



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

-----séance-----

du

mercredi 9 octobre

-----2019-----

La séance est ouverte à 8 h 40, 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	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CGT	CSE 9/M2E
	Laurent DOMINÉ	2 ^e 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 ²	-	liste CGT	CSE 14/SEM-CML
	Laurent DJEBALI	-	liste UNSA	CSE 12/MTS
	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
	Claude NIVALT	-	liste CGT	CSE 13/RER
	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
	Florence ESCHMANN ³	-	liste UNSA	CSE 12/MTS
	Stéphanie GRELAUD	-	liste CFE-CGC	CSE 12/MTS
	Françoise PHIRMIS	-	liste CFE-CGC	CSE 14/SEM-CML
MM.	Eliès BEN ROUAG ⁴	-	liste UNSA	CSE 3/BUS-MRB
	Benoît CHEVILLARD	-	liste CGT	CSE 14/SEM-CML
	Mourad CHIKH	-	liste UNSA	CSE 3/BUS-MRB
	Thibaut DASQUET ⁵	-	liste CGT	CSE 11/MRF
	Alain DUIGOU	-	liste CGT	CSE 2/BUS-MRB
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT	CSE 8/ING-MOP
	Jean-Luc LALLEMANT	-	liste UNSA	CSE 6/DSC
	Cyril LARDIÈRE	-	liste CFE-CGC	CSE 9/M2E
	Thomas LE CLEACH ⁶	-	liste CGT	CSE 12/MTS
	Gilles PATRAVE	-	liste UNSA	CSE 2/BUS-MRB
	Éric TURBAN	-	liste CGT	CSE 7/GDI

Sont excusés (es) :

MM.	Tarik ALLALOUCHE	Membre titulaire	liste UNSA	CSE 3/BUS-MRB
	Jérôme CRUCHET	-	liste UNSA	CSE 11/MRF
	Fabien LONGET	-	liste CGT	CSE 4/BUS-MRB
	Ludovic ORIEUX	-	liste CGT	CSE 2/BUS-MRB
Mmes	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	Membre suppléant	liste UNSA	CSE 14/SEM-CML
	Nathalie MEUNIER	-	liste CGT	CSE 5/BUS-MRB
M.	David TÉTART	-	liste UNSA	CSE 5/BUS-MRB

Assistent à la séance :

Mme	Christine BLONDEL	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Thierry BABEC (<i>matin</i>)	Représentant de l'UNSA
	Tony LEFEVRE (<i>après-midi</i>)	Représentant de l'UNSA
	Franck LE DAIN	Représentant de l'union syndicale CGT

¹ Remplace José JONATA, en tant qu' élu titulaire pour le vote du point IV – 2.

² Quitte la séance au point IV – 6.

³ Remplace Jérôme CRUCHET, en tant qu' élue titulaire pour les votes.

⁴ Remplace Tarik ALLALOUCHE, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

⁵ Remplace Ludovic ORIEUX, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

⁶ Remplace Fabien LONGET, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE DU 22 MAI 2019	7
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	
1 - Exploitation et résultats du trafic et des recettes d'août 2019	9
2 - Le 2 octobre dernier : début de la campagne de prévention pour une meilleure prise en charge des malaises voyageurs et mise en place d'un dispositif avec la protection civile	9
3 - Le département CDI s'est vu remettre les certificats des normes ISO 9001 et ISO 14001	10
4 - Mise à jour de l'IG 397 sur les remboursements de transport	10
5 - Le 10 septembre 2019 : premier forum des filiales en présence de sept filiales du Groupe	10
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	
1 - Activités de fin d'année organisées par le CE	13
2 - Dialogue social	13
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1 - Présentation du retour d'expérience sur l'incident du tramway T2	19
2 - Information sur le dossier LYBY +	37
3 - Présentation du tableau de bord IDFM T1 et T2 2019	51
4 - Information sur le projet de dématérialisation des dossiers administratifs	61
5 - Évolution du modèle de pilotage des centres Bus en Business Units (unités d'affaires)	69
6 - Information sur les particules fines en milieu ferroviaire souterrain	83
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	97

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose comme d'habitude de commencer par un point sur les absences. Parmi les titulaires, MM. ORIEUX, LONGET, CRUCHET sont absents. M. BOYER devrait arriver. Parmi les suppléants, Mme MEUNIER est absente. M. ALLALOUCHE, Mme ÉBONGUÉ SIPAMIO et M. TÉTART seront également absents.

Mme LÉQUIPÉ.- Mme ESCHMANN votera à la place de M. CRUCHET, M. BEN ROUAG à la place de M. ALLALOUCHE. M. ORIEUX sera remplacé par M. DASQUET. M. LE CLEACH votera à la place de M. LONGET.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de traiter le premier point de l'ordre du jour.



**I – EXAMEN DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE
DU 22 MAI 2019**

M. Le PRÉSIDENT.- Y a-t-il des observations ?

(Il est procédé au vote.)

POUR : 20 VOIX

**9 UNSA : MME CÉCILE AZEVEDO – FLORENCE ESCHMANN
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – LAURENT DJEBALI
LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO – FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – THOMAS LE CLEACH
CLAUDE NIVALT – 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 22 MAI 2019 EST ADOPTÉ
À L’UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**



II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

II – 1 – Exploitation et résultats du trafic et des recettes d'août 2019

M. Le PRÉSIDENT.- La première série d'informations concerne l'exploitation et les résultats du trafic et des recettes d'août 2019. Malgré un effet calendaire défavorable, un impact négatif des travaux de maintenance sur le réseau ferré et une activité touristique jugée moyenne, le trafic brut de l'EPIC affiche une progression mensuelle de 3,5 % par rapport au mois d'août 2018, et une progression de 3,1 % du trafic de janvier à août 2019 par rapport à la même période de 2018. La persistance des difficultés relevées sur le réseau bus Paris depuis la rentrée, en lien avec les travaux qui ne sont pas encore achevés, n'entame pas les bons résultats du trafic constatés depuis le début de l'année.

Par rapport au mois d'août 2018, les recettes d'août 2019 sont en progression de 2,1 %. Elles sont encore liées à une évolution positive des abonnements toutes zones et plus particulièrement des abonnements annuels. Les clients réguliers mais aussi la clientèle occasionnelle et touristique nationale profitent de l'attrait et des avantages de ces forfaits toutes zones.

La mise en place des forfaits antipollution pendant trois jours a engendré une perte de recettes. Malgré ce résultat, les recettes cumulées de janvier à août 2019 enregistrent une progression de 4,4 % comparées à la même période de 2018.

II – 2 – Le 2 octobre dernier : début de la campagne de prévention pour une meilleure prise en charge des malaises voyageurs et mise en place d'un dispositif avec la protection civile

M. Le PRÉSIDENT.- Concernant l'exploitation, la campagne de prévention pour une meilleure prise en charge des malaises voyageurs, par le biais d'une expérimentation avec la protection civile, s'achève aujourd'hui. Le dispositif de cette campagne, qui a débuté le 2 octobre, prévoit un affichage sur les quais et dans les couloirs des réseaux métro et RER, une diffusion d'annonces sonores sur les réseaux métro et RER pour sensibiliser les voyageurs, un relais de cette opération sur les réseaux Facebook et Twitter, et enfin une opération de sensibilisation ponctuelle menée le 3 octobre par des agents dans plusieurs grandes gares et stations du réseau RATP pour sensibiliser les voyageurs. L'un de ces moyens consistait à distribuer des sachets contenant des graines, des noix, des fruits secs, à prendre en cas d'étourdissement si celui-ci pouvait venir d'un défaut d'alimentation ou d'une hypoglycémie. Un dépliant pédagogique rappelait les bons réflexes à adopter en cas de malaise léger, en tant que sujet ou témoin.

Comme je vous le disais, la RATP a mis en place un dispositif en collaboration avec la protection civile. Il consistait, dans le cadre du plan d'urgence pour le RER B mené conjointement avec Île-de-France Mobilités, la RATP et SNCF Transilien, à améliorer les conditions de transport des voyageurs. Depuis le 1er juillet dernier, la protection civile a mis en place le matin et le soir des équipes dédiées dans les stations de Bourg-la-Reine et de Châtelet - Les Halles pour porter assistance aux voyageurs qui se trouvent dans ces situations difficiles, et ainsi limiter les retenues des trains en gare. Depuis le 1^{er} octobre, la RATP a étendu ce dispositif aux stations de métro Châtelet, Saint-Lazare, Montparnasse et Saint-Augustin, de 7 heures 30 à 9 heures 30 et de 16 heures 30 à 19 heures 30, dans le cadre d'une expérimentation.

II – 3 – Le département GDI s'est vu remettre les certificats des normes ISO 9001 et ISO 14001

M. Le PRÉSIDENT.- Cet été, le département GDI s'est vu remettre les certificats des normes ISO 9001 et ISO 14001. L'obtention de cette certification récompense le travail de toutes celles et ceux qui se sont mobilisés chaque jour pour maintenir les infrastructures des réseaux ferrés tout en protégeant au mieux notre environnement. Ces certifications sont devenues des éléments de différenciation indispensables au moment où des appels d'offres vont intervenir. Elles contribuent également à la réussite du programme d'excellence opérationnelle, ainsi qu'au plan Défis 2025. GDI a rejoint le cercle des entités de la RATP qui ont déjà obtenu ces labels, en l'occurrence Bus, MRB, M2E et ING.

II – 4 – Mise à jour de l'IG 397 sur les remboursements de transport

M. Le PRÉSIDENT.- Une information générale concerne la mise à jour de l'IG 397 sur les remboursements de transport. Cette mise à jour, qui date de janvier 2018, a été rendue nécessaire par l'accroissement des situations particulières d'éloignement important entre le lieu de travail et le domicile, ainsi que par l'accord sur la mise en place du télétravail dans l'entreprise. Les éléments suivants ont été intégrés dans l'IG 397 : une clarification de la notion de résidence habituelle en dehors des jours de télétravail, l'obligation d'apporter la preuve des trajets effectués entre la résidence dite « habituelle » et le lieu de travail. La digitalisation de nos modes de fonctionnement nécessite aussi des éclaircissements sur les modalités pratiques de mise en œuvre de ces remboursements. Les agents peuvent désormais transmettre les justificatifs d'achat par voie dématérialisée, même s'il est toujours possible de continuer à adresser ces justificatifs par courrier, notamment via l'enveloppe bleue destinée à cet effet.

Enfin, la notion de prix payé de l'abonnement a été introduite dans cette IG 397. C'est le fruit d'un travail commun entre les entités PAP de GIS et JUR, qui ont travaillé de concert sur la modification de ces articles.

II – 5 – Le 10 septembre 2019 : premier forum des filiales en présence de sept filiales du Groupe

M. Le PRÉSIDENT.- Une dernière information, le 10 septembre dernier a eu lieu le premier forum des filiales en présence de sept filiales du Groupe : RATP Capital Innovation, RATP Connect, RATP Coopération, RATP Habitat, RATP Real Estate, RATP Smart System et RATP Travel Retail. Ce forum était l'occasion de partager les résultats de chacune de ces filiales sur le plan stratégique et sur celui de la performance, et d'aboutir à un outil de pilotage commun à l'ensemble des filiales, outil qui n'existait pas jusqu'à présent.

