Cela ne suffira pas. La proposition de slogans à la télévision ou à la radio me paraît intéressante. On ne peut pas faire de campagne spécifique, car ce serait de la discrimination positive, or c'est interdit.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est le sens d'utiliser les campagnes généralistes pour glisser un message à destination des personnes en situation de handicap.

Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Une remarque. Page 33, il est indiqué que des agents de la RATP ne renouvellent pas leur RQTH. 95 agents ne l'ont pas renouvelée en 2021. Se pose peut-être la question de la mobilité. Dans les tableaux, on n'a pas vraiment de suivi. Les vœux des agents sont-ils respectés ? Cela ne serait-il pas un frein à la mobilité inter-département ? Je connais des personnes qui ont été embauchées et ont demandé un rapprochement de leur domicile sur des sites différents inter-département, mais cela pose des difficultés. La nécessité de faire des aménagements sur un site ne serait-elle par un frein à la mobilité inter-département ?

M. LE PRÉSIDENT.- On peut poser la question à l'envers. Ne serait-ce pas une cause de sous-déclaration, dans le sens où si quelqu'un se déclare, il peut mettre des freins à sa mobilité ?

M. KERLEU.- Je sais que des collègues sont confrontés à des freins à la mobilité. Il est possible qu'en ne se déclarant pas à la RATP, ils aient pu obtenir une mobilité plus facilement, bien que les agents soient reçus, etc.

Mme NOURY.- J'ai du mal à vous suivre. S'ils ont un aménagement spécifique, cela signifie qu'ils sont déclarés puisque tous les aménagements sont liés à l'accord handicap et donc à une déclaration RQTH, quelle que soit sa nature. Ils sont donc déclarés. Dans l'autre sens, s'ils ont une RQTH pour laquelle ils n'ont pas besoin d'aménagement, c'est transparent. On passe notre temps à expliquer que l'on n'a pas à fournir des listes ni le nom des personnes. Si vous travaillez en face d'une personne malvoyante ou malentendante, vous le saurez mais on ne vous dira pas son nom, ni que l'étude est faite pour telle personne.

On rappelle que 80 % des handicaps sont invisibles. Ce ne sont pas les mêmes corrélations, mais 80 % des salariés en situation de handicap n'ont pas besoin d'adaptation de poste. J'appréhende mal ce frein à la mobilité. En revanche, un travail est réalisé sur des handicaps visibles et importants, pour développer ces points-là.

M. KERLEU.- Je vais compléter. Dans mon département de maintenance, quand il y a des personnes malentendantes dans l'attachement, il y a des alertes visuelles avec des détecteurs, des flashes. Il n'y en a pas dans les centres où elles ne travaillent pas. Si une personne malentendante souhaite changer de site, il faudrait adapter le site qui l'accueille.

Mme CAILLAREC.- Tous les équipements et aménagements doivent suivre le salarié. Si le salarié a fait une mobilité, le médecin du travail doit prescrire une nouvelle étude de poste pour aménager le nouveau lieu de travail. On peut aussi le faire en amont de l'arrivée du salarié. Nous l'avons fait à LYBY. Une personne malentendante a fait une mobilité, on a installé des alarmes visuelles, y compris dans les toilettes.

Sur votre autre interrogation, on se pose un certain nombre de questions sur la manière dont les salariés en situation de handicap perçoivent notre politique en faveur de ces publics, et sur la manière dont sont perçues les possibilités de projet de mobilité. Nous sommes en train d'établir un questionnaire qui sera adressé aux salariés PSH pour mener une étude de besoins sur ce qu'ils voudraient, de ce qui leur manque. Je pense que ce sont les mieux placés pour dire comment faire évoluer notre politique. Nous aurons prochainement l'occasion de vous présenter cette étude et ses résultats, je l'espère.

M. KERLEU.- En complément, vous faites cela depuis un moment. Dans les dépenses, on voit les demandes *via* les interprètes sur les lignes téléphoniques. Ces demandes étaient récurrentes, vous le faites déjà. Pour en revenir à ma question de départ, la mobilité doit être aussi prise en compte parce qu'il y a peut-être des freins à la mobilité.

M. LE PRÉSIDENT.- Malgré toutes les précautions prises, je n'exclus pas que des managers, ignorant les dispositifs d'aménagement et d'accompagnement, ne soient pas aussi allants que ce qu'il faudrait. Il faut prendre en compte votre observation. L'enquête sur la mobilité permettra de mettre cela en avant.

M. OULD AHMED.- Ma remarque porte sur la compréhension du tableau de la page 12 relatif au nombre de personnes en situation de handicap présentes et déclarées dans l'entreprise au 31 décembre 2021. Je lis "CMI avec mention inclusion" que je ne connais pas. Je connais la carte mobilité inclusion avec mention prioritaire, ou CMI invalidité ou CMI stationnement.

Mme CAILLAREC.- C'est invalidité uniquement. Ce sont des personnes avec au moins 80 % d'incapacité, ce qui ouvre droit aux prestations de transport.

M. OULD AHMED.- Les personnes transmettent leur attestation RQTH dans Pulse !, mais il n'est pas demandé la copie de la CMI stationnement ou invalidité. On peut avoir une CMI stationnement sans la CMI invalidité ?

Mme CAILLAREC.- Les personnes peuvent avoir une CMI stationnement, une CMI priorité. Elles n'ouvrent pas de droits spécifiques dans l'entreprise, si ce n'est la réservation de places de taxi ou l'accès à 2 000 € d'aide pour aménager son véhicule. La difficulté est que Pulse ! a un certain nombre d'items. Il y a l'item invalidité, mais pas "priorité" ni "stationnement". Cela dit, en général, les salariés nous contactent. Dans Pulse !, ils saisissent la date de début, la date de fin et la nature de leurs justificatifs qu'ils joignent.

Par ailleurs, les correspondants de département sont chargés d'accueillir les personnes en situation de handicap à leur arrivée et d'étudier avec elles leurs besoins. C'est souvent à ce moment qu'apparaissent les deux premières cartes.

M. OULD AHMED.- Vous parlez des personnes qui arrivent, mais celles qui sont dans l'entreprise depuis un certain temps...

Mme CAILLAREC.- Que ce soit une personne qui arrive dans l'entreprise ou qui a une incapacité au cours de sa carrière, c'est le même processus. Elles saisissent dans Pulse !, téléchargent leurs justificatifs. Nous recevons une alerte et allons consulter les documents joints que nous étudions un par un. La Mission handicap dispose d'un fichier de suivi des personnes avec davantage de détails que n'en contient Pulse !. Quand nous avons vérifié la validité et les dates, nous validons cela dans Pulse !, cela remonte dans Rhapsodie Gestion où apparaît la mention "invalidité" accompagnée d'un taux. Si le taux est de 80 %, c'est une CMI invalidité. Si le taux est inférieur, ce sera probablement "stationnement".

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur MARQUES ?

M. MARQUES.- Je félicite et remercie les personnes qui maintiennent et aident les personnes en situation de handicap. Je voudrais aussi vous alerter, parce que des personnes de l'entreprise ont des handicaps et ne veulent pas se déclarer par crainte de ce qu'il peut leur arriver. On parlait ce matin du licenciement de personnes inaptes au poste. Cet après-midi, on parle d'embauche de personnes en situation de handicap. Il faudrait basculer les personnes en difficulté chez nous de l'autre côté et les maintenir dans l'emploi plutôt que de les licencier.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est une autre histoire. Mme NOURY pourrait vous donner le nombre d'accompagnements de personnes à restriction d'aptitude par rapport aux licenciements pour inaptitude complète. Il ne faudrait pas laisser sous-entendre que l'entreprise ne fait que licencier les personnes inaptes et ne fait rien pour les restrictions d'aptitude ou les inaptes définitifs.

M. MARQUES.- Mon interpellation porte surtout sur les personnes qui ont des difficultés dans l'entreprise et qui ne veulent pas se déclarer handicapées par crainte du regard des autres et des contraintes qu'elles pourraient subir.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Je voulais revenir sur les mobilités des personnes en RQTH. Il y a tout de même des points bloquants dans certains départements. Effectivement, dans le cas d'une RQTH avec restriction médicale, certains départements bloquent les mobilités. J'en ai déjà parlé à la direction lors de la commission CSSCT pour étudier ce point. En effet, des personnes qui ne sont pas RQTH mais ont des restrictions médicales sont bloquées. Dans certains départements, des salariés avec restriction médicales, qu'ils soient RQTH ou non sont bloqués pour effectuer des mobilités entre attachement du même département. Ce n'est peut-être pas le cas dans tous les départements mais comme il n'y a pas de règle dans l'entreprise, chaque département fait comme il le désire.

Mme NOURY.- J'en parlerai avec les correspondants maintien dans l'emploi pour connaître l'état des lieux. Je n'ai pas d'informations spécifiques. Je sais que vous en avez parlé en CSSCT. Nous avons un réseau bientôt, je poserai la question.

M. BRILLAUD.- Pour vous orienter, il y a des alarmes sociales au Département SUR. C'est du concret.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons terminer là.

Sur la négociation Groupe, nous allons examiner cela. Comme sur beaucoup d'autres sujets, il faudra se mettre d'accord sur ce qu'est une politique Groupe quand il y a 14 pays avec des réglementations très différentes. Il faudra sûrement avoir des appréciations de ce qu'est le Groupe, qui soient adaptées au sujet. C'est peut-être un sujet davantage "France" que "autres pays" dans un premier temps. Y a-t-il des spécificités région parisienne ou pas ? Sur la mobilité certainement, mais peut-être pas sur d'autres sujets. Nous sommes en train d'y réfléchir.

Le socle commun, celui de la loi, est assez incitatif. Ne serait-ce que pour animer ces dispositifs, il est intéressant d'avoir l'équipe de Mme NOURY et Mme CAILLAREC.

M. GAUTHERON.- L'accord s'achève cette année et, sauf erreur de ma part, il n'y a pas encore de calendrier communiqué aux organisations syndicales pour un tour de table et savoir quelle sera la suite. Cette situation contribue à la question posée sur la volonté de la Direction d'engager un nouvel accord en faveur des personnes en situation de handicap.

Mme NOURY.- Nous avons fixé des dates ce matin avec Mme CAILLAREC, nous allons vous proposer des bilatérales rapidement.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a donc la volonté de poursuivre les accords que nous avons historiquement sur ces sujets de consensus, le plus souvent.

Je vous remercie. Je propose de mettre un point final à l'examen de ce bilan. Je m'associe pleinement aux remerciements, félicitations et encouragements pour tout le travail réalisé, ainsi qu'au réseau que vous animez.

Mme NOURY.- Merci au nom de l'équipe.

M. LE PRÉSIDENT.- C'était la dernière fois que Mme CAILLAREC présentait le bilan. Bonne retraite !

Mme CAILLAREC.- Merci.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

Information sur les résultats du contrat IDFM – T1 – T2 2022

Madame Isabel LECRIQUE-BARBOSA, responsable mission – DPG/DIR

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été examiné en Commission économique le 25 octobre. Madame AZEVEDO, vous avez la parole pour lecture de votre rapport.

Mme AZEVEDO.

Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur les résultats du contrat IDFM – T1 – T2 2022

L'intervenante pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 25 octobre 2022, était Madame LECRIQUE Isabel et nous la remercions pour sa présentation et ses explications.

Le trafic, au 2^{ème} trimestre 2022, est en augmentation par rapport au 2^{ème} trimestre 2021 dans tous les modes mais n'a pas retrouvé le niveau du 2^{ème} trimestre 2019 avec l'impact de la vague Omicron. Il se situe donc à 41 % du niveau du trafic du T2 2021. Il est également précisé un retour des "voyageurs touristes" et un impact avec le télétravail qui fait diminuer le trafic de 9 %.

Concernant les recettes, elles poursuivent leur progression qui avait déjà commencé au dernier trimestre 2021. Elles atteignent le chiffre de 146 375 698 titres vendus pour ce T2 2022. Il est tout de même précisé que c'est -13 % par rapport au semestre 2019 de référence. Il est à noter que le volume vente est porté par le titre IMAGINE R et étudiant. Ce sont les titres longs qui résistent le mieux. Il est à constater que ces chiffres bénéficient également du prix à la pompe élevé.

Pour les validations réseau de surface, il est à préciser que le contrat 2021-2024 prévoit un intéressement à la validation sur le Réseau de Surface activé depuis le 1^{er} janvier 2022. Ce deuxième trimestre montre une reprise des validations comparé au T1 2022 de 2 %. Cependant, il est à noter une légère baisse pour le forfait tarif spécifique.

Métro

Concernant les indicateurs de production pour le métro, il est constaté une stabilité avec une production globale de 12,3 millions de trains-km. Il est à noter une légère hausse de l'indisponibilité du personnel avec une recrudescence des facteurs externes comme les problèmes sur la ligne 7 avec la présence de toxicomanes et les colis abandonnés.

Les événements marquants de ce 2^{ème} trimestre sont au nombre de 32. Les plus nombreux sont sur la ligne 8, 12 et 14 pour des anomalies au matériel roulant ou de signalisation, travaux, anomalie aux installations fixes et odeur suspecte avec dégagement de fumée.

Concernant les indicateurs de régularité ponctualité un nouvel indicateur est à l'essai depuis le début d'année pour mesurer la régularité des intervalles aux heures creuses. N'ayant pas de résultats probants il est précisé lors de la commission que, soit l'objectif est trop haut, soit la manière dont cet indicateur est construit n'est pas aboutie

Concernant la performance du réseau aux heures de pointe, il existe quelques disparités selon les lignes tout en sachant que l'ensemble des indicateurs ont vu leurs objectifs réhaussés avec le nouveau contrat IDFM. Il y a donc des marges de progrès mais les résultats sont corrects selon l'intervenante. Il est tout de même à souligner que concernant le T1 et le T2 15 voyants sont au-dessus de l'objectif et 13 voyants sont au-dessous. Les lignes les plus impactées par la crise sanitaire et les causes techniques sont les lignes 4, 12, 13, 7, 8 et 9.

