Comité Social Économique Central
(CSEC)

PROCES-VERBAL

------- séance -------

du

vendredi 20 septembre

----------2019----------

La séance est ouverte à 8 h 35, sous la présidence de ***M. Jean AGULHON****, directeur du département GIS.*

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric **SARRASSAT**	Secrétaire	liste UNSA	*CSE 12/MTS*
	Thierry **SAUTEL**	1er secrétaire adjoint	liste CGT	*CSE 9/M2E*
	Laurent **DOMINÉ**	2e secrétaire adjoint	liste CFE-CGC	*CSE 6/DSC*
	Frédéric **NIVERT**	Trésorier	liste CGT	*CSE 15/SIT*
	Patrick **PIGEARD**[1]	Trésorier adjoint	liste UNSA	*CSE 13/RER*
Mme	Cécile **AZEVEDO**	Membre titulaire	liste UNSA	*CSE 5/BUS-MRB*
MM.	Noureddine **ABOUTAÏB**	-	liste UNSA	*CSE 3/BUS-MRB*
	André **BAZIN**	-	liste CGT	*CSE 7/GDI*
	Philippe **BOYER**	-	liste CGT	*CSE 14/SEM-CML*
	Jérôme **CRUCHET**	-	liste UNSA	*CSE 11/MRF*
	Loïc **FAUCHEUX**	-	liste UNSA	*CSE 2/BUS-MRB*
	Jacques **GRATUZE**	-	liste CFE-CGC	*CSE 8/ING-MOP*
	Sébastien **HUBERT**	-	liste CFE-CGC	*CSE 6/DSC*
	José **JONATA**	-	liste UNSA	*CSE 14/SEM-CML*
	Fabien **LONGET**	-	liste CGT	*CSE 4/BUS-MRB*
	Claude **NIVAULT**	-	liste CGT	*CSE 13/RER*
	Ludovic **ORIEUX**	-	liste CGT	*CSE 2/BUS-MRB*
	Patrick **RISPAL**	-	liste CGT	*CSE 10/BUS-MRB*
	Stéphane **SARDANO**	-	liste UNSA	*CSE 1/BUS-MRB*
	Michel **VENON**	-	liste CGT	*CSE 5/BUS-MRB*
Mmes	Caroline **DROUAIRE**	Membre suppléant	liste UNSA	*CSE 4/BUS-MRB*
	Nathalie **MEUNIER**	-	liste CGT	*CSE 5/BUS-MRB*
	Françoise **PHIRMIS**	-	liste CFE-CGC	*CSE 14/SEM-CML*
MM.	Eliès **BEN ROUAG**[2]	-	liste UNSA	*CSE 3/BUS-MRB*
	Benoît **CHEVILLARD**	-	liste CGT	*CSE 14/SEM-CML*
	Mourad **CHIKH**[3]	-	liste UNSA	*CSE 3/BUS-MRB*
	Thibaut **DASQUET**	-	liste CGT	*CSE 11/MRF*
	Abdelhakim **KHELLAF**	-	liste CGT	*CSE 8/ING-MOP*
	Jean-Luc **LALLEMANT**	-	liste UNSA	*CSE 6/DSC*
	Cyril **LARDIÈRE**	-	liste CFE-CGC	*CSE 9/M2E*
	Gilles **PATRAVE**	-	liste UNSA	*CSE 2/BUS-MRB*
	David **TÉTART**	-	liste UNSA	*CSE 5/BUS-MRB*
	Éric **TURBAN**	-	liste CGT	*CSE 7/GDI*

Sont excusés (es) :

MM.	Tarik **ALLALOUCHE**	Membre titulaire	liste UNSA	*CSE 3/BUS-MRB*
	Laurent **DJEBALI**	-	liste UNSA	*CSE 12/MTS*
Mmes	Sonia **ÉBONGUÉ SIPAMIO**	Membre suppléant	liste UNSA	*CSE 14/SEM-CML*
	Florence **ESCHMANN**	-	liste UNSA	*CSE 12/MTS*
	Stéphanie **GRELAUD**	-	liste CFE-CGC	*CSE 12/MTS*
MM.	Alain **DUIGOU**	-	liste CGT	*CSE 2/BUS-MRB*
	Thomas **LE CLEACH**	-	liste CGT	*CSE 12/MTS*

Assistent à la séance :

Mme	Laure **FONTAINE**	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves **HONORÉ**	Représentant de l'UNSA
	Franck **LE DAIN**	Représentant de l'union syndicale CGT

[1] Remplace Laurent DJEBALI, en tant qu'élu titulaire pour les votes.
[2] Remplace Tarik ALLALOUCHE, en tant qu'élu titulaire pour les votes.
[3] Remplace José JONATA, en tant qu'élu titulaire pour les votes à partir du point IV – 2.

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE DU 20 SEPTEMBRE 2019 7

II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

1 - Bilan du RVB sur la ligne A 9
2 - Certification EFQM 5 étoiles (Mouvement européen pour la qualité totale) de la ligne 14 du métro 9
3 - Projet d'évolution de l'unité SCC de CML 9
4 - Déroulement du dialogue social 10

III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

1 - Activités du CE 13
2 - Demande de l'instance à ce que le sujet des particules fines dans l'entreprise soit traité en séance plénière 13
3 - Rentrée 2019 marquée par le conflit du 13 septembre 13

IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1 - Présentation du bilan 2018 de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap 21
2 - Information sur le projet de transformation des ingénieries 35
3 - Présentation de l'arrondi solidaire sur salaire 45
4 - Information sur le projet de transfert de la maintenance des points d'arrêt du département MRB vers le département M2E 61
5 - Présentation du guide *« Réflexes de sûreté : adoptons les bonnes pratiques »* 69
6 - Résolution portant sur le remplacement du Président de la commission ET2R 55
7 - Résolution portant sur le remplacement d'un membre de la commission SSCT 57

V - QUESTIONS SOCIALES

1 - Délibération portant sur la vente du centre de « Ponet » situé sur la commune de Ponet-et-Saint-Auban 59

VI - QUESTIONS DIVERSES 81

FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE 83

I – EXAMEN DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 17 AVRIL 2019

Mme LÉQUIPÉ.- La voix de M. DJEBALI sera prise par M. PIGEARD et celle de M. ALLALOUCHE par M. BEN ROUAG. Nous allons procéder au vote.

(Il est procédé au vote)

POUR : 20 VOIX

9 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – JÉRÔME CRUCHET
LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT

9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVAULT
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON

2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT

LE PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 17 AVRIL 2019 EST APPROUVÉ
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

❖❖❖❖

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

II – 1 – Bilan du RVB sur la ligne A

M. Le PRÉSIDENT.- Je commence par un rapide bilan du RVB sur la ligne A. Avec sept semaines de travaux entre Auber et Vincennes, le trafic a repris normalement le lundi 2 septembre sur le tronçon central du RER A. Ainsi les travaux ont duré 51 jours et ont mobilisé plus de 1 000 agents présents dans les stations, les gares, aux points d'information et d'orientation ainsi que les conducteurs et machinistes qui ont renseigné, accompagné ou transporté nos voyageurs.

Pour rappel, depuis l'année 2015, début des travaux RVB sur la ligne A, 17,4 kilomètres de voies ont été refaits et 17 aiguillages renouvelés. D'ici 2021, 24 kilomètres de voies et 27 aiguillages doivent être remplacés au total entre Nanterre Préfecture et Vincennes.

II – 2 – Certification EFQM 5 étoiles (Mouvement européen pour la qualité totale) de la ligne 14 du métro

M. Le PRÉSIDENT.- La ligne 14 du métro obtient la certification EFQM 5 étoiles (Mouvement européen pour la qualité totale) qui est inédite en France. L'obtention du diplôme 5 étoiles, la plus haute distinction du modèle EFQM au niveau national, fait suite à un processus d'amélioration continue engagé par la ligne 14 ces dernières années. C'est un référentiel qui permet d'évaluer la maturité de son organisation tant au niveau des facteurs -l'approche et les pratiques- qu'en termes de mise en œuvre et de constatation de résultats, de perception de qualité ou de performances. Cette certification est délivrée pour trois ans à la suite d'une évaluation par des assesseurs certifiés. Ce diplôme fait ainsi de la RATP le seul réseau de transport en France à parvenir à ce niveau d'excellence pour une ligne de métro par ailleurs aussi fréquentée.

Ce nouveau degré de diplôme rappelle et certifie encore davantage l'excellence de cette ligne dans plusieurs domaines, celui de la sécurité et de la qualité de l'offre de transport avec un niveau de ponctualité aux heures de pointe supérieure à 100 %, au-delà de l'objectif fixé par Île-de-France Mobilités. Il permet aussi de démontrer et de reconnaître le niveau de satisfaction des voyageurs qui s'établit à 87,8 % en 2018, ce qui en fait la ligne la plus appréciée du réseau RATP.

Cela permet aussi de reconnaître la propreté des espaces, celle des trains de la ligne, avec un degré de satisfaction particulièrement élevé puisqu'il était de 91,5 % pour la même année 2018. C'est aussi une certification qui prend en compte les enjeux environnementaux notamment avec un dispositif d'éclairage des stations par LED et l'utilisation d'une marche économique des trains permettant de réaliser 15 % d'énergie. Cela reconnaît aussi la capacité à mobiliser et à impliquer les équipes avec un bon partage en interne de la vision et des ambitions de la ligne 14. La qualité de vie au travail des personnels de la ligne est reconnue par 95 % d'entre eux qui conseilleraient à leurs collègues de la rejoindre.

II – 3 – Projet d'évolution de l'unité SCC de CML

M. Le PRÉSIDENT.- Je voulais partager avec vous un projet d'évolution de l'unité SCC de CML. Le service de contrôles centralisés a été créé en juillet 2019, à la signature du protocole d'accord SCOR qui date du 6 mai 2009. À l'époque, l'opération a

consisté à regrouper les trois corps de contrôles modaux existants pour mettre en place une organisation unique, intégrée et plus efficace, de lutte contre la fraude. Plusieurs départements contribuent aujourd'hui à la mise en œuvre opérationnelle de la lutte contre la fraude sur les réseaux RATP :

- Le département CML via l'unité SCC dont l'activité est à 100 % orientée sur le contrôle de tous les réseaux et via la Team Tram dont le rôle est d'inciter à la validation et d'informer les voyageurs, peut aussi occasionnellement effectuer des opérations de contrôles circonstanciels avec des agents SCC mis à disposition à Bus sur les lignes de tramway.

- Le département SEM dont les agents polyvalents consacrent environ 7 % de leur activité aux contrôles dans les espaces métro et RER.

- Le département SUR dont les équipes du GPSR effectuent du contrôle circonstanciel.

Ce projet d'évolution su SCC concerne tous les agents de l'unité opérationnelle SCC, soit environ 1 100 agents (opérateurs de contrôle qualifiés, opérateurs de contrôle développement, opérateurs Team Tram, opérateurs de gestion des ressources, agents de maîtrise ou cadres). L'objectif du projet est double. Il est d'une part, d'intégrer les activités et les équipes de contrôle dans les équipes opérationnelles de Bus et dans celles de SEM pour mieux maîtriser l'ensemble des moyens de lutte contre la fraude et le risque recette associé. Le second objectif du projet est de veiller à un meilleur équilibre des moyens de contrôle sur l'ensemble des territoires et des réseaux dans un contexte où Île-de-France Mobilités renforce sensiblement ses exigences en matière de taux de fraude sur ses réseaux et ses territoires afin d'améliorer la présence de ces opérations de contrôle sur l'ensemble du réseau de surface.

L'organisation actuelle en corps de contrôle centralisé multimodal ne répond plus aux enjeux de 2025. Nous devons permettre aux unités opérationnelles de mieux maîtriser l'ensemble de la chaîne de transport et de renforcer ainsi leur autonomie, notamment en matière de lutte contre la fraude. Le projet d'évolution du SCC constitue donc une opportunité pour améliorer l'expérience client dont on sait qu'elle sera différenciante dans le cadre des appels d'offres à venir. L'intégration du contrôle au sein des unités opérationnelles participera ainsi au développement de la proximité sur les territoires et à l'amélioration de la qualité de service.

II – 4 – Déroulement du dialogue social

M. Le PRÉSIDENT.- Quelques éléments d'information sur le déroulement du dialogue social sur ce projet. Le 5 septembre, le dialogue social a été ouvert par une réunion d'information avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau central. Ensuite, d'ici fin 2019, une série de réunions bilatérales suivie d'une négociation d'un accord portant sur les modalités d'accompagnement du projet se tiendront. En parallèle, des réunions d'information avec les organisations syndicales représentatives au niveau des établissements concernés seront organisées. La consultation des instances représentatives du personnel concernées se déroulera dans le courant du premier trimestre 2020 avec une mise en œuvre du projet envisagée à la rentrée 2020. Nous aurons donc, dans le cadre de ce processus de dialogue social, l'occasion de revenir vers vous à plusieurs reprises pour vous présenter ce projet en détail.

La dernière information concerne le domaine RH. L'outil Antares (outil de

désignation des délégués syndicaux, des accrédités et interlocuteurs de proximité) permet aux organisations syndicales de saisir les désignations et de disposer de reportings par périmètre, par type de mandat. Il permet aux organisations syndicales de consulter l'affectation d'un agent et de ses mandats en cours, d'identifier qui a été candidat aux dernières élections CSE afin de les désigner en priorité pour les mandats de DS d'établissement, pour ceux de DS supplémentaires ou d'encadrement EDSD. Avec le nouvel accord droit syndical, cet outil a dû être temporairement arrêté afin d'en assurer la mise à jour compte tenu des nouveaux rôles et périmètres. À ce stade, les équipes procèdent à l'intégration des désignations connues. Un redémarrage de l'application est envisagé aux alentours du 15 octobre. Une communication spécifique à destination des organisations syndicales, est également prévue.

Je donne sans plus tarder la parole au secrétaire.

❖❖❖❖

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. SARRASSAT.- Une séance en septembre, ce n'est pas habituel, mais c'est l'occasion pour moi de faire un point sur la rentrée 2019, tant dans le domaine de l'activité du CE, que d'un point de vue social.

III – 1 – Activités du CE

M. SARRASSAT.- Rentrée 2019

– privatisation de la nouvelle comédie musicale adaptée du film culte Ghost au théâtre Mogador,

– places à l'Opéra National de Paris pour la représentation du célèbre opéra Madame Butterfly,

– premier forum des spectacles,

– préparation d'ores et déjà des vacances de la Toussaint,

– aussi en décembre, le projet ORACE (Opération Refondation Agilité CE) qui suit son cours, nous arrivons dans sa phase organisationnelle tout en maintenant un fort niveau d'activités.

Notre CE est en pleine transformation et je dois souligner l'engagement des salariés dans un moment de fortes évolutions.

III – 2 – Demande de l'instance à ce que le sujet des particules fines dans l'entreprise soit traité en séance plénière

M. SARRASSAT.- Le CE est aussi une instance qui doit suivre l'actualité, l'émoi que suscitent les différents articles sur les particules fines impose que ce sujet soit traité dans les séances plénières dans les plus brefs délais.

III – 3 – Rentrée 2019 marquée par le conflit du 13 septembre

M. SARRASSAT.- Sur le champ social, cette rentrée 2019 a été marquée à la RATP par le conflit du 13 septembre dernier. Les taux de grévistes sont comparables à ceux de 2007 et de 1995. Le motif principal de cette réaction épidermique est, bien sûr, la remise en cause de nos régimes de retraite. Toutes les catégories, à différents niveaux, ont répondu présentes, de l'opérateur au cadre et c'est à souligner. Cependant, penser que la puissance du conflit est liée exclusivement à la réforme des retraites serait réducteur.

Les actions de transformations perpétuelles, une pression toujours plus forte sur les salariés, liées à une productivité agressive, le spectre pour près de la moitié des salariés de l'EPIC d'une mise en concurrence sont aussi des vecteurs de forts mécontentements. À ceci, s'ajoute de la part de la direction, une forme de dédain vis-à-vis des organisations syndicales et de leurs représentants. D'ailleurs, je peux illustrer ce propos au regard de la diminution forte des moyens alloués aux organisations syndicales et aux IRP suite aux lois dites Macron.

À présent un peu d'histoire ! Pour mémoire, en 1996, l'entreprise s'engageait dans une forte amélioration du dialogue social consciente que les conflits de 1995 et leur

puissance étaient également liés à une carence en ce domaine. En 2019, la RATP a décidé de faire le chemin inverse et les conséquences ne manqueront pas de se révéler dans les prochains mois.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des déclarations ?

M. LE DAIN.- Vendredi 13 septembre dernier, le mouvement syndical dans notre entreprise, s'est mis en ordre de bataille. Une bataille, et nous l'avons bien compris, qui est aussi celle de l'opinion.

Les médias n'ont de cesse de répéter que « *c'est une grève RATP catégorielle pour la défense de son système de retraite ».* La réalité est toute autre. La CGT est contre le système de retraite universel par points qui prévoit de fusionner les 42 régimes obligatoires actuels en un système unique. De plus, reconnaissons que les régimes spéciaux ne représentent qu'une infime minorité de salariés et de retraités.

Sous couvert d'un système plus juste, ce système d'individualisation par points sur l'ensemble d'une carrière et l'allongement de la durée de cotisation vont engendrer, pour tous, le fait de travailler plus longtemps et une diminution importante de la pension de retraite.

Je rappelle les propos tenus par François FILLON en 2016 devant les patrons dans une allocution *« le système par points ne réglera pas le problème des retraites, il a juste vocation à diminuer le niveau des pensions »…*

Il est insupportable également d'être traités en boucle dans les médias, bras armés du gouvernement, de « salariés privilégiés ». Nous sommes une grande entreprise publique nationale de service public. Son statut d'établissement public industriel et commercial lui a permis, depuis sa création et tout au long de son histoire, d'assurer des missions de service public répondant aux besoins de déplacements des populations, d'aménagements du territoire et de cohésion territoriale au niveau de l'Île-de-France, faisant d'elle, aujourd'hui, l'une des régions les plus dynamiques et attractives sur le plan européen voire mondial.

Ce service public est né dès l'après-guerre, d'une volonté politique, d'une conception et d'une exigence de dégager les grands secteurs de l'économie de la seule « loi du marché » et de la financiarisation des secteurs vitaux d'un point de vue social, économique et stratégique pour le pays.

Il en a été ainsi pour ce qui est des transports collectifs en région parisienne comme des secteurs de l'énergie, des télécommunications, etc. Ce sont des services publics, dont la RATP qui, ne s'inscrivant pas dans un mode de gestion à double objectif de rentabilité financière et de rémunération d'actionnaires, ont pu développer des activités sur le long terme et mettre en œuvre de hauts niveaux d'investissements, notamment dans les infrastructures.

Ainsi, et tout au long de leur histoire, ils ont participé et participent encore aujourd'hui à l'aménagement du territoire, à la lutte contre les inégalités sociales et territoriales, à assurer une proximité, une accessibilité répondant aux besoins exponentiels des populations et participent de manière forte à l'exigence environnementale.

Soumise volontaire à la doxa libérale européenne, la France, au travers les politiques menées par les différents gouvernements ces dernières

années, n'a eu de cesse de remettre en cause les missions de service public et le statut dans les entreprises publiques.

Après la privatisation d'Air France, de France Télécoms, EDF et de bien d'autres encore, la RATP est aujourd'hui dans le collimateur des tenants du libéralisme économique avec l'ouverture à la concurrence de ses réseaux historiques, dès 2024 pour le réseau Bus, 2029 pour le tramway et 2039 pour le métro et le RER.

Ainsi, la question posée n'est pas celle de l'avenir de la RATP ou d'autres entreprises publiques en tant que telles, mais celle de l'avenir du service public au regard des besoins de notre époque, des enjeux de notre temps et de notre conception de la société pour l'avenir.

Oui, la RATP subit des attaques, des remises en cause, la tentative si bien connue de la stigmatisation d'un service public qui pourtant a fait, depuis sa création, la démonstration de son efficacité sociale, économique et environnementale.

La RATP fait face à des grands enjeux d'avenir qui appellent à renforcer notre service public et non à le livrer en pâture à des marchés financiers dont l'intérêt ne réside que dans la captation des richesses, l'atteinte d'objectifs financiers de rentabilité, en totale opposition avec le sens et les valeurs du service public dont la rentabilité sociale et environnementale prévale sur toute autre considération.

Enfin, et nous l'avons souvent répété, la force première de notre entreprise réside dans les femmes et les hommes qui, chaque jour et à toute heure du jour et de la nuit, œuvrent pour le service public, subissant des contraintes particulières. C'est dans ce cadre et pour pallier ces sujétions qu'un certain nombre de dispositions et d'accords ont été mis en place permettant une légitime compensation.

Contrairement à certaines idées reçues, le statut du personnel n'a pas été mis en place pour compenser les contraintes liées au service public, il est l'outil qui permet sa pleine réalisation.

En mettant en place un régime spécial, le statut permet aux agents d'être mieux soignés tout au long de leur carrière et cela a des impacts positifs importants et durables aussi sur le présentéisme.

En garantissant l'emploi, le statut permet à chacune et chacun de pouvoir construire sa vie, dégagé des soucis et des incidents néfastes de la précarité sociale, telle que vécue par des millions de salariés en France. Cela participe à l'attachement des agents à l'entreprise publique.

En prévoyant des dispositions d'ordre social, d'autres portant sur les conditions de travail, sur les recours disciplinaires et la représentation institutionnelle, le statut constitue un socle social de haut niveau qui devrait inspirer le législateur, s'il ne veut pas faire du dumping social et donc de la régression sociale l'objectif de l'ouverture à la concurrence des réseaux de la RATP.

À la lecture de cette déclaration, compte tenu des thèmes abordés, des positionnements et analyses qu'elle porte, vous mesurez l'importance toute particulière que nous portons aux enjeux de la période.

Pour la CGT, vous l'aurez compris, il n'existe d'alternative que de continuer à nous faire entendre et nous mobiliser.

Cela a été le cas, le 13 septembre dernier lors du rassemblement à Lyon-Bercy, ce sera encore le cas le 24 septembre prochain où nous appelons les salariés à participer à la manifestation nationale unitaire interprofessionnelle à l'appel de la CGT, de la FSU, de Solidaires, l'UNEF et l'UNL à 14 heures de la République à Nation !

Mme FONTAINE.- Pour défendre sa réforme du régime de retraite, la communication du gouvernement s'appuie sur de grandes généralités qui se veulent rassurantes mais sont sous tendues par la démagogie politicienne.