La démarche avait été lancée en décembre 2018. Elle est pilotée par le Département SID, avec le soutien de CGF et la collaboration active de l'ensemble des filiales. C'est notamment à travers ce dispositif que les différentes pistes de travail du programme Smart avaient pu être étudiées dans des délais rapides et efficaces. Pour 2020, l'objectif est d'affiner les plans d'actions de chacune des filiales et de poursuivre de manière plus détaillée l'analyse stratégique du Groupe.

Voilà les informations que je souhaitais partager avec vous.

Je donne la parole au secrétaire.



III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. SARRASSAT.- Merci Monsieur le Président. Une bonne nouvelle, le restaurant LYBY pourra ouvrir cet après-midi, la réparation a été effectuée cette nuit. On peut féliciter les équipes qui ont travaillé.

III – 1 – Activités de fin d'année organisées par le CE

M. SARRASSAT.- Les séances se succèdent et le CE RATP continue de proposer aux salariés, ayants droit et retraités de nombreuses offres.

Concernant les retraités, 1 500 d'entre eux pourront participer à des soirées organisées à l'hippodrome de Vincennes où ils auront le plaisir de partager un repas tout en découvrant le monde des courses hippiques.

Concernant les plus jeunes, nous privatiserons le Grand REX, les 23 et 27 novembre pour qu'ils assistent à la projection du film « *La Reine des Neiges 2* ».

Notre équipe événementielle prépare activement l'Arbre de Noël 2019 qui se déroulera au parc des expositions de Paris Nord – Villepinte, les 30 novembre et 1^{er} décembre. Au programme : fête foraine géante, exposition « *Toutânkhamon, le trésor des pharaons* » et le spectacle bien sûr : « *Mary Poppins* ».

III – 2 – Dialogue social

M. SARRASSAT.- D'un point de vue du dialogue social, les choses sont un peu plus compliquées. Tout d'abord les sujets structurant de l'entreprise que nous allons traiter dans cette séance ont suscité de nombreux échanges avec les élus de la gestion pluraliste.

Le premier d'entre eux est bien évidemment LYBY +, sur lequel plus les élus du CE avancent dans l'étude du dossier, plus il leur semble que les conditions de vie au travail des salariés de Bercy vont être durablement dégradées.

Le second sujet est, bien sûr, lié au dossier Business Unit. Sans dévoiler le rapport de la commission Économique, en tant que Secrétaire, j'estime que le dossier remis dans cette instance ne reflète pas et n'explique pas une évolution structurelle majeure de notre entreprise. L'information est pour le moins parcellaire et, une fois de plus, les décideurs sont inscrits aux abonnés absents pour défendre leur dossier. Cette attitude de la part de la direction n'est pas respectueuse, une nouvelle fois, envers notre instance.

Et puisque nous parlons de Bus, il n'y a pas un jour où je ne suis pas sollicité par un secrétaire des CSE de Bus quant à la qualité du dialogue social dans ces instances locales. Comme je l'ai souvent dit en séance, si les sujets ne peuvent être correctement traités en local, ceci aura inévitablement des impacts sur le CSE Central. Il semble qu'une prise de conscience au niveau de Bus veuille voir le jour mais, je l'avoue, je reste perplexe et vigilant et, laisse en conséquence, les organisations syndicales s'emparer de ce sujet.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de recueillir les déclarations des organisations syndicales.

M. LE DAIN.- Lundi 30 septembre dernier, la CGT-RATP a rencontré Jean-Paul DELEVOYE et Jean-Baptiste DJEBARRI sur le projet de réforme des retraites. Comme nous le craignions cette rencontre a viré rapidement à la mascarade. Leurs objectifs : chercher à désamorcer les mouvements sociaux des 13 et 24 septembre derniers.

La CGT a toutefois exprimé son rejet des préconisations du rapport DELEVOYE et elle a porté ses revendications car le statu quo n'est pas satisfaisant non plus.

Il se confirme que le gouvernement campe sur ses positions de mener son projet de réforme des retraites pour remplacer le système actuel à prestations définies par répartition par un système universel à points, plus aléatoire, qu'il veut imposer à terme à tous les travailleurs.

La CGT-RATP n'accompagnera pas et combattra cette réforme qui constitue une régression sociale et n'offrira aucune garantie crédible possible sur ses exigences de justice sociale.

La CGT-RATP construit actuellement un nouveau temps fort de mobilisation qui s'inscrira, nous l'espérons, dans le mouvement interprofessionnel qui se dessine en décembre, seule alternative pour contrecarrer ce projet dévastateur et faire reculer le gouvernement sur cette énième régression sociale.

La CGT-RATP appelle tous les salariés et retraités comme futurs retraités à prendre leur place dans les initiatives pour construire le rapport de force nécessaire pour faire reculer le gouvernement. D'ailleurs, une journée nationale d'action des retraités s'est déroulée hier le 8 octobre à l'appel de 9 organisations syndicales.

Un constat s'impose, c'est que dans le pays, il y a un fort développement des luttes sociales qui s'installent durablement et un rejet de la politique menée par le gouvernement. Ainsi le 11 septembre dernier, grève des urgences et des services hospitaliers dans plus de 300 hôpitaux. Le 13 septembre, mobilisation très suivie à la RATP. Le 16 septembre, c'était les professions libérales qui manifestaient ainsi que la direction générale des finances publiques. Le 19 septembre, c'était au tour d'EDF. Le 20 septembre grève, pour le climat. Le 21 septembre FO a organisé une manifestation à Paris contre la casse de notre système de retraites. Le 24 septembre, journée de grève interprofessionnelle sur les retraites à l'appel de la CGT, FSU, Solidaires, UNEF-UNL. Le 26 septembre, 240 services d'urgence et, depuis fin juin, ce sont les pompiers qui sont encore mobilisés, prolongeant leur mouvement de grève et annonçant une manifestation nationale en octobre. Le 2 octobre, manifestation de la police pour de meilleures conditions de travail et contre le système de retraites par points.

Dans le même temps, les serviteurs zélés du pouvoir s'expriment, Jean-Paul DARMANIN vient de confirmer la suppression de 10 000 postes dans la fonction publique. Jean-Paul DELEVOYE, le conseiller devenu ministre - qui soit dit en passant cumule pension de retraite et indemnités gouvernementales pour vivre décemment - rencontre les partenaires sociaux pour finalement leur expliquer qu'ils n'ont pas compris le sens de la réforme des retraites, Agnès BUZIN n'arrête pas de faire « des propositions indécentes » au personnel hospitalier, ce qui n'arrête en rien leur lutte massive parce que la casse de l'hôpital public se poursuit, on le voit

au travers des dernières décisions concernant les urgences et de la chape de plomb posée sur la suppression d'un grand nombre de services. Jean-Michel BLANQUER explique aux syndicats enseignants que sa réforme est bonne avec la scolarisation des enfants dès l'âge de 3 ans alors que 95 % des enfants en bénéficient déjà, que le dédoublement des classes va se multiplier sans moyens supplémentaires alloués à l'Éducation Nationale. Ce qu'il ne dit pas, c'est la transformation des programmes scolaires avec l'intégration des sciences économiques et sociales pour apprendre l'entreprise, la réforme du Bac, la refonte du système éducatif pour l'adapter aux besoins du patronat, les questions d'environnement et d'intelligence artificielle à la sauce capitaliste.

Pas un mot non plus, sur les difficultés grandissantes des étudiants pour payer leurs études, la sélection accrue pour accéder aux études supérieures. Il oublie bien sûr de parler de la fermeture de classes qui continue.

Décidément, le fond ne change pas, Emmanuel MACRON et son staff réaffirment haut et fort leur volonté de redéfinir le modèle français. C'est 60 ans de progrès social acquis par les luttes des travailleurs qu'il veut rayer. Il accélère les réformes pour appliquer le programme du capital et lui donner les moyens d'augmenter ses profits.

Faut-il être aveugle et sourd pour ne pas comprendre que ces politiques successives d'austérité ne marchent pas, les riches sont toujours plus riches et les pauvres plus nombreux. Les services publics ne jouent plus leur rôle par manque de moyens. Ces politiques organisent aussi la baisse du pouvoir d'achat, d'un grand nombre de Français. Elles ont comme résultat une croissance dérisoire. Elles nous amènent aux portes de la déflation et fertilisent le terreau de l'extrême droite. Pourtant des alternatives sont possibles et l'intervention massive de travailleurs avec la CGT est plus que nécessaire pour faire changer ce gouvernement de cap. L'individualisme et le chacun pour soi ne sont pas la solution. C'est l'arme des patrons.

La nôtre, c'est l'union, le syndicat, la convergence des luttes dans un puissant mouvement unitaire, c'est la question centrale pour être plus forts et gagner sur nos revendications.

M. BABEC.- En préambule, l'UNSA RATP souhaite rendre deux hommages.

Le premier concernera Jacques CHIRAC, disparu récemment. L'UNSA RATP souhaite rendre hommage à l'homme d'État, apprécié des Français (surtout quand il n'était plus au pouvoir). Nous n'oublions pas non plus qu'il retira le projet de suppression des régimes spéciaux en 1995. Qu'il en soit remercié.

En second lieu, l'UNSA RATP souhaite rendre hommage aux victimes de l'attentat de la Préfecture de Police, tombées sous les coups de l'intolérance, du fanatisme et de la bêtise humaine. Rien ne peut justifier ces crimes et nos pensées vont à leurs proches.

Pour la même raison, à savoir notre rejet viscéral de la haine entre les hommes, nous informons cette assemblée que notre plainte contre les propos infamants tenus dans des tweets sur le fil de la RATP, à l'occasion de l'affaire du 60, a été classée sans suite par le Parquet.

Aussi, parce que notre démarche n'était ni un coup de pub ni une réponse conjoncturelle dans l'émotion du moment, l'UNSA RATP a déposé plainte devant le Doyen des Juges d'instruction, ce qui imposera a minima le déclenchement d'une vraie enquête et, nous l'espérons, la condamnation des auteurs.

Sans surprise, notre déclaration préliminaire concernera le dossier retraites qui, malheureusement, risque d'occuper l'essentiel de nos esprits ces prochaines semaines.

Après la rencontre du 30 septembre dernier, le gouvernement s'est cru autorisé à estimer, communiqué à l'appui, que nos organisations syndicales, l'UNSA en l'occurrence, sont disposées à accompagner la migration, sans coup férir, de notre régime vers un dispositif universel.

Par une réponse sans ambiguïté, l'UNSA RATP a rétabli l'ordre des choses, tel que nous l'envisageons. À savoir, qu'en aucun cas, nous n'accueillons la perspective de la disparition de notre régime, avec satisfaction ou au contraire indifférence.

L'UNSA RATP refuse cette perspective. Nos interlocuteurs doivent comprendre qu'il ne peut être question de tirer un trait sur le Contrat Social qui lie chaque agent à son entreprise.

Aujourd'hui, l'opportunité de dialogue, malgré les circonstances et les projets, est rompue. Il appartient à ce gouvernement de clarifier le rôle de chacun pour qu'aucune ambiguïté ne soit envisageable par qui que ce soit. À cette condition, le dialogue pourra être rétabli.