Concernant les indicateurs de qualité de service hors transport, ils sont tous performants à part l'Information Voyageurs en cas de travaux pour les lignes classiques sur le T2 qui baisse de 2,5 points par rapport à l'objectif et l'information voyageurs en statique et en situation normale en station pour les lignes automatiques sur le T1. Les voyants sont tous au vert pour le contact avec les voyageurs. Les seuls points négatifs concernant la propreté sont ceux des stations sur les lignes modernisées 3,5 et 9 qui n'ont pas encore atteint l'objectif. Concernant l'accessibilité le T2 s'améliore

en général à part le respect des délais de remise en service des ascenseurs pour les lignes automatiques 1 et 14 qui n'atteint pas l'objectif. Les résultats sur les escaliers mécaniques et les trottoirs roulants restent très volatiles et il est à noter que seuls les lignes modernisées 3,5 et 9 sur le T1 et les lignes automatiques 1 et 14 sur le T2 n'atteignent pas leurs objectifs. Concernant la disponibilité des appareils de distribution les objectifs sont difficilement atteignables au vu de la vétusté des appareils et des difficultés rencontrées avec, entre autres, l'indisponibilité des pièces détachées et la difficulté d'approvisionnement sur les composants électroniques. Il est cependant à noter sur le T2 une amélioration avec 2 voyants au vert et 2 voyants à l'objectif. Concernant l'indicateur sur la sécurité les voyants sont au vert à par la disponibilité de la vidéoprotection qui n'atteint pas les objectifs mais qui est tout de même en progression au T2 par rapport au T1.

RER

Les indicateurs de production pour le RER A sont positifs. La production globale est de 2 270,7 millions de trains kilomètres commerciaux. C'est une ligne qui fonctionne bien avec une amélioration entre le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre 2022.

La production et la ponctualité du T2 ont été impactées par 3 sortes d'événements marquants avec des installations fixes comme un problème de signalisation, un problème de circuit de voie et un problème de caténaire mais aussi avec des voyageurs comme 2 accidents grave de personne, 1 colis délaissé et 1 acte de malveillance et pour finir avec une cause technique comme un problème de non-déblocage d'un train.

Les indicateurs de régularité ponctualité ont également des résultats positifs avec une tendance à la baisse pour le 2^{ème} trimestre par rapport au T1. Pour les indicateurs de qualité de service hors transport, les voyants sont au vert pour l'information voyageurs sauf sur la dynamique en situation normale à bord qui n'atteint pas l'objectif. Le 2^{ème} trimestre voit une amélioration sur l'ensemble de l'accessibilité sauf sur le respect des délais de remise en service des escaliers mécaniques et trottoirs roulants qui baisse et n'atteint pas l'objectif. La disponibilité des appareils de distribution est en légère hausse au T2 mais n'atteint toujours pas l'objectif tout comme la disponibilité des lignes de péage qui stagne mais qui est toujours en dessous de l'objectif. Pour ce qui est de la sûreté les voyants sont au vert à part pour le T1 sur la disponibilité de la vidéoprotection qui n'a pas atteint l'objectif.

Les indicateurs de production pour le RER B sont en baisse pour le 2^{ème} trimestre de 1,3 point. La production globale est de 1 068,4 millions de trains kilomètres commerciaux. Les pertes de production sont de l'ordre de -6 % avec des causes importantes concernant les difficultés SNCF.

La production et la ponctualité du 2^{ème} trimestre ont été impactées par 3 sortes d'événements marquants avec des installations fixes comme 1 problème d'appareil de voie, 1 problème de caténaire et un problème de signalisation mais aussi avec des voyageurs comme 5 individus sur les voies, 2 accidents graves de personne, l'actionnement d'un signal d'alarme sans motif connu, 1 vol de câbles et 1 colis délaissé et pour finir une cause technique avec 2 problèmes de non-déblocage d'un train et 1 problème de frein d'immobilisation d'un train.

Les indicateurs de régularité ponctualité ont des objectifs impossibles à atteindre avec les problèmes connus pour cette ligne, cependant 2 voyants se sont retrouvés au vert pour le T1 sur l'axe Saint-Rémy les Chevreuse et l'axe Val de Bièvre. Pour autant, les tous les résultats ont baissé pour le T2.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sont majoritairement positifs. Il est tout de même à noter une baisse concernant l'information voyageurs statique en situation normale à bord pour le T2 et des objectifs non réalisés pour l'information voyageur en situation perturbée imprévue à bord pour les 2 trimestres. Pour la qualité du contact voyageurs les voyants sont au vert à part une baisse concernant la qualité de contact voyageurs en gare et station pour le 2^{ème} trimestre qui n'atteint pas l'objectif. Pour la propreté des trains et des gares les voyants sont au vert. On ne peut pas en dire autant de l'accessibilité qui ne voit aucun de ces voyants au vert à part la disponibilité des

escaliers mécaniques et trottoirs roulants pour le 2^{ème} trimestre. Il en va de même pour la disponibilité des appareils de distribution et des lignes de péage qui ne remplissent pas l'objectif à part sur le T2 pour la disponibilité de distribution. Pour la sûreté tous les voyants sont au vert sur les 2 trimestres.

Concernant le réseau de surface BUS et TRAM

La production globale Tramway est de 3,04 millions de kilomètres commerciaux légèrement en progression pour le 2^{ème} trimestre. La cause de non-production la plus importante est la cause sociale. Il est à noter que c'est le T1 qui a le moins bon résultat avec des causes internes et sociales importantes, puis le T2, T3a et T3b. Il est à noter que le dernier groupe de Tramway (T5, T6, T7 et T8) a un résultat sur le 2^{ème} trimestre de 99, 1 % de l'offre contractuelle. L'indicateur de production du Bus en site propre se retrouve en diminution pour le 2^{ème} trimestre de 3,3 points par rapport au 1^{er} trimestre. Cet indicateur est marqué par une indisponibilité de personnel importante. La production globale réalisée est de 0,893 millions de kilomètres commerciaux. Les indicateurs de production sur le BUS PARIS sont également en diminution par rapport au 1^{er} trimestre avec des pertes externes importantes et des Tableaux de Marche travaux. Il est à noter également une indisponibilité de personnel élevée. La production globale est de 9,784 millions de kilomètres commerciaux. Les indicateurs de production pour les BUS PETITE COURONNE sont aussi en baisse pour les mêmes raisons que le BUS PARIS. Les indicateurs de production des BUS NOCTILIEN restent plus ou moins stables par rapport au 1^{er} trimestre. La production réalisée est de 1,835 millions de kilomètres commerciaux. Il est précisé que de nouveaux TM arriveront au printemps à cause des limitations à 30 km/h.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur RDS sont globalement au vert à part le T1 qui sur le 2^{ème} trimestre 2022 n'atteint pas l'objectif par rapport au 1^{er} trimestre. La régularité des Bus Petite Couronne et Noctilien n'atteint pas non plus ses objectifs et est en baisse sur le 2^{ème} trimestre pour les raisons précédemment évoquées.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sont tous au vert et pour la plupart en augmentation par rapport au 1^{er} trimestre pour l'information voyageurs en situation perturbée, de grève ou en cas de travaux. En revanche, les voyants pour l'information voyageurs sur la dynamique en situation normale à bord et sur la dynamique en situation normale en gare, stations et points d'arrêts sont en rouge (à l'exception du T1 pour le 2^{ème} trimestre, le T5, T6, T7, T8 et les bus en site propre pour le 2^{ème} trimestre). Pour l'information voyageurs en statique une amélioration est constatée malgré quelques voyants au rouge. Concernant le contact avec les voyageurs les indicateurs se maintiennent pour la plupart. Même constat pour la propreté des véhicules à l'exception du T1 qui a bien chuté ce 2^{ème} trimestre de 12,7 points. Les voyants sont à l'objectif pour l'accessibilité que ce soit sur les palettes UFR que l'arrêt au trottoir avec une exception sur le Noctilien qui continue à descendre. Côté vente, la disponibilité des équipements de validation n'est pas à l'objectif excepté le Noctilien. Pour la disponibilité des équipements de distributions, les voyants sont tous au vert. Pour finir, les voyants de ce 2^{ème} trimestre sur la sûreté sont tous à l'objectif.

Concernant SUR et les réclamations :

Il est à constater une stabilité des atteintes et outrages portée contre les personnes par rapport à la même période 2021. Sur le réseau ferré les vols sont en baisse par rapport à 2021. En revanche, il est à noter une hausse de 14 % des atteintes sexuelles. Sur les réseaux de surface, 617 atteintes ont été recensées ce 2^{ème} trimestre soit 14 % de plus qu'en 2021 sur la même période. Il est à noter également une augmentation de 24 % des atteintes sexuelles. A l'encontre des agents, 290 faits ont été enregistrés et les atteintes physiques sont proches de celles de 2021 sur la même période.

Pour l'activité du GPSR, il est à noter une baisse du nombre moyen d'équipes par jour (-10,9) par rapport au 2^{ème} trimestre 2021. Le nombre d'individus interpellés est supérieur de 4 % par rapport à la même période 2021. Le GPSR a évincé plus de 58 800 individus, soit 4 % de plus qu'en 2021. Il a dressé près de 32 000 contraventions, un peu moins que sur 2021.

365 colis délaissés et 1 alerte à la bombe ont été recensés sur les réseaux ferrés au 2^{ème} trimestre 2022 soit 31 % de plus qu'au 2^{ème} trimestre 2021. Les équipages cyno-détection d'explosifs employés par la RATP ont été sollicités à 263 reprises tous réseaux confondus. Sur le réseau ferré c'est 4 % de plus qu'en 2021. Le délai moyen d'intervention est de 20 minutes. Il a été recensé 1 448 vidéos dans le cadre d'une enquête judiciaire, soit 7 % de plus que sur le 2^{ème} trimestre 2021.

Le nombre de signalements issus du 3117 a été de 1 373 pour ce 2^{ème} trimestre légèrement en baisse dans l'ensemble mais en hausse pour les alertes à caractère sexuel. 9 550 rencontres ont été réalisées par les agents du Recueil Social soit une baisse de pratiquement 500 rencontres.

La volumétrie de réclamations téléphoniques est de 7 192 contacts contre 8 389 au T1 2022. La volumétrie des courriels est plus importante par rapport au T1 avec un délai de réponse plus long. Pour les courriers le délai est plus court car le nombre est moins important et reste en amélioration et supérieur à l'objectif. Le délai moyen de réponse pour Twitter est d'1h17 avec une volumétrie de 804 contre 1h18 et 926 au T1.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Y a-t-il des prises de parole ?

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Tout d'abord la délégation CGT regrette cette présentation tardive des résultats du contrat IDFM du 2^{ème} trimestre 2022. Cela est d'autant plus regrettable que la présentation des comptes semestriels au 30 juin nous a donné un avant-goût de cette information notamment avec les 50 millions € de réfaction et pénalités en raison de la non-production de l'offre principalement sur le réseau de surface.

La première partie de cette intervention repose sur la base des questions posées en séance du CSEC du 29 juillet dernier et qui à ce jour sont toujours sans réponse. Je saisis l'opportunité qui m'est donnée de poser les questions qui sont en lien avec le point à l'ordre du jour de notre séance, à savoir :

1°) Au regard du montant de réfactions pour non-réalisation de l'offre kilométrique à hauteur de 41 millions € et de son impact sur les comptes semestriels, pouvez-vous nous présenter la ventilation par sous réseau de production pour RDS, RER et Métro ?

2°) Au regard du montant de la surpénalité versée à IDFM pour non-production de l'offre contractualisée et de son impact sur les comptes semestriels, pouvez-vous nous présenter une ventilation de cette dernière par sous réseau du département RDS ?