Le Système Universel de Retraite est présenté comme plus juste. Or, calculer les pensions de retraite sur la totalité de la durée des cotisations, c'est pénaliser l'ascension professionnelle, c'est sanctionner ceux qui auront un accident de la vie au cours de leur carrière. C'est encourager la nécessité de cotiser à un régime complémentaire qui sera plus ou moins avantageux en fonction de son entreprise. Les fonds de pension par capitalisation prendront une part de plus en plus importante avec tous les effets négatifs sur l'économie et les salariés. Avec le régime par points, c'est un système solidaire qui disparaît.

Le Système universel de retraite met en place la convergence des 42 régimes existants vers un système unique. Quid des solutions pour transposer les droits acquis dans les régimes existants ? Cela prendra des années et fragilisera le système en entraînant une infinité de situations.

Le gouvernement affirme que les retraites ne baisseront pas, alors que le montant des pensions sera indexé sur la valeur du point qui lui-même sera ajusté par les dirigeants politiques. De plus, la limitation des cotisations a trois fois le plafond de sécurité sociale impactera le montant des pensions de l'encadrement déjà touché par la réforme du chômage.

Comme l'espérance de vie s'est allongée, il faudrait travailler plus longtemps. Vieillir en bonne santé, la productivité des organisations grâce aux progrès techniques, la difficulté des jeunes à se faire embaucher, l'entrée tardive sur le marché du travail après de longues études ainsi que l'éviction des seniors des entreprises sont les preuves de l'aberration de l'allongement du temps travail. C'est simplement nier les réalités de la vie sociale du pays.

Le système de retraite est devenu une simple donnée comptable et oublie cette partie de vie, qui libérée des contraintes du travail, devrait permettre l'épanouissement personnel et l'enrichissement de la vie sociale.

La CFE-CGC Groupe RATP, engagée dans la mobilisation des réflexions sur le régime de retraite, est inquiète quant à la volonté de la direction générale du Groupe RATP à mener un véritable dialogue social. L'absence de celle-ci dans la rencontre avec les organisations syndicales lors de la forte mobilisation du personnel, le 13 septembre, signe-t-elle un déni de l'inquiétude des salariés ?

La CFE-CGC Groupe RATP souhaite que des négociations s'engagent rapidement au niveau de la Présidence de l'entreprise pour étudier les propositions sur les questions de la pérennité du régime de retraite RATP.

M. HONORÉ.- Gouvernement après gouvernement, les mauvais coups contre notre régime spécial de retraite nous frappent encore et toujours plus fort.

Le projet de réforme de retraite confié depuis près de 20 mois à Monsieur DELEVOYE, a pris depuis le 18 juillet 2019 un nouveau tournant.

Dans le cadre de son projet de régime de retraite universel par points, le gouvernement agite ses ficelles démagogiques en pointant les régimes spéciaux comme des privilégiés. Pourtant le sens de cette réforme entérine la fin des 42 régimes existants y compris le régime général avec comme seule idée, limiter le coût global des pensions, simpliste !

L'UNSA-RATP n'est pas dupe, la nouvelle phase de concertation qui vient de s'engager avec l'ensemble des confédérations et unions syndicales n'est qu'un leurre, un moyen d'amener une grande majorité de Français à l'échafaud après les élections municipales, une année de pédagogie-démagogie prévue pour faire progresser l'acceptabilité de la réforme.

Nous ne souhaitons pas être manipulés ni par les politiques, ni par les têtes pensantes comme ce fut le cas en 2007. Nous refusons que le gouvernement nous impose un calendrier cynique, comme première esquisse de la réforme.

Pourquoi les concertations si nous sommes résolument contre cette réforme ?

Nous savons tous que le véritable objectif de cette réforme, n'est qu'un mécanisme purement gestionnaire et comptable de la retraite. Nous avons pris le temps de transposer les éléments du rapport DELEVOYE avec nos situations, et, tout comme les salariés de l'entreprise, nous connaissons les effets, une baisse drastique du niveau de nos pensions.

Le mouvement du 13 septembre initié par l'UNSA-RATP s'annonçait exceptionnel, il le fut en tous points.

Ce mouvement a réuni une très grande majorité d'agents, de tous métiers, de toutes catégories, d'un niveau comparable à 1995 sur la réforme JUPPÉ, il vient confirmer que ceux qui pariaient sur une incapacité d'action à la RATP fondée sur la baisse de la conflictualité sont dans l'erreur. Ce succès doit beaucoup à l'ensemble des agents et au volontarisme des militants.

Nous pouvons être fiers de cette journée, c'est certain, le gouvernement a les yeux tournés sur nous.

Cependant, l'UNSA-RATP vous met en garde, car si la loi impose à certains métiers de se déclarer 48 heures avant, vous avez le devoir de prendre toutes les mesures en matière de sécurité car votre responsabilité est engagée.

L'UNSA-RATP affirme que tous les agents sont concernés par la réforme, droits ouverts ou non, pensionnés ou non. Ils n'auront plus de garantie du maintien du niveau de leur retraite et plus aucune visibilité sur leurs futures pensions de retraite.

Cette action a démontré par-dessus tout, que ces agents sont déterminés à se battre et qu'ils ne se laisseront pas spolier. Ce mouvement de 24 heures fut l'occasion de lancer un ultimatum au gouvernement MACRON, plus besoin de vous le dire, l'UNSA-RATP est opposée au projet de réforme, les agents RATP aussi.

Il appartient maintenant au gouvernement MACRON de répondre rapidement et d'abandonner sa posture.

C'est la condition indispensable pour sortir de l'impasse et éviter de reconduire ce mouvement d'ampleur.

Sans attendre, l'UNSA-RATP s'est rapprochée de sa fédération pour rechercher une convergence dans et hors de l'entreprise : cheminots, gaziers, routiers, secteur aérien… sont au nombre de ceux-ci.

Nous devons redoubler de détermination et ne pas laisser détruire tous les efforts que nous avons consentis à notre entreprise, à nos conditions de travail et à notre mission de service public.

Car si nous voulons faire capoter le projet de réforme de notre régime spécial de retraite, nous devrons certainement monter d'un cran le rapport de force et s'engager résolument et avec détermination tous ensemble.

Ainsi, l'UNSA-RATP a engagé sans attendre une action illimitée dans une période prépondérante économiquement, choisie avec les salariés de toutes les entreprises.

L'intérêt premier commandant la plus large unité possible, une démarche est initiée afin que l'ensemble de forces militantes de l'entreprise soit uni dans l'action planifiée.

Notre régime spécial a été construit en 1909 pour s'adapter aux contraintes spécifiques de notre entreprise et prendre notamment en compte la pénibilité de notre mission de service public. Tous les salariés ont signé un contrat social avec le gouvernement et l'entreprise, ce gouvernement doit respecter son engagement.

Notre régime de retraite nous appartient, nous devons rester maîtres de notre destin et faire respecter notre contrat social.

Personne ne décidera à notre place.

M. Le PRÉSIDENT.- Je voudrais juste apporter une précision. La direction de l'entreprise est extrêmement mobilisée sur le sujet, contrairement à ce qu'une partie des déclarations a pu laisser entendre. Nous avons eu plusieurs rendez-vous avec les organisations syndicales. Nous n'avons pas attendu septembre, puisqu'il y en a eu dès le mois de juillet. Nous sommes mobilisés auprès d'un certain nombre d'institutions pour ne pas laisser prospérer des idées fausses sur la manière dont cela fonctionne à la RATP, que ce soit auprès de la Cour des comptes auprès de qui nous sommes intervenus à plusieurs reprises, ou des médias pour dénoncer des raccourcis, des informations parcellaires présentées comme des choses générales, etc.

Nous sommes attentifs à ce que des propos inexacts ou délibérément

mensongers ne soient pas véhiculés, en tout cas sans que nous ayons réagi.

Mme FONTAINE.- Dans sa déclaration, la CFE-CGC ne nie pas l'engagement de la direction. Elle est toutefois surprise que la présidence ne soit pas présente le jour de la mobilisation, au moins pour introduire le débat avec les organisations syndicales. Il y avait bien sûr des représentants. On ne remet pas en cause leurs compétences et leur écoute mais le Secrétaire d'État au transport se trouvait sur place. Nous aurions souhaité que la présidente ou vous-même soyez présents lors de ces rencontres. C'est une perception du personnel. Même M. MACRON dit qu'en politique, la perception doit être traitée. Il est important que la gouvernance de l'entreprise soit présente lors de ces moments forts.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous sommes présents, pas forcément là où vous pensez que nous le sommes.

M. HONORÉ.- J'apprécie ce que vous venez de dire et le fait que vous auriez démenti des informations qui circulent, mais l'agent RATP n'a aucune visibilité sur cette démarche. Je trouverais judicieux que l'entreprise batte en brèche un certain nombre de contre-vérités, même de façon succincte. On peut, si vous le souhaitez, discuter de chiffres, qui ont été affirmés par des médias, voire par des instances, ce qui me perturbe davantage, car ce sont des bêtises.

J'ai passé dix ans à la CRP en tant qu'administrateur, j'ai quelques restes. Je veux bien que l'on m'explique comment je pourrais partir avec 3 700 € de pension, sachant que je ne perçois pas les deux tiers de cette somme en activité. Si vous le souhaitez, nous pourrons parler des mécanismes puisqu'a priori, on est à ce niveau de pension. Ce n'est pas la seule hérésie qui circule. Si l'entreprise combat ces éléments, qu'elle en fasse part aux agents officiellement.

M. Le PRÉSIDENT.- Je le fais devant les représentants des agents, parce que nous avons envoyé des courriers officiels à la Cour des comptes pour contester…

M. ORIEUX.- Il faut communiquer une note aux agents.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous pouvons toujours le faire, mais je pense que c'est votre rôle. Vous avez le droit de répercuter ce que je dis ici. Quant aux journaux, ils sont libres de reprendre les démentis que nous faisons ou pas.

M. HONORÉ.- Un communiqué AFP diffusé dans l'entreprise dit les choses. Ce ne sont que quelques lignes. En quelques lignes, vous pouvez montrer votre action en publiant quelque chose qui peut être repris par tous les organismes de presse et tous les types de médias pour contredire les fausses informations.

La CRP publie tous les ans le montant des pensions et la manière dont elles sont constituées. Il s'agit du rapport d'activité qui indique tous les montants de pension, les moyennes, tous les calculs et les détails qui concernent nos populations, la manière dont le régime fonctionne et ce qui est versé. C'est factuel, c'est elle qui paie. Elle tire ces éléments de son activité et de ce qu'elle paye. Vous en disposez comme nous, puisque l'entreprise siège à la CRP à l'équivalence des représentants des salariés. Les chiffres sont clairs et nets, les mécanismes aussi. Ce n'est pas du tout ce que l'on entend à l'extérieur de l'entreprise.

M. Le PRÉSIDENT.- Madame FONTAINE ?

Mme FONTAINE.- Quand je parle de perception et d'inquiétude, il est important de faire savoir les négociations que vous faites avec le gouvernement. Je le répète, le Secrétaire d'État aux transports était sur place. Il serait bien que la gouvernance de l'entreprise dise ce qu'elle fait.

M. LE DAIN.- Il est important de vous répéter les choses. Tous les jours, et encore aujourd'hui, il y a des articles de presse concernant la RATP et le régime spécial. On entend des inepties, voire des mensonges. Les organisations syndicales font leur travail avec les tracts, une communication aux agents, elles s'expriment. À ce niveau-là de la discussion, l'entreprise doit aussi s'exprimer auprès des agents et des médias et faire des démentis. Il existe des moyens pour le faire mais ce n'est pas fait. Je ne suis pas dans les bureaux avec le gouvernement.

Très souvent, dans la presse orale comme écrite, des journalistes disent des inepties, des contre-vérités et personne ne dément. On pourrait croire que ce sont la RATP, la SNCF et les régimes spéciaux qui mettent à mal le régime général alors que les régimes spéciaux ne représentent que 3 %. Cela ne pèse rien. Même en mettant à mal les régimes spéciaux, le régime général ne va pas en sortir vainqueur. Tout est tiré vers le bas. La direction doit aussi prendre ses responsabilités.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous passons au premier point.

❖❖❖❖

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du bilan 2018 de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Françoise ETCHEVERRY, responsable spécialisée à GIS/DCG/GPG
Alain PICCIOTTO, responsable gestion des ressources humaines à GIS/DCG/GPG/GPEC GROUPE/MH

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce dossier a été examiné en CSSCT. Je propose que M. SAUTEL nous fasse le compte rendu.

M. SAUTEL.- Cette information a été abordée en CSSCT Centrale le jeudi 12 septembre. Mme Françoise ETCHEVERRY (Responsable de l'Unité Locale de Service GPEC et GPG à GIS/DCG) et M. Alain PICCIOTTO (Responsable de la Mission Handicap au sein de cette même Unité) se sont chargés de sa présentation, nous les en remercions.

Signé le 2 décembre 2015 par l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives - de l'époque - au sein de l'entreprise (CGT, UNSA, SUD et CFE-CGC), le 7ème accord relatif aux Personnes en Situation de Handicap 2016-2019 à la RATP, expose aujourd'hui le bilan 2018 de l'accord, soit la 3ème et avant-dernière année de ce protocole. Validé par la DIRECCTE, cet accord bénéficie d'allègements financiers, un point sur lequel nous reviendrons dans ce rapport.

Cet accord, dont il faut aussi souligner qu'il est retranscrit en braille, met l'accent sur 4 points fondamentaux :

1 – Recrutement de 125 personnes (au minimum) sur la durée de l'accord

2 – Prise en charge d'actions favorisant le maintien dans l'emploi (aménagement du poste de travail, achat de matériel, etc.)

3 – Mise en place d'un plan de communication afin de plus et mieux sensibiliser sur la thématique du handicap

4 – Appui plus prononcé envers les Entreprises Adaptées (EA) et les Établissements de Service d'Aide pour le Travail (ESAT) avec la volonté d'atteindre l'objectif d'au moins 30 unités bénéficiaires/an.

Le protocole précise aussi que la Mission Handicap bénéficie de 7,2 ETP afin de faire fonctionner l'accord PSH (Personnes en Situation de Handicap). En décodé, c'est le niveau d'effectifs qu'octroie la DIRECCTE dans son agrément. À ce titre, 2,2 postes sont affectés au pilotage et suivi de l'accord, tout en sachant qu'une Circulaire de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail limite ce poste à 20 % des dépenses réalisées.

En clair, les dépenses doivent être fléchées vers les personnes en situation de handicap et non vers la partie fonctionnelle de l'accord. Pour 2018, le pilotage de celui-ci pèse 11 % des dépenses et 1,4 ETP, en baisse de presque 1 point par rapport à 2017.

Le Plan d'embauche quant à lui, fait apparaître que 37 embauches auront été réalisées sur l'année civile : 33 opérateurs, 2 maîtrises et 2 cadres, ce qui semble bien loin de correspondre à la typologie des catégories socioprofessionnelles de l'entreprise… un problème déjà soulevé l'année précédente.

77 Contrats d'Aide à l'Emploi (CAE) bien qu'ils ne soient pas compris dans l'accord, viennent s'ajouter aux 37 embauches précitées, portant

ainsi le nombre total à 114 embauches. Pour ce qui relève des 33 postes opérateurs, la moitié des embauches PSH concerne des postes de machinistes receveurs au département BUS et 1/3 est affecté aux agents des stations et des gares du département SEM. Relevons aussi qu'en moyenne pour une embauche statutaire, deux le sont en CDI.

Relevons par contre que pas une seule embauche n'est effectuée à GIS, pas plus d'ailleurs qu'au niveau de l'établissement DSC (1 embauche à SUR, tout de même) qui regroupe les Services Communs et pas moins de 9 départements représentant plus de 3 600 salariés.

Le handicap ne toucherait-il que les départements d'Exploitation, de Maintenance, d'Ingénierie… et pas le Tertiaire, pas les fonctions supports ? !

Les explications apportées à la Commission, pour valables qu'elles soient et selon lesquelles les PSH seraient peu ou pas diplômées et donc en incapacité à prétendre occuper des fonctions dans le Tertiaire, apparaissent néanmoins insuffisantes au vu des enjeux que soulève cet accord, pour au moins 2 raisons :

– La première est qu'en 2018 sur des postes d'encadrant (agents de maîtrise et cadres confondus) moins d'un candidat en situation de handicap sur 10 aura été recruté dans l'entreprise. Ainsi la vision rigoriste de l'entreprise du candidat idéal sur un poste donné, si tant est que la direction ait la volonté d'atteindre – voire de dépasser – le seuil plancher de 6 % de salariés en situation de handicap, devra nécessairement être assouplie afin de pouvoir laisser ce type de salarié accéder à l'entreprise RATP.

Il n'est pas question ici de tendre vers une dégradation – qualitativement parlant – de ce type d'embauche mais seulement de laisser la possibilité à ces personnes-là d'accéder à l'emploi et non de les laisser cantonnées sous le plafond de verre que doit représenter pour eux la maison RATP. C'est là une donnée qui doit être réfléchie et mesurée par l'entreprise, qui plus est lorsque le dossier Diapason vient complexifier d'autant les problématiques d'embauche dans le Tertiaire.

– La seconde relève du législatif, précisément de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la « liberté de choisir son avenir professionnel » et qui a vocation à stopper l'explosion du nombre de demandeurs d'emploi handicapés. Le taux de chômage des PSH s'élève à 19 % soit plus du double de celui des demandeurs d'emploi actifs (8,8 %). Cette loi va réformer en profondeur (durcir en fait) l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

À compter du 1er janvier 2020, demain donc, de nouvelles dispositions réglementaires s'appliqueront à l'EPIC-RATP.

Toujours est-il qu'au moment où nous débattons de ce bilan 2018 en faveur des PSH, l'un des premiers objectifs de l'accord, à savoir le recrutement d'au moins 125 personnes sur la durée du protocole, est déjà atteint ; à la fin de cet été 152 personnes ont déjà été embauchées au sein de l'entreprise.

Si autour de cette table toutes les parties peuvent se satisfaire de l'atteinte de cet indicateur, il n'en demeure pas moins que l'ensemble des PSH

(personnes en situation de handicap) physiquement présentes dans l'entreprise, au nombre de 1 683 et représentant 3,65 % de l'effectif total de la RATP, demeure bien en deçà du taux de 6 % que requiert la loi. Si ¾ de ces personnes sont des hommes, plus des 4/5 sont des opérateurs. Enfin 56 CAE sont aussi comptabilisés dans cet effectif… au titre de l'accord.

Divers forums ont eu lieu (Campus de Noisiel, centres Bus de Belliard et de Vitry, rue intérieure de la maison de la RATP) afin de vulgariser et faire connaître ce sujet qu'est le handicap, accompagnés tout au long de l'année d'une communication externe (Dossier dans Le Parisien, affiches, Kakémonos sur des évènements).

Sur le chapitre accueil et insertion aucune demande d'adaptation de poste et sur celui relatif à l'information et sensibilisation presque 600 agents ont été sensibilisés grâce au e-learning. Le chapitre formation vaut lui surtout pour des formations en Langue des Signes Française (LSF). Il apparaît cependant bien léger, notamment envers les salariés en situation de handicap qui, par le biais d'organismes de formation, souhaitent tendre vers une reconversion professionnelle mais se la voient refuser.

Le chapitre maintien dans l'emploi est subdivisé en 7 sous-chapitres et coïncide en des dispositions et mesures afin de compenser le handicap. L'une de ces mesures consiste en des études ergonomiques réalisées par un cabinet privé. Si d'après la direction ce travail manque d'attrait et de valeur ajoutée pour être effectué en interne, on peut cependant s'interroger sur le coût que représente la sous-traitance de cette prestation… parce qu'à 137 k€ pour une charge de travail représentant 0,7 ETP, la question de l'appétence de ce type de travail pour le prestataire a, nous l'imaginons bien, rapidement dû être solutionnée !

Pour ce qui relève des autres mesures, le coût des compensations de handicap lié au transport en taxi pour PMR ainsi que les indemnités kilométriques, ont été divisés par 5 en 3 ans, passant d'1 M€ à 200 k€ ! Quelle conclusion doit-on alors en tirer ?

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap ressort à 5,81 %. Ce taux qui se rapproche du seuil minimal de 6 % que fixe la loi, est la résultante de plusieurs facteurs : d'un côté un pourcentage de personnes en situation de handicap présentes dans l'entreprise d'un niveau très moyen (3,65 %) mais compensé par 2 éléments :

– vis-à-vis des bénéficiaires manquants, des « minorations au titre des efforts consentis par l'employeur » qui valent pour les salariés PSH (Personnes en Situation de Handicap) de plus de 50 ans et de moins de 26 ans, et qui représentent un peu moins de 400 unités

– un fort coefficient de diminution, toujours au titre de ces bénéficiaires manquants, relatif aux ECAP (Emplois à Capacités et Aptitudes Particulières) qui pèse pour les 2/3 des effectifs de l'entreprise et amène à une baisse de 500 unités.

La conjugaison de ces deux éléments abaisse les 1 000 bénéficiaires de l'OETH manquants au sein de l'Entreprise, in fine à moins d'une centaine (400 bénéficiaires au titre des écarts d'âge et 500 au titre des ECAP) sur la DOETH.

Les SAP (Secteur Adapté et Protégé) représentent 22 unités. Les EA (Entreprises Adaptées) et ESAT (Établissements de Service d'Aide par le Travail) auxquelles il est fait appel, opèrent surtout des prestations de blanchisserie, de fournitures industrielles (réfection de BAES) et de fournitures de bureaux.

Enfin les autres actions concernent la présence de la Mission Handicap sur des salons, diverses parutions (Urban Web, guide CIDJ) et le versement de la taxe d'apprentissage (hors budget accord PSH) à différents organismes de réadaptation professionnelle et associations d'insertion de PSH (Personnes en Situation de Handicap).

En synthèse, si – préjugeant de la dernière année – le bilan final de ce 7ème accord sera globalement positif, le futur accord, s'il y a, devra être bien plus ambitieux. Car c'est là tout le paradoxe de ces accords qui se sont empilés depuis ¼ de siècle à la RATP ; ils n'ont pas vocation à s'installer dans la durée mais doivent plutôt « impulser » une véritable politique d'emploi à l'égard des PSH.

Pour être clair, ils ne sont pas là pour répondre à une obligation légale, mais bien pour rendre dynamique l'emploi de Personnes en Situation de Handicap.

C'est bien là l'esprit originel qui doit prévaloir.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des déclarations ?

M. PIGEARD.- Ce dossier est symptomatique du fonctionnement de l'entreprise, qui d'un côté est capable de s'engager sur des protocoles avec semble-t-il la meilleure volonté du monde mais qui d'un autre côté, laisse ces départements mettre plus ou moins de la bonne volonté à appliquer ces protocoles.

Pour ce qui est de l'accompagnement de nos collègues en situation de handicap, il faut reconnaître qu'en fonction du management local, cela ressemble plus au parcours du combattant qu'à une promenade de santé.