Pour autant, la date du 5 décembre initiée par l'UNSA RATP, est désormais dans le paysage, elle s'est imposée dans les médias comme dans l'esprit des parties : autres organisations syndicales à tout niveau, gouvernement. La détermination des agents est grandissante, ne nous le cachons pas.

Cette réforme est le déclencheur de l'expression d'un profond malaise qui, à n'en pas douter, impacte la société française, au-delà de notre simple entreprise.

Les citoyens voient, année après année, malgré leur travail, leurs efforts, leur situation générale se dégrader : conditions de vie dans leur quartier, pression fiscale, sécurité générale, respect des institutions, gestion de leur budget familial, qualité de l'enseignement pour leurs enfants, panne de l'ascenseur social, conditions de travail de plus en plus dures malgré les efforts sans cesse renouvelés, pollution, qualité des denrées alimentaires, chômage, propagation d'un monde parallèle fondé sur la vente de stupéfiants, etc. Tout n'est qu'anxiété, stress et inquiétude.

Rien ne va dans le bon sens et l'on s'étonne, enquêtes à l'appui, que les Français aient moins foi en l'avenir que les Afghans !...

Aujourd'hui, on leur propose une retraite plus tardive avec plusieurs centaines d'euros en moins, qu'ils soient agents public, salariés du privé, fonctionnaires.

« *Ordo ab ciao* » : « *l'ordre naît du chaos* ». A-t-on vraiment

nécessité à en vérifier la véracité ?

Ce gouvernement devrait prendre garde de ne pas apporter l'étincelle qui manque à l'expression de la colère, du désespoir qui couvent pour l'instant ou qui restent sous contrôle. Rappelons-nous que le mouvement des gilets jaunes, à ses débuts, était fortement soutenu. Les gouvernements successifs rivalisent d'efforts pour cultiver le désespoir dans ce pays, c'est une situation très dangereuse.

Si l'on revient à la RATP, on peut y ajouter la peur du lendemain pour 18 000 agents, malgré les garanties de la loi LOM qui n'empêcheront pas le monde de s'écrouler pour nos collègues.

Si cette réforme des retraites aboutissait, elle rendrait caduc le contrat social entre vos agents et leur entreprise et serait le déclencheur de vastes bouleversements.

Plus question de contraintes peu ou pas compensées, tel que prévu ou permis par le législateur ou ce qui se pratique dans la branche TU, par exemple.

L'entreprise devrait également, elle y sera contrainte de toute façon, envisager une révolution des parcours professionnels comme des règles ou niveaux de rémunération.

Il lui faudrait également mener une politique ambitieuse en matière de prévention des pénibilités, d'amoindrissement de celles-ci quand cela est possible.

Enfin, sa seule image de marque n'y suffirait plus, il lui faudrait bouleverser sa politique d'attractivité afin de remplir ses obligations en matière de recrutement.

Il est évident que toutes ces actions auraient un coût, tout comme la mise en œuvre de compensations correctrices de la réforme envisagée aurait un coût, dont il a à craindre, qu'il pèse exagérément, soit sur les finances publiques (je pense aux trois fonctions publiques), soit sur le budget des entreprises publiques, au détriment de leur compétitivité, voire leur pérennité.

« *Le mieux est l'ennemi du bien* », dit le dicton. Tandis que la collectivité nationale devra affronter un pic des dépenses de retraite d'ici une vingtaine d'années, tout à fait « digérable » par notre pays, pour ensuite retrouver un niveau de dépenses au minimum en équilibre avec les cotisations, ce projet de réforme avant tout d'ordre politique risque bien d'avoir des conséquences importantes sur les équilibres sociaux, financiers et politiques qui régissent notre société, et à un autre niveau, notre entreprise.

Il est temps pour ce gouvernement, a minima d'entendre cette exigence du respect du contrat passé (là, cela concerne la RATP), voire d'envisager une remise en question de cette réforme qui ne pourra pas atteindre, sans une casse importante, les trois objectifs qu'elle poursuit, comme une quête de l'absolu, et que le gouvernement se garde bien d'afficher si clairement :

– un changement total de système, bon !

- le prolongement des carrières, aïe !
 - la baisse des pensions pour équilibrer durablement le système,
- c'est NON !

Il nous apparaît inéluctable qu'à un moment, des choix sont nécessaires.

M. Le PRÉSIDENT.- Les contacts que vous avez évoqués ayant été rendus publics dans les journaux et dans l'entreprise, il est compliqué d'être complètement muet sur le sujet des retraites. Je voulais simplement vous assurer de la position de la direction. C'est un sujet que la direction générale a parfaitement en tête. On connaît l'importance du régime des retraites dans le contrat social ou dans les spécificités. Nous sommes déterminés à continuer à agir pour que le dialogue puisse s'établir de la meilleure manière possible entre le gouvernement d'un côté, les organisations syndicales de l'autre. C'est notre position. Il est indispensable que le dialogue ne soit pas rompu et que des solutions puissent être trouvées. On ne peut pas être dans une situation de blocage si on a en tête le souci de l'intérêt des collaborateurs et des salariés - rien n'est jamais sorti de gagnant d'une situation de blocage longue et complète -, si on a en tête l'intérêt de nos voyageurs et celui de notre entreprise à moyen et long termes.

Face à la situation qui s'offre à nous dans les mois et les années à venir, la question de l'image de l'entreprise est plus importante que jamais. On doit naviguer entre l'ensemble de ces enjeux. Notre parti pris est de faire en sorte que le dialogue entre le gouvernement et les organisations syndicales ne soit pas rompu et soit le plus constructif possible. Nous prendrons notre part le moment venu sur les sujets que vous avez évoqués à plusieurs reprises, dans des négociations qui devront s'ouvrir. Pour l'instant, nous allons organiser ce dialogue de la meilleure des manières possibles.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du retour d'expérience sur l'incident du tramway T2

Ingrid LAPEYRE, déléguée du directeur de département à BUS/DIR/TRAM

Guillaume CHAUMOT, chargé de contrôle et d'inspection à BUS/DIR/AMR

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- À la suite d'un incident grave que nous avons constaté sur le tramway T2 avant les grandes vacances, nous nous étions engagés à partager avec vous un retour d'expérience sur le sujet. Ce dossier a été exposé en Commission SSCT. Je donne la parole à M. SAUTEL, le Secrétaire de la CSSCT.

M. SAUTEL.- M. NIVAUT prendra la parole.

M. NIVAUT.- Cette information a été abordée en CSSCT Centrale, il y a un peu plus d'un mois, le 2 septembre. Mme Ingrid LAPEYRE-NADAL, déléguée du directeur à BUS/DIR/TRAM et M. Guillaume CHAUMOT, responsable d'inspection tramway se sont chargés de sa présentation. Nous les en remercions.

L'accident du 11 février 2019 survenu sur l'une des 8 lignes de tramway dont la RATP est l'Opérateur de Transport, est lié à une collision par accostage. Il aura entraîné 13 blessés dont 1 grave (sorti de l'hôpital depuis). D'après les explications de la direction, il est consécutif au non-respect de la « marche à vue » de la part du traminot. Lors de cette présentation du 2 septembre, le plan d'action de l'entreprise n'était toujours pas finalisé.

L'incident s'est produit sur la ligne T2, entre les stations Jacques-Henri Lartigue et Les Moulineaux en direction du Pont de Bezons. Les trams de cette ligne sont des rames doubles de 66 mètres de long, soit les plus longues qui soient sur le réseau tramway. Elles circulent à une vitesse commerciale de 23 km/h et drainent 240 000 voyageurs/jour. Le taux de charge de cette ligne de 17,9 km (prolongée jusqu'au Pont de Bezons en 2012) peut aller jusqu'à 120 %, sachant que 29 des 33 rames utilisées en Heure Pleine (HP) ont une capacité d'emport de 7 063 voyageurs.

Le conducteur de la rame percutante a heurté la rame devant lui à la vitesse de 39 km/h, en ayant au préalable déclenché un freinage d'urgence (FU) à 57 km/h, soit 28 mètres avant la collision. L'agent était relativement ancien sur cette ligne et n'avait jamais fait de faute relative à la sécurité ferroviaire, il était même en charge de former les nouveaux machinistes. Suite à l'incident le traminot a été mis à pied pour une période de 2 mois et va être reclassé comme agent des gares.

Les membres de la commission relèvent qu'au moment du choc, entre 21 h 00 min 54' et 21 h 00 min 56', sur une distance en interstation de moins de 800 mètres (l'intervalle moyen en interstation est de 778 m), se trouvaient 3 rames. Cela paraît faire beaucoup de rames sur un petit périmètre, notamment en cas d'incident technique qui nécessiterait de faire descendre les usagers. Qui plus est lorsque la zone est certes située en site propre, mais ballastée.

Dans sa carrière, le machiniste de la rame percutante n'avait jamais été confronté à ce cas de figure. Cela tient au fait que le remisage sur le Site de Maintenance et de Remisage (SMR) par la station Les Moulineaux est relativement récent et que la configuration rencontrée lors de l'incident ne peut se produire que vers les heures où a eu lieu l'accident, un créneau horaire sur lequel le machiniste n'avait jamais travaillé.

La Commission est restée dubitative sur le fait que la sécurité ne repose que sur l'individu et qu'il n'y ait pas de boucle de rattrapage. Le métier de conducteur de tramway exige une concentration de tous les instants, liée à des

conditions de circulation difficiles.

Dans le rapport, il ressort dans l'analyse du facteur humain un raté de « double capture », une erreur dans la mise en œuvre des automatismes. Le machiniste avait-il bien reçu une instruction relative aux modifications d'accès au SMR, avait-on aussi mis en avant auprès des machinistes qu'une telle situation pouvait se produire ?

Il serait judicieux de s'appuyer aussi sur les nouvelles technologies et ne plus tout laisser reposer sur l'humain. Prenons l'exemple de l'Allemagne, à Francfort, où un système innovant d'assistance au conducteur a été conçu pour alerter les conducteurs de tramways de toute collision imminente. Cette technologie a renforcé de façon significative la sécurité des passagers et des conducteurs de trams.

Ce concept existe déjà dans la production automobile de grande série. Il associe capteur vidéo, radar et calculateur performant. L'ensemble permet, en amont, d'alerter le conducteur. D'abord par une alerte visuelle puis sonore, ensuite en cas de non-réaction du conducteur le système effectue un freinage d'urgence dans les 2 secondes qui suivent.

D'autres pays ont également fait le choix d'un système d'alerte anticollision, à l'instar de la République Tchèque qui depuis cet été teste un système similaire sur le réseau de Prague. Comme en Suisse d'ailleurs.

Et à la RATP que fait-on ? En avril 2017, le département BUS a testé le garage autonome dans le dépôt de Vitry-sur-Seine... dont l'un des objectifs est de diminuer le coût d'exploitation et d'optimiser le remisage des Bus. La « performance économique », c'est bien là le nerf de la guerre, malheureusement souvent aux dépens de la sécurité.