3°) Pour chaque sous réseau RDS, RER et Métro pouvez-vous nous présenter en moyenne mensuelle :

- le nombre d'agents budgétés*
- le nombre d'agents payés utilisés par type de contrat (CDI, CDD, PE...)*
- le nombre de sortie des effectifs par motif (Démission, Rupture conventionnelle, Retraite, Révocation, inaptitude, etc...)*
- le nombre d'embauche par type de contrat (CDI + CDD + PE...)*

La seconde partie repose sur les éléments communiqués dans le document remis. Dans l'ordre d'apparition dans ce dernier :

1°) Pour MTS

- Pouvez-vous nous préciser les différents motifs de non-production de l'offre pour indisponibilité de personnel qui passe de -1,7 à 2,6 ? S'agit-il seulement d'indisponibilité pour raison médicale ou y-a-t-il comme à RDS un nombre plus important de démission par rapport aux autres années ? Les difficultés de recrutement à RDS impactent-elles de fait les besoins en recrutement de MTS ?*
- Pour les lignes 1 et 14, pouvez-vous expliciter les résultats supérieurs à 100% des objectifs de "ponctualité régularité" (cela afin de permettre aux agents qui ne sont pas de MTS de comprendre concrètement ces résultats).*

2°) Pour RER

- Pouvez-vous détailler la non-production pour "cause conduite" à hauteur de -0,2% (RER A) et -0,5% (RER B) ?*

3°) Pour TRAM (Groupe 1)

- Quels sont les éléments qui expliquent un quasi triplement de la non-production pour indisponibilité du matériel ?*

4°) Pour RDS (Paris, Petite Couronne et Noctilien) :

- Malgré un parc moins sollicité au regard notamment de la non-production pour indisponibilité du personnel, il apparaît pour les 3 sous-réseaux évoqués soit une stabilité soit une augmentation de la non-production pour indisponibilité du matériel. Quels sont les éléments qui expliquent cette situation ? Un manque de personnel de maintenance, des difficultés rencontrées avec un ou des matériels en particulier (défaut de fabrication de série, âge du matériel...) ou s'agit-il seulement des incidences de la politique de maintenance appliquée à ce jour ?*

5°) Pour SUR

- Il est précisé en page 58 du document que "Ce trimestre, il y a eu, en moyenne, 97,1 équipes du GPSR déployées chaque jour sur l'ensemble des réseaux de la RATP (10,9 équipes / jour par rapport au 2^{ème} trim. 2021)". Pour quelles raisons, y-a-t-il en moyenne moins d'équipes/jour sur l'ensemble du réseau alors que l'offre au 2nd trimestre 2022 est plus importante que lors du 2^{ème} trimestre 2022 ?*
- La référence aux activités du Recueil Social, en page 59, me permet, en plus de saluer l'ensemble des agents pour le travail effectué auprès des personnes en situation d'extrême précarité, de poser la question sur les éventuels impacts de l'ouverture à la concurrence sur les activités et le devenir des agents de cette entité malheureusement ô combien nécessaire au regard des politiques menées qui privilégient la rentabilité financière au détriment de l'individu.*

Une dernière question pour rebondir sur un élément cité par la présidente de la Commission économique sur le nombre d'agressions à caractère sexuel. Cela mériterait un échange pour avoir connaissance des sous-thématiques. La libération de la parole peut faire grimper les chiffres mais malheureusement, je crains que cela ne soit pas la seule explication. S'agit-il d'une augmentation des actes d'exhibitionnisme, d'attouchements ou d'actes encore plus graves au regard de l'offre de transport actuelle et par conséquent de la promiscuité dans les autobus ou les rames de métro et de RER ? J'ai pris la ligne 8 ce week-end, il est compliqué de ne pas toucher la personne d'à côté. Je ne veux pas dédouaner les actes... Est-ce que ce genre de situation laisse place à des agissements volontaires, ou sont-ce des actes sexuels que l'on peut retrouver à n'importe quelle heure sur le réseau, y compris quand il n'y a personne ?

Cette situation méritera peut-être de la communication particulière en direction des usagers, de la part de l'entreprise et de l'autorité organisatrice.

M. LE PRÉSIDENT.- En parallèle de la mission de Mme DUBOIS et de la direction de l'éthique sur la lutte contre les agissements sexistes dans l'entreprise, nous avons un programme symétrique sur la mobilisation de l'entreprise et des Pouvoirs publics sur ce qui se passe dans notre réseau vis-à-vis de nos usagers, de nos clients et clientes. On donne de la visibilité, notamment avec des dispositifs d'alerte, la mise en place de dispositifs de co-voyage, etc. Cela a peut-être un effet de libération de la parole. Nous pourrions présenter ici ce projet qui l'est dans les réunions que j'évoquais tout à l'heure, qui ont lieu deux fois par an, sur les agissements sexistes. On présente toujours les deux "pieds de la table", interne et externe.

Madame CLEUET ?

Mme CLEUET.

Sujet récurrent au sein de notre instance, cette présentation trimestrielle n'en reste pas moins intéressante. Elle nous permet de mesurer notre capacité à répondre aux attentes de notre client IDFM tout en vérifiant au travers des différents indicateurs de la qualité de service offerte à nos clients usagers.

Et que nous dit ce bilan ?

Pour ce qui est du ferré, le RER A reste le bon élève avec quelques indicateurs en deçà des objectifs mais en amélioration. La problématique des appareils de distribution et des lignes de péages interpelle car déjà mentionnée lors de bilans antérieurs. A quand les améliorations promises et qui se font attendre aussi au niveau du métro et du RER B. RER B qui se fait aussi remarquer par une dégradation de sa production et mais aussi de nombreux indicateurs dont la régularité ponctualité. Sur ce point c'est catastrophique. Mais il faudrait aussi rajouter tout ce qui est du domaine de la qualité de service hors transport et plus particulièrement la maintenance des ascenseurs, des escaliers mécaniques et des trottoirs roulants.

La situation du métro semble se détériorer. Phénomène ponctuel ou réelle tendance ? les prochains bilans devraient nous donner plus d'informations mais dès maintenant la performance aux heures de pointe se dégrade fortement sur 7 lignes soit 50% du réseau. Des articles de presse récents pointent d'ailleurs la situation qui se tend avec une fréquentation qui se rapproche de celle de 2019 alors que le nombre de rames reste bien en dessous des besoins en particulier sur les lignes 11 et 12. IDFM renvoyant la responsabilité vers la RATP qui serait de toute façon incapable d'augmenter l'offre faute de conducteur.

Pour autant il y a une corrélation à tout, car si les indicateurs sont bons d'un côté et tendus de l'autre, on peut porter un focus sur la dégradation des conditions de travail qui tend à être à l'image de RDS, avec un manque d'effectifs poignant. Des services avec manque de personnel sont devenus une coutume à SEM et au TRANSPORT, ce qui parfois entraîne un mal être grandissant. Les agressions de plus en plus violentes, les AT, les arrêts de travail dus au surmenage se font visibles.

Les prévisions 2023 annonçant un fort recrutement donnera certainement plus de légèreté dans les activités mais nous savons tous qu'un rêve devient réalité quand on se donne les moyens, et pour le moment ce n'est pas le cas.

Belle transition pour parler du maillon faible de notre entreprise.

Pour terminer ce bilan, que dire de RDS ? Tout le monde connaît la situation de ce département surtout depuis le mois d'août. On aurait pu penser que le début d'année avait été meilleur. Il a juste été moins pire. Les chiffres du tableau de bord du CSE2 laissent présager du pire pour le dernier semestre.

Pour exemple les pertes kilométriques pour causes internes :

- Bus Paris – 4,3% au T1, - 7% au T2 et – 8,19 fin août !
- Petite couronne -5,2 % au T1, - 7,08 % au T2 et – 8,06 fin août !
- Site propre après une augmentation de 0,5% entre le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre à 3,3 % fin août la dégradation continuait à – 3,81 %.

Et on peut souhaiter la bienvenue au tram T1 qui rejoint le fond de la classe avec un passage de 0,6% de pertes au premier trimestre à 2,1% au deuxième. Et surtout – 2,3 % pour casse sociale. Excusez-nous du lapsus ; pour causes sociales...

Et que dire aussi des pertes pour causes matérielles ? Alors que les non couverts ne se comptent plus, la direction est dans l'incapacité de mettre à disposition du matériel en état de rouler... Situation plus que paradoxale à moins d'y voir la conséquence du sous-effectif du côté de la maintenance.

Difficile de qualifier le bilan financier de RDS après 6 mois d'exploitation en 2022. Plus de 58 millions d'euros de réfections pour causes internes dont presque 16 millions d'euros de surpénalité. Et il faut rajouter 640 000 euros de malus. Et on vous l'a dit, le premier semestre s'est presque bien passé. L'UNSA Groupe RATP craint le pire pour la fin d'année mais surtout pour les choix à venir lors des appels d'offres en cours ou à venir.

Mais c'est peut-être aussi le fruit d'une volonté de détruire l'image d'une entreprise publique pour mieux justifier l'ouverture à la concurrence du transport de voyageur. Ne dit-on pas que pour tuer son chien on dit qu'il a la rage ?

Et nous terminerons avec la sécurité. L'UNSA Groupe RATP s'inquiète des tendances observées avec entre autres la forte augmentation des atteintes sexuelles en particulier sur le réseau de surface mais aussi sur le réseau ferré. A terme, ce phénomène pourrait dissuader certaines catégories de voyageurs d'utiliser les transports en commun.

La moindre présence des équipes, en baisse de 10%, ne va pas dans le bon sens pour améliorer les résultats. Bien au contraire.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame CLEUET.

Beaucoup de questions et d'observations. Nous allons peut-être faire un commentaire général sur les discussions ou relations avec IDFM, et la situation du métro.

Mme LECRIQUE BARBOSA.- Il y a eu beaucoup de questions, si j'en oublie, vous me le direz.

Les deux interventions rapportent des problématiques assez similaires. Sur les réfections, je n'ai pas le détail par réseau ou sous-réseau. Cela ne vous surprendra pas, l'immense majorité des réfections viennent du réseau de surface. On observe quelques réfections sur le métro et le RER, mais cela reste marginal. Le gros des réfections dues à IDFM est très en lien avec le réseau de surface. Sur le réseau de surface, cela suit globalement la courbe inverse des priorités de service. Il n'y en a pas beaucoup au titre du Noctilien, on essaie de couvrir ce réseau en priorité puisque c'est le seul dont les voyageurs peuvent bénéficier à ces heures. Il y en a moins sur le tramway et davantage sur Paris et la petite couronne, cela va de soi. Je n'ai pas les chiffres en détail. Nous pourrions revenir sur le sujet à l'occasion du bilan annuel.

Ces réfections ne vont que croître au fur et à mesure des mois, la situation de la couverture de services à Bus étant particulièrement difficile depuis cet été. Déjà en début d'année, nous notions quelques difficultés. Vous avez eu beaucoup d'informations sur ce sujet. Deux points

majeurs expliquent cette situation. D'abord, un problème de recrutement qui n'est pas spécifique à la RATP, dont vous avez entendu parler, en France ou à l'étranger. Le métier de conducteur de bus est aujourd'hui très en tension sur le marché du travail. Il est clair que, comme nos collègues transporteurs, nous rencontrons des difficultés assez importantes pour recruter dans ce métier. Actuellement, nous avons atteint une inversion des courbes, nous avons plus de rentrées que de sorties.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous en sommes à 1 091 recrutements à fin octobre contre 880 fin septembre. Nous avons déjà croisé les courbes en septembre.

Mme LECRIQUE BARBOSA.- Cela va dans le bon sens. Néanmoins, cela met du temps en raison des critères de recrutement et des délais de formation qui font qu'on ne trouvera pas des conducteurs de bus et encore moins de métro en 2 minutes.

Bien sûr, il y a encore un absentéisme important, et particulièrement fort à RDS. Il y en a un peu aussi sur le métro côté conduite, ce qui explique quelques difficultés de couverture de service au métro. Nous avons encore quelques effets Covid, qui ne sont pas totalement résorbés et qui continuent à générer un absentéisme très fort à RDS. Nous observons un doublement de l'absentéisme par rapport à la norme de 2019. Ce n'est pas mineur, c'est un élément très important. Une entreprise normale a recours à l'intérim pour faire face à la situation, mais le marché du travail étant ce qu'il est, nous n'avons pas la possibilité de recourir à des solutions palliatives auxquelles les entreprises ont habituellement recours dans des situations de difficultés ou de maladies particulières.

La situation est réelle, elle nous amènera à reverser des réfections à IDFM. Le contrat prévoit qu'en cas de non-production, nous rendions à IDFM les coûts de ce qui n'a pas été réalisé.

S'agissant des causes internes, le contrat prévoit une sur-pénalité pour RDS, qui coûte à l'entreprise de manière importante. Vous avez cité un tiers du montant des réfections d'aujourd'hui. C'est pénalisant pour l'entreprise. Il est difficile pour les machinistes de travailler avec des services non couverts, mais cela l'est aussi pour les voyageurs. La dernière polémique en date sur le métro visait particulièrement les lignes 12 et 11. Comme d'habitude, les réactions de voyageurs remontent *via* les réseaux sociaux, à un niveau politique, à celui de la Région ou d'IDFM, c'est normal. Nous essayons d'objectiver la situation avec IDFM pour rappeler l'offre contractualisée, qui n'a pour le moment pas retrouvé le niveau de l'année 2019, le niveau de l'offre ayant été abaissé d'environ 3,5 à 4 % en moyenne sur le réseau avec des différences selon les lignes et une couverture de service qui à fin septembre oscille autour de 95,6 % en cumulé depuis le début de l'année.

La situation sur le métro et sur le Bus n'est pas similaire. Il y a cependant quelques difficultés pour les mêmes raisons, c'est-à-dire un absentéisme que l'on s'attendait à voir baisser avec la fin du Covid, mais qui ne diminue pas à la vitesse à laquelle nous l'avions imaginé.

Pour le métro, la situation du recrutement n'est pas la même que celle de RDS. Il n'y a pas autant de difficultés à recruter des conducteurs de métro, mais la particularité est qu'il faut reconstituer des viviers qui ont été asséchés du fait de la réduction de l'offre. Le recrutement est faible sur le métier de conducteur depuis deux ans. Il faut pouvoir reconstituer ces viviers. Cela prend du temps, mais la situation devrait revenir à la normale en janvier en termes d'effectifs.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le métro, il doit manquer 40 ou 50 conducteurs sur 3 000. On n'est pas du tout dans les mêmes proportions et le même rapport de cause qu'à Bus puisque même si l'absentéisme à MTS n'est pas au double de Bus, il est significativement supérieur par rapport à 2019, et dans des proportions bien supérieures aux cohortes de conducteurs non formés jusqu'à présent. Nous avons de nouveau libéré 20 ou 30 places de conducteur de métro en formation. Bus s'est engagé à les relancer aussi.

Mme LECRIQUE BARBOSA.- La situation à Métro appelle la vigilance. C'est le cas de nos collègues du métro qui regardent cela avec attention, mais nous ne sommes pas dans les mêmes proportions. C'est aussi un vécu. L'un des éléments que nous partageons avec IDFM est que la baisse du trafic et peut-être le Covid aussi ont amené les voyageurs à moins supporter la densité connue avant le Covid, et à moins accepter le fait d'être serrés dans le métro. Les réseaux sociaux étant ce qu'ils sont, cela engendre des réactions en chaîne. Notre posture vis-à-vis d'IDFM est de rétablir et d'objectiver les éléments. C'est ce que nous faisons en indiquant la situation exacte, en étant transparents vis-à-vis d'IDFM sur la situation du métro.