Pour l'UNSA-RATP il est regrettable que l'entreprise ne soutienne pas la mission handicap, ni ses correspondants de département.

En effet, lorsque ces derniers constatent des dérives managériales, ils n'ont aucune marge de manœuvre en dehors de leur bonne volonté.

Malgré tout, nous nous félicitons du respect du 7ème accord en faveur des personnes en situation de handicap 2016-2019 qui prévoyait l'embauche de 125 personnes, hors CAE sur ces 4 dernières années.

Hélas, Diapason en frappant les fonctions supports limitent les possibilités offertes que ce soit à l'embauche ou en reclassement.

Même si le bilan est globalement positif et que les moyens alloués sont conséquents, un seul échec viendrait ternir l'intégralité du tableau.

Pour le salarié concerné cela s'apparente à une double peine car

derrière chaque chiffre, il y a une personne potentiellement en souffrance et l'objectif visé doit toujours être la réussite sans conditions de l'accompagnement.

Pour les élus UNSA RATP, il est temps de mettre fin à la schizophrénie de l'entreprise et de mettre au diapason la volonté affichée lors des signatures de protocoles avec une réalité constatée sur le terrain.

L'UNSA RATP déplore cependant toutes réformes, révocations ou toutes autres manœuvres qui seraient employées à se débarrasser de salariés victimes de handicap ou d'inaptitudes en cours de carrière.

Évitons les doubles peines à la RATP car celle-ci a les moyens humains, financiers et matériels de permettre d'intégrer nos collègues.

M. TURBAN.- Le handicap et la situation du travailleur handicapé ont toujours été au centre des préoccupations de la CGT. Sujet que notre organisation syndicale continue de porter à bout de bras dans les entreprises, auprès des différents gouvernements qui se succèdent, afin de faire évoluer la législation au profit de l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise, comme dans la société civile.

Il faut noter que sur le plan national, que le nombre de travailleurs handicapés s'élève à environ 500 000 demandeurs d'emploi qui malheureusement, sont trop souvent des travailleurs précaires.

Pour ce qui est de la CGT RATP, nous tenons à rappeler que nous sommes à l'origine de la création du protocole conclus en 1994 à la RATP et qui s'est vu renouvelé pour la 7ème fois consécutive en 2016, signé en décembre 2015 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives du moment.

Avant d'aller plus loin dans notre analyse, sur ce bilan 2018 nous souhaitons relever l'implication des équipes qui pilotent le protocole ainsi que les assistants (es) s sociaux (ales) et la qualité de leur travail.

Ce protocole reste indispensable à la vie des travailleurs handicapés dans l'entreprise. Toutefois, la RATP semble jouer un double jeu. En effet, en déployant son projet Diapason, elle a choisi de diminuer drastiquement le nombre de personnels dans les fonctions supports. La direction liant la volonté de s'aligner au privé qui n'a pas les mêmes obligations qu'un EPIC. De fait, la RATP a pris le chemin volontaire de fermer la possibilité d'embauche à des travailleurs handicapés sous-statut ou en CDI dans le tertiaire.

L'entreprise préférant développer une politique d'emplois en faveur des personnes en situation de handicap à travers des accords agréés, s'acquittant ainsi de son obligation d'emplois.

Cette situation faisant passer le taux d'employabilité de 5,54 % en 2012 à 5,80 % en 2018. Sorti de conventions avec les entreprises spécialisées, ce taux se porte à 3,65 % sur 6 % comme demandé par la loi. Le nombre de travailleurs handicapés est donc de 1 757 pour une cible de 2 764, pour un delta de – 1 007 agents travailleurs handicapés.

Comment pourrait-on se contenter de la situation actuelle dans notre entreprise. Cette dernière ne semble pas être mature dans ce domaine.

Sans faire de catastrophisme ou de misérabilisme, la CGT est soucieuse de l'attitude de l'entreprise envers les travailleurs handicapés :

– Non-respect de certaines préconisations des médecins (le nombre d'agents à la RATP en situation de handicap suite à accident représente 55,5 % en 2018, contre 54 % des salariés titulaires d'une RQTH,

– Hausse des réformes, ou licenciements suite à non reclassement,

– Niveau d'embauche dans les catégories encadrantes 4 pour 2018 (2 maîtrises, 2 cadres), contre 33 opérateurs et 77 CAE.

De plus, nous constatons que la question du handicap est traitée chantier par chantier et non pas dans son ensemble. La direction doit être plus impliquée pour ne pas dire plus directive à l'égard de départements qui ne jouent pas leur rôle. Elle doit imposer dans les différents contrats d'objectifs des directeurs de département des engagements en matière de maintien dans l'emploi des PSH.

La CGT pense qu'il est grand temps de mettre en œuvre une approche systémique sur ce dossier.

La CGT est satisfaite d'avoir été entendue sur le déploiement d'une campagne communication, mais reste dubitative sur le fait que celle-ci soit portée financièrement par le pôle handicap et non pas par le département communication de l'EPIC.

Enfin, cette fin d'année sera décisive puisque nous rentrons dans une phase de négociation du prochain protocole dans le cadre d'une évolution législative importante.

Puisque le 1er août 2018 de par la loi *« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »* le volet handicap s'est vu évoluer. La loi fixe notamment la durée de l'accord et le calcul de l'assiette des personnels pris en compte. Les évolutions touchent également, l'embauche et le maintien dans l'emploi. Par conséquent, la loi devient une contrainte pour l'entreprise, qui si elle ne se l'approprie pas négligera son image citoyenne.

D'ores et déjà, la CGT vous propose Monsieur le Président de passer la durée du protocole de 4 à 5 ans.

Pour conclure :

Les accidents et les aléas de la vie peuvent conduire à une situation de handicap, l'emploi et les entreprises doivent s'adapter à être accessibles. Le travail doit s'adapter à ce que sont les individus tout au long de leur vie professionnelle.

Il faut donc rompre avec le « mal travail ».

Les salariés dans le cadre de leur carrière professionnelle peuvent et sont souvent usés, lassés par l'emploi, cela vaut pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles et des métiers, comme des secteurs.

Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue une autre dimension : la pression sur le travail en lien avec les exigences de rentabilités. Cette pression génère de plus en plus de burn-out, de TMS…

En résumé, la pression actuelle sur le travail et les sous-effectifs génèrent de futurs handicapés en puissance.

Le mal travail coûte 4 % du PIB chaque année, soit l'équivalent de 80 Md€. C'est autant d'argent qui manque pour une véritable mise en place d'une politique d'insertion et de formation.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il d'autres prises de parole ?

Madame ETCHEVERRY ?

Mme ETCHEVERRY.- Je voudrais revenir sur deux ou trois points qui ont été soulignés et en premier lieu sur les éléments que vous avez portés à notre attention sur le recrutement. Étant bien avancés sur la quatrième année, nous avons souhaité apporter un éclairage sur les recrutements à mi 2019. Nous sommes effectivement bien au-delà des engagements pris. Traditionnellement, l'encadrement est plutôt recruté dans les départements fonctions support, mais les recrutements n'étaient pas sur ces départements. Les recrutements pour l'encadrement se font plutôt à l'ingénierie et la maintenance. C'est vrai de tout temps et depuis le début des accords sur le handicap.

Il faut souligner que sur la durée de l'accord, nous arriverons au minimum à 11 encadrants recrutés (maîtrise et cadre) contre quatre encadrants dans le dernier accord. On ne peut pas se satisfaire de ce nombre. Continuer à travailler sur l'encadrement fera partie de nos ambitions pour un éventuel futur accord. Il y a une difficulté que nous avons déjà partagée, puisque seuls 11 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un diplôme supérieur au baccalauréat. C'est une réelle difficulté pour l'ensemble des entreprises comme pour la RATP de trouver des salariés ayant des profils correspondant à nos attentes. Bien que les personnes soient en situation de handicap, nous regardons avant tout leur capacité à prendre en charge les activités pour lesquelles nous les recrutons, afin de ne pas les mettre en difficulté.

C'est un réel enjeu pour nous de poursuivre le recrutement avec une ambition forte, particulièrement sur l'encadrement.

Je voudrais revenir sur le travail sur les apprentis, que vous n'avez pas trouvé dans le bilan mais que nous avons commencé à faire avec le CFA MUD. Nous allons le poursuivre pour avoir la possibilité de recruter sur nos métiers d'appel des jeunes apprentis, qui pourront continuer leur parcours au sein de la RATP s'ils sont qualifiés. Le CFA MUD a aussi des objectifs de recrutement des jeunes en apprentissage. Il est important de le souligner.

Vous avez fait remarquer la baisse des prises en charge des demandes de maintien dans l'emploi pour le transport. Je tiens à souligner que nous nous étions engagés à retravailler les actions de maintien dans l'emploi. Cela a fait l'objet d'un consensus lors de la négociation de l'accord en cours. Le pari était qu'en travaillant et en établissant des règles précises sur l'accès aux actions de maintien dans l'emploi pour le transport, nous pourrions financer d'autres types d'actions, ce qui a été fait.

Nous avons doublé toutes les autres actions de maintien dans l'emploi hormis

le transport. À la fin du dernier accord, nous ne faisions quasiment plus que des actions de maintien dans l'emploi ayant trait au transport. Ce constat qui avait été fait avec l'ensemble des organisations syndicales nous mettait en difficulté vis-à-vis de la DIRECCTE pour obtenir notre agrément. Le pari est gagné. Quand on fait le bilan, on se rend compte que l'on a beaucoup plus d'actions hors transport que d'actions complètement liées aux transports. D'année en année, ces autres actions prennent le pas, ce qui est une bonne chose.

Nous n'avons pas que des problématiques de transport. Elles sont diverses et variées, et nous devons répondre. À trois ans de l'accord, nous constatons que nous avons inversé la tendance. Il faut poursuivre avec les médecins du travail, les assistantes sociales, les partenaires du terrain, pour que la première réponse ne soit pas seulement liée au transport. Certes, c'est parfois utile mais d'autres réponses peuvent être faites. C'est en train de se passer. Pour nous, ce pari est gagné.

Par ailleurs, j'ai entendu que vous souhaitiez un accord ambitieux. C'est aussi notre souhait.

M. SAUTEL.- Nous avons deux points de convergence. D'abord, toutes les parties réunies autour de cette table sont signataires de l'accord, la direction comme les organisations syndicales représentatives. Ensuite, les indicateurs de l'accord seront tenus à l'échéance du protocole. Cela étant, rappelons quand même que physiquement, au sein de la RATP, nous sommes loin des 6 % de personnes en situation de handicap que requiert la loi. Par ailleurs de par son activité, l'entreprise génère plus de personnes en situation de handicap qu'elle n'en embauche. C'est indéniable.

Enfin, la prochaine loi va notablement durcir les obligations d'emploi de salariés en situation de handicap. Depuis 1987, la loi a évolué. Il y a eu des dégrèvements à un moment, puis tous les emplois ont à nouveau été comptabilisés dans les effectifs. La volonté de cette nouvelle loi est de mettre en demeure les entreprises afin qu'elles « tiennent » ce taux de personnes en situation de handicap de 6 % -qui rappelons-le, est un taux minimal- et non plus à terme de se réfugier derrière des accords protocolés, fussent-ils agréés.

Mme ETCHEVERRY.- La volonté de l'entreprise n'est pas de s'enfermer dans le taux de 6 %. Nous l'avons vraiment montré. Si on s'enfermait dans la loi, notre obligation de versement à l'Agefiph représenterait la moitié de ce que l'entreprise finance aujourd'hui. Nous dépensons environ 1 100 000 €, nous doublons ce que serait notre contribution à l'Agefiph. Il est vrai que ce taux de 6 % est enfermant. Quand on prend en compte les ECAP, on se rapproche d'année en année des 6 %. On ne s'est pas enfermé non plus dans l'objectif fixé de 125 recrutements. Nous sommes à 152 et approcherons probablement des 160 à la fin de l'année. Nous nous donnons des objectifs sur cet accord.

Encore une fois, notre volonté est d'aller le plus loin possible pour accompagner les salariés dans le maintien dans l'emploi. Aujourd'hui, 100 % des actions de maintien dans l'emploi demandées, puisque toutes font l'objet d'une prescription médicale, sont financées. L'entreprise a la volonté claire d'accompagner chaque salarié dans sa demande. Je pense qu'il faut aussi avoir une ambition pour permettre aux salariés de se déclarer. Nous aurons un travail à faire sur la déclaration des salariés de l'entreprise qui ne se seraient pas déclarés pour diverses raisons. Il faut certainement les accompagner. Nous devrons mener un travail sur ce point dans les prochaines années.

La volonté de l'entreprise n'est pas de s'enfermer dans le cadre d'un accord

même si c'est notre base de travail.

M. FAUCHEUX.- En tant que primo élu, j'ai regardé l'étude établie par le service économique du CSEC. Je suis surpris, cet objectif de 6 % date du 10 juillet 1987. On a mis beaucoup de temps à essayer de l'atteindre sans y parvenir. Quand l'entreprise veut atteindre des objectifs chiffrés, elle sait faire. Quand elle veut atteindre de bons résultats, elle sait faire. On a pu le voir dans cette instance il y a quelques jours. Je suis plus qu'étonné de voir qu'on ne l'atteint pas. Le calcul des 5,81 n'est pas explicite, il serait intéressant d'avoir une démonstration pour savoir comment l'atteindre car, après calculs, des personnes du service DAE ne retrouvent pas ce chiffre.

Quand l'entreprise aura-t-elle le souhait de le dépasser largement et de faire plus de 100 % de ce qui nous est demandé, comme c'est le cas avec la ligne 14 ?

M. SAUTEL.- Si on s'en tient à un plan purement comptable, ce protocole est pèse pour 1 M€ en 2018 et le reversement que l'entreprise aurait dû effectuer à l'Agefiph vaut pour moitié moins. Toutefois, l'accord étant agréé par la DIRECCTE, cela permet à ce que l'entreprise ne reverse pas à l'Agefiph. Cette pénalité de 500 000 €, qui aurait dû être reversée à l'Agefiph, va probablement fortement augmenter dans les prochaines années. En effet, le taux d'emplois à capacité d'aptitude particulière (ECAP) pèse aujourd'hui à la RATP 30 000 salariés. Dans cette salle, autour de la table, deux personnes sur trois sont considérées en ECAP et le taux d'ECAP fait mécaniquement baisser (de quasiment 500) le nombre de bénéficiaires sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sur la déclaration d'emploi. C'est énorme.

D'après la loi, il est vraisemblable que la donne change et qu'à terme des machinistes-receveurs, des conducteurs de métro ou de RER ne rentrent plus dans ce taux d'ECAP. Inévitablement, cela fera monter en flèche la contribution Agefiph. L'entreprise se doit de prendre en compte cette nouvelle donnée. Les futurs accords s'il y a, devront être durcis par tous autour de la table.

M. CHIKH.- J'aimerais revenir sur l'achat de matériel, et plus particulièrement sur celui des lunettes. 256,80 € ont été inscrits sur ce bilan. J'aimerais mettre en parallèle tous les courriers de refus de prise en charge des lunettes que l'on m'a adressés. Les motifs ne sont pas explicites. Il est indiqué qu'il y a d'autres moyens pour se faire rembourser, que les personnes en situation de handicap doivent aussi participer à l'achat du matériel. Vous les renvoyez au service social ou à l'Agefiph. J'aimerais avoir une explication.

M. SARDANO.- Dans la déclaration de l'UNSA, nous avons beaucoup insisté sur la descente pour l'application du protocole et les difficultés rencontrées dans de tels cas de figure. Le protocole du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est fort méconnu. Il y a des dérives. À l'époque, j'avais évoqué au CDEP Bus la situation d'une personne. Quand il faut après la décision de financement huit mois pour aménager un bureau (ordinateur, bureau, siège ergonomique), c'est le parcours du combattant.

Cela illustre cette méconnaissance. Si l'on doit s'orienter vers un nouvel accord, il faudra en faire la publicité et vous donner des moyens coercitifs pour le faire appliquer. Quand on constate des dérives, on envoie un mail, qui est plus ou moins suivi d'effets. Il faut que cela bouge. Il n'est pas normal que les agents se retrouvent en attente. Comme on l'a dit, une situation qui n'est pas traitée est un échec.

Je reviens sur le cas que j'avais évoqué. En attendant la mise en place de son télétravail, la personne en situation de handicap était en maladie. C'est un échec pour la personne qui est désocialisée parce qu'elle est en maladie, isolée chez elle, et pour l'entreprise car cette personne est en train de perdre ses compétences et qu'elle ne produit pas.

À un moment, il était préconisé dans l'accord égalité hommes/femmes de rattraper les salaires, sans qu'il y ait d'obligation. Aujourd'hui, c'est obligatoire quand les personnes sont absentes pour congé de maternité. Il faudrait peut-être avoir cet état d'esprit pour que cela progresse.

J'ai déjà entendu remettre en cause le handicap d'une personne reconnue par ailleurs travailleur handicapé, par un n + 2...

M. RISPAL.- S'agissant des délais, c'est forcément gênant. La personne subit le fait que son poste ne soit pas aménagé et cela dégrade encore sa santé. On a tout à gagner à réduire ces délais, puisque cela a un impact négatif sur le physique de cette personne.

Les taux de prise en charge du handicap ont été revus. Un ancien taux de 90 % de handicap correspondrait maintenant à un taux de 20 %. Il y a une dégradation de la prise en compte du handicap des personnes. Je connais une personne qui a toutes les aides nécessaires aujourd'hui parce que son taux était élevé. Si c'était revu, elle n'aurait plus le même aujourd'hui et n'aurait pas les mêmes compensations ni le même aménagement à son poste de travail.

M. Le PRÉSIDENT.- La première question de M. FAUCHEUX est difficile. Pourquoi met-on autant de temps à atteindre les objectifs ? Tous les objectifs ne sont pas atteints rapidement. Il faudra peut-être se poser la question dans le futur bilan des sept accords qui ont été signés, pour formuler l'ambition que tout le monde appelle de ses vœux. La réponse à votre question n'est pas simple. L'entreprise n'a pas, à elle seule, tous les leviers et toutes les explications.

J'appelle en méthode à partager des éléments de diagnostic sur la raison pour laquelle on n'est pas allé aussi vite que souhaiter. Il faudrait calibrer l'ambition sur la base de cette analyse fine et partagée. Parmi les éléments qui ressortiront, l'aspect coercitif et impératif ressortira peut-être et nous permettra en partie de prendre cette voie.

Vous avez indiqué que l'on partageait collectivement cette ambition, nous nous incluons dans ce collectif. Je souhaite remercier, comme l'a fait M. TURBAN, l'engagement des équipes qui sont très motivées sur le sujet. Il faut aussi traiter la question des délais et celle sur les lunettes.

M. PICCIOTTO.- Nous avons été interpellés sur les lunettes. Ce n'est pas la Mission handicap qui décide d'accorder ou non un remboursement. Lors de la CCITH qui s'est réunie pour étudier ce cas de figure, un médecin du travail, un ergonome, une assistante sociale, un contrôleur de gestion et un responsable de la Mission handicap ont pris une décision collégiale, estimant que ce n'était pas une action de maintien dans l'emploi qui devait être prise en charge par le budget de l'accord PSH. La commission a estimé que c'était davantage une action de confort que de maintien dans l'emploi pour la salariée qui a bénéficié d'un aménagement de poste sur le site. De mémoire, elle a eu droit à l'installation de loupe grossissante, de zoom texte, ainsi que d'autres aménagements lui permettant d'exercer ses fonctions le mieux possible à son poste de travail.

Quant aux délais, nous avons gagné du temps. Je reviens sur les études ergonomiques. Nous pointons l'utilisation d'un prestataire extérieur. Lorsque j'ai pris mes fonctions en 2012, il y avait cinq télétravailleurs en situation de handicap. Quand des aménagements de poste étaient sollicités à cette époque, les délais étaient de 18 à 24 mois pour installer un télétravail pour une personne en situation de handicap.

Monsieur SARDANO, vous avez raison, je connais le cas de figure que vous avez cité et qui n'est toujours pas résolu. Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour que cela se mette en place, mais c'est apparemment compliqué.

Aujourd'hui, le télétravail est mis en place dans un délai maximum de six mois à la suite des accords financiers de la CCITH. Nous sommes passés de cinq postes de télétravail en 2012 à 28 postes installés aujourd'hui et à 22 en cours d'installation.

L'installation à domicile nécessite du temps. Je pointe aussi du doigt les délais internes pour les installations informatiques. Il faudra agir pour que cela se fasse plus rapidement. Les installations à domicile sont un peu compliquées avec le Département SIT. Nous essayons d'agir sur tous les plans. Le taux de télétravailleurs en situation de handicap est en hausse tous les ans et continuera à augmenter.

M. Le PRÉSIDENT.- Madame MEUNIER ?

Mme MEUNIER.- On sait que l'entreprise est génératrice de handicap et que l'inaptitude augmente dans certains métiers chez les jeunes, ce qui génère des travailleurs handicapés. Qu'est-ce que l'entreprise met en œuvre ?

Je n'ai pas trouvé dans ce bilan les moyens mis en place par l'entreprise pour permettre à un agent en inaptitude, reconnu travailleur handicapé, de suivre une formation lui permettant une reconversion. Les trois quarts du temps, un reclassement ne lui est proposé que s'il en a la capacité. On ne lui donne pas accès à une formation de reconversion pour accéder à un nouveau poste.

Il y a quelques années, j'ai constaté qu'il n'existait pas d'instructeurs internes à l'entreprise et que quand des travailleurs handicapés s'adressaient à des organismes agréés à l'extérieur, ceux-ci refusaient de les accueillir et les renvoyaient à l'entreprise sous le motif que des compensations étaient versées à la RATP. L'entreprise crée des travailleurs handicapés, mais ne leur propose pas une formation en interne pour accéder à certains postes. Elle s'appuie seulement sur leurs acquis antérieurs. Ils n'ont pas la possibilité de s'appuyer sur des organismes extérieurs, puisqu'ils sont renvoyés à l'entreprise. Je voudrais un éclaircissement sur le sujet.

S'agissant de la lenteur des aménagements informatiques pour le télétravail, il faudrait commencer par ne pas attendre six mois un poste numérique adapté dans l'entreprise, comme c'est le cas pour un agent en situation de handicap au centre Bus de Créteil Saint-Maur.

Mme ETCHEVERRY.- Il n'existe pas de formation pure de reconversion. Les salariés inaptes à leur poste de travail, qui seront maintenus sur un autre emploi, seront intégrés dans les formations existantes d'accès à l'emploi. Un machiniste suivra par exemple la formation classique de l'entreprise pour devenir animateur agent mobile. Cette formation accueillera des salariés externes en situation de handicap et des salariés de l'entreprise qui

seront maintenus dans un emploi et reconvertis dans cet emploi. Les formations existent donc en interne et intègrent ces salariés.