Les technologies précitées ne doivent pas être perçues comme un coût pour l'entreprise, mais bien comme une solution afin de diminuer les accidents... donc les coûts. D'ailleurs, quel est le prix de cet incident pour l'entreprise, financier mais aussi humain, vu que depuis la collision le département MRF a dû réadapter son organisation de travail afin de satisfaire aux demandes de l'AO quant à la mise à disposition d'un nombre donné de rames de tramway ? !

Pour les membres de la CSSCT Centrale ce débat ne devrait pas avoir lieu ; santé, sécurité et conditions de travail demeurent « la » priorité.

Quand on parle du garage, c'est encore une façon de diminuer les coûts. La RATP maîtrise toute la technologie pour éviter ces accidents de tramway. Elle sait faire, mais ne le fait pas pour l'instant.

On constate également qu'à certaines heures de la journée, le taux de charge des machinistes est de 120 %. Quand on rajoute à cela la circulation qui est de plus en plus difficile en Île-de-France et les incivilités rencontrées au quotidien par les machinistes, on peut comprendre qu'ils fassent des ratés de double capture, des fautes de sécurité, parce que les conditions ne sont pas optimums.

Pour finir, je ferai référence à deux petits exemples d'accidents de tramway dont l'un s'est déroulé en novembre 1998 à Strasbourg : 17 blessés, l'accostage d'un tramway

dans un tunnel. Des mesures ont été prises rapidement. Le tunnel a été découpé en cantons, comme dans le ferré, des signaux d'espacement ont été mis en place, des actions ont été entreprises. Cela a été réactif.

Autre exemple, un déraillement dans le sud de Londres en octobre 2016 : 7 morts, 19 blessés. Cela fait trois ans, or aucune mesure n'est en place pour l'instant, mais les avocats de la partie civile font pression et des actions seront entreprises en fin d'année 2019. Les tramways de l'époque n'avaient pas de freinage automatique. Ce sera mis en place. Lors de l'accident de Londres, les voyageurs ont été éjectés du tramway et se sont fait écraser par celui-ci. L'épaisseur des vitres sera doublée. Trois ans sont nécessaires pour obtenir des changements indispensables pour la sécurité.

La sécurité n'a pas de prix. Donnez-vous les moyens de faire de la prévention et donnez-nous les moyens d'y participer, Monsieur le Président.

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

M. PATRAVE.- L'UNSA-RATP est très attentive aux conditions de travail des traminots car le développement de l'offre de transport du tramway devrait être mieux pris en compte par l'entreprise.

Les TM, les conditions de travail, le prolongement des lignes, l'allongement du temps de travail dû au retard sur ligne, les cadencements rapprochés aux heures de pointe, tous ces items devraient être étudiés et adaptés aux conditions réelles de travail et d'exploitation.

N'oublions pas les régulateurs qui sont soumis à un stress au travail. Certains d'entre eux se retrouvent seuls la nuit mais aussi en journée avec la non-couverture des postes d'interface alors qu'IDFM finance les deux postes. Il est regrettable d'attendre un accident pour étudier les situations accidentogènes sur le réseau tramway. L'UNSA est intervenue à plusieurs reprises via des audiences ou des alarmes sociales sans pour autant être entendu.

Les agents traminots et encadrants remontent des difficultés et dysfonctionnements mais peu d'études sont faites... faute de quoi ? ! Moyens humains ? Moyens financiers ? Volonté politique ?

Tout cela est inadmissible !

Et que dire de la volonté de mettre, uniquement le traminot, responsable ? Certains ont perdu leur habilitation alors qu'ils subissaient des défaillances techniques qui ont depuis été identifiées.

L'audit sur la sécurité ferroviaire, présenté devant cette instance avait été, bizarrement silencieux sur le mode tram. Visiblement les experts avaient concentré leurs travaux sur les modes métro et RER, nous avons alors souligné ce point. Qu'en est-il aujourd'hui alors que cet accident fut suivi d'autres tout aussi graves au niveau matériel mais fort heureusement sans victime grave ? Dans ce dossier comme bien souvent le département Bus semble ne plus appartenir à l'EPIC. Il fonctionne selon ses propres règles avec comme seul objectif : la productivité. Malheureusement la vraie vie ne se résume pas à un seul paramètre, elle est beaucoup plus complexe. Un accident, c'est l'accumulation de faits, de négligences, et de situations anormales. La culture de

la sécurité se travaille au quotidien.

M. DASQUET.- Pour MRF, en raison d'un manque d'investissements sur les rames de tramway, on constate que le nombre de personnel est trop juste. Le personnel est encore une fois la variable d'ajustement avec la création de deux équipes de nuit sur les deux sites SMR du T2, que sont Issy-les-Moulineaux et Coty à Colombes. Cela m'amène à poser une question.

S'agissant du protocole signé, vous dites que les équipes de nuit seront provisoires jusqu'à la réparation de deux US. Où en est la réparation de ce matériel ?

La CGT rappelle son attachement à un travail pour la maintenance en horaires non-atypiques, au fait que ces deux équipes de nuit ne deviennent pas pérennes et que ce type de rame ne soit pas déployé sur l'ensemble d'autres sites SMR du département MRF.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur CHIKH ?

M. CHIKH.- Le machiniste receveur qui conduisait ce tramway va bien. Étant donné l'état de la loge, je voulais rassurer le Comité. Il est sorti de l'hôpital.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous avons partagé ces informations rapidement après l'accident, dans cette même instance qui a déjà été informée de l'état de santé du machiniste.

M. CHIKH.- Je n'étais pas là, c'est la raison pour laquelle je me permets de le rappeler au Comité.

Par ailleurs, je m'étonne de ne voir aucune partie relative à la régulation dans le dossier. Il y avait des travaux. Ce n'est pas l'entrée habituelle par laquelle rentre le tramway, ce qui explique que l'on retrouve plusieurs rames à quelques mètres d'intervalle, comme l'explique le phasage de votre document. J'ai lu attentivement toutes les phases, or je ne vois à aucun moment un appel radio téléphonique du régulateur pour prévenir d'un dysfonctionnement ou du fait qu'il y a un certain nombre de rames à l'approche, à proximité de l'entrée du SMR. Je trouve cela dommage.

Vous n'en faites pas état dans vos conclusions partielles, mais dans le plan d'action immédiat, au-delà du retrait immédiat de l'habilitation – action menée sur le champ –, on peut lire qu'une demande de prise en compte et d'application sans délai des consignes a été adressée à l'ensemble des régulateurs. Je trouve dommage que l'on n'ait pas creusé la piste pour savoir s'il était possible d'améliorer la communication dans ce cadre.

M. SAUTEL.- Autour de la table, nombre d'entre nous sont néophytes au sujet de la sécurité ferroviaire, méconnue de beaucoup. Mais ce regard de béotien a parfois ses avantages. En CSSCT, nous avons eu droit à une présentation d'un PowerPoint dynamique et éclairant voire ludique, sur la façon de s'approprier l'incident. Je remercie la direction pour la clarté de cette présentation.

En revanche, sur l'incident proprement dit, nous avons été surpris de constater que trois rames de tramway se trouvaient sur la même interstation. Pour beaucoup d'entre nous, cela est apparu comme singulier. Sans même parler de la collision, on pourrait imaginer comme panne une rupture d'alimentation avec pour conséquence que les usagers de trois rames consécutives soient amenés à descendre sur la voie, sur le ballast. Cela ne nous est pas apparu nominal, fonctionnel. Nous avons demandé pourquoi il n'y avait pas un empêchement

mécanique de quitter la station, au moins pour la troisième rame. Nous sommes dubitatifs. Quitte à ce que les traminots marchent à vue et décident de leur propre chef d'avancer avec leur tramway, dans d'autres pays en Europe, (cela a été relevé par le rapport de la CSSCT) des alarmes techniques, des radars, des capteurs alertent par alarme sonore ou visuelle, voire par blocage, de la présence d'un autre véhicule, – notamment d'une autre rame de tramway – devant soi. Nous ne possédons pas encore ce type de procédé dans l'entreprise et nous pouvons le regretter car nous sommes aujourd'hui interrogatifs sur le coût de l'incident. S'il n'apparaît pas, nous savons que ni la rame du tramway percutant ni l'arrière de la rame percutée ne sont réparés, elles sont toujours immobilisées.

Cela a amené à des effets tiroirs avec le basculement en nuit d'équipes de MRF pour assurer une continuité de service et mettre à disposition un nombre de rames suffisant. L'incident est clos certes, mais nous persistons à croire que l'entreprise aurait pu s'éviter cet accident avec la mise en place de moyens techniques. Il n'est peut-être pas trop tard pour le faire afin que cela ne se reproduise pas.

M. Le PRÉSIDENT.- Madame LAPEYRE ?

Mme LAPEYRE.- Nous allons essayer de répondre à l'ensemble des questions posées et d'apporter des éléments complémentaires.

Je vais revenir sur la communication, entre les acteurs, évoquée par M. CHIKH. Une action sur ce sujet est mentionnée dans le plan d'action présenté en CSSCT. Au-delà de l'action, je voudrais revenir sur la situation du jour J. Le régulateur a bien pris le temps de faire un appel général à l'ensemble des rames, c'est la raison pour laquelle cela n'apparaît pas en dysfonctionnement. Effectivement, ce n'est pas une communication directe vers la rame à l'origine de la collision. Le mode tramway fait partie de la catégorie des transports guidés qui appartient au réseau de surface. Il ne répond donc pas aux mêmes règles que le métro et le RER. Tout n'est pas écrit dans la réglementation sur ce point-là. C'est la raison pour laquelle il n'y a pas de reproche direct formulé auprès du régulateur. Nous sommes en train d'instruire cette question pour réglementer davantage la communication entre les acteurs.

M. SARRASSAT.- En tant que conducteur, je suis toujours surpris par ce qu'il se passe à Bus en termes de sécurité. Vous parlez de terminologie ferroviaire et il est question de la marche à vue. Au métro et au RER, la marche à vue est très cadrée. La définition est indéfectible, apprise par cœur, avec des obligations et une hypervigilance.

Dans les documents et les échanges entre collègues, on se rend compte qu'il y a « marches à vue » en permanence. À Bus, c'est un peu défini comme si on devait conduire une voiture. Ce n'est pas une marche à vue. Les machinistes conduisent un train dans un milieu compliqué. La marche à vue est une obligation et représente une pression cognitive énorme. J'ai l'impression qu'il y a un mélange des styles. On ne peut pas avoir une telle pression tout au long d'un service, ce n'est pas possible humainement parlant.

Par ailleurs, en marche à vue, les automatismes sont neutralisés. Cela repose exclusivement sur l'humain, parce que la vigilance est intensive. Dans sa globalité, le dossier démontre l'inverse. Le machiniste doit être hypervigilant en permanence, il n'y a pas de degré supérieur en cas de problématique. C'est un problème de procédure dans l'intégralité du fonctionnement du tramway. Y a-t-il des automatismes pour pallier cela ? Visiblement pas. Cela existe sans doute dans d'autres villes, mais pas à Paris.