M. LE PRÉSIDENT.- Les causes d'indisponibilité de matériels.

Mme LECRIQUE BARBOSA.- Je finis sur le métro. Vous étiez surpris du fait que nous puissions avoir une production supérieure à 100 %. La différence entre le métro et le bus vient du fait qu'à Métro, on compte le nombre de passages aux heures de pointe. On peut être en surproduction par rapport à ce qui est contractualisé parce qu'à quelques secondes près, un passage peut être compté en heure de pointe et pas en heure creuse. On peut ainsi être en surproduction aux heures de pointe et en sous-production aux heures creuses. Ce n'est pas le même système qu'à Bus. Il n'est pas fréquent d'avoir une production supérieure à 100 %, mais cela arrive de manière régulière sur les lignes automatiques.

Vous aviez des questions sur le matériel du T1 et de Bus. Sur le T1, la situation n'est pas nouvelle. Le matériel est très vétuste, nous en avons parlé en commission. Les commandes du nouveau tramway sont passées, il faut attendre leur construction. En attendant, cela continue à générer des difficultés, même si l'été a permis de donner un coup plus important en matière de maintenance, quitte à réduire l'offre pour avoir plus de matériels pour intervenir. La situation du T1 et la vétusté de ce matériel sont connues, il n'y aura pas d'amélioration notable sur ce matériel avant son renouvellement. Nous essayons de faire tenir le matériel de manière durable.

M. GAUTHERON.- Votre réponse me fait réagir. Les commandes sont passées mais nous savons tous qu'il y a du retard, notamment sur les microprocesseurs nécessaires à la construction des machines-outils mais aussi en ce qui concerne les commandes embarquées des matériels. Cette question des retards est-elle prise en compte par l'autorité organisatrice, dans les incidences que cela peut avoir sur la production ?

Si le renouvellement avait été prévu et si nous sommes tributaires de la situation géopolitique, ce n'est pas de la responsabilité de l'entreprise, et pas de celle de l'autorité organisatrice non plus. Comment est-ce pris en compte par l'autorité organisatrice ? Cela va-t-il donner lieu à des discussions entre la direction de l'entreprise et IDFM sur la prise en charge financière des éventuelles pénalités liées à la production ?

Mme LECRIQUE BARBOSA.- Dans un contrat, il y a des leviers. Certains peuvent être activés, d'autres non. Il faudrait arriver à prouver que la situation relève de circonstances exceptionnelles ou d'un fait extérieur pour pouvoir le justifier. Nous le faisons, nous bataillons à chaque fois. Nous obtenons parfois gain de cause, parfois moins, c'est une question de négociation. À partir du moment où nous avons un contrat, c'est forfaitisé, il y a le risque industriel des réalisations à porter. La force majeure n'est pas toujours un élément très facile à démontrer même si, vous avez raison, des choses nous échappent.

Il y avait des questions de matériel sur Bus. Je n'ai pas noté un accroissement massif des pertes kilométriques pour manque de matériels ou difficultés de matériels à Bus. On est passé de 0,2 à 0,3, ce n'est pas massif. Je n'ai pas d'éléments probants. J'avais dit à Mme AZEVEDO que j'allais regarder. Ce n'est pas énorme, cela n'a pas attiré mon attention. Je regarderai l'évolution des prochains trimestres.

M. SARDANO.- Sur ce point, il n'y a pas un accroissement énorme, mais au regard du nombre de non couverts, de bus non utilisés, il est surprenant que l'on fasse sortir des bus qui tombent en panne ou qui ne peuvent pas rouler. Quand il y a 25 % de services non couverts, 25 % des bus ne sont pas utilisés. Il est possible d'avoir une réserve et de faire du préventif en maintenance. C'était notre remarque. Historiquement, la perte kilométrique pour cause matérielle a toujours tourné entre 0,2 et 0,18. On n'a pas constaté une forte dégradation mais on ne voit pas d'amélioration, alors que la franchise est à 0,15 et va descendre à 0,10. Si dès le départ, on sait que le matériel va nous faire dépasser la franchise, il y a peut-être des plans d'action à mettre en place. Peut-être y a-t-il un effet Bluebus et vieux matériels qui ont été remis en service.

M. LE PRÉSIDENT.- 119 sur 4 500 bus.

M. SARDANO.- Pour nous, ce sont les effectifs de maintenance que l'on voit diminuer année après année, ce qui ne permet plus de faire ce travail au quotidien.

Mme LECRIQUE BARBOSA.- Je prends note, il y a moins de matériels sollicités. Il y a toujours un minimum. Je vais regarder comment cela évolue, parce que vous m'aviez interpellée en commission sur le sujet.

Vous avez évoqué les résultats et notamment une dégradation côté métro. J'aimerais dire, comme je l'ai déjà fait en commission, qu'il y a les couleurs et les chiffres. Beaucoup de lignes sont au rouge, en-dessous de l'objectif, mais il faut regarder l'objectif tel qu'il a été positionné. Ce contrat a entraîné une hausse substantielle des objectifs. Certes, les résultats ne sont pas encore atteints. C'est un contrat exigeant, que ce soit sur la régularité ponctualité du métro et du transport en général, ou sur un certain nombre de domaines de qualité de service qui étaient très attendus par IDFM. Les objectifs ont été rehaussés, nous ne nous attendions pas à les atteindre comme cela. Cela ne veut pas dire que nous nous en satisfaisons. Les équipes déploient les plans pour améliorer la situation. Sur le métro, on était à 95 % d'objectifs au contrat précédent. Aujourd'hui, c'est à 99,5 % sur les lignes automatiques. Forcément, on n'a pas les mêmes couleurs tout de suite.

Sur certains sujets, nous savions qu'il serait difficile d'atteindre les objectifs. Un contrat, c'est une négociation. On accepte parfois des challenges qui nécessitent de déployer beaucoup d'énergie pour les atteindre. Cela peut paraître difficile même aujourd'hui, mais j'essaie toujours de prendre du recul et de regarder les chiffres eux-mêmes. Dégradation, cela dépend. Quand on regarde les couleurs, oui. En valeur absolue, je vous invite à comparer les résultats à ceux atteints à la fin du dernier contrat. Sur de nombreux items, nous sommes au-dessus. Cela étant, l'objectif est ce qu'il est, nous ne l'avons pas encore atteint. C'est normal, le contrat est sur quatre ans, et nous n'avons fait qu'une grosse année d'exploitation. Il nous reste encore un peu.

M. LE PRÉSIDENT.- Le recueil social est dans la BU SUR, qui n'est pas ouverte à la concurrence puisqu'elle fait partie du périmètre des activités régulées. Le recueil social étant dedans, à ce stade, je n'ai pas entendu parler d'une remise en cause de l'activité du recueil social dans les mois ou années à venir.

Mme LECRIQUE BARBOSA.- Ce n'est pas le cas. Nous venons d'adresser la grille tarifaire des activités de Sûreté à l'autorité de régulation des transports (ART), puisque nous sommes désormais tenus de le faire. Cela a fait l'objet d'échanges entre nous et IDFM. Parmi les activités qui font l'objet d'une tarification prévue au document de référence et de tarification pour la sûreté, il y a bien les activités dites "recueil social". Cela n'a pas été négligé.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- La BU Sûreté n'a pas de pénalité avec des résultats précis. Néanmoins, dans le contrat IDFM RATP, il est indiqué qu'il faut renforcer la lutte contre le harcèlement et les violences faites aux femmes dans les transports. Quel changement va être appliqué pour résorber l'augmentation de la violence faite aux femmes dans notre réseau ?

Le GPSR, qui bénéficie du monopole inscrit dans la LOM sur la sécurité des transports dans la zone du Grand Paris, s'effrite peu à peu. Mme PÉCRESE *via* IDFM essaie par tous les moyens d'installer et d'augmenter les effectifs de la sécurité privée sans prérogatives, dans le bus, le métro et le RER. Elle annonce la création d'une brigade régionale de sûreté auprès d'IDFM, composée d'une centaine de personnes, et voudrait constituer une police régionale unifiée des transports et mettre sous le commandement d'IDFM les agents de la SUGE SNCF et du GPSR. FO RATP est très dubitatif sur l'avenir du GPSR et aimerait connaître l'ambition de la BU Sûreté et les actions pour replacer le GPSR dans l'échiquier de la sécurité dans les transports en Île-de-France.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour répondre à la première question, avec l'accord du bureau - Madame AZEVEDO, vous êtes la seule, je me tourne vers vous-, nous pourrions demander à Sandrine CHARNOZ de venir nous présenter le programme de l'entreprise pour lutter contre les agissements sexistes à l'égard des clientes et clients de la RATP. Cela pourrait constituer un élément de réponse à votre question.

Je serais tenté de dire que c'est au Conseil régional et à IDFM de commenter leurs propos et leurs positions. Ce n'est pas à l'entreprise de dire ce qu'il y a derrière les intentions, ni ce que veut telle ou telle autorité. On ne commente pas les intentions.

M. BRILLAUD.- Le monopole n'est pas forcément respecté, parce qu'ils ont recours à la sécurité privée.

M. LE PRÉSIDENT.- D'un côté, il y a la LOM et de l'autre, des déclarations à la presse. Il faut mesurer le support de chacun des dispositifs. La LOM donne au GPSR des prérogatives qui font l'objet d'une rémunération régulée par l'ART. De l'autre, nous avons à ce stade des articles de presse. C'est à cela qu'il faut faire référence.

Quant au positionnement de SUR, c'est dans le CSE en question qu'il faut poser la question et que vous obtiendrez les réponses les plus appropriées.

M. BRILLAUD.- J'ai entendu dans la presse que Mme PÉCRESE voudrait changer les textes de loi, demander des prérogatives pour la sécurité privée et déroger à celles de la LOM.

Mme LECRIQUE BARBOSA.- On verra. De par la loi, le monopole est aujourd'hui attribué au GPSR d'une part, et à la SUGE d'autre part. Ils ne couvrent pas le réseau de surface. Le réseau de surface est mis en concurrence à compter du 1^{er} janvier 2025, il n'y aura pas de monopole du GPSR sur le réseau de surface. C'est la différence. Les opérateurs ou IDFM peuvent faire appel à nous à la demande, s'ils le souhaitent. Dans ce cas, ils contractualisent avec la Sûreté, mais ils peuvent ne pas faire appel à nous et avoir recours aux entreprises privées de sécurité. C'est la différence, le monopole est sur le réseau ferré historique et Grand Paris.

M. LE PRÉSIDENT.- Quant à votre question sur le lobbying, depuis toujours, quand l'intérêt de l'entreprise et de son personnel est engagé, la RATP sait faire preuve de vigilance, d'anticipation et mener les actions nécessaires. Cela ne réussit pas toujours, mais nous y sommes vigilants.

Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Une remarque par rapport aux annonces. Cela répondra peut-être à la question d'une déclaration sur les appareils de contrôle et les mauvais résultats sur ce trimestre. Il y a eu des annonces sur l'arrêt de la vente des tickets. L'arrêt du magnétique a un impact sur les départements, en tout cas sur celui qui s'occupe des appareils de contrôle de vente. Notre département est peut-être déjà en ordre de bataille avec une perte d'activité à venir... Aujourd'hui, des équipes s'occupent du magnétique, cela ne sera plus le cas demain. Les résultats vont s'améliorer de fait, avec l'arrêt du magnétique et de la vente des tickets.

Je reviens sur l'accessibilité, qui a été évoquée tout à l'heure. À la maintenance, on se demande parfois comment sont choisis les appareils installés sur le réseau. Pour l'entrée en gare, la SNCF a de meilleurs résultats que la RATP en termes d'accessibilité, avec des doubles portes qui s'ouvrent pour les personnes à mobilité réduite. À la SNCF, il y a une double porte, et une simple porte à la RATP. Nous sommes déçus par le matériel choisi et mis en place sur le réseau RATP. La SNCF a de meilleurs résultats avec un autre équipement. C'est peut aussi être ce qui explique une difficulté à maintenir ces équipements.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous regarderons ce point en dehors de la séance.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Les personnes qui travaillent au recueil social dépendent-elles de SUR ? Des machinistes sont détachés. En 2025, ils ne seront plus détachés, il faudra peut-être penser à leur traitement. Je ne sais pas combien ils sont.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous renouvellerons les personnels auprès du recueil social avec d'autres personnels de l'entreprise. Je ne sais pas si ce sera ouvert au personnel de CAP Ile-de-France.

M. SARDANO.- Des agents y travaillent aussi.

M. BEN ROUAG.- Elles ne sont pas intégrées à SUR. On les laisse à RDS et le jour où elles devront partir, elles iront où ?

M. LE PRÉSIDENT.- Nous verrons comment joue le taux d'affectation à ce moment-là.

Mme LECRIQUE BARBOSA.- Je ne sais pas comment ce sera pris en compte. Ils sont au recueil social depuis dix ans.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur CLÉMENT ?

M. CLÉMENT.- Le tramway est-il compris dans le réseau de surface en ce qui concerne l'intervention du GPSR ?

Mme LECRIQUE BARBOSA.- Le GPSR continue à intervenir en monopole sur le tramway jusqu'au 1^{er} janvier 2030. À partir du moment où le réseau est mis en concurrence, là encore, il n'y a pas de monopole au GPSR. Au-delà de 2030, ce seront des entreprises privées ou éventuellement le GPSR, mais à la demande. On n'est pas en monopole. En fait, cela suit le rythme de la mise en concurrence.