Pour clarifier la situation, tous les inaptes ne sont pas en situation de handicap. Nous comptabilisons aujourd'hui dans les personnes en situation de handicap 6 % d'inaptes.

Des formations ont été mises en place et dispensées à un petit nombre de personnes pour le moment, mais elles se développent. Elles offrent une possibilité de reconversion des métiers de l'exploitation vers la maintenance. Elles fonctionnent bien grâce à une passerelle que nous avons mise en place. Nous avons un niveau d'exigence vis-à-vis des candidats extérieurs, mais aussi en interne. Nous faisons en sorte que les personnes qui ont besoin d'une reconversion et auraient une appétence pour les métiers de la maintenance bénéficient de cette passerelle organisée par le centre de formation de Noisiel, qui fonctionne bien. Il y aura deux passerelles cette année contre une l'année dernière. Cela concerne de petits effectifs, une douzaine de personnes. Pour autant, cela fonctionne bien.

Des formations existent dans l'entreprise sur les métiers d'appels traditionnels. Les salariés qui doivent être reclassés dans ces métiers rentrent dans les cursus classiques. Les passerelles de l'exploitation vers la maintenance fonctionnent bien. Pour les salariés en inaptitude, nous commençons à mettre en place des ateliers, notamment pour ceux qui auraient des handicaps psychiques, ateliers que nous souhaitons développer. Ces aspects de handicap psychiques étaient assez peu pris en compte par les entreprises, cela fait partie des grands enjeux du gouvernement. Nous aimerions poursuivre et renforcer un travail, qui a commencé pour des salariés qui ont des difficultés avec la clientèle. Ces ateliers ont été mis en place cette année.

M. BAZIN.- Il y a aussi un souci de formation des personnels valides qui travaillent avec des salariés en situation de handicap et qui ne sont pas formés pour avoir un bon contact. Quand va-t-on changer de regard, de portage ? Si c'est prévu, comment cela sera mis en place ?

Mme ETCHEVERRY.- Il y a deux types de formations. Les formations ont été fortement revues depuis le début de ce nouvel accord. Nous avions fait le constat que les formations en présentiel n'étaient plus suivies. Nous avons mis en place un module e-learning de sensibilisation sur le handicap, qui a été suivi par près de 600 personnes. Avec l'ancien accord, une vingtaine de personnes suivaient une formation la dernière année, nous arrivons à aller plus loin. C'est un enjeu pour nous de faire en sorte que cette formation qui est une bonne sensibilisation soit suivie.

À la demande du terrain, nous pouvons mettre en place des formations du collectif de travail, nous l'avons déjà fait. C'est du présentiel à la demande du management ou du correspondant handicap. On peut prévoir des formations du collectif du travail pour aider à l'accueil d'une personne en situation de handicap. Nous recevons peu de demandes.

M. BAZIN.- Il faudrait que ce soit accessible en permanence.

Mme ETCHEVERRY.- Nos relais sont les correspondants handicap. C'est mis en œuvre à partir du moment où on reçoit une demande.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je vous propose de passer la parole à M. SARRASSAT.

M. SARRASSAT.- Je remercie la Mission handicap pour son travail. Il y a de nombreux débats, il faut porter une attention particulière sur les délais. Il y a des blocages, qui ne sont pas forcément de la responsabilité de l'entreprise. Il faudrait étudier le flux. Il faut six mois pour que le salarié dispose du matériel adéquat. Par rapport à la formation du personnel d'encadrement, certes les référents sont formés mais c'est limité parce que l'information n'arrive pas au bon endroit, au bon moment.

La question de M. BAZIN est intéressante, car un agent doit déjà trouver le référent. C'est un peu compliqué dans les départements. Je ne vais pas relancer le débat, mais il faut travailler là-dessus à l'avenir.

M. PICCIOTTO.- Toutes les personnes qui adressent une reconnaissance de travailleur handicapé avec les incapacités partielles et permanentes reçoivent systématiquement un courrier à leur domicile les avisant qu'il existe un accord d'entreprise. Elles ont les coordonnées de leur correspondant handicap pour commencer à travailler avec nous.

M. SARRASSAT.- La précision était nécessaire.

Je vous demande une suspension de séance pour le prochain point.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous propose de faire également la pause.

La séance, suspendue à 10 heures 10, est reprise à 10 heures 30.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous reprenons la séance. Nous devons constater le départ de M. JONATA pour des raisons que l'on comprend bien. M. CHIKH le remplacera pour voter.

❖❖❖❖

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de transformation des ingénieries

Caroline NOUZARÈDE, chargée de mission à SDG/DGA PII
Patrick MARCHAND, chef de projet lieux à VAL/DIR/PTT secteur est parisien

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Le dossier a été examiné d'une part, par la commission Économique et d'autre part, par la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Je donne successivement la parole à M. SARDANO et à M. SAUTEL.

M. SARDANO.- Ce projet revient en présentation au CSEC après déjà deux passages. Un à l'automne 2018 devant les élus de la précédente mandature et l'autre en février de cette année devant cette instance. Les intervenants étaient Mme NOUZARÈDE, MM. CONDÉ et MARCHAND. Ce troisième passage s'accompagne d'une nouveauté avec l'examen conjoint du projet par la commission SSTC et la commission Économique. Cette dernière s'est donc attachée à n'examiner que le volet économique.

Les CSE concernés ont été consultés et le CSE ING/MOP a souhaité faire une expertise dont le retour a été présenté au cours d'une séance de ce CSE fin août. Le résultat de l'expertise a été transmis et il contient de nombreux éléments et préconisations reprises, pour certaines, par l'entreprise *(voir fin du dossier)*.

Par rapport au projet présenté en février, le dossier a été complété des éléments demandés et, en particulier, des précisions sur le nombre d'agents concernés entité par entité. L'entreprise a aussi rajouté un volet immobilier avec le déménagement d'une grande partie des équipes dans le bâtiment de Val-Bienvenüe. Ce rajout est justifié par le calendrier et la concomitance du déménagement et de la transformation des ingénieries. Par contre, la présentation du volet immobilier de Noisy-le-Grand se fera plus tard ; la livraison du bâtiment devant se faire fin du premier 2020.

Concrètement, le projet prévoit le transfert de la majorité du personnel du département ING (943 agents) vers le département GDI rebaptisé à l'occasion RATP Infrastructures.79 agents de MOP suivront le même chemin alors que 157 salariés d'ING seront transférés à SIT. D'autres mouvements de personnel auront lieu mais sans commune mesure en nombre vers les départements de l'exploitation, à GIS et SDG. C'est un projet d'envergure qui devrait permettre de clarifier le rôle de chacun et de rapprocher les équipes aux dires de la direction sans pour autant nous apporter plus de précisions en dehors des aspects géographiques. Autre objectif et non des moindres : la création d'un département unique en charge des investissements et de la gestion des infrastructures. Cette création devrait aussi renforcer la séparation comptable voulue par nos tutelles dans l'objectif d'ouverture à la concurrence.

Au final, 1 département sur 4 disparaîtra totalement (ING) et il ne restera que RATP Infrastructures, MOP et SIT. La productivité réalisée, dans un premier temps, reste marginale et concerne uniquement des postes qui seraient en doublon s'ils étaient transférés. C'est donc 7 postes qui seront supprimés : 1 poste de RHD chez ING ; 1 poste de contrôleur de gestion toujours chez ING ; 1 poste d'assistante RHD chez GDI ; 1 poste d'assistante de contrôleur de gestion à GDI ; 1 poste de RHU des fonctions centrales de ING ; 1 poste d'assistante de RHU des fonctions centrales de GDI et 1 poste d'assistante communication au département ING. Par catégorie, ce sont 2 postes de cadres sup, 1 poste de cadre, 3 postes d'agents de maîtrise et 1 poste d'opérateur qui disparaissent pour une économie annuelle de 704 k€.

Concernant cette productivité des interrogations subsistent

puisque le document fait référence à Diapason avec un objectif annuel qui reste fixé à 2,6 %. Malgré les propos rassurant de M. CONDÉ qui nous dit : *« on fait d'abord travailler les gens ensemble et on verra ensuite »*, le niveau d'objectif fixé ne permet pas une pause mais doit bien s'accomplir chaque année.

On constaste d'ailleurs que les effectifs, au 1er janvier 2019, sont inférieurs au budget chez MOP avec un point bas en début d'année, point bas difficile à combler avec des retards sur les recrutements. GDI serait à niveau alors que chez ING il faut distinguer un léger sur effectif sur le cœur de métier mais surtout un sous-effectif sur les fonctions centrales. Celles-là mêmes qui sont le cœur de cible de Diapason. Le recrutement semble là aussi difficile. La crainte des équipes en place, c'est de voir ces postes disparaître avec la conclusion du dossier. Pour SIT, l'effectif à ce jour est plus élevé que sur le dossier. Pour combien de temps ? Afin d'avoir un suivi précis des mouvements de personnel, les commissaires ont été unanimes sur la nécessité de REX réguliers. Malgré tout, les intervenants sont optimistes car le plan de charge des années à venir reste conséquent, il est même en augmentation. Mais là encore le recours massif à la sous-traitance peut influer sur le niveau des effectifs.

Concernant les coûts induits, on peut s'étonner de voir apparaître les indemnités liées à l'application du protocole mobilité alors même qu'une enveloppe transversale est générée chaque année, enveloppe créée lors de la mise en place de la RDCE et de la suppression des points dits : de mobilité. Certes la notion de mobilité a été élargie pour ce projet mais peut-être aurait-il été plus honnête de ne prendre que la partie conséquente à l'assouplissement des principes retenus pour caractériser une mobilité.

Autre remarque qui concerne le volet formation avec 100 k€ (2 fois 50) supplémentaires en 2020 et 2021. Aujourd'hui, les plans de formation cumulés de GDI (0,8 M€), ING (0,7 M€), MOP (0,2 M€) et SIT (0,7 M€) s'élèvent à 2,4 M€ au total. En pourcentage, l'enveloppe supplémentaire correspond à tout juste 2,08 %. Au regard des enjeux et du calendrier cela semble bien peu.

Je terminerai par le volet immobilier dont le coût devrait être neutre car si le prix de la location au m^2 passe de 200 € à 270 €, la diminution des surfaces annulera cette hausse.

En conclusion, nous restons sur notre faim car si les compléments d'information en termes de volume de personnel par entité nous ont été fournis, il reste des points d'interrogation sur les conséquences des différents mouvements d'équipe. Le simple fait de rapprocher des personnes ne peut être considéré comme un vecteur de performance et le retour que nous pouvons avoir des salariés nous inquiète fortement. Au-delà des légitimes inquiétudes que génèrent toute transformation des activités à ce niveau d'intensité, c'est avant tout des interrogations sur la déstructuration des collectifs de travail, le bouleversement de process qui pour certains ont fait leur preuve et l'impact de Diapason à terme qui interroge les salariés et bien sûr les élus (es) que nous sommes.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour ce compte rendu de la commission Économique. La commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail a examiné le dossier. Je

pense que M. SAUTEL va nous en faire le compte rendu.

M. SAUTEL.- Cette information a été abordée en CSSCT Centrale le jeudi 12 septembre. Mme Caroline NOUZARÈDE, chef de projet des ingénieries à SDG/P2I et M. Patrick MARCHAND, chef de projet Lieux à VAL/DIR/PTT se sont chargés de sa présentation, nous les en remercions.

Après la séance d'octobre 2018 concernant la présentation des orientations du projet de *« Transformation des Ingénieries (Phase 1) »* et la séance de février 2019 relative à la *« Transformation des Ingénieries (Phase 2) »,* ce projet passe aujourd'hui pour la troisième fois en information en séance plénière. Il a été abordé au préalable en commission Économique et en commission SSCT.

En effet, suite à l'expertise lancée par le CSE ING/MOP, les élus du CSEC ont jugé important que ce dossier passe en CSSCT afin de jeter un regard sur le volet conditions de travail, hygiène, santé et sécurité des salariés.

Le rapport du cabinet ISAST du 8 août dernier a permis aux élus du périmètre ING/MOP de mieux appréhender les problématiques et d'avoir un avis plus éclairé sur le projet. Ils ont évoqué qu'au sein de ce dossier de *« Transformation des Ingénieries »* coexistait également un volet immobilier. La commission a rappelé que toutes les problématiques soulevées dans le rapport ISAST ont déjà été portées depuis le lancement du projet, notamment par les Organisations Syndicales.

Pour la commission, le dimensionnement de ce projet est surtout réalisé vis-à-vis de références budgétaires et non eu égard à la charge de travail réelle au sein des entités. Depuis plusieurs années cette charge ne cesse d'augmenter, la prise en compte des éléments factuels d'identification des conditions de réalisation de l'activité n'a, elle, été opérée, qu'a minima.

De fait, cela pose la question de la pertinence du dimensionnement des futures équipes !

En complément, le rapport d'expertise a mis en relief les alertes suivantes :

– communication altérée faute d'informations utiles et concrètes, l'accompagnement au changement surtout perçu comme facteur d'incertitudes et de questionnements sur les entités d'accueil de demain, le fonctionnement cible, l'évolution des métiers, l'environnement et l'avenir professionnel ainsi que les évolutions de carrière

– hausse de la charge de travail doublée d'une baisse de la productivité et d'un mauvais pilotage des projets durant la période de transition

– perte d'une partie du management opérationnel, rupture des synergies et de certaines modalités de fonctionnement déjà éprouvées, éclatement des collectifs de travail et dévalorisation de l'activité avec sentiment d'un manque de reconnaissance et la peur de la mise en échec

– risques psychosociaux détectés chez des agents pour qui incertitude et résignation ont des effets négatifs sur le niveau d'engagement et le bien-être au travail

– facteurs de risques sur les exigences du travail, degré d'autonomie, rapports sociaux et conflits de valeur qui n'ont pas fait l'objet d'analyse auxquels s'ajoute une dégradation de la santé psychologique de certains salariés (étayé par des lettres du service de médecine du travail) due aux projets expertisés

– agencements non conformes en termes de confort visuel, ambiances physiques projetées disparates et ratio m^2/agent réduit à sa plus simple expression sur l'immeuble Val-Bienvenüe, complété par des interrogations sur les conditions et modalités concrètes du déploiement de la phase de transition de l'emménagement

La commission a interpellé les représentants de la direction afin de connaître leur position sur cette expertise et surtout savoir ce qui sera mis en œuvre pour rassurer les salariés concernés par le projet. Les commissaires ont rappelé leur volonté de mettre fin à cette atmosphère anxiogène et tendre à une qualité de vie au travail dans le standard des recommandations de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité).

Malheureusement la norme INRS ne sera pas celle prise en compte dans le projet immobilier de Val-Bienvenüe, la direction précisant que *« seul le respect réglementaire du Code du travail sera pris en compte »*. C'est donc le minima qui sera appliqué et pour le coup, Val-Bienvenüe apparaît bien mal-nommé.

Pour ce qui est de la vulgarisation et de l'appropriation du projet par les salariés, la direction nous explique avoir mis en place un plan de « Com » dès le début du dossier. Dans un premier temps, l'information est transmise aux managers puis doit ensuite être retranscrite à tous les salariés. La construction de ce projet s'est opérée dans cette logique.

Pourtant, là encore, le rapport d'expertise démontre que la « Com » de l'entreprise a été médiocre. À ce jour de nombreux managers font montre d'anxiété, pire la plupart n'ont pas bien compris le projet. La commission a demandé à l'entreprise si elle avait bien mesuré les mauvais résultats de sa « Com ». La réponse apportée par la direction est qu'elle partage ce constat, consciente qu'il y a eu un loupé dans cette étape clé du projet. Elle précise que la « Com » va être renforcée… cela à quelques mois de la mise en place du projet !

La commission demande alors à la direction si du temps a été dégagé pour les managers afin de s'approprier le projet et pouvoir en discuter avec leurs collaborateurs. La réponse est sans appel : *« NON, pas de temps de dégagé pour les managers, cela fait partie de leur rôle »*.

Autre point d'inquiétude, il est possible que ce projet soit déployé avant la fin de l'année, pendant la même période de bouclage des investissements qui, cette année, sont plus conséquents que jamais (1,2 Md€ sur le second semestre 2019). Pendant cet intervalle les salariés vont être en permanence sous pression, devant lors du dernier trimestre d'un côté finaliser les investissements, de l'autre entrer dans la phase concrète du projet en intégrant le nouveau bâtiment.

Là aussi les commissaires posent la question de ce que la direction va mettre en œuvre afin de baisser le stress et soutenir les équipes en charge de la réalisation de ces investissements ; un plan d'action par exemple ?

La réponse de la direction se veut négative, là aussi sans appel : *« la priorité demeurant la réalisation des investissements »* ! Une fois de plus le triste constat est fait que le projet de transformation des ingénieries est pris à la légère par la direction de l'entreprise.

Cerise sur le gâteau, durant cette période difficile pour les agents d'ING ceux-ci ont vu disparaître et leur RH et leur directeur de département… sans une quelconque explication. Évidemment, cela n'a pas arrangé la situation.

M. SARRASSAT.- Je salue le travail effectué par les deux commissions, le secrétaire adjoint et le président de la commission Économique. Néanmoins, après débat, nous nous sommes aperçus assez rapidement que le delta entre ce que nous devrions avoir, que l'on considère comme juste, et ce qui a été produit n'est pas suffisant. Nous allons donc vous lire une résolution. Nous n'entrerons pas dans les débats aujourd'hui, dans le cadre d'une future expertise.

M. SARDANO.- *Les représentants du personnel du CSEC-RATP ont pris connaissance, le 20 septembre 2019, du projet de Transformation des Ingénieries - phase 2.*

Conformément à l'article L 4612-8-1 du Code du travail, la direction de la RATP a engagé une démarche d'information/consultation du CSEC sur ce projet.

Les représentants du personnel au CSEC constatent qu'il s'agit d'un projet de transformation très structurant pour l'avenir de l'entreprise et des personnels de l'ingénierie, en particulier les départements GDI, ING, MOP et SIT.

Un des objectifs prioritaires est la constitution d'un Gestionnaire d'Infrastructures qui se nommera RATP Infrastructures issu des deux départements GDI (Gestionnaire des Infrastructures) et ING (Ingénierie), en vue notamment de l'ouverture à la concurrence.

À cela, viennent s'ajouter deux projets de déménagements : à Val-Bienvenüe (pour le futur ensemble RATP Infrastructures et MOP sauf 1 unité et à Noisy-Le-Grand Shamrock) pour une grosse partie de SIT ; les bâtiments actuels sont conservés, mais avec une réduction de surface.

Les représentants du personnel au CSEC ont pris connaissance du document de 133 pages présenté par la direction qui détaille ces projets.

Paradoxalement, ce document, très détaillé quant au décompte des effectifs et des transferts, reste très général quant aux enjeux et objectifs particuliers de chacun des mouvements de personnel et changements de périmètre de structure envisagés.

Le projet est de très grande ampleur.

La nouvelle entité RATP Infrastructures recenserait 2 939 personnes avec :

- *la création de 4 nouvelles entités*
- *la suppression et la modification d'entités au sein d'ING et MOP*

- *de la productivité salariale réalisée (- 6.5 ETP)*
- *38 % des personnes changeraient d'unités ou de département*
- *13 % des personnes verraient leur équipe évoluer*
- *23 % des personnes changeraient de n + 1 et n + 2*

Pour MOP (maîtrise d'ouvrage des projets) :

- *création de 5 nouvelles unités*
- *suppression de 2 unités*
- *regroupement de 6 unités*
- *des transferts vers les autres départements*
- *40 % des personnes changeraient d'unités ou de département*
- *11 % des personnes verront leur équipe évoluer*
- *16 % des personnes changeraient de n + 1 et n + 2*

Pour SIT :

- *création de 2 nouvelles entités regroupant près de 700 personnes*
- *suppression d'une unité*
- *50 % des personnes changeraient d'unités ou de département*
- *43 % des personnes verront leur équipe évoluer*
- *56 % des personnes changeraient de n + 1 et n + 2*

Pour autant, malgré ces changements importants, les impacts de ce projet sur les collectifs de travail, sur la charge de travail et sur les conditions de travail des personnels concernés ne sont pas analysés et expliqués dans le dossier.

Pourtant ce type de projet, dont les objectifs sont stratégiques et qui comporte de nombreux changements de maille organisationnelle, soulève différents types de problématiques en termes d'organisation du travail, notamment :

- *Quelles évolutions d'organisations prévues ? Permettront-elles comme promis une amélioration par une clarification des rôles, réduction des interfaces, et amélioration des méthodes de travail ? Quels éventuels effets négatifs de ces évolutions ?*
- *L'impact du projet sur les emplois, leur contenu et les compétences requises…*
- *Les nouveaux modes de fonctionnement (processus, coopération, redéfinition des objectifs, relations de travail)...*

- *Le contenu des métiers et des activités, pour les postes créés (par exemple les IBC) ou modifiés…*

- *Les perspectives professionnelles…*

- *L'accompagnement RH et la conduite du changement…*

- *L'étude des moyens d'accompagnement nécessaire à la réalisation du projet…*

- *L'étude primaire des risques liés à ces évolutions a-t-elle été réalisée ? Quel plan d'action pour maîtriser voire supprimer ces risques ?*

- *Les pratiques déployées et issues du Lean Management, type AIC (Animation intervalle court), ont-elles été évaluées en termes de risques ? Qui définira les indicateurs de suivi ? Qui s'assurera de la bonne maîtrise et mise en œuvre de ces méthodes qui peuvent être extrêmement pathogènes, voire source de stress, de surcharge et de crainte de stigmatisation lorsqu'elles sont mal déployées ? Est-il prévu des formations et accompagnement dans les équipes qui verront ces pratiques se développer ?*

En conséquence, le CSEC de la RATP souhaite une analyse complète du projet et de ses conséquences en termes de moyens d'accompagnement qui supposent une réflexion sur les compétences requises mais aussi sur la redéfinition des relations de travail et des méthodes de travail qui permettra, le cas échéant, de proposer des mesures de prévention ou d'amélioration du projet.

Il demande pour ce faire la réalisation d'une expertise et désigne le cabinet Sécafi, 20 rue Martin Bernard, 75013 Paris dans le cadre des dispositions de l'article L 4614-12 du Code du travail.