La procédure est trop floue. Ce n'est pas un bus, mais un tramway. En hyperdensité, cela nécessite une réglementation plus forte. Or vous nous dites que ce n'est pas inscrit dans le marbre mais c'est du ferroviaire, c'est important même si c'est le département BUS ! Il y a plusieurs conducteurs autour de la table. Nous plaignons les machinistes, parce que nous les mettons en situation d'extrême difficulté dans leur métier quotidiennement.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais m'aventurer deux secondes sur un terrain glissant qui n'est pas le mien. Ce n'est pas une question de bus ou pas, c'est un mode. Que l'on se serve des bonnes pratiques d'un mode comme le ferré, le métro ou le RER pour améliorer un autre mode est une chose. Examiner la situation d'un mode par le seul prisme d'un autre est un peu osé en termes de méthode, me semble-t-il. On ne peut pas reprocher à un mode de ne pas respecter les instructions et procédures d'un autre mode, puisque les réglementations ne sont pas les mêmes. On peut avoir un avis sur le fait que les réglementations diffèrent. Dans la méthode employée pour le REX, on ne peut toutefois pas étudier le sujet du tramway en se disant que cela devrait fonctionner de la même manière.

M. SARRASSAT.- Étant donné l'expérience de la RATP, elle aurait pu s'en inspirer, ce qu'elle n'a pas fait. Nous avons compris pourquoi la décision avait été prise, à l'époque de sa création, de donner le tramway à Bus plutôt qu'à Métro. Un certain nombre d'aspects entraient en ligne de compte, y compris les conditions de travail et la réglementation.

La différence entre vous et moi est que j'ai vu comment une partie de la création du tramway avait été politiquement orientée. Or, c'est une conséquence...

M. Le PRÉSIDENT.- C'est votre point de vue.

M. SARRASSAT.- Certes, mais ce point de vue peut être partagé par les élus. C'est la conséquence d'une décision politique, alors qu'il était possible de le mettre sous l'égide du ferroviaire ou du bus. Pour beaucoup de raisons, il a été décidé de le mettre sous l'égide de Bus.

Mme LAPEYRE.- Au-delà des décisions internes, la réglementation est propre au mode tramway qui est un mode guidé. Il faut distinguer les particularités de ce mode par rapport au métro et RER, je le disais en préambule. La réglementation diffère, on le voit aussi avec l'organisation de l'autorité organisatrice, qui s'appelle Mobilité de surface pour le réseau de surface. Nous les rencontrons avant pour aborder et traiter les sujets du bus et du tramway. Chez nos concurrents, c'est également un mode du réseau de surface. Notre réglementation répond aux contraintes fixées par les autorités de l'État. Il est nécessaire de le rappeler.

Je reviens sur le taux de charge de la ligne T2 qui a été évoqué. Nous avons expliqué en CSSCT que la ligne T2 transporte 240 000 voyageurs par jour. Aux deux extrémités, Porte de Versailles et Pont de Bezons, les rames sont déjà remplies à plus de 50 % à l'heure de pointe du matin avec la desserte de La Défense. À certains moments, le taux de charge atteint 120 %.

On ne fait pas rien sur le sujet, je l'ai rappelé en CSSCT. Une étude est menée avec MOP pour réduire l'intervalle et faire du 3,10. Cela ne passe pas sans modification des infrastructures. Pour cela, il faut reprendre le terminus de la Porte de Versailles, améliorer l'ergonomie du devant PCL, réaménager les quais de La Défense. MOP étudie actuellement

ces sujets pour les proposer à Île-de-France Mobilités et obtenir les financements.

Quant à l'accident lui-même, on a parlé de la méconnaissance du machiniste receveur sur la modification intervenue en 2015. L'entrée au SMR était prévue initialement en mode nominal à partir de la station Issy Val-de-Seine. Vous avez pu remarquer que lors de l'accident, l'entrée au SMR se faisait à partir de la station Issy-les-Moulineaux. La modification a été demandée par l'autorité organisatrice et les élus de la mairie d'Issy-les-Moulineaux. Cela date de 2015. Les modifications sur la trajectoire des rames et les manœuvres d'entrée au SMR ont fait l'objet d'une communication et d'une note de sécurité circulation.

Ce machiniste était en service sur le T2 depuis 2012. Depuis cette date, il est habilité tramway sur la ligne de tramway T2. Nous avons rappelé en CSSCT que cette situation se produisait au moins une fois par semaine. En toute honnêteté, j'ai dit qu'il pouvait ne pas avoir rencontré lui-même cette situation, mais cela fait au moins quatre ans que l'on exploite dans ces conditions et que la communication a été faite à l'ensemble des acteurs de la ligne T2, que ce soient les régulateurs ou les machinistes, avec toute l'information sur le sujet.

MRF a réadapté ses horaires pour pouvoir continuer à exploiter cette ligne avec un nombre de trains suffisant pour absorber la charge. Un accord a été pris à MRF : quand deux unités simples sont réparées, il y a arrêt du travail de nuit. Une rame a déjà été remise en circulation, il devrait y avoir une deuxième unité début janvier.

J'ai voulu faire un point avec MRF, mais cela respecte l'engagement pris vis-à-vis des équipes de MRF.

M. CHAUMOT.- J'ai entendu que l'étude était centrée sur l'agent de conduite. Je voudrais vous rassurer, ce qui nous a préoccupés en écrivant la première ligne de l'enquête est la notion de non-récidive sur la ligne, sur le réseau RATP et peut-être au niveau national. C'est un sujet que l'on porte auprès du STRMTG. L'incident de Londres a été évoqué, des mesures immédiates ont été prises à la RATP suite à l'accident de Croydon en 2016.

Avec cette notion de non-récidive, l'idée est de mener une enquête objective. Le premier mot est l'analyse facteurs organisationnels et humains. Dans FOH, il y a bien organisationnel. Le O de « organisationnel » est très important, puisque le seul responsable n'est pas l'agent de conduite, mais un ensemble. Un accident est multifactoriel, je pense que nous sommes tous d'accord sur ce point.

Nous avons mené une analyse par arbre des causes et en adoptant la méthode « 5M » pour ne rien oublier. Le tramway est du transport guidé, mais il existe une réglementation et une définition stricte et exacte de la marche à vue et du collationnement. Nous ne sommes pas au métro ni au RER. Nous avons encore certaines choses à apprendre de ces modes.

Le plan d'actions est aujourd'hui fixe et défini, nous sommes en train de l'appliquer. Il y a plusieurs points. Le premier est l'instruction individuelle sur les thèmes de la réglementation générale, de la signalisation, des procédures et des process de retrait au SMR. Cela est dispensé aujourd'hui en instruction continue. C'est réalisé par l'exploitant et les régulateurs à l'ensemble des agents de conduite du T2 sur une période d'un an.

Le second point est une instruction plus institutionnelle, dispensée par le NEF.

Il s'agit du rappel des règles de marche à vue, de collation des messages, de distances de sécurité entre les trains. C'est inscrit à l'ordre du jour par les formateurs. Une instruction pédagogique est réalisée depuis le deuxième semestre 2019. À la fin de l'année 2020, tous les agents auront bénéficié de cette remise à niveau.

Il y a un troisième point car, nous l'avons dit, cela ne s'arrête pas aux agents de conduite. Il s'agit d'une refonte du Tram + encadrement avec les thématiques suivantes : les logiques de régulation, les notions de collationnement, la hiérarchisation des prises de décision et la répartition des tâches au moment critique. Nous ne sommes pas spécialistes sur tous les sujets (par exemple : la hiérarchisation des prises de décision). Il y a parfois une dimension sociologique. Le docteur JUBERT va nous aider sur l'aspect humain pour savoir comment aider les personnes à prendre les bonnes décisions à des instants critiques, au-delà de leur strict métier.

Quatrième point, vous l'avez souligné également, c'est une situation d'accumulation de trains. Elle n'est pas anormale au sens strict, mais elle existe. Comme elle existe et que nous en sommes conscients, nous avons étudié le scénario qui nous permettrait d'éviter ce risque d'accumulation. Nous le connaissons, nous l'avons présenté à Île-de-France Mobilités et il est validé. L'offre sera modifiée sur la tranche horaire 20 heures 05 - 20 heures 52, puisque c'est sur cette tranche qu'il y a un risque d'accumulation de trains.

Il y a l'après. Un jour, l'autorité organisatrice nous demandera de modifier le programme d'exploitation. À ce titre, nous réfléchissons à la mise en place d'un filtre sécurité ferroviaire pour passer sous ce filtre les notions de production, afin de savoir s'il n'y a pas trop de trains dans le secteur concerné.

La sixième action est importante pour nous. Il nous faut progresser, d'un point de vue réglementaire, sur les règles de collationnement. Aujourd'hui, la règle de collationnement au tramway est simple. Je vais donner lecture de la réglementation, elle précise que « tout doit être collationné ». Le collationnement consiste à répéter mot pour mot : quand le régulateur s'adresse à l'agent de conduite pour lui donner une consigne, la personne qui la reçoit doit la répéter pour montrer sa compréhension. Dans la vie, il est compliqué de tout collationner car au tramway, il n'y a pas seulement des messages sécuritaires. Il y a des messages informatifs d'exploitation. L'idée est de s'inspirer de ce que fait le métro, le RER en termes d'écrits par exemple, tout en respectant le principe GAME (Globalement Au Moins Équivalent). Si demain on écrit que tout ne doit plus être collationné, on pourrait nous reprocher de ne pas respecter ce principe. Nous devons avoir l'intelligence de faire mieux.

Le septième point a été évoqué, il s'agit de la parfaite connaissance du secteur à l'étude sur le fonctionnement de la signalisation à cet endroit.

M. SARRASSAT.- Vous parlez des instructions, etc., mais comment la formation est-elle dispensée aux agents ? C'est du type 2 ? Comment cela se passe-t-il ? Forme-t-on une dizaine de personnes avant de vérifier si les connaissances sont acquises ? Si les personnes ne sont pas informées, la réglementation ne sert pas à grand-chose.

Mme LAPEYRE.- Une journée de formation est obligatoire chaque année. C'est une journée de maintien des connaissances dispensée par le NEF, qui fait l'objet d'une validation systématique avec un QCM. La formation initiale dure 17 jours et demi pour chacun des machinistes. La formation de maintien de connaissance, obligatoire chaque année, appelée Tram +, est équivalente au type 2. Elle doit être suivie par l'ensemble des machinistes

habilités tramway, qu'ils soient en roulement ou pas. Tous les effectifs sont formés dans l'année.

M. CHAUMOT.- Le QCM mesure le niveau de connaissances des agents.

Pour conclure, sur le long terme, le système SIEL va évoluer à plusieurs titres. L'idée est une lisibilité plus fine des trains sur le synoptique du régulateur, le fait de pouvoir programmer les départs sur ordre. C'est une évolution technologique de l'outil de régulation.

Toujours sur le long terme, une réflexion est menée avec MOP sur l'étude et la mise en place d'une signalisation d'espacement. L'idée n'est pas de transformer le tramway en métro. Néanmoins, on peut réfléchir sur certains points.

Enfin, il y a une réflexion sur l'abaissement des limitations de vitesse. On peut partir du principe qu'elles sont respectées, mais c'est un vrai sujet. Il y a ensuite ce que l'on peut qualifier d'innovations technologiques sur la détection d'hypovigilance de l'agent de conduite, avec des systèmes d'alerte, la détection du risque de collision avec un arrêt automatique du train et le contrôle de vitesse et l'arrêt automatique. C'est pratiqué sur plusieurs réseaux. Ces trois points sont dans le cahier des charges du TW20, pour l'acquisition du matériel roulant dans le cadre du remplacement du matériel du T1.