M. CLÉMENT.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de remercier Mme LECRIQUE BARBOSA pour les échanges et les réponses aux questions. Nous prenons 10 minutes de pause.

La séance, suspendue à 16 heures 10, est reprise à 16 heures 24.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

Consultation sur le projet de transfert des activités du STL

Incluant la restitution de l'expertise par le cabinet Sésame Ergonomie

*Madame Karine ODE, Messieurs Valéry DUFFLOT et Patrice AICAGUER du
cabinet Sésame Ergonomie*

*Madame Annie LE DASTUMER, responsable ressources humaines – RDS/RH
Monsieur Christophe HIPEAU, directeur ressources humaines – RATP CAP IDF
Monsieur Juan LOPEZ, responsable STL – RATP CAP IDF*

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons prévu de consulter les élus. Pour cela, ce dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission économique commune le 30 août 2022. Il était ensuite venu pour information de l'instance lors de la séance du 7 septembre, date à laquelle une expertise a été votée. Cette expertise a été restituée lors d'une nouvelle séance commune, Commission économique et CSSCT, le 28 octobre dernier. Nous accueillons les experts du cabinet SESAME. Je propose de leur donner la parole avant de la donner à Mme AZEVEDO pour la lecture du rapport de la commission commune.

Mme AZEVEDO.- Je suis d'accord. Ce sera plutôt la proposition d'avis.

M. DUFLOT (Sesame Ergonomie).- Bonjour. Nous allons vous présenter notre rapport qui rend compte de nos travaux sur l'expertise relative au projet de transfert d'activités du STL. Une présentation a eu lieu en Commission économique et à la CSSCT.

Pour tenir dans le créneau horaire prévu, je propose de vous présenter la structure du rapport, puis d'entrer dans le détail de nos conclusions et préconisations, conclusions qui reprennent l'essentiel de nos travaux et mettent en évidence les principales problématiques identifiées.

Notre rapport comprend plusieurs parties, les parties classiques pour les expertises, la demande du CSE Central où nous reprenons les motifs du recours à l'expert habilité et le cahier des charges. Nous présentons la méthodologie et les étapes assez classiques de l'expertise, une lettre d'information adressée à tous les agents du STL. Nous avons demandé une documentation initiale dans le cadre de la lettre de mission, complétée par d'autres informations et données en cours d'expertise. Nous avons réalisé un certain nombre d'entretiens. Nous vous présentons les entretiens avec les acteurs institutionnels et les agents du STL, ainsi que l'enquête menée par le biais d'un questionnaire qui a été adressé à l'ensemble des agents. Nous vous présentons ensuite le STL avec les principaux éléments présents dans le dossier, c'est une sorte de résumé des principales informations du dossier sur le STL. On trouve les activités du STL, la localisation des bureaux et les lieux de remisage avec la composition du parc de véhicules, les caractéristiques socioprofessionnelles des agents et l'organigramme du STL.

Par rapport à tous ces points, vous pouvez intervenir à tout moment. Une fois les problématiques, les conclusions et les préconisations présentées, nous pourrions revenir sur n'importe quel point du rapport.

Nous avons fait une partie sur les données sociales sur le STL. Il existe trois grands types de données : les effectifs avec les informations dont nous avons pu disposer, les mouvements de personnel et les données sur les absences. Nous avons consacré une partie au volet économique et financier du projet. Ce n'est pas une expertise économique, toutefois la partie économique et financière représente une place relativement importante dans le projet. Il nous paraissait judicieux de mettre en avant ces éléments économiques et financiers qui étaient présents dans le projet, pour justifier ce qui était prévu et projeté.

Dans ce volet économique et financier, nous présentons les objectifs économiques du projet, l'évolution du chiffre d'affaires de 2017 à 2021 hors SNCF, les projections de 2022 jusqu'en 2026 avec une ventilation du chiffre d'affaires par type de prestations, des projections relatives aux coûts directs d'exploitation et aux coûts indirects, sans qu'il y ait le détail de ces coûts indirects mais nous avons une idée de la répartition, et pour finir sur ce volet nos questions par rapport à ce que nous avons compris du projet et ce que ces informations économiques et financières laissent comme aspects qui mériteraient peut-être un certain nombre de précisions.

Ensuite, nous avons un peu la même partie dans le domaine social et juridique. Nous y rendons compte des principes généraux du projet sur le plan statutaire. Il y a un changement important : le possible transfert des agents à CAP Ile-de-France peut impliquer des changements importants sur le plan statutaire. Nous présentons les principes généraux, puis les conditions de la mise à disposition, les conditions d'un transfert au sein de CAP Ile-de-France, puis les conditions d'un maintien au sein de l'EPIC. À la fin de cette partie, nous posons des questions sur ce qui, de notre point de vue, reste en suspens à l'issue de nos travaux.

Voilà pour les premiers aspects qui concernent le fonctionnement du STL et les différents volets du projet de transfert des activités.

Ensuite, une partie concerne les risques psychosociaux et correspond pleinement au motif de l'expertise, c'est-à-dire les impacts possibles de la mise en œuvre du projet en matière de santé au travail et de conditions de travail. Par rapport à cette question du vécu au travail et des risques psychosociaux, nous présentons plusieurs aspects. Une première partie concerne ce que nous appelons les questions-indicateurs sur les niveaux de risque. On peut en faire une évaluation, une mise en perspective avec des moyennes nationales, donc une évaluation des niveaux de risque constatés au sein du service STL.

Dans le cas de notre questionnaire et des entretiens, nous avons posé des questions sur le projet, la perception que les agents peuvent en avoir, la manière dont la communication a été réalisée, et plus globalement la perception des agents concernant la conduite du changement jusqu'au moment de l'enquête. Enfin, dans une dernière partie, nous présentons l'essentiel selon nous, par rapport à ce vécu que nous avons pu analyser aussi bien à travers les entretiens réalisés avec les agents qu'à travers la question ouverte posée à la fin du questionnaire qui permettait aux agents de s'exprimer librement sur leur situation, le projet, etc.

Avec tous ces matériaux, nous avons réalisé une analyse et essayé de vous livrer ce vécu de manière assez résumée, en faisant ressortir ce qui était le plus important d'après nos analyses. Ce sont les dernières planches concernant ces aspects sur les risques psychosociaux.

Voilà pour la structure du rapport. Nous pouvons revenir sur chacun des points que je viens de présenter. Je vous propose de voir plus en détail les préconisations, et surtout les problématiques que nous avons identifiées sur les impacts possibles de la mise en œuvre du projet.

En conclusion, si nous reprenons les éléments que nous avons mis en évidence, notamment à travers notre analyse des risques psychosociaux, le premier constat important est que les agents du STL sont très exposés à l'insécurité socio-économique. Cela ne renvoie pas uniquement à l'insécurité par rapport au fait de garder son emploi. L'insécurité socio-économique couvre l'insécurité qu'il peut y avoir par rapport au devenir de sa situation de travail, à ses conditions de travail, aux tâches à réaliser, etc. C'est l'insécurité socio-économique au sens large. Quand on met en perspective les résultats obtenus à nos questions-indicateurs pour les agents du STL, avec des moyennes nationales, y compris dans des contextes de changement, on se rend compte que les agents du STL sont particulièrement exposés à l'insécurité socio-économique.

Nous avons utilisé plusieurs questions-indicateurs pour essayer de couvrir cette catégorie, l'insécurité socio-économique. Les niveaux d'exposition sont quasiment tous très supérieurs. Le seul indicateur qui fait partie de l'insécurité socio-économique et qui est plutôt favorable est la soutenabilité du travail. Cela renvoie davantage à la manière dont les agents perçoivent leur capacité à faire le même travail depuis le moment de l'enquête jusqu'à la retraite. Avant les changements et le transfert d'activité, si leurs conditions de travail sont maintenues comme actuellement, les agents sont plutôt favorables et se sentent en capacité de faire le même travail jusqu'à leur retraite. Ils aimeraient exercer le même travail jusqu'à leur retraite.

Les questions-indicateurs utilisées sur les conditions de travail, hormis l'insécurité socio-économique, sont plutôt bonnes. Nous allons mettre cela en perspective avec leur perception de la conduite du changement. Ils apprécient leurs conditions de travail, ils se sentent en capacité de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à leur retraite et se trouvent projetés dans un avenir avec une telle incertitude, d'après ce qu'ils disent, que cela exacerbe encore les impacts sur le plan psychique de cette insécurité socio-économique.

Un exemple dans les conclusions pour prendre la mesure des écarts : le sentiment d'une sécurité de l'emploi menacée et le fait de mal le vivre sont six fois plus élevés chez les conducteurs du STL que dans la moyenne des salariés en France métropolitaine. En effet, 81 % des agents du STL ont ce sentiment de sécurité d'emploi menacée et le vivent assez mal. En moyenne, les salariés en France sont 13 % dans ce cas. Le gap entre 13 et 81 % est considérable. Les résultats de beaucoup de questions-indicateurs sont de cet ordre, avec des écarts importants.

Par ailleurs, les agents du STL sont très majoritaires à déclarer ne pas avoir été consultés sur le projet lors de son élaboration. Plus que le fait de ne pas avoir été consultés, ils regrettent globalement qu'il n'y ait pas eu de démarche participative, l'absence de réponse à des questions qu'ils jugent importantes, par exemple sur l'organisation concrète du travail réel, sur les périmètres des lieux de prise de service, sur les conséquences d'un éventuel transfert par rapport au droit à la retraite, etc. Ce projet aurait été discuté au sein de la direction il y a trois ans environ, on parlait de filialisation du STL. Vous imaginez bien que les agents du STL ont dû progressivement avoir des bribes d'information sur ce projet au fur et à mesure que les échéances se rapprochaient. D'où cette incompréhension qui est d'autant plus grande : pourquoi pas plus d'implication des agents sur ce projet ?

Ce qui ressort des extraits d'entretiens et des réponses aux questions ouvertes est le manque de considération dont les agents s'estiment l'objet de la part des représentants de CAP Ile-de-France. Il y a des verbatims assez révélateurs de ce que nous avons constaté de manière récurrente dans les entretiens et les réponses aux questions ouvertes. Ils disent : "Nous aurions aimé avoir des échanges, avoir l'impression d'être considérés, écoutés, avoir des réponses à nos sollicitations". Or, ils ont eu l'impression d'être un peu non considérés, voire méprisés, certains le disent, dans un contexte de changement avec des incertitudes. Vous imaginez que l'impact peut être particulièrement négatif. C'est côté CAP Ile-de-France.

Il y a un sentiment d'injustice organisationnelle lié au manque de soutien et d'accompagnement de la part des représentants de l'EPIC. On peut revenir sur quelques verbatims. Les agents disent clairement qu'après tout ce qu'ils ont pu donner à RDS, toute leur implication, sachant que pour les agents qui sont arrivés au STL, cela a été l'aboutissement d'une implication, d'un travail, d'un engagement au sein de la RATP, ils ont l'impression d'être abandonnés par l'EPIC. Certains le disent comme cela. On dit qu'il y aura des possibilités de mobilité, de retrouver un poste en interne, mais on ne dit pas comment.

Selon les informations des agents sur les dispositifs existants, il y a plus ou moins d'incertitude, sachant que les dispositifs existants n'ont pas été rajoutés pour l'accompagnement spécifique des agents du STL dans le cadre du projet, etc.

Il ressort donc de l'analyse un manque d'informations alors que c'est un changement important dans leur carrière. Certains agents sont rentrés à la RATP en organisant leur vie autour de cet engagement statutaire qui implique des devoirs mais aussi des droits, et permet de construire sa vie autour de cela, dans un cadre très sécurisé par rapport à un certain nombre d'incertitudes, la retraite, etc.

Comme il y a une remise en cause progressive de cela, c'est d'autant plus impactant sur le plan psychique. Cela n'aura pas le même impact psychique chez quelqu'un qui a construit son identité professionnelle avec cette logique, que pour une personne qui a construit son identité professionnelle en changeant régulièrement d'entreprise et en étant dans une autre logique sur le plan

de son parcours. La définition des risques psychosociaux, c'est l'impact de l'organisation du travail et des situations de travail sur le psychique. Si on prend deux situations de travail qui sont objectivement identiques, les impacts seront différents sur le plan des risques psychosociaux en fonction de l'identité professionnelle de chacune des personnes, de son parcours, de ses capacités, de ses compétences, etc. C'est ce qu'il faut prendre en compte dans le cadre de ce projet, et ne pas oublier qui sont les agents qui en font partie.

Des études scientifiques montrent que le manque de participation et plus de consultations, d'informations dans le cadre de changements organisationnels augmentent de manière significative les risques de dégradation de la santé, notamment de la santé mentale. On voit des impacts importants sur le plan de l'anxiété et de la dépression sachant que, généralement, au niveau des effets des RPS, des impacts mettent un certain temps à être constatés. Il y a en général deux grands types d'impact par rapport aux risques psychosociaux, ce sont les pathologies mentales, essentiellement anxiété et dépression, et les pathologies cardio-vasculaires.