Le cabinet d'expertise devra éclairer notamment les élus du CSEC sur les points suivants :

- *Quel est l'objectif du projet et en quoi les différents mouvements envisagés répondent-ils de façon particulière aux enjeux stratégiques ci-dessous énoncés ?*

    - *Préparation à l'ouverture à la concurrence,*

    - *développement de la performance,*

    - *autonomie fonctionnelle du Gestionnaire d'Infrastructures.*

- *Quels KPI attendus, quel mode de calcul, quel suivi, quels objectifs pour le personnel ? Quels gains attendus en termes de productivité et de coûts ?*

- *L'existence future du département MOP vs RATP Infrastructures ?*

- *Quels sont les nouveaux processus de fonctionnement nécessités par ces nouveaux objectifs et en quoi modifient-ils les actuelles pratiques et relations de travail (par exemple le regroupement des AMOA, CDP et RMOE en « mode plateaux ») ? Les nouveaux dispositifs de*

management (CLE, Management par la reconnaissance, etc. auront-ils un impact sur les EAP ? Si oui, lequel ? Quels seront les impacts sur les relations managers/managés ? Quels risques peuvent être identifiés de part et d'autre ?

- *Quel sera l'impact potentiel de ce projet sur les salariés, en termes d'impact sur leur charge de travail, sur leur métier, sur leur carrière, sur leur emploi et sur les collectifs de travail ? Une attention toute particulière devrait être apportée à l'organisation des processus de production, quelles mesures sont prévues pour valoriser les échanges, la coopération, la collaboration, les relations d'aide ou la coproduction entre les agents ? Quelle modalité l'entreprise a-t-elle prévue pour favoriser la motivation individuelle et collective des agents indispensable à la réussite d'un tel projet ?*

- *Quelles sont les mesures d'accompagnement et les actions de formation prévues pour les salariés dont le poste serait transféré / modifié / supprimé ? Quelles compétences individuelles sont attendues (agent et manager) ?*

- *Les aménagements envisagés pour les équipes qui déménagent sont-ils en adéquation avec les besoins de l'activité des salariés ? Comment sont justifiés les rapprochements ou dissociations des activités actuelles organisationnelles et géographiques ?*

- *Et l'identification d'éventuels autres impacts non décelés à ce stade par le CSEC.*

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (documents, entretiens avec les responsables, les salariés) pour effectuer sa mission. Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance du CSEC.

Le cabinet d'expertise devra élaborer des préconisations sur les éventuels risques repérés, dans un but de prévention et de préservation des conditions de travail des salariés.

Le CSEC sera alors en mesure de donner un avis éclairé sur la mise en place du projet.

Les membres du CSEC souhaitent que cette expertise soit menée sur un mode impliquant les salariés, le management, les DRH et RRH, le médecin du travail et les représentants du personnel. L'expert devra prendre en compte les spécificités des métiers des différents périmètres.

Chaque organisation syndicale gestionnaire désigne un de ses membres afin de participer aux travaux de l'expertise.

Pour l'UNSA est désigné M. Stéphane SARDANO

Pour la CGT est désigné M. Abdelhakim KHELLAF

Pour la CFE-CGC Groupe RATP est désigné M. Jacques GRATUZE

Le CSEC-RATP donne mandat à M. Frédéric SARRASSAT et, en cas d'empêchement, à M. Thierry SAUTEL, pour prendre toutes les dispositions

nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment de prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CSEC, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous allons passer au vote.

(Il est procédé au vote)

POUR : 20 VOIX

9 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – MOURAD CHIKH
JÉRÔME CRUCHET – LOÏC FAUCHEUX – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT

9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVAULT
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON

2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT

LA RÉSOLUTION EST APPROUVÉE À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

M. Le PRÉSIDENT.- Les débats sont reportés à une séance ultérieure. Je propose de libérer les intervenants et de traiter le point sur l'arrondi solidaire

❖❖❖❖

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation de l'arrondi solidaire sur salaire

Jérôme TOURIN, responsable d'unité spécialisée à GIS/PRHP/MPP
Florence JAVOY, chargée de mission à SDG/FON

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Mme JAVOY, Secrétaire générale de la Fondation de la RATP, va arriver. Nous allons commencer. Si des questions nécessitent son intervention, nous la solliciterons. Le dossier a été examiné en commission Économique. Je donne la parole à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Cette information nous a été présentée par Mme Florence JAVOY, secrétaire générale de la Fondation RATP et M. Jérôme TOURIN représentant l'entreprise et en charge des aspects techniques. Et nous les remercions pour la qualité des échanges.

L'arrondi sur salaire est un dispositif simple et qui existe déjà dans plusieurs grandes entreprises. Nous pouvons aussi trouver son pendant lors de nos achats avec la proposition faite par certaines enseignes de la grande distribution de faire l'arrondi sur le montant de nos achats, arrondi en faveur d'une association.

L'arrondi sur salaire devrait être mis en place et opérationnel fin du mois d'octobre. Il sera couplé avec un autre dispositif : le micro don. Micro don car il ne pourra pas dépasser 10 €. Pour avoir accès au micro don, il faudra au préalable avoir souscrit à l'option arrondi sur salaire. Ce choix restera valable tant que le salarié n'y mettra pas fin. Concrètement les centimes présents sur la fiche de paie seront retirés et versés à une association choisie parmi les 4 identifiées par la fondation.

Ces deux dispositifs sont basés sur le volontariat bien évidemment, les agents y auront accès via une application qui devrait être simple d'accès et d'utilisation pour ne pas rebuter nos collègues qu'ils soient statutaires, en CDI ou CDD.

Les dons ne pourront se faire que dans le respect des réglementations. Exemple : la donation ne pourra pas avoir lieu si elle entraîne une diminution du salaire en deçà de la quotité insaisissable.

Les 4 associations choisies l'ont été sur la base de critères sur leurs domaines d'intervention : la culture, l'emploi, l'éducation et la transition écologique. Le détail ainsi que les adresses internet de ces associations sont précisés dans le document. On peut noter au passage, et sans remettre en cause ni le projet ni les acteurs que l'entreprise en profite pour faciliter son recrutement en particulier sur les métiers de sécurité. Il n'y a pas de petites économies mais tant mieux pour les personnes qui se verront proposer un emploi à terme. Le choix des associations pourra évoluer dans le temps, le nombre aussi. Par contre le suivi des projets et de l'utilisation des fonds doivent être assurés par la Fondation afin de garantir l'éthique et ainsi rassurer les donateurs.

Pour réaliser ce projet, l'entreprise a recours au service d'une société spécialisée dénommée MicroDon, qui dispose de l'agrément ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale) et il est important de préciser que 100 % des fonds collectés seront reversés. Il n'y a pas de frais de gestion pouvant imputer à la baisse les donations.

Il existe toutefois des frais : 24 000 € pour l'achat de la plateforme (pris en charge par la fondation) et 29 000 € de maintenance annuelle (pris en charge par l'EPIC).

Par comparaison avec ce qui existe déjà dans de grandes entreprises, la Fondation espère récupérer environ 135 000 € à raison d'une participation de 10 % des salariés et d'un montant moyen annuel de 30 €. Sur les 4 associations, une seule est aujourd'hui soutenue par la Fondation, Pass'port pour l'emploi, à raison de 14 000 €. Pour rappel, la Fondation dispose d'un budget annuel d'environ 1,7 M€ réparti comme suit : 1 M€ financé par le Groupe le reste provenant de la mise à disposition du personnel et des locaux.

À terme les filiales françaises du Groupe pourraient adhérer à ce dispositif sous réserve de la compatibilité des systèmes de paie.

Et pour finir les impôts : les associations retenues étant toutes reconnues d'utilité publique, les dons, à hauteur de 66 %, seront déductibles. Le reçu fiscal sera disponible sur le site ou sur demande envoyé au bénéficiaire. À titre personnel, je ne peux qu'encourager ce type de démarche tant le monde associatif souffre d'une baisse conséquente de ses financements publics en particulier mais aussi de l'absence de reconnaissance de l'investissement des bénévoles.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des déclarations ?

Mme PHIRMIS.- La mise en place du don de jours et des avances sur salaire mensuelles a été longue et difficile. Ces actions étaient pourtant nécessaires pour nombre d'agents.

En revanche, la mise en application du micro don basé sur le volontariat des salariés, semble être plus rapide.

Néanmoins, quelques questions restent en suspens :

– Quels sont les critères de choix des associations des dons ?

– Pourquoi l'une d'entre elle est déjà financée par la Fondation ?

– Pourquoi les actions de l'une d'elles sont limitées à un périmètre géographique ?

– Pourquoi ne pas avoir privilégié les associations historiques de la RATP pour les aider à se développer (le Secours Populaire, la Croix Rouge ou l'ADSB (donneurs de sang), etc. ?

Si la CFE-CGC Groupe RATP soutient toutes les démarches à visée humanitaire et environnementale, elle demande un suivi précis du fonctionnement de l'arrondi solidaire avec notamment la présentation des rapports d'activité des associations concernées afin de vérifier la bonne utilisation des dons.

La CFE-CGC Groupe RATP attire l'attention au risque de dispersion des actions sociales, extérieures à l'entreprise qui masquerait les besoins en actions similaires en interne.

De plus, la CFE-CGC souhaite que les démarches de communication, qui pourraient être réalisées par la Fondation et par le Groupe RATP, précisent que ces actions solidaires sont portées par l'engagement financier des salariés de l'EPIC.

(Mme JAVOY entre en séance)

M. FAUCHEUX.- L'arrondi solidaire sur salaire, dossier présenté par M. Jérôme TOURIN et Mme Florence JAVOY.

Sur ce dossier, c'est pour les nouveaux élus, l'occasion au moment même de la présentation sur l'arrondi solidaire, de recevoir une présentation des missions trop souvent méconnues de la Fondation Groupe RATP.

Celle-ci s'inscrit dans le soutien des projets d'intérêt général en France comme à l'international avec pour double mission de premièrement : Tisser des liens entre l'entreprise et ses territoires avec 4 programmes d'accès à la culture, à l'éducation, à l'emploi et à la transition écologique ; et secondement, la mission pour la Fondation de promouvoir l'engagement bénévole des salariés du Groupe. L'UNSA-RATP, ne peut qu'être fière de ce type de démarche dans sa globalité.

Nous pourrions à tort rejeter l'eau du bain avec le bébé, se disant que la RATP est avant tout une entreprise mercantile et non philanthropique. Ce ne sont pas les résultats présentés à mi-année de l'EPIC et du Groupe qui nous contrediraient. Nous ne voudrions pas alors, nous mêler avec cette philanthropie d'entreprise que d'aucuns qualifieraient de mercantile. Cela serait faire une grave erreur. Certes pour apparaître plus « IN », dans le « MOUV » ou « SMART », les grands groupes possèdent tous une fondation permettant de réaliser et de faire réaliser ce que nombre de syndicalistes souhaiteraient à l'intérieur même de leur entreprise. La RATP a été bien avant d'autres, précurseur de nombreuses évolutions sociales pour le bien de l'ensemble de la société et ce, longtemps avant l'existence de sa fondation. Alors cette fondation groupe serait plus la résultante de notre ADN collectif qui souhaite traverser l'Histoire. Avec l'UNSA-RATP, nous sommes fiers de cette traversée et résistance face à une déshumanisation grimpante des relations

Finalement, ce petit arrondi solidaire qui peut aller de quelques centimes à quelques euros, permet à tous les salariés le plus simplement du monde d'être solidaire, non pas seulement de ses collègues comme il le peut au quotidien par exemple avec le soutien de son organisation syndicale, mais il devient solidaire d'une plus grande collectivité qui touche les zones où travail le Groupe RATP. Souvent les grands changements sont issus des détails, nous souhaitons à cet arrondi, une longue existence et un grand développement. Chacun aura le loisir de découvrir les associations sélectionnées recouvrant les 4 programmes de culture, d'éducation, d'emploi et de transition écologique. Il ne nous manque plus pour parfaire ce tableau une association dédiée plus spécifiquement à l'environnement et à la préservation de notre planète.

Pour finir, les petites mains du quotidien permettant à la RATP de tenir ses objectifs de développement et l'UNSA-RATP avec eux, souhaiteraient un dernier point d'effort pour l'entreprise qui manque de s'engager de façon solidaire avec ses salariés sous forme d'un abondement de leurs participations. L'image de celle-ci en sortirait grandie et chacun pourrait ressentir une plus grande fierté d'appartenance à l'entreprise RATP et au Groupe RATP. L'UNSA-RATP profite de cette déclaration pour interpeller la direction et les tutelles pour qu'elles se montrent solidaires, et pratiquent l'arrondi supérieur lors des futurs NAO !

M. ORIEUX.- J'ai des questionnements sur les associations sélectionnées. Le comité d'entreprise travaille avec beaucoup d'OPC. Il aurait été bien de les solliciter.

M. Le PRÉSIDENT.- Elles reçoivent déjà les budgets ASC. L'entreprise les finance déjà en partie.

M. ORIEUX.- Oui. Cela permettrait peut-être d'augmenter la subvention accordée au comité d'entreprise. On compte davantage sur l'apport des salariés, on l'a constaté avec les dons de jours. L'entreprise a demandé à des salariés de venir en aide à des collègues pour accompagner leurs enfants malades. L'entreprise aurait aussi pu faire un geste important avec une subvention plus élevée.

Mme JAVOY.- Pour répondre à la dernière remarque, la Fondation soutient depuis de nombreuses années des missions de l'association Entraide et Solidarité, qui est une OPC du comité d'entreprise.

M. SARRASSAT.- Échanges Solidarité.

Mme JAVOY.- Oui. Nous les soutenons. Le dernier projet en date était la création d'un potager autour d'un puits nouvellement creusé au Maroc. J'ai été sollicitée pour participer le 28 septembre prochain à la journée proposée par Échanges Solidarité, qui va faire venir tous les représentants d'associations locales sur le terrain.

C'est un bel évènement. J'y présenterai la Fondation et son implication auprès d'Échanges Solidarité. Quelqu'un viendra parler d'éthique et de laïcité autour des actions du secteur public. Je suis très fière d'y participer. Nous ne sommes pas du tout en dehors de ce qui se passe au CE.

Lors de la semaine européenne du développement durable, la Fondation était à l'initiative d'une collecte solidaire dans différents centres : Flandres, Val-de-Fontenay, Noisy, Championnet, Maison de la RATP. Le CE a ouvert des espaces, la promotion était commune. M. SARRASSAT a exprimé le souhait de nous rencontrer pour rapprocher nos activités.

M. SARRASSAT.- La semaine prochaine.

Mme JAVOY.- J'ai pensé qu'il fallait modifier les statuts de la Fondation, ce que nous avons fait, avec l'accord de notre Conseil d'administration, pour permettre d'accepter les projets portés par les collègues, dans lesquels ils sont impliqués, en sortant des grands thèmes de la Fondation. Nous avons fait une place sanctuarisée, avec une ligne budgétaire spécifique pour nos collègues. L'année dernière, nous avons compté huit projets dont deux proviennent de filiales et deux de collègues machinistes-receveurs. Nous sommes très fiers de pouvoir recueillir leurs projets. Nous ne sommes pas en dehors des actions déjà menées. Nous essayons de nous rapprocher.

M. Le PRÉSIDENT.- Peut-on expliquer le choix des quatre associations ?

Mme JAVOY.- Le sujet a été débattu à plusieurs reprises en Conseil d'administration de la Fondation. Après renseignements pris auprès de nos prestataires et de collègues qui le pratiquent déjà dans d'autres entreprises, pour l'arrondi solidaire, il est préférable de ne pas multiplier les associations, car ce ne serait pas lisible. Il vaut mieux se focaliser sur quatre, cinq, voire six associations.

Pour tester le dispositif, nous avons retenu quatre associations, une par champ thématique de la Fondation. Nous les avons choisies ni trop grandes ni trop petites, en fonction des dons que nous estimons pouvoir recueillir. Il fallait que ces associations ne soient pas trop petites pour pouvoir encaisser d'éventuels dons importants, et pas trop grosses non plus parce que cela n'aurait pas eu de sens de diluer les efforts de nos collègues. Ce critère de gestion irréprochable a été retenu. Il ne suffit pas que l'argent soit utilisé honnêtement, il faut qu'il change la vie des personnes qui bénéficieront de ces actions solidaires.

Sur le thème de l'éducation, nous avons retenu l'Afev. Cette association a 30 ans, elle a fait ses preuves. Elle mobilise chaque année environ 8 000 étudiants bénévoles pour faire de l'accompagnement scolaire dans des quartiers moins favorisés. Elle a la particularité d'agir également en accueillant des services civiques qui, au-delà de l'accompagnement scolaire, font de l'animation autour d'écoles, de médiathèques, en élargissant leurs interventions. Elle a un troisième mode d'intervention : les colocations étudiantes solidaires. Ce sont des colocations autorisées aux étudiants chez des bailleurs sociaux. Les étudiants font du soutien scolaire et animent les immeubles et le quartier. On en revient au Groupe puisque dans ces colocations des bailleurs sociaux, nous avons un programme avec RATP Habitat. Cela doit ouvrir à Vitry cet automne. Un autre est en projet à Nanterre. Au-delà de l'impact de cette association sur des personnes qui en ont besoin, ce lien avec l'entreprise me semble intéressant.

Sur la culture, la difficulté venait du fait que les structures soutenues par la Fondation sont des petites associations de quartier très localisées, qui ont un rôle important localement, mais qui n'auraient pas pu encaisser ce qui en serait sorti si la collecte avait réussi. Inversement, nous avons des programmes avec des institutions culturelles qui ont pignon sur rue. Nous intervenons sur le champ social.

Pour nos collègues des Hauts-de-France, nous sommes en train de monter la mission locale de demain avec Le Louvre Lens. RATP Dev n'a pas de programmes spécifiques innovants autour de la culture et de l'insertion. On ne pouvait pas demander à nos collègues de soutenir un musée. Les petites associations entraient dans l'état d'esprit mais étaient trop petites. Nous avons demandé conseil à des collègues de la culture et avons abouti à une association qui s'appelle NOC (Nous on crée). Des professionnels des arts plastiques se rendent dans les hôpitaux pédiatriques où des enfants atteints de maladies graves restent longtemps, pour leur proposer de façon récurrente des projets d'arts plastiques. Les enfants créent. On leur dispense des notions d'histoire de l'art, à leur niveau. Cela leur permet de se concentrer et de se projeter dans autre chose que la maladie. Cela nous a semblé très porteur.

Pour l'emploi, nous avons soutenu l'association Passeport pour l'emploi qui n'avait pas été proposée par l'équipe de la Fondation mais a été plébiscitée par le Conseil d'administration. Cette association a été créée par plusieurs personnes dont un sportif de haut niveau, champion d'Europe de judo et entraîneur de l'équipe olympique française, avec le pari de faire du sport un levier d'insertion sociale. Cela peut parler à la RATP, eu égard à toutes les actions menées. Cela nous a semblé intéressant, d'autant plus que l'idée d'accueillir des jeunes très éloignés de la société, de l'emploi et de l'enseignement, pour les remettre à niveau, leur redonner confiance en eux, leur donner du savoir-être afin de favoriser leur insertion, est intelligente. L'entraînement à la fois sportif mais aussi dans d'autres disciplines leur permet d'adopter une attitude positive pour eux et leur environnement. Ils sont préparés à passer des examens ou à entrer dans des métiers en tension.

L'impact est garanti, parce que l'entraînement est de très bon niveau, ainsi que

les formations proposées qui sont courtes et gratuites, et donnent de bonnes opportunités pour trouver d'avoir un emploi à l'issue. L'un de nos collègues fait partie du bureau de cette association. Il me semble intéressant de rejoindre nos thématiques et nos collègues.

La dernière association fait un peu réagir dans les instances parce qu'elle ne fait pas assez « environnement ». J'ai entendu les remarques qui nous ont été faites à plusieurs reprises. Nous avons commencé à réfléchir à des propositions. L'association retenue pour l'instant est 13 Avenir, qui porte à Paris 13ème le programme expérimental « territoire zéro chômeur de longue durée ». C'est une initiative d'ADT Quart-Monde, portée par différentes associations sur dix territoires. Il y aura une nouvelle vague, parce que cela a bien réussi.

Cette intervention est très intelligente, parce que son objectif est d'utiliser les fonds publics destinés à indemniser les chômeurs pour les aider à trouver un emploi. Cela me semble plus intelligent. Ce paradigme me semble plus approprié. Elle part des compétences des personnes et non pas des emplois vacants, dans un environnement local où des emplois non marchands sont créés pour un territoire.

Pour nous, cela fait partie de l'accès à la transition écologique. Cela se passe à Paris 13ème. Des emplois seront dans le « vert », le jardinage, etc. C'est en lien avec le projet du quartier des deux rives, porté par la Mairie de Paris et la RATP, qui vise à créer des activités économiques dans Paris à travers de l'économie circulaire et vertueuse.

J'ai bien entendu qu'il faudrait davantage marquer les aspects arbres, animaux, eau. Cela n'a pas l'air évident au vu des associations que nous avons proposées pour l'arrondi, mais la Fondation en soutient un certain nombre qui répondent à ces critères, pas seulement en Île-de-France puisqu'en tant que Fondation Groupe, nous agissons dans d'autres territoires. À Brest, nous soutenons Bretagne Vivante, ainsi que le Potager qui œuvrent dans l'agriculture urbaine, les eaux, la qualité de l'air. En région parisienne, nous avons soutenu des jardins de permaculture, des potagers urbains avec du lien intergénérationnel, puisque des collégiens qui avaient des connaissances sont allés dans un EPHAD pour créer un jardin pour des personnes âgées. On prend cette dimension. Une des membres de l'équipe Fondation a accompagné une association de sauvetage écologique qui nettoie les eaux de la Seine et qui en sort des tonnes de déchets. C'est moins chic que de planter des arbres, mais c'est utile.

Nous ne sommes pas une grosse Fondation, nous travaillons sur la notion de territoire et de sur-mesure. Ce sont les choix que nous avons retenus. Si tous nos collègues souhaitent que l'on soit plus visible sur certaines actions, on peut trouver une association qui plante des arbres. Il existe déjà de nombreuses associations qui luttent contre la déforestation. On peut aller dans cette direction ou vers la sauvegarde d'animaux ou de la biodiversité. C'est à réfléchir.

M. Le PRÉSIDENT.- Cela a permis, dans le prolongement de l'intervention de M. FAUCHEUX, d'informer l'ensemble des élus sur les activités de la Fondation, en plus de l'arrondi solidaire. En termes de gouvernance, il est utile que tout le monde sache qu'au sein du Conseil d'administration de la Fondation, qui décide du choix des associations, se trouvent des élus salariés eux-mêmes élus au Conseil d'administration. Les salariés de la RATP sont donc représentés au Conseil d'administration par l'intermédiaire de leurs élus.