M. Le PRÉSIDENT.- MM. DJEBALI, SARDANO, FAUCHEUX, PATRAVE, puis BAZIN.

M. DJEBALI.- Il y a une question de volonté. Aujourd'hui, la sécurité est-elle toujours la priorité de l'entreprise ? On voit par les mises en place et son fonctionnement que l'entreprise dévie de sa logique, de son axe n° 1 qu'est la sécurité vis-à-vis de la production. Nous le ressentons en tout cas. À un moment, j'ai entendu parler de réglementation, mais l'axe n° 1 consiste à prendre toutes les dispositions nécessaires pour maintenir la sécurité. C'est ce que nous faisions avant et ce que nous ne faisons plus.

À titre d'exemple, vous avez un projet de lignes automatiques. Vous allez confier la sécurité des voyageurs à des personnes qui ne sont pas qualifiées conduite. Comment appelez-vous cela en tant que responsable ? Cela ne revient-il pas à mettre nos voyageurs en danger ? Vous prenez un risque. L'entreprise a changé, la sécurité n'est plus son leitmotiv n° 1, c'est la production.

Dans le dossier, le problème principal n'est pas de savoir comment on fait. Effectivement, on n'est pas au métro ni au RER, mais on a un point commun : les voyageurs. On doit prendre toutes les dispositions pour que le train n'avance pas tant que l'on n'est pas sûr. Vous ne le faites pas. Il en est de même pour les lignes automatiques. On n'est pas d'accord, parce que vous allez volontairement mettre en mouvement une navette sans qu'il y ait un respect total de la procédure et de la formation qualifiante. La personne qui est derrière un pupitre a eu une formation validante. Ce n'est pas un stage de deux ou trois jours qui permettra de prendre la responsabilité de 700 voyageurs. La vraie question est de savoir si la volonté principale de l'entreprise est la sécurité. Je ne le pense pas.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous posez la question et vous donnez la réponse. Vous procédez par affirmation. Je vous affirme que la sécurité est toujours la priorité. On parle du tramway et on dévie sur les lignes automatiques, qui sont un projet. Je fais confiance au management de l'entreprise, et du métro en particulier, pour proposer des projets parfaitement

respectueux de toute la politique sécuritaire de l'entreprise. Pour répondre à la question simple que vous posez, à savoir si c'est toujours une priorité, je peux procéder aussi par affirmation.

Je pense que la question de la sécurité s'examine dans un niveau de détails plus grand. Il faut avoir des espaces de discussion sur ce qu'est la sécurité. Cela ne se partage pas si facilement que cela.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- J'ai trois questions simples à poser. Ce jour-là, en plus du régulateur, le poste d'interface était-il couvert ? Les voyageurs blessés par l'accident ont-ils engagé des poursuites contre la RATP ? Si oui, où en sommes-nous ? À quoi était dû le retard général constaté ce jour-là ? Si ce sont les temps de parcours qui ne correspondent pas aux temps d'échanges voyageurs, cela pose de nouveau la question des TM.

Je suis formateur au NEF, mais pas formateur tramway. Étant donné que c'est le seul domaine que je ne fais pas au NEF, il est possible que je dise des bêtises. Vous aurez le droit de me le faire savoir.

L'UNSA demande depuis des années des assistants de formateurs. Vous avez dit que le traminot formait les jeunes. À Bus, il y a deux dispositifs pour accompagner les jeunes, les MRE (machiniste receveur expérimenté) issus d'une formation spécifique, et les assistants formateurs en métier de Dev. L'UNSA demande pratiquement depuis la naissance du tram des AF spécialisés tram. Cela n'a jamais été mis en place. On ne sait pas pourquoi, il suffirait d'une volonté.

Vous avez dit que le conducteur était habilité depuis 2012 et que la modification d'exploitation existait depuis 2015. Ce conducteur a dû suivre deux ou trois formations Tram + lors desquelles la modification d'exploitation aurait dû lui être expliquée. Cela interroge sur la formation continue. J'ai entendu ce qui a été dit sur la refonte, mais nous soulevons régulièrement ces points quand nous intervenons et lors des alarmes sociales.

Nous en avons fait une à Saint-Denis, sur le T8, parce que l'interface a été retirée pour couvrir les services commerciaux. On nous a répondu que c'était faux mais nous avons le témoignage des agents. Il est gênant de s'entendre dire que nous mentons. On nous dit que l'interface n'est pas un métier de sécurité. Certes, il n'est pas défini en tant que tel, mais quand on connaît sa fiche de poste, il gère les sorties et entrées des SMR, les prises de service des machinistes. Cela permet de libérer le régulateur. On pourrait peut-être revoir sa définition, d'autant que le poste est financé par Île-de-France Mobilités.

Faire de la productivité sur des postes qui nous semblent relever de la sécurité et qui sont financés par Île-de-France Mobilités n'est pas très bon pour notre image de marque au moment où l'on répond aux appels d'offres. Estimez-vous que cet accident a pu avoir un impact sur la réussite de l'appel d'offres ?

Il y a quelques années, il y avait un Tram + tous les six mois pour les agents hors ligne. Il y en avait deux par an. La réglementation précise qu'il doit y en avoir au moins une fois par an. On s'est aligné sur le moins-disant. Vous dites qu'il faut maintenir le niveau de sécurité, or il a été diminué.

En l'occurrence, il s'agissait d'un agent en roulement, qui n'était pas au

courant des manœuvres. Imaginez un agent hors ligne, qui ne fait pas le tram ou épisodiquement et qui ne bénéficie plus de cette formation renforcée. Il y a un réel problème de formation. Il y a eu une refonte du QCM il y a deux ou trois ans. Les questions éliminatoires ont été remplacées par des barèmes avec un seuil et un rattrapage. Ne fallait-il pas maintenir les questions obligatoires, qui permettaient de s'assurer d'une totale compréhension ? On a un peu élargi les mailles du filet sur Tram +, mais aussi sur la formation initiale en supprimant ces questions éliminatoires. Les sanctions pouvaient paraître dures, mais elles sont nécessaires quand il s'agit de sécurité. On ne peut pas se permettre de laisser partir de la formation un agent habilité avec une incompréhension ou un doute susceptible d'entraîner un accident.

Je reviens sur la manœuvre. D'après ce que me disent les agents de terrain, la manœuvre consistant à revenir en charge avant de rentrer n'est pas une demande d'Île-de-France Mobilités. Elle vient de l'exploitant pour générer des kilomètres supplémentaires et a été présentée à Île-de-France Mobilités pour être validée. C'est ce que disent les agents du terrain.

Mme LAPEYRE.- Je vais essayer de répondre à l'ensemble de vos questionnements de manière synthétique. Il y a un sujet de modernisation de la formation en s'inspirant de ce qui se passe chez nos concurrents mais aussi au métro et au RER. Nous réfléchissons à nous doter d'un simulateur léger. C'est un projet en cours d'instruction avec NEF et MOP.

Des réflexions sur les assistants formation tramway sont en cours. Une fiche de poste a été proposée au RH de Bus. Elle est en cours de validation pour que les unités qui exploitent du tram (7 centres bus, 8 lignes de tram) dédient des AF à la formation du tram. C'est en cours, cela va se concrétiser.

M. BABEC.- Quand comptez-vous en parler avec les organisations syndicales ? C'est formidable, on découvre qu'une revendication portée par tout le monde depuis des années est satisfaite. On l'apprend en séance du CSEC six mois plus tard ! Il faut m'expliquer ce qu'est le dialogue social, j'ai des interrogations.

Cela n'appelle pas une réponse de votre part Madame, vous n'êtes pas la principale concernée. Cela ne changera jamais dans cette entreprise ! Excusez-moi, Madame, vous n'y êtes pour rien.

Mme LAPEYRE.- Si j'en reviens à l'accident, l'interface PCL était présente. Cela a été dit en CSSCT, le deuxième régulateur était présent mais pas concentré sur l'activité de régulation. Il était en train d'enregistrer un OT.

Concernant les voyageurs blessés, il n'y a, a priori pas de démarche de poursuite aujourd'hui à ma connaissance. Cela ne veut pas dire qu'il n'y en aura pas.

J'ai vu quelques-uns d'entre vous lors du REX sur le T9 vendredi dernier. Île-de-France Mobilités évalue la qualité réponse de notre offre. Il n'est jamais porteur d'avoir un accident conséquent en pleine période d'appel d'offres, mais il faut distinguer la réponse et la qualité de celle-ci. Il a été fait abstraction de notre capacité à gérer huit lignes de tram en réseau dense, ce qui représente plus de 1,1 million de voyageurs. L'accident n'a pas été évoqué.

Cela étant, la manière dont l'entreprise a réagi techniquement pour reprendre le service le plus rapidement possible et l'information faite auprès des voyageurs ont été saluées par l'autorité organisatrice. Nous avons reçu deux courriers en ce sens. Avoir un accident conséquent tel que celui-ci lors d'une procédure d'appel d'offres n'est pas simple, cela crée quelques difficultés mais ce n'est pas forcément à mettre en lien.

La manœuvre est bien une demande d'Issy-les-Moulineaux, qui a été relayée auprès d'Île-de-France Mobilités.

M. FAUCHEUX.- À la lecture du rapport de M. NIVAUT tout à l'heure, il m'est venu à l'esprit une question que je n'ai pas prévue mais qui a son importance sur le sujet de la sécurité. La sécurité n'a pas de prix. Ce sont les mots que l'on a pu entendre. Et pourtant... ! Il faut prévoir le maximum pour s'en sortir correctement. Je crois qu'une visite médicale est obligatoire. Dans un département où la sécurité devrait être à son maximum, cette visite a été reportée, me semble-t-il. Au lieu de la faire annuellement – ce qui est toujours possible, même si le Code du travail permet de la prévoir plus tard —, il a été décidé de la planifier à deux ans. On est quand même dans un contexte particulier, dans une région où le transport est très dense, face à une population qui peut devenir très agressive. Au quotidien, la vie des machinistes receveurs n'est pas simple. Dans ce domaine, notre belle entreprise s'est pourtant octroyé le droit de reculer cette visite médicale, parce qu'elle pouvait le faire.

En revanche, dans d'autres métiers du transport, tels que l'aérien, on n'aimerait pas que les pilotes tardent à faire leur visite. Sans vouloir rappeler des moments malheureux, cela a déjà eu des conséquences. Ces visites sont plus que nécessaires, me semble-t-il. Il serait temps de penser à les rapprocher dans le temps pour pouvoir détecter des situations difficiles chez ceux qui sont au travail. Ma question s'adresse bien entendu à la direction.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous savez que cet espacement des visites concerne l'ensemble des secteurs, y compris l'aérien qui le met aussi en œuvre. Je porte à votre connaissance que près de la moitié des visites régulières fait l'objet d'une troisième, voire d'une quatrième visite à la demande du médecin. Un médecin du travail qui, à l'occasion d'une visite régulière, considère qu'il doit revoir une personne dans un intervalle moindre, a toute liberté de le faire. Dans le plan de charges d'un médecin du travail, près de la moitié des visites est prise à son initiative.