Les travaux qui ont été réalisés sur cette question de participation, d'informations, de consultations dans le cadre des changements organisationnels ont porté essentiellement sur le volet de la santé mentale. Un extrait d'une publication qui porte sur ce sujet, le changement organisationnel : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ? Thomas COUTROT, l'auteur de cette publication, dit que les changements qui peuvent être un facteur d'insécurité ont concerné quatre salariés sur dix en 2013. Les effets de ces changements dépendent beaucoup de la qualité de l'information des salariés et de leur consultation sur ces changements. Les salariés bien informés présentent moins souvent un symptôme dépressif que ceux qui ne l'ont pas été. C'est encore plus vrai pour les salariés qui jugent avoir influencé les modalités du changement. Il ne faut pas oublier que les meilleurs experts des métiers exercés sont les salariés, à condition de prendre en compte toutes les dimensions du travail, tout ce qu'ils peuvent révéler sur le travail, ce sont eux qui connaissent le mieux le travail. Je ne parle pas de l'organisation et des modèles économiques. Il est important de prendre en compte comment ce travail va pouvoir être transféré ou pas, ce qu'il y aura comme changement au niveau du travail en lui-même, au-delà de l'organisation.

Quand on implique les salariés dès le début et que l'on prend en compte ce qu'ils peuvent mettre en avant, cela a un effet positif sur les impacts du changement, moins de dépressions et d'anxiété sont constatées.

J'ai mentionné quelques éléments pour prendre la mesure de ces écarts. Dans le schéma de la page 107, les personnes ayant une crainte pour l'emploi et les changements imprévisibles représentent 7 % des salariés. 28 % d'entre elles présentent un symptôme dépressif. Pour les salariés qui n'ont pas de crainte, qui représentent 63 % des salariés, on doit être à 6,5 ou 7 % de symptômes dépressifs. L'écart est donc entre 7 et 28 %. Il y a une multiplication du risque de dépression de 2,77. On multiplie donc presque par trois le risque de dépression quand on n'informe pas suffisamment bien les salariés.

Une question légitime peut se poser : Est-ce les salariés qui ont plutôt des symptômes de dépression, qui ont des craintes pour leur emploi et qui vivent mal le changement, ou est-ce le fait d'être mal informé pour le changement qui génère... ? Des études ont été menées là-dessus en essayant de raisonner toutes choses égales par ailleurs. C'est le fait de ne pas être informé qui génère des situations de dépression.

D'autres éléments vous permettent de constater l'ampleur des différences. Cela concerne les agents écoutés, ceux qui sont consultés mais pas écoutés, informés mais pas consultés, etc. Il en ressort qu'estimer ne pas avoir été suffisamment informé et consulté est associé à un risque dépressif très fortement accru. Or, d'après les conclusions que nous avons pu établir, les agents se considèrent comme très mal informés et sont dans une forte insécurité socio-économique par rapport à l'avenir. Nous sommes dans ce cas de figure.

Il y a peut-être des effets déjà constatables, des indicateurs de santé au travail peuvent être utilisés. On n'a pas de lien de cause directe, on met seulement en parallèle. On constate une augmentation importante des absences à partir de la fin de l'année 2021 et surtout du début de l'année 2022. Pour en mesurer l'ampleur, on peut comparer. En juin et juillet 2022, il y a 100 jours d'absence au sein du STL, alors qu'en 2021 il y en avait dix sur les mêmes mois, et aucun en 2020 sur ces mois-là. On passe de 0 à 10, puis à 100. C'est quand même assez considérable, même si globalement il y a eu une augmentation des absences au sein de RDS en 2022 par rapport à certaines années de référence, on constate quand même un écart très important.

Autre indicateur, on a utilisé le questionnaire de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) pour faire une évaluation assez rapide du risque de dépression, et savoir quel était le niveau des agents du STL. Il existe un score de référence, 32, qui est utilisé par la DARES et l'INSEE, pour dire que des salariés sont dans une situation où il y a un vrai risque de dépression, ou en tout cas que des symptômes dépressifs sont présents. Les agents du STL sont déjà 1,6 fois plus exposés que la moyenne des actifs occupés en France métropolitaine par rapport à ces symptômes dépressifs, alors qu'ils répondent qu'ils ont de très bonnes conditions de travail quand on leur pose la question. Cet écart de 1,6 devrait être beaucoup moins important. En ayant des bonnes conditions de travail, on ne devrait pas avoir ces symptômes. On peut faire l'hypothèse que c'est fortement lié au projet.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est donc pas si anormal que cela, du coup.

M. DUFLLOT (Sesame Ergonomie).- Si, pour nous, la...

M. LE PRÉSIDENT.- C'est de la méthodologie. Plus vos conditions de travail sont perçues comme bonnes, plus votre inquiétude qu'elles ne soient pas maintenues est importante, et donc plus le décalage est important. D'après votre observation, cela devrait être le contraire. Tel que je comprends votre démonstration, il me semble que l'on est dans une situation normale par rapport à votre raisonnement.

M. DUFLLOT (Sesame Ergonomie).- Mon raisonnement est plus par rapport au projet et à la conduite du changement. Pour des salariés qui ont de bonnes conditions de travail, si la conduite du changement répondait aux attentes des agents, notamment en matière d'information sans même participer et être consultés et écoutés, on devrait avoir moins. Malgré l'insécurité socio-économique puisque des changements vont se produire, dans la mesure où il y a de bonnes conditions de travail aujourd'hui, on ne devrait pas atteindre ce niveau de symptômes dépressifs. En tout cas, c'est vraiment lié au projet et pas aux conditions de travail. Quand on passe un questionnaire pour évaluer un symptôme dépressif, cela peut relever de différents aspects, de la situation de travail, des conditions de travail actuelles, cela peut être en rapport avec le projet si on est dans le cadre d'un changement. On sait en l'occurrence que ce n'est pas lié aux conditions de travail, mais au projet.

Par rapport au projet, voyant que le gros problème est l'information et la conduite du changement, on peut faire l'hypothèse que ce niveau de symptômes constaté est lié à la conduite du changement jusqu'à présent. Nous mettons l'accent sur le sujet pour que des améliorations significatives interviennent pour les agents dans les semaines à venir.

Deux remarques par rapport à ce niveau de symptômes. Généralement, les effets d'une exposition aux risques psychosociaux peuvent mettre plusieurs semaines, voire mois, et dans certains cas plusieurs années, à être visibles. Nous avons déjà cette visibilité, il faut faire attention parce que cela peut encore se dégrader. Nous mettons vraiment l'accent là-dessus. Ensuite, il ne faut pas oublier que là où cela devient le plus risqué, où il y a le plus grand nombre d'effets négatifs sur la santé, c'est quand il y a une combinaison des expositions à plusieurs catégories de facteurs de risque. C'est ce que nous appelons des situations particulièrement à risque.

À partir des éléments que nous avons obtenus à la suite de nos investigations sur le projet, nous constatons que le risque de dégradation des conditions de travail pourrait être significatif et augmenter de manière exponentielle la probabilité de survenance de symptômes et pathologies. Pourquoi disons-nous cela ? Il ressort de nos analyses que compte tenu des changements que cela pourrait impliquer, sachant qu'il y a beaucoup d'incertitudes sur l'organisation du travail, le travail réel, l'organisation concrète, il pourrait y avoir pour les agents qui vont aller à CAP Ile-de-France un maintien du niveau d'insécurité socio-économique s'il n'y a pas d'amélioration dans l'accompagnement, les informations et plus de visibilité pour les agents, mais aussi une intensification du travail -c'est probable-, et le sentiment d'une perte de marge de manœuvre, assorti possiblement d'un manque de soutien social surtout de la part de l'encadrement.

Pour nous, ce sont les trois aspects qui pourraient se rajouter à l'insécurité socio-économique et mettre certains agents dans une situation particulièrement à risque. Pourquoi ces considérations ? Quand on regarde l'ensemble des éléments, la plupart des agents qui opteront pour Cap Île-de-France vont se retrouver, je suppose, dans le cadre d'une mise à disposition. Il y aura une nouvelle structure juridique et sociale, et peut-être le maintien d'une incertitude par rapport à leur option possible d'un transfert par la suite. Tout dépendra de l'accompagnement, des informations, de la visibilité sur tous les dispositifs, retraite, etc.

Dans le projet, il est dit clairement que le regroupement des activités du STL et de RATP CAP Ile-de-France doit permettre une amélioration des effets de levier, et des gains de productivité plus rapides. Parallèlement, les projections font état d'une progression du chiffre d'affaires de 15 % entre 2022 et 2023, de 11 % entre 2023 et 2024, soit 28 % entre 2022 et 2024. Gains de productivité, augmentation du chiffre d'affaires, rien n'est dit sur l'adéquation augmentation du chiffre d'affaires/ressources pour effectuer le travail. Il y a beaucoup de points d'interrogation. Comment va s'opérer cette augmentation du chiffre d'affaires ? Dans quelles conditions précises ? Nous n'avons pas les éléments.

D'autres éléments peuvent favoriser l'intensification du travail. Il est question de nouveaux outils du système d'information qui seront utilisés par les agents. Or, les changements d'outils au niveau du système d'information peuvent impliquer des phases d'adaptation, cela peut prendre du temps. Il arrive que des systèmes ne soient pas complètement opérationnels, on augmente le *reporting*, etc.

Concernant les conducteurs, des interrogations se posent sur l'activité qu'ils vont réellement réaliser. Actuellement, ils font une partie de conduite mais ont aussi une partie d'accompagnement, de régulation, de coordination. Ils sont d'ailleurs conducteurs coordinateurs. Demain, en fonction des contrats qu'il faudra assurer, ne va-t-on pas leur demander de faire seulement de la conduite avec des prises de service éloignées de leur domicile ? Ce sont des questions qui se posent. Il n'y a pas de réponse.

On nous a fait part d'un marché qui a été remporté à Saclay où on envoie des conducteurs du STL pour assurer la conduite. Les retours auprès des élus concernant cette activité sont des problèmes d'information, de matériels, de radars qui ne sont pas fournis, qui sont incomplets, de difficultés pour accéder aux bons interlocuteurs pour obtenir les bonnes informations. N'étant plus dans la même structure, il y a une modification des repères.

Quand on regarde l'ensemble, une intensification du travail peut impacter les agents au moins pendant une phase de transition. Si vous ajoutez à cela une incertitude socio-économique, plus une diminution des marges de manœuvre, peut-être un manque de soutien social avec un encadrement qui change, un manque de repères, on se retrouve dans des cas de figure que l'on connaît très bien en matière de risques psychosociaux. Ce sont les situations de *job strain* (travail tendu) où le risque est très important pour la santé au travail, avec le développement d'un sentiment d'injustice organisationnelle déjà un peu perceptible, surtout quand on a l'impression de ne pas être bien accompagné, s'il n'y a pas de réponse aux interrogations des agents, et le développement d'un déséquilibre efforts/récompenses (schéma page 112).

Nous connaissons bien ces situations. Elles peuvent survenir compte tenu de ce que nous avons comme éléments sur le projet. Nous savons que ces situations sont particulièrement à risque. La littérature scientifique nous documente bien par rapport à cela. Vous avez sur ce schéma la liste des éléments qui nous laissent penser que l'on peut avoir une intensification du travail et une augmentation du temps de travail. Nous avons intégré un comparatif qui est présenté dans le projet sur les différences de conditions de travail. La durée maximale d'une partie de service est de 6 heures à la RATP et 10 heures dans la convention collective. La durée maximale d'un service direct sans décalage : 7 heures 20 à la RATP, 10 heures. Plusieurs éléments changent au niveau des conditions de travail dès la mise à disposition, puisque l'organisation du temps de travail dépend de la structure d'accueil.

Par rapport à tout cela, il n'y a pas de réponse apportée aux agents, pas de garantie sur le temps de travail. Ils peuvent se retrouver avec une augmentation importante du temps de travail et des difficultés dans la réalisation de leur activité. Les prises de service dans certains lieux peuvent impliquer un allongement du temps des trajets domicile/travail. Il peut y avoir une augmentation de la part de conduite dans le temps de conduite des conducteurs, une augmentation de la charge de travail et la réduction des délais pour faire son travail pour les chargés d'affaires. Il y a l'exemple de la SNCF : on abandonne les réponses aux appels d'offres programmées sur l'année pour aller davantage vers des réponses à des appels d'offres au fil de l'eau sur des choses non programmées, donc des délais plus courts pour répondre. C'est un autre mode de fonctionnement. L'intensification possible du travail ne concerne pas uniquement les conducteurs, mais l'ensemble des fonctions.

Par rapport aux fonctions mutualisées, qui dit mutualisation dit augmentation de la productivité, plus de spécialisations. Par rapport à tout cela, on n'a pas d'éléments pour répondre. On pose la question. Ces interrogations que l'on pose se retrouvent dans les inquiétudes, sans qu'elles soient formulées par nos analyses. On retrouve ces inquiétudes au travers du vécu des agents.

Les entretiens réalisés avec les acteurs institutionnels représentant la direction ne nous ont pas apporté plus d'éléments ni de précisions que ceux qui se trouvent dans le dossier. Il s'agit de l'organisation concrète des activités, des conditions réelles de travail, des périmètres géographiques professionnels, des procédures et processus relatifs aux ressources humaines, des mesures d'accompagnement. Il semblerait, d'après les différents échanges qu'ont pu nous rapporter les agents et certains représentants de la direction, que différents aspects seraient définis au fur et à mesure. On peut comprendre que les organisations ne soient pas complètement figées à l'avance. Le problème est que cela laisse la porte ouverte à beaucoup d'imprévus, y compris qui peuvent aller dans le mauvais sens en termes de conditions de travail, sans qu'il y ait par ailleurs des garanties pour que l'on n'aille pas trop loin dans le mauvais sens.

Que ce soit par rapport à ces garanties ou à l'organisation du travail, les agents devraient avoir plus de visibilité, d'autant plus qu'il peut y avoir pour eux des conséquences importantes sur leur parcours et leur avenir professionnel. Cela bouleverse la vie de certains par rapport à des projets personnels, parce qu'on n'est plus dans le même cadre. Il faut prendre la mesure du changement et de l'ampleur de celui-ci. On peut parler de la nécessité pour les agents d'avoir plus de visibilité, y compris par rapport à la mise à disposition. Quand on dit mise à disposition, c'est un an pour voir, mais ce n'est pas aussi simple que cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Il est intéressant de comprendre en quoi ce n'est pas aussi simple.