M. SARRASSAT.- J'ai entendu les interventions. Nous sommes évidemment favorables au travail commun avec le CE, il suffit de trouver le bon cadrage et que les choses soient écrites quelque part. Il ne faut pas se tromper, il est important que chacun sache ce qu'il

doit faire. Il est important d'avoir une véritable relation constructive dans tous ces domaines, parce qu'il n'y a pas différentes misères ni différentes pauvretés. Nous sommes à ce titre très objectivement liés.

Par ailleurs, j'ai eu le rapport d'activité par l'intermédiaire de M. FAUCHEUX, qui était à la commission. Ce document est bien fait. Il serait bon que tous les élus qui siègent ici l'aient.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je vous félicite, Madame JAVOY, parce qu'en termes de présentation et d'envie, tout y est ! Cela fait plaisir.

En regardant ma fiche de paie, même si j'ai envie, je ne peux pas. Votre éloquence m'a plu. Je voudrais qu'elle arrive jusqu'aux oreilles de la direction. L'invitation qui est faite de demander au personnel de jouer le jeu et d'opter pour l'arrondi solidaire par le biais de la Fondation, c'est très vertueux, mais que la direction commence par le faire avec les salariés de l'entreprise, qu'elle investisse ce qu'il faut. Cela nous permettra de donner généreusement. Tout ce qui nous a été présenté mériterait que l'on abonde.

La limite est l'aspect financier. Les gilets jaunes sont dans la rue parce qu'ils n'ont pas de quoi finir les mois. On aurait aimé dire que l'on va contribuer, mais les conditions salariales ne sont pas favorables. Tous les feux sont au vert pour que l'on contribue, sauf celui-ci. Si on gagnait 4 000 €, on pourrait certainement contribuer.

M. RISPAL.- Nous avons obtenu d'excellents résultats. Nous verrons si l'entreprise participe à l'arrondi solidaire. On va peut-être se projeter avec une augmentation conséquente, qui nous permettra de participer à une bonne hauteur à l'arrondi solidaire.

Il est vrai que cela donne envie. Comment pourrions-nous être contre les activités de ces associations ? C'est une dérive des différentes politiques menées par les politiques depuis des années. Les associations essaient de pallier les mauvais choix politiques faits dans notre pays en matière d'embauche.

Il est écrit : *« L'association prépare notamment des jeunes à l'examen d'accès au métier d'agent de sécurité »*. C'est gênant parce que l'on pourrait croire que le nom va permettre de financer le recrutement d'agents de sécurité dans l'entreprise. On l'a évoqué en commission. Il faudrait rectifier ces éléments.

Quant aux éléments d'ordre économique, le coût d'exploitation de 29 000 € est porté par l'EPIC, alors que c'est l'EPIC qui porte le coût d'exploitation de ces associations. C'est encore un financement fait directement par l'EPIC.

Mme FONTAINE.- Je pense que vous allez faire une communication en interne, sur Urban, au titre du Groupe RATP, et une autre au titre de la Fondation. Il est important que ces communications spécifient que ces réalisations sont liées à l'engagement financier des salariés de l'EPIC. Cette communication ne doit pas se faire seulement au bénéfice marketing de la Fondation. J'aimerais un engagement.

M. VENON.- L'objectif de notre intervention n'était pas de remettre en cause l'activité de la Fondation, qui porte des valeurs que nous serions à même de valoriser. Notre intervention était destinée à dire que le Comité d'entreprise a un rôle social. En début de

mandat, les organisations syndicales gestionnaires ont interpellé la direction pour revaloriser la subvention, qui n'a pas évolué depuis 83. Cela nous a amenés à faire des choix drastiques en matière d'aides et de subventions aux associations que l'on accompagne.

Attention, le Comité d'entreprise a un rôle à jouer. Nous sommes présents au Conseil d'administration d'Échanges Solidarité. D'autres associations, telles que l'orphelinat, l'ADSB, ont un rôle solidaire avec les agents de la RATP. Lorsque les agents donnent du sang, ils sont certes relevés mais sont considérés comme interrompant leur production. En ce sens, ils ne bénéficient pas de la redistribution. Ce serait à revoir en matière de solidarité à l'égard des agents qui donnent de leur temps et de leur sang. Il y a plusieurs types d'associations.

Les citoyens sont constamment sollicités. Il y a des choix politiques, gouvernementaux, qui consistent à investir dans la recherche, dans l'éducation. Tous les ans, il y a les 36 heures de Téléthon, les 48 heures de Sidaction, nous sommes sollicités tous les jours pour ce type d'associations. En l'occurrence, on sollicite de nouveau les agents, certes avec l'arrondi, mais cela fait beaucoup.

Quant à l'intervention de M. RISPAL, elle est tout à fait pertinente par rapport à la rémunération.

M. SAUTEL.- C'est une bien drôle d'époque, où aujourd'hui c'est l'employeur qui demande de l'argent à ses salariés. Sur le fond je ne remets pas en cause le bien-fondé de la Fondation du Groupe RATP, les associations qui y gravitent ont été présentées, et a priori ce qu'elles font me convient. En revanche, s'agissant du portage politique de ce dossier, on peut être dubitatif sur cet arrondi solidaire sur salaire.

Sur la forme, j'ai au moins un point de convergence avec le Président et le Secrétaire du CSEC. Il y a nécessité de vulgariser et de communiquer sur cette Fondation du Groupe RATP. Je suis en attente de savoir ce qu'il s'y passe et je suis d'accord sur le besoin de faire connaître et d'informer sur le rôle de la Fondation.

Ainsi j'appuie la demande du Secrétaire de l'instance : ce rapport d'activité qui a été remis aux commissaires de la commission Économique mérite d'être transmis à l'ensemble du CSEC.

M. Le PRÉSIDENT.- En accord avec M. SARRASSAT, nous allons le faire rapidement.

Deux questions précises : la prise en charge du coût de la plateforme et une mention explicite sur la contribution financière des salariés de la RATP dans la communication.

M. TOURIN.- Pour répondre sur la prise en charge des coûts d'exploitation, il s'agit de ceux de la plateforme Microdon, qui recueillera les dons. Pour mettre en place ce dispositif proposé par la société Microdon, il y a un coût de mise en place assumé par la Fondation Groupe, et un coût d'exploitation qui l'est par l'EPIC.

Mme JAVOY.- La question de la mention dans les communications a été soulevée la semaine dernière. Je me suis renseignée depuis auprès du prestataire Microdon, qui m'a confirmé qu'il était possible d'écrire ce que l'on voulait. Nous indiquerons qu'il s'agit du soutien des agents de la RATP, et pas de la RATP ou de la Fondation de la RATP. Je

pense que cela a été pris en compte dans la communication, mais je vais vérifier. Je ferai le point avec la communication interne.

S'agissant de la communication sur les activités de la Fondation, le rapport vous sera transmis. Il est en ligne sur le site web de la Fondation, donc accessible à tous. Il y a une nouveauté par rapport au précédent rapport, puisque figurent dans les annexes en fin de rapport la liste des projets soutenus mais également le montant des subventions. Vous savez en toute transparence où va l'argent de la Fondation.

La Fondation souhaite être mieux connue. Nous faisons des efforts, nous sommes une petite équipe. Les activités de la Fondation ne sont pas toujours prioritaires par rapport à d'autres informations sur le fonctionnement de l'entreprise ou l'actualité sociale. Nous progressons, mais sachez qu'il n'y a pas de volonté de la Fondation de dissimuler les activités. Plus nous sommes connus, plus nous sommes contents.

Nous avons été ravis de la collecte qui a eu lieu dans cinq sites lors de la semaine du développement durable, qui a très bien fonctionné. Personnellement, j'ai commencé à 4 heures du matin à Flandres. Je n'étais jamais allée dans un centre Bus. Voir tous les collègues prendre leur service et les entendre me raconter leur mode de vie a été un apport incroyable. Je pense qu'ils étaient contents. L'activité de collecte a été une réussite. Ils ont participé à une offre artistique collective, qui a été valorisée dans leur support de communication. Cela a été positif. Nous sommes favorables à la communication. Fréquence pourrait être un canal de diffusion pour vous informer plus souvent de ce qui est fait.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de remercier Mme JAVOY et M. TOURIN pour leurs explications.

M. HONORÉ.- Je vous remercie du travail initié sur l'arrondi et le don solidaire. Sous réserve des évolutions envisagées, de ce qui vous a été demandé en termes de communication et de clarification sur les différentes associations, l'UNSA porte un regard favorable sur les procédés mis en place, l'arrondi ou le don solidaire.

L'action initiée ce jour nous semble importante. Quelles que soient les politiques publiques menées au sein de notre société, la solidarité demeure une valeur fondatrice de la société française, valeur que défend l'UNSA RATP, qu'elle soutient dans l'intégralité du spectre. On ne peut être que favorable, même si un certain nombre de points devront être clarifiés. Je pense que vous avez noté les réserves émises. Nous ne pouvons être que favorables à cette démarche.

L'entreprise va y contribuer d'une certaine manière. On fera rapidement le constat de ce qui fonctionne ou pas. Cela reste un questionnement. Des agents sont généreux, puisque certains contribuent à la vie associative, donnent à des œuvres caritatives et à des associations, s'investissent dans ces domaines. Ce sera pour eux le moyen de développer un certain nombre de projets. Cela nous semble essentiel. Ce que l'on met en place permettra de dynamiser une partie des projets portés par des agents. Ce n'est pas rien en termes de citoyenneté dans l'entreprise. On peut monter encore d'un cran par rapport à ce qui est actuellement fait. Au-delà de la solidarité, cela permettra à certains agents de développer des projets en interne comme en externe. C'est essentiel. Nous tenions à le souligner avant de clore ce point.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci.

Compte tenu de l'heure, nous proposons d'arrêter vers midi et de reprendre à 13 heures 30. Nous pourrions traiter maintenant les deux derniers points de l'ordre du jour qui consistent à voter des résolutions portant sur le remplacement de membres de commissions, afin de permettre une fin de séance anticipée cet après-midi.

M. SARRASSAT.- J'en ai parlé aux représentants syndicaux, ils sont d'accord pour passer aux résolutions dès maintenant. Cela nous permettra de reprendre à 13 heures 30.

❖❖❖❖

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Résolution portant sur le remplacement du Président de la commission ET2R

M. Le PRÉSIDENT.- Suite à la démission de M. ALLALOUCHE de la présidence de la commission ET2R, je passe la parole au Secrétaire.

M. SARRASSAT.- M. BEN ROUAG se propose pour remplacer M. ALLALOUCHE.

(Il est procédé au vote)

POUR : 20 VOIX

9 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – MOURAD CHIKH
JÉRÔME CRUCHET – LOÏC FAUCHEUX – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT

9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVAULT
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON

2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT

M. ELIÈS BEN ROUAG EST NOMMÉ PRÉSIDENT DE LA COMMISSION ET2R
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES)

❖❖❖❖

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Résolution portant sur le remplacement d’un membre de la commission SSCT

M. SARRASSAT.- M. TÉTART est remplacé par Mme AZEVEDO.

(Il est procédé au vote)

POUR : 20 VOIX

9 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – MOURAD CHIKH
JÉRÔME CRUCHET – LOÏC FAUCHEUX – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT

9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVAULT
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON

2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT

MME CÉCILE AZEVEDO EST NOMMÉE PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION SSCT
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES)

❖❖❖❖

V – QUESTIONS SOCIALES

Délibération portant sur la vente du centre de PONET situé sur la commune de Ponet et de Saint-Auban

M. SARRASSAT.- *Les élus (es) du Comité Social Économique Central de la RATP, réunis (es) en séance plénière le 20 septembre 2019, décident de procéder à la vente du terrain de camping dénommé « Ponet » situé sur la commune de Ponet-et-Saint-Auban (26150), d'une superficie de 13 815 m^2 pour un montant de 100 000 €.*

Les élus (es) du Comité Social Économique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Monsieur Frédéric SARRASSAT, secrétaire et Monsieur Frédéric NIVERT, trésorier, pour procéder à ces signatures et, accomplir·toutes les formalités, qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité.

(Il est procédé au vote)

POUR : 20 VOIX

9 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – MOURAD CHIKH
JÉRÔME CRUCHET – LOÏC FAUCHEUX – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT

9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVAULT
FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX – PATRICK RISPAL
THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON

2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – SÉBASTIEN HUBERT

LA DÉLIBÉRATION EST APPROUVÉE À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

M. Le PRÉSIDENT.- Nous nous retrouvons à 13 heures 30. Bon appétit.

La séance est suspendue à 12 heures.

❖❖❖❖

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de transfert de la maintenance des points d'arrêt du département MRB vers le département M2E

Adeline BELLALOUM, responsable ressources humaines à MRB/RH
Thierry SALSOU, responsable maintenance à M2E/UO EST/BNE

participent à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 13 heures 35.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est un point d'information. Le dossier a été examiné en commission Économique, je propose de donner la parole à M. SARDANO qui va nous en faire le compte rendu.

M. SARDANO.- Ce projet a fait l'objet d'une présentation lors de la commission Économique du 9 septembre. Les intervenants étaient Mme BELLALOUM pour MRB, et M. SALSOU pour M2E. La commission les remercie pour leurs explications.

Dans les faits le titre du dossier ne reflète pas tout à fait la réalité car aujourd'hui une partie de la maintenance des points d'arrêt est déjà assurée par des équipes de M2E. MRB intervient en complément. À la marge, d'autres départements interviennent aussi comme SIT.

Pour rappel, plusieurs indicateurs du STIF concernent les arrêts en termes d'information théorique et dynamique. Il semblerait que ces indicateurs aient souffert depuis la restructuration du réseau Bus Paris, nous aurons certainement plus d'information sur ce sujet lors de la présentation du suivi du contrat le mois prochain.

Pour les acteurs du département Bus en charge des points d'arrêt l'attente était forte. Le dispositif actuel s'apparente à une usine à gaz propice à la dilution des responsabilités et demande du temps et des moyens importants.

Ce transfert est donc le bienvenu avec un seul département en charge de la maintenance. À ce jour, l'intégralité de l'activité portée par MRB est transférée avec les effectifs soit 34,5 ETP toutes catégories confondues. Deux agents n'ont pas souhaité suivre leur activité dans la nouvelle structure et seront reclassés à MRB. Seront-ils remplacés ? La réponse fournie n'offre aucune garantie sur ce point. La maintenance étant particulièrement impactée par la recherche de productivité, les effectifs ne sont pas assurés de rester au même niveau dans un avenir plus ou moins proche.

Le personnel sera réparti entre les deux UO de M2E : est et sud. Le pôle Paramétrage et Soutien quittera Championnet pour aller à Chanzy. L'atelier BIV, SIEL, écran machiniste ira à SDAC (St-Denis), à côté de la piste de formation du NEF. Les horaires et conditions de travail n'évolueront qu'à la marge. Le rapprochement des équipes devrait permettre une amélioration et une simplification des process.

Pour une fois, la commission s'est félicitée de la possibilité de la signature d'un protocole d'accord qui le jour de la commission avait déjà été paraphé par deux des trois organisations syndicales représentatives. Cet accord prévoit entre autres la qualification progressive des opérateurs non qualifiés à raison de 3 par an pendant 3 ans soit 9 sur 18,5.

En conclusion, ce projet apportera certainement des clarifications dans les process, en tout cas du point de vue du département Bus qui n'aura plus qu'un seul interlocuteur. En sera-t-il de même pour M2E ? La direction devra être attentive aux difficultés intrinsèques à ce type de transfert, le rapprochement géographique ne peut à lui seul être le remède à tous les maux. Et in fine quel

avenir pour les agents M2E et ex-MRB, concernés ? Au regard des échéances concernant l'exploitation et la maintenance Bus, ce transfert sera peut-être un bien pour les emplois mais la perspective des business unit peut aussi laisser peser une menace d'externalisation de la maintenance des points d'arrêts.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des déclarations ?

M. LARDIÈRE.- Déclaration commune UNSA et CFE CGC Groupe RATP

Le rapprochement des entités signalétiques de M2E avec la maintenance des points d'arrêt du département MRB montre une volonté de pérenniser l'activité au sein de l'EPIC RATP.

Il n'apparaît pas de productivité dans ce dossier, l'ensemble des postes seront maintenus. Cependant, la direction gagnera sur l'optimisation des processus ainsi que sur la gestion des locaux.

L'équipe MRB est constituée d'opérateurs non qualifiés, le département M2E s'engage à former 9 agents sur 3 ans pour une accession à la qualification.

Nous attirons l'attention de la direction sur la possibilité de sous-traitance de l'activité après l'ouverture à la concurrence du réseau Bus en 2025… En effet, chaque centre Bus pourra effectuer des appels d'offres pour la réalisation de la maintenance des points d'arrêt. M2E devra être compétitif.

L'UNSA et la CFE CGC Groupe RATP ont pris leurs responsabilités en accompagnant ce dossier avec la signature du protocole d'accord entre la direction et nos organisations syndicales.

M. RISPAL.- Le dossier est aujourd'hui favorable pour les agents non qualifiés du périmètre des points d'arrêt. Néanmoins, il faut revenir sur le projet de départ. Il s'agissait de pouvoir qualifier ces personnels car cela n'avait pas été possible au sein du département MRB pendant toute la durée de leur activité, alors que l'entreprise en a toujours été satisfaite. Cela a permis à l'entreprise d'avoir une bonne activité sur ce périmètre.

Je suis d'accord pour que tout soit valorisé, mais ce dossier est malheureusement motivé par l'ouverture à la concurrence. Cela aurait pu être anticipé. Il s'agit, au départ, de la possibilité de perdre l'activité des points d'arrêt suite à l'ouverture à la concurrence. C'est gênant, cela vide MRB de son activité et des 35 agents concernés. Il ne faut pas minimiser les effets négatifs que cela produira à MRB.

Je suis d'accord pour que des projections soient faites en matière de formation. Le protocole ouvert à la signature prévoit quatre agents, trois de MRB et un de BNE sur 2020. Il n'y a pas d'autres perspectives écrites dans le protocole en question. Des incertitudes persistent, il faudra être vigilant vis-à-vis du futur plan de formation. On peut comprendre que ce n'est pas factualisé, puisque c'est le plan de formation qui déterminera les formations à envisager dans les prochaines années. On peut toutefois porter notre vigilance sur le plan de formation, qui sera mis en œuvre par la suite.

Il y a un point positif, la qualification de ces agents est une bonne chose. C'est ce qui nous a motivés, en tant qu'organisation syndicale, pour venir en discuter autour de la

table. Point de vigilance, il faudra veiller à la qualification de ce personnel. Sur les EM, activité spécifique à M2E, il y aura forcément une carence du personnel qui travaillera aux points d'arrêt. Il faudra veiller au remplacement de ce personnel. Si on veut maintenir l'activité à son haut niveau, il faudra dimensionner les effectifs pour y parvenir.

Les primes de trajet et de transfert seront versées en deux fois. Pour les primes de transfert, c'est normal, mais s'agissant des compensations sur les périodes de rémunération, ce sera maintenu sur trois ans et versé en deux fois la première année. Cela constituera ensuite un solde de tout compte. Il faudra espérer que l'évolution de carrière de ces agents permettra de compenser par la suite une éventuelle perte de rémunération.

M. HONORÉ.- On n'a pas tous la même lecture du dossier. Pour l'UNSA, nous sommes satisfaits aujourd'hui de la finalité issue de la phase du dialogue social et des clarifications apportées car c'était nécessaire, y compris dans les instances représentatives du personnel où est passé ce projet. Il y en a eu encore une hier. Cela a permis de clarifier des questionnements et des inquiétudes.

Le premier point de satisfaction est pour tout le monde -je m'exprime au nom de mon organisation syndicale –, il s'agit de la pérennisation de l'activité. Cela n'a pas toujours été le cas, cette pérennité a même été questionnée par le département cédant. En passant à M2E, sa valeur n'est pas remise en cause comme elle avait pu l'être à MRB. Si on est en capacité de gérer cette activité comme on l'a fait jusqu'à présent, il n'y a pas de raison qu'elle ne puisse pas être pérennisée à M2E.

Je ferai un aparté sur les résultats actuels du Bus Paris. Les indicateurs, qui n'ont jamais été mauvais et toujours en progression, connaissent une tendance différente de celle de ces dernières années. Je le précise car des personnes qui verraient les indicateurs actuels pourraient les interpréter différemment.

L'activité se passe bien. Les agents aiment le métier, ceux qui l'ont suivi l'exerçaient avant qu'il soit centralisé à MRB. Ils étaient attachés à l'activité. Nous avons toujours demandé la qualification de ces agents, parce que leur métier était à cheval entre celui d'opérateur et celui de qualifié, mais avec un degré d'autonomie proche ou équivalent au métier qualifié. Ils étaient capables de gérer des commandes, de l'approvisionnement, d'être totalement autonomes sur l'approvisionnement comme sur leur activité et sur le traitement de celle-ci sur le terrain. C'est différent d'un opérateur qui est embauché pour ne faire qu'un travail de manœuvre. C'est la raison pour laquelle nos organisations syndicales ont porté la demande de qualification pour ces métiers dès l'origine.

Point de satisfaction, le dossier nous a permis d'avancer sur cet élément plus que cela a été le cas à MRB. C'est la négociation qui a pu le permettre. Entre ce qui est prévu dans le protocole et les engagements pris par la direction, le niveau de qualification est supérieur à ce qui est tracé par écrit. Nous avons expliqué à la direction que nous serions vigilants parce que le nombre est supérieur à celui signé dans le protocole. C'est tracé notamment dans les PV du CSE. Nous avons un engagement de haut niveau sur le traitement social et les situations individuelles. Il y aura un traitement individuel de ceux qui suivent et de ceux qui ne suivent pas. Un suivi du dossier nous permettra de faire le point sur ce qui a été promis et ce qui sera réalisé à l'arrivée.

Il y aura un maintien complet de la rémunération, non pas sur trois ans mais sur les trois années, puis sur l'examen de la situation à l'issue des trois ans. Il n'y a pas de

questions sur le niveau de rémunération des agents et nous avons négocié une prime pour favoriser l'accompagnement.

Il y a un engagement sur la formation que l'on ne peut pas chiffrer aujourd'hui puisqu'on est à cheval entre deux exercices de plans de formation. Tant que le transfert n'était pas entériné, on ne pouvait pas savoir quel serait le complément. Le nécessaire sera fait, y compris hors plan de formation. J'attire l'attention du Département M2E pour étudier les possibilités de qualifier hors métiers EM qui sont très spécifiques. Pour certains agents, les métiers ne conviendront pas. J'ai assuré d'autres fonctions, j'ai pu être en responsabilité sur certains dossiers qui ont concerné M2E, beaucoup d'agents exerçant ces métiers ont eu des troubles musculosquelettiques, notamment en avançant dans l'âge. Ceux d'un certain âge qui font les métiers des points d'arrêt ne seront peut-être pas en capacité physique d'exercer le métier EM. Cela peut générer ou amplifier des TMS déjà existants.