M. FAUCHEUX.- Dans un autre département que celui de Bus, les visites sont rapprochées de façon annuelle, sur décision du directeur. Ce n'est pas en direct avec l'exploitation, puisque c'est un département de service.

M. Le PRÉSIDENT.- Je regarderai, car cela me surprend que ce soit à l'initiative du directeur. Monsieur PATRAVE ?

M. PATRAVE.- J'ai été régulateur de tramway, mes questions sont précises. La révision du programme d'exploitation a lieu tous les dix ans ?

Mme LAPEYRE.- Pour moi, il n'y a pas de règle instituée pour cette révision. Le PEX est revu à chaque modification notable. Il a été modifié dans le cadre des deux prolongements. Le T2 fait l'objet de toute l'attention des élus, des associations de voyageurs et de l'autorité organisatrice. Aujourd'hui, on ne parle pas de révision de PEX, mais d'études supplémentaires pour augmenter la capacité du transport et le rendre plus performant. Nous

avons des discussions autour de ce sujet, mais pas dans le cadre d'une révision du PEX. Ce sont plutôt des études sur un intervalle de 3,10.

M. PATRAVE.- J'ai régulé sur SIEL, l'outil est selon moi adapté à Bus, mais pas au tramway. Il est inutile de vouloir le faire évoluer, il est préférable de le changer. Nous sommes la seule entreprise en France à l'utiliser. Toutes les autres entreprises ont le même outil, Ineo, qui est adapté à tous les transports en France sauf à la RATP. Il serait temps de changer l'outil SIEL et d'utiliser des outils adaptés.

M. Le PRÉSIDENT.- J'ai cru comprendre que cela faisait partie du plan d'action évoqué par M. CHAUMOT.

Mme LAPEYRE.- Oui, c'est prévu. Le SAEIV, et prioritairement la partie SAE, seront renouvelés. Il y a un projet avec MOP. Je finalise l'expression des besoins pour la fin de l'année. On bénéficiera d'un nouvel outil. SIEL est un système d'information qui a été pensé pour le bus, mais nous lui avons apporté beaucoup d'améliorations depuis quelques années. C'est un sujet prioritaire. La modification devrait intervenir d'ici quatre ans.

M. PATRAVE.- Sans vouloir revenir sur le sujet, je vous remercie d'avoir prévu des AF tramway.

Mme LAPEYRE.- Ils ne sont pas encore mis en place.

M. PATRAVE.- Nous espérons qu'ils le seront. Je pense que suivre Tram + une fois par an n'est pas adapté pour les régulateurs. La formation continue est réellement la meilleure des choses, y compris pour les traminots.

Mme LAPEYRE.- On fait le parallèle entre Tram + et le type 2, mais il n'est pas prévu d'instructions pour les machinistes. On commence à développer les instructions pour les régulateurs.

M. PATRAVE.- Pour revenir aux interfaces, nous avons fait des DGI en CHSCT sur la productivité qui a été faite la nuit au T7 alors qu'une personne seule gère le tramway. Cela a également été le cas sur d'autres tramways. Il faudrait arrêter de faire de la productivité sur les interfaces et prévoir deux personnes. Pour moi, le poste d'interface est un poste de sécurité. Quand il gère les entrées et les sorties du SMR pour insérer les tramways sur la ligne, il s'agit bien de la sécurité. C'est un poste de sécurité, on ne peut pas le dire autrement et on le voit bien quand on travaille. Il faut être à deux pour le tramway, aucun régulateur ne peut être seul.

M. BAZIN.- Deux questions sur les distances minimales de sécurité en interstation. Y a-t-il une distance de sécurité en marche à vue ? Dans l'affirmative, de combien ?

Même en marche à vue, le guidage est fait par une régulation. L'agent a eu deux mois de mise à pied et s'est vu retirer son habilitation tramway, en tout cas sa qualification de machiniste. Il n'est plus sur le tram et a perdu son métier. Qu'en est-il exactement ? À mon sens, il a subi une double peine et il est le seul à être pénalisé. J'aimerais comprendre la logique. Au minimum, on régule, on voit ce qu'il se passe et on alerte.

M. CHAUMOT.- La distance minimale entre deux trains est de 100 mètres, quelle que soit la ligne. L'idée n'est pas de se retrancher derrière le principe de marche à vue,

mais ce principe veut que l'agent adopte une vitesse conforme sur la partie de voie qui est devant lui. Ce n'est pas parce qu'on a l'autorisation de rouler à 60 km/h que l'on est obligé de le faire.

Ensuite, le régulateur a une vision globale du collectif « agents de conduite ». Le synoptique actuel ne permet pas d'avoir une lecture très fine de la situation géographique.

M. BAZIN.- Je ne parlais pas de vitesse, mais de distance de sécurité permettant d'éviter une collision entre deux rames ou de maintenir une possibilité de recours en cas d'urgence. Je voudrais connaître la distance entre deux rames au cas où, avec la marche à vue, on en arriverait à coller la rame de devant. S'accorde-t-on une distance de sécurité pour ne pas se retrouver en difficulté ?

M. CHAUMOT.- 100 mètres.

Mme LAPEYRE.- Je vais faire une petite correction sur un élément apporté tout à l'heure. L'agent avait des antécédents en matière de sécurité ferroviaire. Il avait déjà commis deux fautes. J'ai entendu dans la déclaration de M. NIVAUT que cette personne avait des états de service vierges en matière de manquement à la sécurité ferroviaire, ce n'est pas tout à fait vrai. Cela faisait trois ans qu'il n'avait eu aucun manquement. C'est dans ce cadre qu'il a été proposé par sa hiérarchie machiniste receveur expérimenté. Il avait commis deux franchissements de signaux entre 2012 et 2014.

Ce que vous avez dit concernant la sanction est exact. Il a été déféré au conseil de discipline et a eu deux mois de mise à pied. Il a demandé à changer de métier...

M. BAZIN.- A-t-il été conseillé ?

Mme LAPEYRE.- Je termine. Il a fait une demande de changement de métier pour devenir animateur agent mobile et a débuté un stage le 20 septembre, de mémoire.

M. BAZIN.- Connaissant l'entreprise - sachant que je ne suis pas un lapin de six semaines ! -, je sais aussi comment fonctionnent les interventions en termes de sanctions. Il lui a été demandé de faire une mutation d'office pour « oublier sa tête » ou c'était lancé depuis longtemps et l'incident est malheureusement arrivé. Cela fait beaucoup de sanctions pour la même personne. Vous présentez la situation en allant chercher très loin dans les antécédents. Ce que vous dites n'est pas apparu lors de la commission, c'est dommage. Cela laisse penser que les élus minimisent les faits alors que ce n'est pas le cas, loin de là.

Cette première sanction tombe. Tout ce dossier administratif pèse sur lui. Il a ensuite eu deux mois de mise à pied et une troisième peine avec la perte de son métier de base et une mobilité forcée. Je trouve que cela fait beaucoup.

Mme DROUAIRE.- Vous rappelez votre confiance aux lignes automatiques, mais la régulation n'est pas infaillible comme on le voit sur le schéma du T2. On peut entendre les problématiques du machiniste, mais on ne parle pas de la régulation qui, au vu du schéma, pose problème.

Sur le schéma, il y a trois rames, la 63ème, la 17ème et la 2ème. À Bus, quand deux ou trois bus se suivent, le régulateur appelle immédiatement le machiniste pour lui demander de ralentir la course. Pourquoi n'est-ce pas pareil pour les machinistes du tram ? Cela veut dire que la régulation ne regarde pas ses écrans. Je ne comprends pas. On met tous

les reproches sur le dos du machiniste mais sur le schéma, les tramways sont arrêtés. Pourquoi n'y a-t-il pas un signal d'alarme qui agirait comme quand le régulateur appelle ? Sur les ICR, écran au poste de conduite du MR, on peut voir les écarts entre les bus, combien de minutes avant et après celui du MR. Pourquoi ne fait-on pas de même pour le tramway ?

Vous parlez de manquements du machiniste. Je croyais que pour conduire un tramway, il fallait arriver à la perfection. Pourquoi cette personne y était même au bout de trois ans ? Tout cela pour passer en disciplinaire, avec en plus une double sanction !

M. Le PRÉSIDENT.- Pour répondre à votre première interpellation, je vais rappeler ce qu'a dit Mme LAPEYRE : les messages de régulation ont été passés.

Mme LAPEYRE.- Un appel général a été fait à l'ensemble des rames. La radio du machiniste receveur à l'origine de la collision fonctionnait. Le machiniste a dit dans sa déclaration qu'il n'a pas entendu le message du régulateur. Le message a bien été passé à l'ensemble des rames, plusieurs déclarations le confirment. Sa radio fonctionnait puisqu'elle avait été contrôlée le jour même. Comme à Bus, il y a la possibilité de faire des appels généraux sur le tramway pour informer l'ensemble des rames. Je le disais tout à l'heure, il n'y a pas eu de communication individuelle directe.

Mme DROUAIRE.- Pourquoi ? Si le régulateur voit que la rame continue à avancer malgré le message général, pourquoi ne pas l'appeler pour lui dire qu'il est trop près ?

Mme LAPEYRE.- La réglementation n'est pas écrite comme cela. Je ne vais pas refaire l'histoire. Ce jour-là, c'était comme cela. La réglementation n'impose pas aux régulateurs de passer un message direct.

Mme DROUAIRE.- Ce n'est pas logique.

M. DUIGOU.- J'ai bien compris qu'il y avait des prises de décision au niveau des actions humaines, organisationnelles, structurelles. Il me semble que pour le matériel, il est prévu une amélioration du cahier des charges avec un système anticollision, un système de limitation de vitesse ou autre. Je n'ai pas noté sur quel type de véhicule ni quand ce sera mis en service. Quel laps de temps faut-il ? Quel type de véhicule tramway est concerné par l'amélioration du cahier des charges ? Sur quelles lignes ?

M. CHAUMOT.- Il y a trois points : l'hypovigilance, la collision et l'arrêt automatique. C'est dans le cahier des charges du TW20 dans le cadre du renouvellement du TFS actuellement en service. Je ne m'aventurerai pas à parler de retrofit sur l'ensemble du parc. En revanche, le système de détection de l'hypovigilance au sens très large est en expérimentation sur la ligne T2 avec un équipementier. Nous sommes encore au stade de l'expérimentation.

Le renouvellement du T1 est prévu en 2023.

M. DJEBALI.- Par rapport aux interventions, une commission professionnelle et sociale a été créée au métro et au RER. Elle traite des personnes en difficulté, notamment pour des fautes de sécurité ferroviaire liées à leur métier. Elle permet à des agents d'être traités d'une certaine façon parce qu'on a jugé qu'ils n'avaient pas fait exprès de faire une faute de sécurité dans leur métier. Je ne comprends pas pourquoi il n'y a pas de commission au Département Bus.

Mme LAPEYRE.- Elle existe.

M. DJEBALI.- Dans ce cas, pourquoi l'agent qui a commis une faute de sécurité n'est pas passé devant cette commission professionnelle ? Pourquoi cela n'a pas fonctionné ? Cet agent est B1. Plus tard, il pourrait conduire une navette.