M. DUFLLOT (Sesame Ergonomie).- Quand on est mis à disposition, cela peut avoir des impacts sur le parcours professionnel. On en voit deux essentiels. On va mettre de côté le fait de dire que les conducteurs retrouveront du travail en centre bus parce qu'il y a beaucoup de postes ouverts. Beaucoup de conducteurs avec qui nous avons pu échanger ou qui se sont exprimés à travers le questionnaire disent que selon eux un poste équivalent, ce n'est pas revenir conducteur dans un centre bus. Pour eux, ce ne sont pas les mêmes compétences -ils ont développé des compétences

supplémentaires-, ce ne sont pas les mêmes conditions de travail ni la même pénibilité. Cela change beaucoup plus qu'on pourrait le penser. Certains le disent, il est hors de question qu'ils retournent dans un centre bus. Les possibilités de mobilité commencent à être plus restreintes pour les conducteurs coordinateurs de STL.

Un an de mise à disposition pourrait aussi se traduire par une restriction plus importante, sachant que l'on va se rapprocher de l'ouverture à la concurrence. Des repositionnements vont peut-être se faire au fur et à mesure au sein de RDS, voire de l'EPIC. Il y aura peut-être de moins en moins de possibilités objectives, à part retourner conducteur dans un centre bus, pour retrouver un poste autre. Une vraie question se pose. On verra cela dans les préconisations. Il est question d'apporter un conseil aux agents sur les possibilités réelles, cela veut dire bien maîtriser le système des emplois au sein de RDS et de l'EPIC, cela nous paraît assez indispensable.

Le deuxième volet est la question des avancements. Quand il y a des mises à disposition, des détachements, si c'est la structure de départ qui décide des avancements, les possibilités objectives d'avancement sont peut-être différentes pour les agents éloignés et pour les personnes qui restent dans la structure. Ce sera peut-être différent au sein de la RATP, avec le maintien d'un système d'équité pour les agents qui sont au sein de RDS et pour ceux qui sont détachés ou mis à disposition mais par expérience, nous savons que ce n'est pas le cas quand il y a des mises à disposition et des détachements. C'est souvent un problème qui ressort. Nous posons simplement la question par rapport à cela.

La mise à disposition dure quand même un an, même s'il est possible d'arrêter avant. Dans le projet, il est dit que l'on peut faire la demande d'un retour avant la fin de l'année, et que celle-ci est acceptée sous réserve d'un préavis de trois mois. Pour les agents, travailler un an à Cap Île-de-France pour se rendre compte que cela ne leur convient pas et devoir ensuite se repositionner au sein de l'EPIC, alors qu'ils auraient pu utiliser cette année pour un meilleur positionnement et avoir plus de chances d'avancer, n'est pas anodin. Ce n'est pas seulement un an pour voir, ce n'est pas forcément une année blanche.

Le calendrier prévu dans le projet ne nous paraît pas raisonnable. La phase d'accompagnement information pour une meilleure implication des agents aurait dû intervenir il y a six mois.

Un autre aspect va dans le sens d'un calendrier qui n'est pas adapté : l'absence d'évaluation de la charge de travail dans le projet. Généralement, dans le cas d'un projet important, il y a une obligation d'évaluer la charge de travail avant et après mise en œuvre du projet pour les différents postes. C'est la jurisprudence qui l'établit de manière assez claire. S'il n'y a pas d'évaluation, c'est parce qu'on considère dans le projet qu'il n'y a pas de changement, que ce sont les mêmes missions. On ne peut pas dire qu'il n'y aura pas de changement. Il y a un changement de structure, d'outils, d'interlocuteurs, de manière de travailler, de culture organisationnelle. Cela change nécessairement le travail au quotidien pour les agents. Même si les missions principales sont les mêmes, on ne peut pas dire qu'il n'y a pas de changement. Pour donner de la visibilité aux agents, il faudrait faire une évaluation de la charge de travail, cela permettrait de se projeter plus dans le travail réel et l'organisation concrète. Ce serait un bon moyen de donner de la visibilité aux agents.

Nous préconisons de reporter la mise en œuvre du projet, d'autant plus que dans le projet, il n'est pas proposé uniquement une mise à disposition mais également la possibilité d'un transfert direct pour les agents. On considère que les conditions d'information, d'accompagnement, de délais, ne sont pas réunies pour que le choix du transfert puisse se faire en connaissance de cause, en tout cas pour la plupart des agents. Il y a quelques exceptions, certains agents qui viennent de l'extérieur de la RATP, sont déjà passés dans d'autres entreprises et peuvent opter pour un transfert direct, en préférant être positionnés tout de suite pour vraiment trouver leurs marques et se faire une place au sein de CAP Île-de-France. Nous comprenons cette logique, mais cela concerne une minorité d'agents sur le plan du parcours. La majorité n'est pas dans cette logique.

Nous préconisons de mettre en place une démarche participative afin d'établir un cadre relatif aux conditions de travail. C'est le moins que l'on puisse donner aux agents, surtout à ceux qui ont un certain nombre d'années d'ancienneté, qui ont beaucoup donné pour la RATP. C'est la moindre des choses de donner ce cadre relatif aux conditions de travail, au moins pour les mises à disposition et ceux qui vont choisir le transfert, avec par exemple le périmètre des activités.

Une précision : Origami* est une *business line* qui comporte quatre *business units* dont trois répondront aux appels d'offres avec des conducteurs Mobicité, CFTM et Paris Seine Mobilité et une répartition *a priori* géographique. Paris Seine Mobilité, où seraient transférés les agents de STL, serait Paris centre et petite couronne. Les deux autres filiales se répartissent nord et sud Île-de-France. Rien ne dit toutefois que demain, il pourrait y avoir la mobilisation de salariés de Paris Seine Mobilité pour répondre à des contrats de CFTM selon les besoins et les configurations. Même par rapport à cela, il n'y a pas de garantie dans le projet. On parle de périmètre des activités et de possible lieu de prise de service qui pourrait être imposé ou proposé. *A priori*, pour les agents du STL qui assurent de la conduite à Saclay, cela s'est fait sur la base du volontariat mais demain, pourra-t-on envoyer des conducteurs coordinateurs de Paris Seine Mobilité un peu partout en Île-de-France, sans que ce soit sur la base du volontariat ? Ce n'est pas dit.

Il faudrait apporter aux agents des garanties sur ces éléments. La proportion du temps de conduite est aussi une question qui revient. Il faudrait éclaircir tout ce cadre relatif aux conditions de travail pour permettre aux agents d'avoir de la visibilité, certaines garanties, et surtout de limiter les craintes par rapport à la dégradation des conditions de travail.

Ensuite, il faudrait programmer plusieurs réunions d'information, en s'assurant que chaque agent du STL puisse être présent au moins à l'une d'entre elles. Cela veut dire qu'il faudrait recueillir auprès de chaque agent les attentes d'information précises, de manière à apporter des réponses claires et détaillées. À titre d'exemple, il y a la question du droit à la retraite, qui est importante. Il serait bien d'apporter des simulations et des cas types. C'est possible.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous prends au mot, c'est aux minutes. Comment voulez-vous que l'on apporte des réponses et des simulations sur un projet de réforme en cours ?

M. DUFLLOT (Sesame Ergonomie).- On sait à quel régime vont passer les agents qui seront transférés à CAP Ile-de-France.

M. LE PRÉSIDENT.- Ah bon ?

M. DUFLLOT (Sesame Ergonomie).- En tout cas, ils vont perdre le statut RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour quel régime ?

M. DUFLLOT (Sesame Ergonomie).- Pour l'instant, il faut regarder le cadre légal. On est obligé de regarder celui d'aujourd'hui. Montrer la différence entre le statut et aujourd'hui, ce serait déjà bien. Moins il y a d'informations pour les agents...

M. LE PRÉSIDENT.- Cela, je comprends.

M. DUFLLOT (Sesame Ergonomie).- Évidemment, vous ne pouvez pas donner de l'information en lisant dans une boule de cristal, vous n'êtes pas voyant. Il y a quand même des éléments que l'on peut apporter. Plus les agents auront d'éléments pour se projeter, mieux ce sera pour eux. Autant leur donner le maximum d'éléments.

Ensuite, au sein de l'EPIC, il y aura un accompagnement. Il est sous-entendu que les agents connaissent tous les dispositifs de mobilité au sein de l'EPIC, la bourse de l'emploi, etc., mais ce n'est pas forcément vrai. La question qui se pose dans un projet important a trait au dispositif

d'accompagnement spécifique proposé pour accompagner les agents. Il faut pouvoir s'appuyer sur l'existant, mais quel accompagnement spécifique vient en plus de ces dispositifs existants ou pour mieux se les approprier ?

Pour nous, il est important de permettre aux agents d'identifier les différentes possibilités concrètes de repositionnement pour eux, parce qu'ils n'ont pas de visibilité sur ce que pourra être leur travail à CAP Ile-de-France et ont du mal à en avoir sur un repositionnement au sein de l'EPIC. C'est difficile pour eux.

Ensuite, nous avons indiqué tous les dispositifs d'information qui devaient être mis en place tout au long du projet pour les agents. Ils se disent très mal informés. Quand ils ont eu des entretiens, ils n'ont pas obtenu les réponses à leurs questions. La plupart n'ont pas eu d'entretien. Pour un projet aussi important pour leur avenir professionnel, nous ne pouvons que préconiser la réalisation d'entretiens individuels pour chaque agent, par des acteurs ayant une bonne connaissance des structures RATP et CAP Ile-de-France, et des possibilités concrètes et réelles de mobilité, pour apporter des éléments d'information et de connaissances utiles aux agents et jouer le rôle de conseil.

Dans des projets de cette ampleur, il est souvent fait appel à des intervenants extérieurs pour accompagner et conseiller, mais vous avez des interlocuteurs au sein de la RATP qui connaissent bien mieux l'entreprise que les intervenants extérieurs, même ceux avec lesquels vous travaillez depuis un moment. Certains connaissent très bien la RATP, la situation en matière d'emplois, les dispositifs de mobilité théoriques et pratiques. Nous préconisons que des acteurs apportent ces éléments d'information et de connaissance, et jouent le rôle de conseil : être à l'écoute des agents, se mettre à leur place, essayer de comprendre leur logique, leur fonctionnement sur le plan du système de représentation, et les conseiller véritablement. Si vous apportez un vrai conseil aux agents, la confiance se rétablit, cela ne peut être que bénéfique, en tout cas sur le plan psychique et des risques psychosociaux.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup, c'était très complet. Je propose que Mme LE DASTUMER apporte des éléments de réponse, puis je donnerai la parole à M. CLÉMENT et à Mme AZEVEDO.

Mme LE DASTUMER.- Je voulais vous apporter quelques précisions. Dans le rapport, vous avez pu lire à partir de la page 45 qu'il est question que ce projet entre dans le cadre de la loi LOM. Je tenais à vous préciser que ce n'est pas le cas, puisque les activités du STL sont des activités tierces, ce ne sont pas des lignes régulières. Comme le mentionne précisément le décret n° 2021-1027 du 30 juillet 2021, les salariés de la RATP ne sont concernés que pour le périmètre de l'EPIC et sur des lignes régulières. Nous ne sommes pas dans le cadre de la LOM.

Lors de la Commission économique et CSSCT du 28 octobre dernier, nous avons répondu à l'ensemble des questions. Il n'y avait pas de questions en suspens, il me semble important de le préciser. Des précisions ont été apportées à toutes les questions soulevées oralement et dans le rapport d'expertise. Nous avons trouvé nous-mêmes ce rapport très riche, avec des verbatims qui ont bien exprimé les attentes et les inquiétudes des agents. Nous l'avons pris en considération. Nous organiserons une nouvelle réunion collective le 7 novembre prochain, sachant qu'il y en a déjà eu deux, le 28 juin et le 13 septembre. La réunion collective à destination des agents se tiendra à partir de 12 heures 30. Lors de celle-ci, nous ferons venir des personnes de la DRH de RDS ou de GIS, qui pourront répondre à toutes les questions sur la mise à disposition, les process de mobilité, les cas de refus de départ, aux questions de carrière, de retraite, ainsi qu'à toutes les questions de la rémunération à la carte de service en passant par les conditions de travail et autres questions recensées dans le cadre de cette expertise.

À la suite de cette réunion, des entretiens individuels seront programmés. Un support sera remis aux salariés avec ce qui va se passer sur tous les items qu'ils ont demandés, que ce soit pendant la mise à disposition ou s'ils acceptent un contrat à CAP Ile-de-France. Les agents auront

jusqu'au 30 novembre pour se positionner sur une mise à disposition, sur un retour à l'EPIC ou sur un contrat dès le 1^{er} janvier 2023 à CAP Ile-de-France.

Pour répondre aux interrogations du cabinet d'expertise sur la mise à disposition, elle dure un an. Effectivement, il n'y a pas d'impact sur l'avancement quand on est mis à disposition. Je l'ai moi-même été, je n'ai pas eu d'impact sur l'avancement puisque des règles sont bien établies. Il y a des fourchettes, c'est très suivi et centralisé.

Pour l'absence d'évaluation de la charge de travail, les agents sont transférés poste pour poste, pour ceux qui l'acceptent puisque c'est du volontariat. Il n'y a pas de changement au niveau de la charge de travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Deux ou trois points généraux. Sur le *corner* dans lequel votre rapport nous met, comme on l'est régulièrement dans le cadre de la conduite du changement d'un projet devant faire l'objet d'une information-consultation, je suis toujours à la recherche de la martingale qui nous permet d'avoir le plus d'anticipation possible dans l'association des collaborateurs pour traiter tous les points que vous avez soulignés. Je partage beaucoup des observations que vous faites sur la manière de conduire le changement et le délit d'entrave. J'essaie de ne pas me cacher derrière cela, parce que cela peut être facile aussi. On n'arrive pas à trouver...