Aujourd'hui, il y a beaucoup d'engagements, le protocole et ce qui a été tracé en dehors. C'est un processus complet qui inclut les instances représentatives du personnel. Il faut que cela se traduise dans la réalité, dans le meilleur des deux mondes, et que l'on puisse faire évoluer leurs outils, leurs conditions de travail, les véhicules, le passage potentiel des PDA aux tablettes, etc. Il y a encore beaucoup de choses à étudier dans la mise en œuvre, dont certaines peuvent être vues favorablement à terme par les agents concernés, qui à l'origine n'étaient pas demandeurs. Ils étaient bien à MRB, mais on a la chance d'avoir un projet d'évolution et de le faire correctement, l'intégralité des engagements pris est tenue.

M. LE DAIN.- La loi est passée par là, il faudra s'habituer, mais il est toujours compliqué de discuter d'un texte alors qu'il a déjà été signé. C'est toujours perturbant. De plus, il est mentionné comme étant un projet, or ce n'en est plus un.

Comme la CGT prend ses responsabilités, j'ai envie de dire que ce laps de temps a servi à consulter, à discuter avec des salariés des points d'arrêt lors de HIS. Nous avons pris le temps de l'acter dans nos instances représentatives de la CGT. Je vous annonce que nous sommes en situation de signer le protocole. C'est perturbant de discuter d'un projet qui n'en est plus un, parce que nous pouvions apporter des éléments.

C'est une activité qui part du département. Même si elle reste dans le giron de l'entreprise, dans le secteur de la maintenance, c'est encore une activité perdue par MRB après beaucoup d'autres. Cela commence à se vider. C'est un peu le problème, un grand nombre d'activités quitte notre département. Cela ne nous rassure pas.

Ce n'est pas ce qui perturbe le plus les salariés des points d'arrêt. C'est même peut-être ce qui les rassure, car les discussions sur l'ouverture à la concurrence sont régulières. Pour les salariés, c'est anxiogène. Il y a de l'inquiétude même s'ils restent localisés sur les sites actuels, parce qu'ils changent de département et donc de directeur de département, avec quelques conséquences notamment sur la redistribution qu'ils perdront et qui donnait du pouvoir d'achat à des salariés qui ont besoin parce que non qualifiés pour la plupart. Nous serons vigilants.

Concernant la formation, elle est assez longue à Noisiel. Nous serons vigilants sur le fait que ceux qui la suivent ne perdront pas de revenus, sachant qu'ils ont des primes attenantes à leurs activités et aux horaires. Il faudra voir comment gérer cela au mieux.

Il faut également être vigilant sur la pérennité de l'activité. La revendication

première des salariés des points d'arrêt était d'être qualifiés sur leur activité et non pas sur une autre. Cela n'a pas été possible. Il y a de l'inquiétude sur l'avenir de cette activité à M2E, car elle pourrait être filialisée, voire externalisée demain. C'est possible. Ce n'est pas parce que les agents seront à M2E qu'on va les lâcher. Nous les connaissons très bien. Nous allons les suivre et s'ils ont des problèmes, nous serons là pour les régler.

M. RISPAL.- Le dossier a été ouvert à la signature mais s'il avait été présenté comme il l'a été au départ, sans les modifications issues des consultations des salariés et du travail réalisé localement, on ne serait pas dans cette position aujourd'hui et les salariés n'appréhenderaient pas le dossier de la même manière. Tous les salariés étaient inquiets et opposés au projet. Les échanges ont permis de mettre des choses en place, de faire bouger les lignes de la direction. On s'en félicite.

Donner l'accès à toutes les personnes qualifiées, savoir que la personne qui ne serait pas volontaire pour la qualification restera sur son poste et que celle qui échouerait à la qualification reviendra sur son poste… Cela n'y était pas au départ des discussions.

Pourquoi y a-t-il une différence sur la formation ? On est venu nous chercher sur la qualification de la totalité des agents. Les protocoles ont été signés un peu rapidement. Pourquoi n'y a-t-il plus eu 3, 3, 3 ? Parce que nous avons été entendus. La direction s'est engagée à cloisonner ce qui était possible la première année, en annonçant qu'elle ferait plus par la suite si c'est possible. C'est ce vers quoi on tend. 3, 3, 3 sur 9, cela ne nous convient pas. La population est plus importante dans ce périmètre.

C'est positif, mais une signature prématurée aurait mis le dossier en difficulté. Il est important de le rappeler. Il faut avoir une activité locale, de terrain, pour en être conscient.

Les possibilités sont supérieures à ce qui est prévu, nous nous en félicitons. L'inquiétude est importante pour les salariés. On a du mal à projeter positivement les agents sur l'ouverture à la concurrence. Il est difficile de positiver un dossier, qui est au détriment d'un département. Nous nous félicitons pour cette catégorie d'agents qui auront un déroulement de carrière supérieur et des perspectives qui leur permettront peut-être de s'épanouir dans l'entreprise. Néanmoins, le Département MRB est dans une position où il est compliqué de rendre le dossier attractif alors que le recrutement dans ce département n'est pas simple. Il est difficile de faire admettre que l'ouverture à la concurrence s'impose à nous et qu'il faut la valoriser et la positiver.

Je faisais allusion à la prime pour solde de tout compte sur trois ans parce qu'au-delà des trois ans, si le rattrapage sur le déroulement de carrière n'est pas fait, cela engendrera une perte de revenus. Si seules neuf personnes sont qualifiées, il faudra rattraper les opérateurs une fois les compensations sur les trois années passées.

M. SAUTEL.- C'est un transfert d'activité entre deux départements de l'entreprise, l'un de maintenance sédentaire et l'autre de maintenance itinérante, la gestion des points d'arrêt élevant jusqu'à présent de la maintenance du réseau Bus. Ces deux départements sont parmi les plus forts contributeurs de la performance, de la productivité de l'entreprise, voire les deux plus importants. Sans minimiser la performance générée par Bus, M2E et MRB abondent chaque année une productivité bien au-delà de ce que prévoit le contrat Île-de-France Mobilités, au-delà même du plan d'entreprise.

Quant au dossier proprement dit, notre organisation syndicale avait pointé certains éléments du projet. Une partie non négligeable de la population transférée – je fais ici allusion aux opérateurs professionnels, aux agents non qualifiés- se demandait de quoi serait fait son avenir au sein du département M2E. Les opérateurs non qualifiés étant ce qu'ils sont au département M2E – ou plutôt ce qu'ils ne sont pas puisqu'il n'y en a plus –, on peut comprendre leurs inquiétudes. De par l'évolution du dossier, cette crainte a été levée au sein de cette population MRB.

J'entends autour de la table les prises de responsabilités des uns et des autres. Celles de la CGT ont été de s'assurer que ces agents pourraient être transférés dans les meilleures conditions, allant vers une qualification s'ils la désiraient mais aussi pourraient demeurer sur une fonction d'OP/OS s'ils le souhaitaient. C'est cela qui a engagé la signature de la CGT dans ce protocole.

M. Le PRÉSIDENT.- Voulez-vous ajoutez quelque chose ?

Mme BELLALOUM.- Les questions posées par les uns ont obtenu des réponses par les autres.

M. SARRASSAT.- Le phénomène est curieux mais à la fin, tout le monde signe ! C'est l'essentiel.

Mme BELLALOUM.- Nous pouvons collectivement nous féliciter que la CGT ait également décidé de signer. Nous aurons un accord unanime. Sur cette opération, c'est très bien.

Je vais répondre à une question qui a été posée en Commission économique sur les délais de formation qualifiante. Le titre pro EMI dure six mois, alors que la formation serrurier dépanneur est de quatre semaines. On constate qu'une formation amène vers un autre métier, alors que celle de serrurier dépanneur permettra de rester dans le même métier.

Même si ce n'est pas dans le protocole, M2E et MRB se sont engagés pendant les échanges à qualifier trois agents par an au minimum pendant les trois prochaines années. L'engagement a été pris dans la discussion. Par ailleurs, je vous invite, Monsieur RISPAL, à relire le dernier paragraphe du 4.4.2. Comme l'a dit M. HONORÉ, l'engagement a été pris de ne pas perdre de rémunération au-delà des trois années. C'est écrit dans le protocole.

M. RISPAL.- La formation n'est pas mentionnée… Nous verrons.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de ne pas confondre l'instance représentative du personnel avec le lieu de négociation avec les organisations syndicales. Qu'il y ait un minimum d'échanges entre les deux me paraît opportun, cela éclaire les uns et les autres, mais je fixe la limite.

M. SARRASSAT.- Cela fait écho à la signature de l'ordre du jour d'hier. Je réitère les fondements du droit syndical dans cette entreprise. Dans toutes les organisations syndicales dont la mienne, on a oublié, on ne sait plus. Je m'aperçois que l'on fait de la négociation dans les instances, ce n'est pas le lieu. J'affirme que les organisations syndicales négocient et que les instances représentatives du personnel étudient le dossier. C'est une bonne chose, c'est une particularité de la RATP. Nous y tenons tous. Nous pouvons nous féliciter de la qualité du dialogue social. Il y a eu des évolutions. De notre point de vue, c'est

favorable pour les agents, même s'il y a eu des inquiétudes.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci.

❖❖❖❖

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du guide « Réflexes de sûreté : adoptons les bonnes pratiques »

Stéphane MENCHI, chargé de mission à SUR/DEF

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- M. MENCHI va se présenter.

M. MENCHI.- Bonjour. Je suis adjoint au responsable de la mission Défense rattachée au département de la Sûreté. Je vous remercie de m'accueillir.

M. Le PRÉSIDENT.- Le dossier a été examiné en CSSCT, la parole est à M. SAUTEL.

M. SAUTEL.- Je vais la repasser à mon tour à M. NIVAULT, qui va nous donner lecture du rapport.

M. NIVAULT.- Cette information a été abordée en CSSCT Centrale le jeudi 12 septembre. M. Stéphane MENCHI, chargé de mission à SUR/DEF s'est chargé de sa présentation, nous l'en remercions.

Ce futur guide est destiné à l'ensemble des salariés. Il est le résultat du travail des 3 départements SUR, MTS et RER complété par l'apport des différents guides disponibles sur le site de la SGDSN (Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale).

Il a pour vocation à répondre aux objectifs du Plan Vigipirate afin de connaître les bonnes pratiques à adopter en cas d'alerte attentat et maintenir une culture de vigilance au sein de la RATP. Il synthétise les éléments de bon sens vis-à-vis du risque attentat et servira de rappel des bonnes pratiques qui pour beaucoup sont… déjà pratiquées par les agents !

Aujourd'hui et jusqu'au 18 octobre 2019, nous sommes en plan Vigipirate « *sécurité renforcée – risque attentat »*, sachant que coexistent 3 niveaux de plan :

1 – Vigilance

2 – Sécurité renforcée – risque attentat

3 – Urgence attentat

À terme, le Premier ministre évaluera les besoins d'évolution ou de maintien du niveau actuel du plan.

À la RATP, 6 personnes travaillent à la « Mission défense ». Cette mission exerce une double activité : gestion du risque attentat et protection du secret. De plus, et conformément à la réglementation relative à la protection du secret de défense nationale, le responsable de la mission agit en qualité d'officier de sécurité

2 cellules composent la mission défense, la cellule sûreté et la cellule NRBCe. Cette dernière cellule est formée en tant que telle depuis novembre 2012 par trois spécialistes au sein de la mission Défense du département SEC. Elle doit gérer les risques Nucléaire Radiologique Biologique Chimique et explosif sur les réseaux RATP.

Objectifs assignés de la cellule :

Assister les pouvoirs publics en vue de décontaminer et réhabiliter le plus rapidement possible infrastructures et matériels roulants afin de permettre la reprise de l'exploitation. Les agents qui y travaillent n'interviennent pas pour évacuer d'éventuelles victimes mais pour écarter le danger. Une fois l'alerte donnée par la Permanence Générale et sur réquisition du Préfet, ils doivent avoir rassemblé un groupe opérationnel parmi le vivier d'agents volontaires, dans un délai d'environ 2 heures.

Cependant la cellule est loin de concentrer tous les profils qui permettent au réseau, chaque jour, de fonctionner sachant qu'historiquement elle ne compte que des encadrants. Si à la RATP il y a environ 80 agents formés sur le risque NRBCe, il semblerait qu'il soit difficile d'obtenir l'accord des départements en vue de relever des opérateurs pour leur permettre de s'engager dans le parcours de formation aux risques NRBCe.

Le document qui nous est présenté est une ébauche, amenée à évoluer. La Commission a apprécié la démarche de M. MENCHI d'effectuer au préalable un tour de table des différentes instances afin d'éventuellement faire évoluer le document en fonction des commentaires.

Le guide comportera une partie générique ainsi qu'une partie spécifique dédiée à chaque métier ou situation. Lors de la présentation de ce document plusieurs remarques ont été apportées :

– *« J'alerte, sans délai, de toute tentative d'agression personnelle liée à la tenue RATP »*. Sur la fiche mainteneur des trains (fiche n° 10) nous ne voyons pas réellement l'utilité de cette préconisation. L'agent MRF ne sortant jamais de son atelier en tenue de travail (si ce n'est l'équipe de relevage) et les locaux étant fermés au public, les risques sont nuls.

Ce risque dû au port de la tenue semble générique à l'ensemble des salariés dotés de vêtements de travail.

– Cette fiche n° 10 précise aussi que l'agent *« conserve toujours un moyen de communication mobile opérationnel »* ? !

Surprenant, puisqu'à notre connaissance dans les ateliers du Ferré, tous les mainteneurs sur fosse ne sont pas dotés de ce moyen de communication.

– Même chose pour un agent de gare ou de station (fiche n° 2) qui *« reste toujours joignable pendant son service ».*

Tous ces agents ont-ils vraiment à disposition un moyen de communication ?

– Que penser aussi de la douzaine de préconisations de la première fiche (fiche n° 1) ? Apparemment elles vont générer une charge de travail supplémentaire qui ne semble pas avoir été prise en compte.

Des interrogations se posent aussi quant aux modes de diffusion de ce guide dans les différents départements de l'entreprise. Cela va-t-il se faire via une instruction de la part des managers, contre émargement, ou tout simplement par courrier ?

Quant aux encadrants, recevront-ils une formation distincte ?

Pour la commission, il apparaît utile de rappeler que ce guide n'a pas vocation à se substituer à une formation spécifique sur les risques attentat. Il s'agit simplement d'un guide rappelant les bons gestes et les bonnes pratiques afin de se prémunir du risque attentat.

Ainsi, en aucune façon, la direction de l'entreprise ne pourra se dédouaner derrière ce guide en estimant que les agents sont formés. Tout au plus seront-ils « informés ». Ce guide n'ayant rien d'officiel ne doit pas et ce, quel que soit le cas de figure, pouvoir engager la responsabilité d'un agent pour non-respect des préconisations inscrites dans le guide.

Mme AZEVEDO.- Avant d'entamer le processus de compréhension de ce guide, il est bon de rappeler quelques points importants pour une meilleure connaissance du Plan Vigipirate.

Le Plan Vigipirate est un outil central du dispositif français de lutte contre le terrorisme dans la mesure où il associe tous les acteurs nationaux (État, collectivités territoriales, opérateurs publics et privés et citoyens) à une démarche de vigilance, de prévention et de protection.

Quand on parle d'opérateurs publics, on parle, en grande partie, des agents travaillant au contact du public dont nous, agents de la RATP faisons partie.

Depuis quelques années, la sécurité s'est vue être renforcée au niveau national et nos installations ainsi que la fréquentation de nos espaces entrent bien dans cette phase de sécurisation importante. Plus de place à la sensibilité sur notre territoire, nous sommes devenus de vrais acteurs de la protection. Mais à quel point ? Et comment ?

L'UNSA RATP se questionne toujours sur ces méthodes qui ne garantissent pas totalement la sécurité des agents.

Quand on parle de culture de la vigilance, est-ce pouvoir, entre autres, définir des périmètres de non-approche sur un objet abandonné ? Et de quelle façon ?

Qui détermine les limites de ce périmètre ainsi que le niveau de dangerosité de l'objet ?

L'idée n'est pas de tomber dans une sorte de phobie du « colis explosif » et pour rappel, l'armée elle-même définie des périmètres de sécurité en fonction de la portée minimale des explosifs. Franchement, on pourrait avoir peur avec certains de nos encadrants « démineurs ».

Quand vous parlez de comportement adapté, demandez-vous aux agents d'avoir un degré de vigilance maximale sur l'attitude qu'ils devraient avoir, face à une situation impliquant le comportement d'un tiers ? D'un comportement professionnel à avoir en cas d'alerte ?

Dans votre introduction, il est dit que ce document n'a pas vocation à se substituer aux instructions générales, aux notes de département. Alors dans ce cas… à quoi sert-il ?

Autre rappel, le contrat IDFM demande plus de visibilité à nos collègues sur le terrain et dans ce cas le risque zéro n'existe pas.

Il est donc nécessaire de prendre part à l'évolution sécuritaire de notre entreprise et cela même en pratiquant la délation.

Les agents de tous les départements sont concernés, les zones de grands travaux doivent être aussi sécurisées, trop souvent des négligences sont constatées : porte laissée ouverte, pas de vérification des personnels entrants dans les espaces de travaux, etc.

Monsieur le Président, après avoir fait le tour d'un document qui n'est pour l'UNSA RATP qu'un document de plus ; les questions que nous nous posons, attendront donc vos réponses.

À quoi sert réellement ce document ? Et pourquoi maintenant ?

À quoi sert le document sur les fiches métiers ?

Que deviennent alors les conditions de sécurité des biens et des personnes existantes à ce jour mais jamais intégrées dans les maintiens de connaissances ?

Comment l'entreprise compte-t-elle décliner l'information de ce guide ? Est-ce un « lancé sur la table » et bonne lecture ?

Est-ce une information rapide par briefing ? Ou une formation ?

Si l'agent ne respecte pas le processus, que fait l'entreprise ?

N'est-ce pas une autre façon pour l'entreprise de se décharger sur l'agent ou l'encadrant en cas d'incident ?

Mme PHIRMIS.- Nous saluons la mise en place de ce guide qui nous permet de constater que nous ne sommes pas seuls, et que nous faisons partie d'une chaîne d'hommes et de femmes, où enfin, le vivre ensemble est souligné.

C'est ainsi que nous pouvons aborder et gérer les différentes situations rencontrées sur nos réseaux.

Pour une bonne application de ces pratiques, il est nécessaire d'associer ce guide à de la formation telle la formation Gestion des flux voyageurs.

Cette dernière est indispensable, à tous les acteurs arrivant sur les lieux des incidents.

Pour que ce guide ne soit pas un document de plus, qui resterait au fond d'un tiroir, nous souhaitons qu'une communication soit faite, afin de sensibiliser tous les agents sur l'importance des attitudes et des réflexes à avoir dans les situations d'atteinte à la sûreté de nos réseaux.

M. BOYER.- Les agents de maîtrise interviennent, parce qu'on leur a signalé un objet abandonné qui n'est pas encore qualifié de suspect. Ils interviennent en pleine

responsabilité. Ce ne sont pas des encadrants démineurs.

Le dossier présenté aujourd'hui s'assimile à une formalisation de la campagne lancée il y a quelques années, Attentif ensemble, que l'on veut transposer en interne aux agents, l'idée étant de dire que la sécurisation de nos locaux est l'affaire de tous. Dans le contexte actuel de notre pays, similaire à celui des années quatre-vingt-dix, on ne peut que saluer la démarche qui va dans le sens de la sécurisation des usagers et des agents.

Cette démarche permet peut-être aussi de réveiller les consciences et de se rappeler que l'on est toujours sous la menace terroriste. Au fil du temps, s'il n'y a pas d'événement tragique, on a tendance à l'oublier et la vigilance peut baisser.

Quant aux fiches proposées, nous sommes restés sur notre faim. S'il est vrai que le papier ne refuse pas l'encre, on a trop souvent l'impression que l'on affirme des évidences absolues. Pour ce qui est de la fiche des agents de station et des gares, les sept points sont ancrés dans le référentiel de compétences des agents. Je citerai à titre d'exemple : « Je signale tout objet douteux présent dans les espaces », « Je guide les voyageurs en cas de mise en place d'un dispositif de canalisation ». C'est le b.a.-ba du métier d'animateur agent mobile ou d'agent des gares. On n'apprend rien à l'agent en disant cela. Hormis le fait de rappeler des évidences, on ne voit pas quelle sera la plus-value de cette fiche.

Comment cela sera-t-il présenté aux agents ? On imagine que c'est le rôle des managers de proximité. Cela ne va-t-il pas être un peu creux ? Pour qu'une telle démarche ait un impact, il faut qu'elle apporte un plus. On n'a pas l'impression que ce sera le cas. Il semblerait que ces fiches aient vocation à évoluer. Si c'est le cas, il faudrait donner plus de profondeur à la démarche.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Le processus est celui que vous avez rappelé. Cette première version est présentée pour recueillir les remarques et observations. Elles sont bienvenues et ont été nombreuses. Il y en a de trois natures. Il s'agit d'abord de rappeler à quoi sert ce guide, quel est son objectif, en quoi il se distingue de la formation et si cela engage la responsabilité des uns et des autres. Il informe ensuite sur la façon dont cela sera déployé. Puis il y a quelques questions sur le contenu des fiches.

M. MENCHI.- L'objectif du guide, qui ne s'appelle pas guide, mais qui portera le titre de Réflexes de sûreté, est de sensibiliser. C'est une démarche qui n'impose pas le respect à la lettre du document.

Augmenter la culture de sécurité dans l'entreprise fait partie de l'excellence opérationnelle. Les attentats de 2014 et 2015 nous ont épargnés. Nous nous sommes rapprochés de nos homologues de Bruxelles, qui ont subi un attentat dans le métro. Nous avons partagé sur la création de ce document, parce qu'ils avaient mis au point ce type de guide pour leurs agents. Nous avons innové, car nous voulions toucher tous les agents de l'entreprise et pas seulement ceux qui sont au contact du public, tous les salariés amenés à prendre les transports et qui peuvent être confrontés à ce type d'événement. L'objectif consiste à délivrer une sensibilisation sur l'attitude à adopter et les bons comportements à avoir pour se protéger et bien réagir à ces situations exceptionnelles.

L'objectif n'est pas de se substituer aux règlements qui s'appliquent à chaque agent dans son métier, mais de rappeler en amont que nous avons un devoir de vigilance, de protection et de prévention, comme le mentionne le plan gouvernemental Vigipirate.