M. SARDANO.- Le réflexe est récurrent.

M. LE PRÉSIDENT.- On n'arrive pas à trouver le bon équilibre entre l'association nécessaire que vous évoquez et le moment où les expertises interviennent parce que nous sommes à ce moment-là du processus d'information-consultation. Traditionnellement, en France, beaucoup d'accompagnements interviennent après l'information-consultation pour la raison du délit d'entrave, et donc après les rapports d'expertise. Je suis d'accord avec vous, si on pouvait associer à des projets l'ensemble des collaborateurs bien plus en amont, sans donner l'impression que l'on est dans le délit d'entrave, cela faciliterait beaucoup d'échanges d'informations qui à tort ou à raison -parce qu'il y a peut-être des préjugés, du quant à soit des deux parties de la table- sont liés à ce verrouillage dans lequel on est.

Nous sommes dans un processus de volontariat. Vous avez rappelé la spécificité du métier exercé, revendiquée par les agents. J'aurais trouvé utile d'avoir un éclairage sur la situation "ne rien faire". Quel aurait été l'impact psychosocial sur ces équipes de ne pas présenter de projet ? Que se passe-t-il pour ces personnes en 2025 ? Cela aurait pu être intéressant du point de vue de l'insécurité organisationnelle et économique aussi, parce que nous n'aurions offert aucune possibilité d'exercer cette typologie de métier, une fois que l'ouverture à la concurrence aurait été effective. Cela aurait pu être intéressant comme contrepoint d'éclairer ce qui se serait passé sans ce projet.

Nous sommes conscients de tous les rappels que vous avez faits. Des personnes ont contracté un engagement avec la RATP à toutes les conditions rappelées. À la RATP, les détachements sont rodés, des centaines de personnes sont en détachement depuis des dizaines d'années. Des mécanismes RH permettent de contrôler les conditions de ces détachements. Le fait de proposer cela au volontariat, de le proposer dans le cadre d'une forme de période probatoire qui peut avoir des côtés incertains mais que je peux affronter avec une sécurisation de mon contrat de travail qui n'a pas beaucoup d'équivalent, ce sont des éléments que je voulais replacer dans leur contexte.

Monsieur CLÉMENT ?

M. CLÉMENT.- J'ai une question. La dernière fois, j'ai retenu un élément qui m'a parlé car l'argent est le nerf de la guerre. Vous avez supputé que les agents pourraient indirectement retrouver la perte de la prime AKD. Cela m'a interpellé. Je n'ai pas eu la vivacité d'esprit de vous poser la question. Avez-vous plus de détails sur la façon de récupérer cette prime ?

M. HIPPEAU.- Une précision sur le rapport. Les conditions de travail de la CCNTR ne s'appliqueront pas aux personnes détachées article 33 parce qu'il aurait fallu négocier un accord. Elles continueront avec les accords actuels.

Sur la prime AKD, il y a un sujet. Elle tombe, même si les salariés vont en centre bus. Nous l'avions expliqué la dernière fois. Dans l'organisation du travail, la possibilité que des conducteurs puissent prendre leur service à plusieurs endroits en région parisienne, sur le périmètre parisien, nous paraissait intéressante. Nous sommes plutôt dans la logique de maintenir le dispositif avec des indemnités kilométriques. C'est la dynamique.

Comme nous le disions, le participatif est compliqué par rapport au délit d'entrave. Dans le cas présent, avec l'article 33, je l'ai déjà dit à plusieurs conducteurs, le premier semestre sera l'opportunité de dialoguer et de construire le cadre social de cette nouvelle filiale. La plupart des conducteurs, au-delà de la rémunération, m'ont aussi parlé de l'organisation du travail et des 121 repos. Par rapport à l'application de la CCNTR, on est sur la quatorzaine. Avoir une organisation où l'on planifie les repos à la quatorzaine, par exemple cinq repos, nécessite une activité qui permet de faire les 70 heures. Cela me paraît compliqué. Il faut une organisation sur de la modulation, est-ce le trimestre, le semestre, l'annuel ?

Il y a de vraies discussions à avoir pour construire ce cadre social qui sera particulier et qui est propre à l'activité parisienne.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Vous avez dit que vous étiez preneur si j'avais une proposition pour éviter le délit d'entrave : une bonne négociation au préalable lors de laquelle les questions sont posées et les réponses apportées.

M. LE PRÉSIDENT.- Je suis d'accord avec vous, mais la négociation se fait toujours avec un élu. Cela ne couvre pas le besoin d'association de l'ensemble des collaborateurs, tout représentant du personnel que vous soyez et légitime à ce titre. Je n'ai pas entendu qu'il y avait une délégation de confiance totale de la part de toutes les personnes concernées par un projet. Les deux choses sont en parallèle.

M. SARDANO.- Si la négociation aboutit à un volet social et technique totalement lisible et entendable par les personnes, on ne se retrouve pas avec une expertise qui traîne et crée de l'incertitude, et qui rajoute de l'angoisse dans l'avenir professionnel. Si déjà on avait un peu mieux cadré, cela aurait pu aider. Lors de la négociation, beaucoup de questions ont été abordées pour lesquelles nous n'avons pas eu de réponse. Je me rappelle d'une remarque : ce sera dans le dossier du CSEC. Je ne peux pas entendre cela dans une négociation. Cela aurait pu aboutir à un avis plus rapide et à une information plus rapide des agents.

J'entends des agents qui m'interrogent, il y a un problème de confiance par rapport à la parole de l'employeur. C'est relativement grave. On leur dit quelque chose sur l'article 33 par exemple, je réponds la même chose que l'employeur. C'est cadré. Il y a cette problématique de confiance dans l'employeur et dans l'avenir. C'est paradoxal, c'est un représentant du personnel qui dit que l'employeur a raison. On ne va pas faire monter un mécontentement alors que nous sommes là pour accompagner les agents dans ce projet.

Il y a la notion de 2025, vous vous demandez ce qui se serait passé si on n'avait rien fait. Cette activité n'est pas soumise à la LOM, elle n'est pas contractuelle. On pouvait prendre du temps, parce qu'il n'y a pas d'obligation réglementaire de couperet.

Aujourd'hui, par exemple, dans le dossier économique, il n'y a pas la rentabilité du STL. Il y a un chiffre d'affaires mais s'agissant du résultat net, est-ce une activité intéressante ? Est-ce que

l'on fait à CAP Ile-de-France un cadeau empoisonné ou est-ce quelque chose qui sera rentable et qui lui profitera ? On ne le sait pas. Un certain nombre d'éléments manquent. On aurait pu prendre le temps d'affiner le projet.

J'ai découvert lors de la présentation de cette séance que M. LOPES était le nouveau patron du STL alors que lors des négociations, il représentait CAP Ile-de-France. À STL, il y a eu des événements heureux, la RH était en congé maternité. Elle a été remplacée pendant la période par de Mme de GRAMONT qui est elle-même partie en congé maternité quand la RH est rentrée.

Mme LE DASTUMER.- C'était la responsable du STL, et pas la RH.

M. SARDANO.- Certes, mais tous ces va-et-vient pendant la négociation, ce n'est pas l'idéal. La dernière personne dont on m'a dit qu'elle était responsable du STL, c'est M. Fabien MARCHAND à qui on a demandé à la CSSCT de s'adresser pour obtenir les plannings au mois d'août. Il a répondu à notre mail qu'il ne savait pas s'il avait la capacité de répondre à notre mail. Il n'a d'ailleurs pas répondu. Cela montre cette période de flottement. Je m'interroge sur la nomination de M. LOPES, qui est salarié de CAP Ile-de-France mais dirige pour l'instant...

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a plusieurs cas de détachements de différentes filiales dans les deux sens. Des postes de l'EPIC peuvent être tenus par des personnels du Groupe parce qu'ils ont une compétence particulière. On peut faire des détachements dans les deux sens. On l'a mis en évidence dans la charte mobilité pour les cadres, que nous avons partagée avec les organisations syndicales.

M. SARDANO.- Je parle de cela pour montrer la difficulté de l'information. En tant qu'élus du CSE 1, nous n'avons jamais eu l'information que M. LOPES dirigeait le STL sur la période transitoire.

M. LOPES.- Le départ de Cécile HOUIVET n'était pas vraiment prévu, cela s'est fait *in extremis* début septembre. M. MARCHAND est directeur d'exploitation du STL.

Mme LE DASTUMER.- Suite au départ de Mme HOUIVET qui n'était pas connu, M. LOPES assure l'intérim jusqu'à la fin de l'année, en attendant la mise en place du projet.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO, pouvez-vous lire la proposition d'avis ?

Mme AZEVEDO.

Proposition d'Avis sur le projet de transfert des activités du STL incluant la restitution de l'expertise par le cabinet SESAME Ergonomie

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 2 novembre 2022 doivent émettre un avis sur le projet de transfert des activités du STL incluant la restitution de l'expertise par le cabinet SESAME Ergonomie.

Malgré certaines explications et réponses apportées par la Direction lors de la restitution de l'expertise du 28 octobre, l'ensemble des commissaires, que ce soit pour la partie économique ou SSCT, restent sur leur position d'un projet non abouti et marqué par des incertitudes dans sa projection. "On espère que...", "on pense que" sans vraiment apporter une projection basée sur des chiffres avec des comparaisons. D'autant plus que les JO approchent et que d'autres opérateurs sont aussi sur le sujet. Les données économiques nous semblent donc largement insuffisantes.

D'autre part, l'expert indique dans son rapport que les entretiens réalisés avec les représentants de la Direction censés apporter des éléments de réponse ne lui ont pas permis d'obtenir plus d'explications ni plus de détails que ce qui se trouve dans le dossier du projet.

Il ressort de l'expertise que le calendrier proposé ne permet pas aux agents d'effectuer un choix en connaissance de cause. La plupart des agents déclarent ne pas avoir d'informations suffisantes, ne pas avoir bénéficié d'entretiens individuels, ne pas avoir de réponse à leurs questions alors qu'ils doivent se positionner d'ici la fin novembre 2022 avec des conséquences importantes sur leur parcours et sur leur avenir professionnel. Ce projet correspond à une mise en œuvre précipitée, privant les agents de visibilité alors que l'ouverture à la concurrence n'aura lieu que dans 2 ans pour le département RDS.

Il apparaît que le projet n'est pas suffisamment avancé dans son élaboration, c'est pourquoi les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur le projet de transfert des activités du STL incluant la restitution de l'expertise SESAME Ergonomie.

M. LE PRÉSIDENT.- M. BERGEAUD est parti.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. BERGEAUD est parti. Monsieur MERCIER, vous voterez à la place de M. BERGEAUD. Mme KAÏS nous a également quittés. Je n'ai plus personne du même CSE. M. CHAGH de la même organisation syndicale, accepte-t-il de voter en lieu et place de M. NEGADI pour lequel votait Mme KAÏS ?

M. CHAGH.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous aurons 5 voix UNSA, 4 voix CGT, 5 voix FO et 2 voix CFE-CGC.

M. SARDANO.- *(Inaudible)*

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous pouvons tout permuter et recommencer en séance, mais cela ne changera rien.

M. LE PRÉSIDENT.- Tout le monde est-il d'accord pour que M. CHAGH vote pour Mme KAÏS, ou pour refaire à la demande de M. SARDANO toutes les règles de suppléance ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- *(Il est procédé au vote.)*

Pour : 16 voix.

L'avis est adopté à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Je vous remercie pour la présentation du rapport d'expertise. Je remercie les intervenants.

M. BEN ROUAG.- J'ai une question diverse. J'ai été alerté que le cabinet n'a pas été réglé depuis le début par l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Ils ne sont pas assez grands pour en parler ? Ils ont besoin d'un représentant du personnel pour le signaler ?

M. BEN ROUAG.- Apparemment oui, puisque cela a été fait. C'est une alerte en plus.

M. LE PRÉSIDENT.- En général, ils savent trouver Hélène.

M. BEN ROUAG.- Il serait bien qu'elle se montre.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand on a besoin de trouver l'entreprise, on passe directement par l'entreprise et après, par vous éventuellement.

M. BEN ROUAG.- On m'a alerté parce qu'il y avait les 20 %.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je vais regarder parmi les 577 mails que j'ai eu à traiter pour cette expertise, et vérifier que je n'ai pas eu de relance de M. DUFLOT. Je peux déjà affirmer que ce n'est pas le cas, puisque je suis scrupuleusement toutes les expertises. Je verrai cela avec M. DUFLOT et la comptabilité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Pouvez-vous me répondre quant aux 2 questions posées lors de la séance précédente sur l'électricité à la RATP :

- Pourrait-on connaître le ou les différents fournisseurs d'électricité qu'utilise la RATP.
- Les contrats d'achat d'électricité font-ils l'objet d'appels d'offres ?

M. LE PRÉSIDENT.- Le 30 novembre est la prochaine séance ordinaire, mais il est possible qu'il y en ait une avant, peut-être le 16 novembre. Nous allons en convenir avec Mme AZEVEDO et M. DOMINÉ.

M. BEN ROUAG.- L'ordre du jour devait être signé aujourd'hui.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons nous voir avec M. DOMINÉ et Mme AZEVEDO.

Merci beaucoup. Bonne fin de journée.

La séance est levée à 17 heures 50.


Le Secrétaire du CSEC
Frédéric SARRASSAT