À ce titre, il existe à la RATP des règlements qui prennent le relais. À partir du moment où on a fait preuve de vigilance, où on a détecté un comportement douteux, une situation anormale, il faut les signaler. Il existe des notes transversales comme la note 6072 qui prend le relai d'un tel signalement. Le guide ne dit pas ce qu'il faut faire réglementairement, mais rappelle que chacun doit être vigilant et ne doit pas s'appuyer sur d'autres personnes pour signaler un événement, que l'on soit en position de travail ou de simple voyageur.

M. Le PRÉSIDENT.- Pour répondre à des questions qui ont été posées et qui le seront à nouveau, si l'on souhaite développer les bons réflexes de chacun, cela n'a pas de caractère prescriptif et n'est pas de nature à engager la responsabilité. Il était utile de rappeler le caractère incitatif du document, c'est de l'éducation permanente.

M. MENCHI.- Le plan Vigipirate concerne toute la population. Or très peu de personnes vont surfer sur le site du Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale pour parcourir le plan Vigirate. Il est accessible en ligne sur Internet. Quand on questionne son entourage, personne ne s'intéresse à cela. Nous avons pensé qu'il était dommage de ne pas utiliser les fiches et les guides publiés à destination du citoyen pour sensibiliser les agents de la RATP.

Ensuite, nous avons créé des fiches métiers. C'était une difficulté du guide. 15 fiches métiers ont été référencées. Le département de la Sûreté s'est appuyé sur un réseau de correspondants de défense. Dans chaque département de la RATP, il y a un correspondant défense avec qui nous échangeons sur ces sujets, ce sont nos relais dans vos départements. Nous leur avons demandé de rédiger les fiches métiers. Certains ont créé des fiches, d'autres ont modifié les existantes. Le résultat est validé par les départements. J'ai noté lors de CSSCT ou au CSE DSC des pistes d'améliorations que nous prenons en compte. Ce qui nous oblige à chaque fois à solliciter de nouveau les correspondants défense des départements puisqu'ils sont détenteurs de la fiche métier. Ce sont des référents dans le département. On ne peut pas se permettre de corriger ce qu'ils ont fait en connaissance des métiers.

Certaines fiches paraissent enfantines. Pour autant, à l'observatoire des faits de sécurité du département de la Sûreté, nous nous sommes aperçus que des mauvais comportements pouvaient conduire à un vol de véhicule parce que les clés étaient restées dans le véhicule. Ce sont des rappels qui paraissent évidents pour tout le monde, mais qu'il est bon de rappeler.

Le Département de la communication nous accompagne pour le déploiement du guide. Un prestataire le produira. Le document ne ressemblera pas à ce que vous avez vu, il sera plus sexy. Une société de communication le rendra plus pédagogique à la lecture. Le produit fini circulera avant diffusion.

Concernant le mode diffusion, deux vecteurs seront utilisés. La version papier sera distribuée aux managers de proximité avec une fiche d'accompagnement qui décrira l'objectif et le contenu du guide, pour leur permettre de la déployer au sein de leurs équipes. Cela nécessite une organisation propre à chaque département. En parallèle, le guide sera déployé en version numérique sur Urban Web avec la partie générique et les fiches métiers. Les agents en mobilités pourront télécharger les fiches métiers *a posteriori* de la distribution du guide, à partir du moment où ils changent de département.

M. Le PRÉSIDENT.- MM. SARRASSAT, SAUTEL, BAZIN, HONORÉ,

TURBAN, Mme FONTAINE, MM. HUBERT et CHIKH.

M. SARRASSAT.- Le nombre de demandes d'interventions prouve que le sujet intéresse tout le monde, notamment les agents RATP que nous représentons.

J'ai entendu que ce n'était ni une procédure ni une IG, mais une charte de bonne conduite ou des principes fondamentaux dans le cadre de Vigipirate. J'entends bien, mais ce qui m'ennuie est l'interprétation que l'on peut en faire.

Je reviendrai sur un propos qui peut choquer, mais qui est une réalité pour de nombreux opérateurs. On parle d'encadrants démineurs, le propos est peut-être mal choisi mais, dans la réalité, sous l'égide de la pression liée à l'exploitation et à la régularité, on fait prendre des risques à certains encadrants parce qu'on doit produire. C'est la réalité du quotidien des agents de la RATP, qu'ils soient encadrants ou opérateurs.

Ce que vous proposez n'est pas une procédure aux antipodes de ce que l'on rencontre au quotidien à l'exploitation, cela nous pose des difficultés pour la comprendre. De plus, il y a des moyens derrière cette mission, la communication est en soutien. Il y a un objectif : être plus professionnel mais nous avons obtenu la qualification et nous avons quelques éléments factuels dans notre qualification de base. Il faudra du moins être plus attentif.

Je vais parler de ce que je connais le mieux. Quand un colis suspect se trouve dans une station de métro RER, le régulateur pense en premier lieu au délai que cela durera, parce qu'il a la pression. C'est en contradiction totale avec tout ce que vous écrivez même si c'est la loi, les orientations gouvernementales et Vigipirate. Le débat va à chaque fois porter sur le vécu des salariés par rapport à la réalité.

Il est vrai que le document est intéressant même s'il peut comporter des erreurs sur les fiches métiers parce que tout le monde n'a pas un talkie-walkie. Dans la réalité, la déclinaison opérationnelle sera compliquée. Je ne suis pas certain que tout le monde s'imprègne des bons gestes.

M. SAUTEL.- J'aborderai trois points de forme et un de fond. Nous avons apprécié que M. MENCHI participe à la commission afin de connaître le ressenti de celle-ci avant de nous présenter le livret abouti. Cette démarche méritait d'être saluée, parce qu'elle n'est pas si courante au sein de l'entreprise.

Beaucoup des préconisations de ce guide existent déjà de façon implicite au sein de l'entreprise. L'expérience et le professionnalisme des agents font que beaucoup sont déjà vigilants vis-à-vis des dangers inhérents aux risques d'attentats. Peut-être serait-il judicieux de le rappeler en préambule, pour que cela ne génère pas de mauvais réflexes de la part des agents qui agissent déjà de la sorte.

M. Le PRÉSIDENT.- En ayant une formulation précisant que c'est aussi un recensement des bonnes pratiques…

M. SAUTEL.- En précisant que l'entreprise sait le professionnalisme de ses agents, le regard qu'ils portent sur le périmètre et les infrastructures du réseau, sur l'environnement et les surfaces dans lesquelles ils se déplacent, etc., mais que toutefois l'entreprise « rappelle que »…

Le dernier point a trait au fond. Et vous l'avez abordé vous-même, Monsieur le Président. Évidemment, ce guide n'est pas prescriptif. C'est une profession de foi, un guide informatif sur ce qu'il peut se passer et sur la vigilance à apporter. Cela doit rassurer les salariés qui ne doivent pas se sentir contraints par ce guide et qui peuvent se demander si demain on pourra leur reprocher de ne pas avoir vu qu'il se passait quelque chose, de ne pas avoir alerté ou pressenti une situation. Ce point est suffisamment important pour être souligné.

M. BAZIN.- Excellent travail, en tout cas sur la forme, comme l'a dit M. SAUTEL, sur la manière dont le travail a été mené, pour avoir pris le conseil ou au moins le ressenti de la commission, et pour l'élaboration aussi.

Je reste toutefois perplexe et dubitatif au vu d'un certain nombre de faits qui se sont déroulés depuis les attentats, non pas sur le réseau mais aux abords, sachant que l'entreprise poursuit malheureusement l'exploitation pour répondre à ses obligations d'exploitation et de production, comme l'a rappelé le Secrétaire. L'activité doit être réalisée quoi qu'il en soit, sans tenir compte de ce qu'il se passe à l'extérieur et sur le réseau. J'en veux pour preuve ce qu'il s'est passé aux abords du Bataclan, l'idée ayant été maintenue d'envoyer les mainteneurs sur le réseau dans le secteur, alors que la police et le gouvernement demandaient de ne pas s'y rendre. Il faudrait que ce soit pris en compte dans les décisions concernant les mainteneurs, qui sont souvent oubliés.

Nous avons les bonnes pratiques, ce sont des gestes quotidiens. C'est devenu presque une forme de culture chez nous. Il n'y a pas un endroit où l'on ne regarde pas.

Les référents sont nommés, mais ne sont pas forcément sur le terrain, or ce sont les agents en activité sur le réseau qui en parlent le mieux. Il faut le prendre en compte pour élaborer le document.

Concernant les moyens de communication, quand je suis dans le tunnel, même si j'ai mon téléphone portable, je ne suis pas informé qu'il y a un colis suspect ou abandonné dans la station et qu'une intervention est en cours. Même avec TETRA, la communication n'est pas si évidente. On est confronté au problème d'informer ceux en activité qui se retrouveront face à la problématique du risque attentat. Il est bien que ce ne soit pas un guide qui impose. Nous avons les bonnes pratiques, nous sommes de bons professionnels, nous faisons les choses correctement. L'entreprise nous remercie pour toute cette vigilance mise en œuvre tout au long de l'année.

On parle de culture du risque, certes mais nous ne sommes pas non plus des délateurs.

On nous a dit que le GPSR serait modifié et que le souhait était d'avoir une vraie police ferroviaire qui fonctionne. Je ne voudrais pas que l'on devienne une succursale de la police. Nous sommes citoyens, il y a des choses que l'on fait naturellement, mais chacun son métier.

M. HONORÉ.- Mon intervention se fera en deux temps. Ce n'est pas éclairant sur les propos précédents mais je vous confirme que, notamment dans le cadre des attentats de 2015, il y a eu un certain nombre de bugs. Des personnels détenaient une information, contrairement à d'autres qui se trouvaient un étage plus bas. On a laissé des personnes se mettre potentiellement en danger, en ne les informant pas de la situation en cours. Je confirme les propos qui viennent d'être tenus, pour avoir participé à des réunions qui ont suivi les

attentats de novembre.

Nous avons fait une seconde erreur, celle d'aller à l'inverse des préconisations des forces de l'ordre et de l'État en tentant d'envoyer des agents sur le terrain alors que l'on nous disait de ne pas y aller. Les agents ont dû s'opposer à leur hiérarchie jusqu'à ce que l'entreprise, alertée de la situation, finisse par tout arrêter. Il y a eu un certain nombre de bugs.

L'une des principales questions portait sur les moyens mis en place pour informer et communiquer. Pour l'avoir fait personnellement, l'UNSA a suggéré à l'entreprise de mettre en place ce que la SNCF a fait, c'est-à-dire un numéro d'alerte centralisé par téléphone ou SMS. L'idée basique consistait à reproduire ce que l'on connaissait avec le 8 33 33 que tous les agents connaissent par cœur. Ce n'est pas le choix qui a été fait par l'entreprise. On n'a pas mis ce facilitant en place et on s'interroge.

Au-delà des moyens matériels qui seront différents selon le service et la partie du réseau sur laquelle on intervient, il faut s'assurer que les moyens physiques sont en place mais aussi qu'il y ait quelqu'un pour entendre l'information, l'interpréter et la transmettre si nécessaire. C'étaient des vraies questions qui se sont posées après les débats riches et longs qui ont fait suite aux attentats de 2015.

Aujourd'hui, on ne mesure pas vraiment que cela a avancé. On peut avoir beaucoup de bonne volonté sur le papier, mais si on ne donne pas aux agents la possibilité de la mettre en œuvre, on s'interroge sur la finalité. Si on n'est pas en capacité de communiquer avec les agents ou s'ils ne sont pas en capacité de nous faire remonter une information, on tourne en rond.

M. TURBAN.- Je vais éviter d'être redondant. Il y a des attentats mais aussi tout ce qui se passe tous les week-ends, régulièrement, des regroupements de personnes, des manifestations qui dérapent, etc. On envoie des agents parce que l'information ne va pas jusqu'en bas. Un guide, oui, mais il faut que toute la chaîne en ait connaissance.

Aujourd'hui, il y a des ratés qui ne sont certainement pas volontaires mais il est arrivé que l'on demande à des agents de sortir dans une manifestation à République. Il faut que quelqu'un prenne des décisions pour que les agents ne soient plus en danger lors de ces manifestations.

Je partage l'idée qu'il faudrait peut-être avoir un numéro commun. Pour cela, il faudrait savoir qui pilote.

Enfin, avant de publier quelque chose de « sexy », il faut que le document soit présenté aux CSE où les élus sont issus du terrain et seront peut-être à même d'apporter des améliorations.

Mme FONTAINE.- Je voulais revenir sur le sens donné à ce document par rapport à la réalité des informations existantes. Mme PHIRMIS a alerté sur les liens avec les formations existantes. On peut s'interroger sur les liens avec la démarche de management des risques, qui est structurée et reconnue dans notre entreprise. Le risque d'attentat existe, des barrières ont été mises au niveau des départements. Comment se situe cette démarche par rapport au management des risques ?

Ce guide centralise beaucoup d'informations déjà connues. On sait que trop

d'informations finissent par la diluer. Cela m'inquiète car je me demande si cela ne va pas masquer les prescriptions.

M. HUBERT.- Je félicite le travail de la Mission défense, j'aurais du mal à faire l'inverse !

Bien que je ne sache pas sous quelle forme il sortira, il serait nécessaire d'y faire figurer les instructions générales et les notes de départements qui concernent la sûreté.

Je fais le lien avec ce qu'a dit M. SARRASSAT. Je ne vois pas de fiches sur les gradés, les chefs de secteurs ou les sous-chefs qui ont tendance à prioriser l'exploitation plutôt que l'intégrité physique des voyageurs et de leurs propres collègues. Il faudrait peut-être prévoir une fiche pour les gradés qui ont tendance à interpréter les faits en pensant à l'avancement en fin d'année.

M. CHIKH.- J'ai appris qu'il y avait un référent sûreté par département. Qui est-il pour le réseau de surface et notamment pour le réseau Bus ?

J'aimerais revenir sur la fiche présentée ici. Dans cette même instance, une instruction générale sur les colis suspects nous a été présentée il y a quelques mois. Le réseau de surface n'en faisait pas partie. Tous les départements y figuraient sauf Bus. Pour nous, cela réclame des explications. Je vais les reprendre.

« Je veille à mettre mon bus en sécurité afin d'éviter qu'une personne mal intentionnée n'en prenne le contrôle lors de phases d'attente en terminus ». Concrètement, que doit-on faire de plus quand on gare le bus au terminus sur le trottoir ? Si je vais prendre ma pause, comment le mettre plus en sécurité que cela ? Il faudra m'expliquer.

« Je signale tout objet douteux trouvé dans le bus ou le tramway pouvant réaliser une menace. » Ce n'est pas un colis suspect, c'est un objet douteux. Si on respecte la procédure à Bus, on doit manipuler l'objet, or une fois manipulé, ce n'est plus un colis suspect mais un objet trouvé. Dans ce cas, il existe une procédure pour les objets trouvés. J'aimerais avoir des précisions.

« Je signale tout individu ayant un comportement anormal. » Je vous invite à faire un tour sur le Noctilien pour déterminer ce qu'est une personne avec un comportement anormal !

« J'utilise l'alarme discrète rapidement lors de menaces ou de tentatives d'agressions personnelles liées à la tenue RATP. » Souvent, on nous explique que ce n'est pas contre nous mais contre l'entreprise. Toute agression doit donc être signalée et l'est. Je ne vois pas le lien avec un risque d'attentat, c'est une agression, à moins de considérer que toutes les agressions sont des attentats.

« Je considère mon bus comme un possible lieu de confinement et un vecteur d'évacuation ». Si c'est un possible lieu de confinement, cela signifie que l'on s'enferme dedans mais cela peut aussi être un vecteur d'évacuation. J'ai compris qu'il fallait s'y enfermer et se sauver avec le bus. Il faudra préciser dans quels cas agir ainsi.

Pour l'anecdote, à Bus aussi, quelques attentats nous ont obligés à réquisitionner les forces de l'ordre et à évacuer les personnes. Dans le bus, tout le monde avait

des gilets pare-balles sauf le chauffeur !

J'ai appris que le document était passé dans quelques CSSCT dont celle de SEM, de mémoire. Il est dommage qu'il ne soit pas passé à CSE de 1 à 5, cela aurait été intéressant. Ce document va-t-il intégrer le document unique d'évaluation du risque professionnel ? Est-ce une préconisation ou des mesures à mettre en face du risque attentat ?

M. Le PRÉSIDENT.- Des interventions ont permis de compléter.

M. SARDANO.- Je vais éviter d'être redondant. J'aurais dit la même chose que MM. CHIKH et HUBERT. On oublie un peu les encadrants et leurs activités. C'est précisément là où il y a confrontation avec les souhaits de sécurité. On peut le comprendre, avec Vigipirate la situation n'est pas stabilisée. Ce n'est pas parce qu'il ne se passe rien qu'il n'y aura rien demain. Le niveau de vigilance doit rester élevé. Tout le monde est d'accord.

Quand je lis ce qui est écrit et que je vois ce à quoi je suis confronté au quotidien, cela me fait sourire. On parle d'individus ayant un comportement suspect, anormal, or on m'a dit en formation que 10 % des voyageurs du notre réseau de bus avaient des problèmes psychiques plus ou moins graves. Il y a aussi des personnes qui prennent des photos, sachant que cela peut servir à repérer les lieux.

Le point important est la dichotomie entre la volonté de rappeler des règles de bon sens et la réalité à laquelle nous sommes confrontés au quotidien. Quand un bus est arrêté, la voiture de régulation arrive, l'agent de maîtrise ne fait même pas un périmètre de sécurité, il ouvre le colis. S'il a envie de se faire sauter, il prend ses responsabilités, certes, mais n'ayant pas fait de périmètre de sécurité, il engage la sécurité des voyageurs qui se trouvent à proximité, du collègue machiniste aussi.

Dans le métro, il faudrait évacuer toutes les personnes qui occupent l'espace. On pourrait imaginer qu'une personne mal intentionnée se déguise en SDF et utilise un chariot pour y déposer tout le matériel destiné à faire une explosion meurtrière. Il passerait incognito. Parfois les SDF laissent leurs affaires et reviennent quelques heures plus tard. Que faire des affaires abandonnées ? On suppose que ce n'est pas dangereux, de la même façon que l'on pense que ce sont les autres qui vont prévenir. La prise de risque est importante. Aujourd'hui, il faut certainement rajouter des points là-dessus et se poser des questions sur les instructions générales car cela vient en contraction…

M. Le PRÉSIDENT.- Ce n'est pas de même nature.

M. SARDANO.- Oui, mais cela peut entrer en contradiction. Dans ce cas, que fait l'agent ?

M. Le PRÉSIDENT.- La discussion a été intéressante, l'objectif visé a été atteint. Il va falloir s'assurer, alors que ce n'est pas le même objet, que les éléments de guide ne sont pas en contradiction avec des règles métier. Il y a un travail complémentaire à faire avec Bus pour éclairer, voire pour adapter davantage, comme vous l'avez fait à SEM. Visiblement, il y a peut-être un dispositif spécifique à prévoir à Bus.

Par rapport au lien avec la maîtrise des risques, pour moi ce n'est pas le même exercice. C'est un peu comme le guide de la laïcité. Il s'agit de la diffusion d'un guide de bonnes pratiques pour susciter l'échange. Le risque d'attentat ou de non-laïcité est identifié,

mais on ne s'est pas posé la question dans la maîtrise des risques. Je ne suis pas certain qu'il y ait un lien fort à faire, afin que l'un n'estompe pas l'autre. Il ne faut pas mélanger les genres.

C'est un peu la conclusion à laquelle je propose d'aboutir avec le travail sur Bus pour amener des réponses…

M. HONORÉ.- On n'a pas répondu sur le dispositif d'alerte.

M. Le PRÉSIDENT.- Le dispositif d'alerte passe par la PG. Je n'ai pas en tête qu'il y ait un chantier pour que cela change. On peut y revenir lors d'une table ronde sécurité si on pense que c'est un point sensible.

M. CHIKH.- Pour ma compréhension personnelle, dans le document unique, je peux identifier le risque d'attentat, mais pas celui de non-laïcité.

M. Le PRÉSIDENT.- Je parlais des matrices d'analyse des risques, c'est un autre exercice qui n'a rien à voir avec cela. L'entreprise a identifié des risques liés au fait de ne pas respecter les règles de la laïcité. Cela n'a rien à voir avec l'attentat.

M. CHIKH.- Je découvrais le terme de risque de non-laïcité que je ne connaissais pas.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est le risque de non-respect de la laïcité. Respecter les règles de la laïcité étant une obligation légale pour l'entreprise, le non-respect du principe de laïcité est un problème pour la RATP. Je n'ai jamais utilisé l'expression « pratique de la laïcité ». Le non-respect du principe de laïcité qui est inscrit sur le fronton de notre entreprise est un risque identifié, qualifié, sur lequel il y a un certain nombre de mesures de protection.

M. SARRASSAT.- Toutes les organisations syndicales ont largement participé à la réflexion.

M. RISPAL.- Comme vous venez de l'expliquer, personne n'est préparé à réagir en cas de situations graves. Je trouve donc que la charte est une bonne démarche. Il faut toutefois dissocier les vraies procédures de sécurité pour ne pas engager la responsabilité de la personne.

M. Le PRÉSIDENT.- Il n'y a pas d'ambiguïté.

M. RISPAL.- Il est important de rester dans ce cadre parce qu'il ne faudrait pas que l'on devienne responsable d'une situation.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce n'est pas le sujet.

Merci pour votre participation à cette séance. On arrive au terme de la réunion sauf s'il y a des questions diverses.

M. SARRASSAT.- Il y en a une.

❖❖❖❖

VI – QUESTIONS DIVERSES

M. CHIKH.- Le sujet de la prévention des risques professionnels me tient à cœur. Les CSE 1 à 5 du département BUS n'ont plus accès aux rapports journaliers d'exploitation dans lesquels figurent toutes les atteintes aux biens et aux personnes. Je pense à tous les préventeurs de ce département, qui ont besoin de ce document pour trouver des pistes de progrès. Pour que chacun puisse apporter sa pierre à l'édifice dans la prévention des risques, il est bien de savoir où il y a eu une agression, une déviation.

Cela pose la question de la loyauté de l'information. Vous disposez d'informations dont nous n'avons pas connaissance. Vous ne voulez pas nous les communiquer. Il arrive souvent que les présidents de commission discutent de faits dont les élus n'ont pas connaissance, c'est regrettable. Serait-il possible d'avoir communication de ce document qui existe ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne vais pas vous répondre aujourd'hui. Je reviendrai vers vous quand nous aurons les éléments de réponse.

❖❖❖❖

FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE

M. Le PRÉSIDENT.- La prochaine réunion est prévue le 9 octobre à 8 heures 30. Bonne journée et bon week-end.

La séance est levée à 15 heures.

Le Secrétaire du CSEC-RATP

Frédéric SARRASSAT