Mme LAPEYRE.- Je connais le sujet.

M. SAUTEL.- S'agissant de l'exposition de l'incident, j'ai trouvé la direction assez bonne sur la déclinaison de son plan d'action. En revanche, rappeler qu'il a été fait état, de faits fautifs liés au machiniste dans les années 2000 est plutôt perçu, de notre part comme une faute de carre. Je ne vois pas ce que cela apporte.

Mme LAPEYRE.- Pas en 2000, mais en 2012 et 2015.

M. SAUTEL.- On n'a pas abordé ce point-là en CSSCT et on en parle maintenant ? ! Je vous laisse la paternité de vos propos mais je trouve ce dernier élément hors sujet. Nous connaissons le fait fautif ; la marche à vue n'a pas été respectée, c'est donc lié à un facteur humain. Cela enlève en rien nos interrogations sur le champ technique, sur le fait qu'il y ait eu trois rames de tramway en interstation. C'était un convoi !

Je vous l'ai dit, on peut tout imaginer... une rupture de caténaire entraînant des usagers qui circulent à pied sur le ballast. Il existe ailleurs des systèmes d'assistance aux conducteurs, des radars qui aident à la vigilance, qui alertent de façon sonore à fort niveau de décibels. Malheureusement je ne vous ai pas entendu sur cette thématique. Pouvoir s'engager et modifier son équipement, bus comme trams, au cours de leur utilisation est bien le propre de la RATP. L'entreprise connaît par cœur l'activité rénovation. Ce n'est donc pas infaisable pour les tramways, ce type d'apport ou d'assistance peut très bien être envisagé en l'état sur toutes les rames de tramway.

Mme LAPEYRE.- Il y a bien une réflexion avec MOP autour de toutes ces questions. Des mesures ont été prises pour le marché du matériel TW20 qui remplacera le TFS sur la ligne T1. Nous avons intégré dans le cahier des charges la détection d'obstacles, le dispositif d'hypovigilance, l'arrêt automatique. C'est prévu. Nous attendons ce matériel pour 2023, parce que c'est une demande traitée en urgence à la demande de l'autorité organisatrice. Pour cette ligne, une demande a été faite pour aboutir sur cette question. À Bus, nous avons pris l'initiative de tester un dispositif d'hypovigilance sur le T2.

M. SARRASSAT.- Des propos ont été tenus mais je n'ai pas l'impression que l'on ait compris la même chose. M. DJEBALI a souligné que l'agent B1 pourrait être un jour amené à conduire une navette. C'est bizarre, mais on verra comment cela évolue.

Quant à la commission professionnelle des métiers du transport qui existe à métro, je pense que nous ne nous sommes pas bien compris de part et d'autre de la table. Notre commission professionnelle est paritaire et organisée avec les organisations syndicales. Elle n'est pas destinée à donner des sanctions disciplinaires mais à donner une seconde carrière suite à une faute de sécurité ferroviaire. Comment cela se passe-t-il à Bus ? D'après les informations que je viens d'avoir, je n'ai pas l'impression que ce soit le même génome. J'aimerais avoir une précision, car j'ai l'impression que l'on ne s'est pas bien compris.

M. CHAUMOT.- Je ne connais pas la commission, je ne m'attarderai donc pas à faire la comparaison. Il s'agit de la commission d'examen des habilitations à la conduite du

tramway.

En cas de faute de sécurité, l'encadrement de la ligne réalise un compte rendu d'enquête qui est adressé à l'Inspection, et propose des suites à donner. Parmi elles, il y a la tenue de cette commission. Les organisations syndicales ne sont pas présentes. Néanmoins, cette commission nous permet de statuer et de différencier l'erreur de l'erreur répétée, de la violation. En termes de traitement, cela n'a rien à voir. Cette commission n'a aucune vertu disciplinaire. En tout cas, nous ne sommes pas là pour parler des aspects disciplinaires, mais uniquement pour statuer sur l'état de l'habilitation à la conduite des tramways de l'agent en fonction de ses antécédents, de la faute commise et de son appréciation personnelle.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour les échanges que nous avons délibérément laissés se dérouler malgré l'horaire, parce que cela suscitait beaucoup de questions. C'est un incident important, il fallait le temps nécessaire pour éclaircir tous les aspects. Merci pour la qualité des échanges. Je propose de faire une pause de 10 minutes.

La séance est suspendue à 10 heures 35.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le dossier LYBY +

Jean-Louis HOUPERT, directeur de département à VAL/DIR

Sarah GUILLOUËT, cheffe de projet Lieux à VAL/DIR

Stéphane SOREAU, chargé de méthode Maintenance à RATP/REAL ESTATE

Stéphane SAR, contrôleur de gestion à VAL/Direction/FPI

participent à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 10 heures 55.

M. Le PRÉSIDENT.- Il s'agit d'une information. Le dossier a été examiné en commission économique. Je donne la parole à M. SARDANO pour le compte rendu.

M. SARDANO.- Ce dossier fait l'objet d'un examen séparé au regard de son contenu. Nous laisserons à la commission SSCT ses prérogatives et nous nous sommes avant tout consacrés à l'aspect économique même s'il est difficile parfois de trouver la limite entre les deux domaines. Les intervenants étaient Mmes GUILLOUËT et KLEIN ainsi que MM. HOUPERT et SAR. Nous les remercions de leur pédagogie.

Le projet LYBY + s'inscrit dans le cadre plus global de la réduction de l'empreinte tertiaire et avait déjà été évoqué en séance au mois de juin. Les éléments de contexte n'ont pas évolué et le dossier qui nous est présenté ne vient que confirmer la stratégie immobilière qui vise à produire des économies mais aussi des recettes et s'inscrit donc dans le cadre du programme Diapason. Et pour une fois, Diapason ne rime pas avec suppression de postes. En tout cas, pas dans l'immédiat.

Pour revenir sur la stratégie concernant les espaces tertiaires, il est prévu un vaste programme axé sur 5 projets :

- Val-Bienvenüe
- Val-de-Fontenay 2
- Shamrock (Noisy-le-Grand)
- LYBY +
- Urban Spaces

Sous ce dernier anglicisme, il faut comprendre la valorisation de sites sous utilisés dont la localisation dans Paris intra-muros permettrait le développement d'espaces de réunion et de coworking destinés à la location aussi bien auprès de clients externes qu'internes.

Au total, c'est 80 sites qui seront concernés

Le programme LYBY + devrait participer pleinement à l'atteinte des objectifs de modernisation des modes de vie au travail ; d'accompagnement du développement du groupe ; d'atteinte des objectifs de Diapason et, cerise sur le gâteau, d'accompagnement des réorganisations ce qui est déjà le cas pour Val-Bienvenüe et Shamrock entre autres.

L'augmentation de la capacité d'accueil de 2 175 à 3 300 personnes, du site de LYBY devrait permettre de libérer des locaux qui pour certains sont en location. C'est le cas de Jules Vallès dont les loyers annuels sont de 4,8 M€. Au loyer, il faut bien évidemment rajouter les charges, les frais d'entretien et de travaux. Les autres sites concernés par LYBY + sont Philidor, Championnet et la Tour de Lyon.

Au total, ce sont 60 % du tertiaire qui vont être transformés, 7 000 agents sont concernés. Plus de 7 M€ de coût d'exploitation devraient être

économisés et un chiffre d'affaires de plus de 4 M€ devrait être généré.

Pour LYBY +, c'est donc 1 105 personnes à accueillir et provenant des sites abandonnés partiellement ou totalement. La réflexion avait aussi envisagé la vente de LYBY et le transfert dans des locaux moins prestigieux. Le choix a été fait de maintenir le siège sur ce site historique car d'une part il ne nous appartiendra totalement qu'en 2023 et sa vente nous aurait obligés à reverser une quote-part à IDFM. D'autre part la localisation actuelle est aussi un élément fort de communication sur la place de la RATP dans la ville.

Pour réaliser des travaux de cette importance, il a fallu procéder à un montage financier permettant de ne pas impacter le PQI. En effet, IDFM priorise les investissements visibles du public ce qui n'est pas le cas du projet. De plus, le schéma directeur portant les investissements de ce type a été négocié avec le contrat actuel, il y a plus de 4 ans, et LYBY n'était pas dans les cartons.

Il a donc été décidé de faire porter la charge des travaux par une filiale de deuxième rang SEDP2, elle-même filiale de RATP Real Estate. Ce portage se fait au travers d'un contrat de concession de travaux publics et d'exploitation. Ce type de contrat permet de se passer d'appel d'offres et de choisir le concessionnaire de son choix. Ce montage a été validé par IDFM.

Ce contrat comprend une partie travaux mais aussi une partie exploitation pour une durée de 15 ans. La rémunération versée par l'EPIC permettra de couvrir les frais engagés par SEDP2. Que ce soit les frais liés aux travaux mais aussi à l'entretien et la mise à disposition des locaux sur la durée du contrat.

La durée de 15 ans permet aussi d'étaler le coût des investissements et donc d'en amoindrir l'impact. Au total, c'est 100 M€ qui seront investis. 87 par le concessionnaire (EDP2) et 13 par l'EPIC. L'EPIC prenant à sa charge les frais de déménagement, de gestion des zones tampon entre autres.

La facturation liée à l'occupation de LYBY dépendra des espaces. Les bureaux situés dans les étages seront facturés aux postes de travail sur une base de 8 m² par postes à 9 000 €. Ce prix est dans la moyenne constatée dans le benchmark mais il semblerait que rapporté au m², il serait extrêmement compétitif à 9 150 € à comparer aux 13 200 chez Deskeo, aux 14 000 chez Kwork et aux 29 000 chez Regus à Châtelet.

Pour les espaces au sous-sol, la facturation se fera au m², et la rue intérieure verra ses espaces commercialisés au sein d'un business center en fonction des durées de réservation.

Pour continuer avec les chiffres, ce sera 22 M€ de loyers et charges qui seront facturés à l'EPIC dont 17 reviendront dans les comptes. La SEDP2 réalisera une marge destinée à couvrir ses risques. Chaque département sera facturé par rapport à l'espace occupé.

Les 100 M€ d'investissements devraient générer 7,5 M€ d'économies annuelles.

Une interrogation subsiste et non des moindres sur les prestataires choisis par la filiale pour assurer l'entretien des locaux. En effet, si

dans un premier temps, il sera toujours fait appel aux services internes (ex-SIT ou M2E), la possibilité de les challengers et de choisir des prestataires externes reste ouverte avec les conséquences imaginables sur les effectifs. Autre interrogation et non des moindres : que se passera-t-il lors des déménagements successifs au niveau des effectifs ? En effet, le dossier rappelle que les volumétries ne sont données qu'à titre indicatif et ne tiennent pas compte des réorganisations en cours ou à venir. Il est à craindre que certains postes se perdent en chemin, ce qui serait paradoxal pour une entreprise de transport.

Pour conclure sur l'aspect financier, le projet est financé par un prêt de l'EPIIC qui « reprête » au cours du marché à la filiale.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous remercions M. SARDANO pour le volet économique et organisationnel du dossier. Pour la partie de l'organisation des conditions de travail, je cède la parole à M. SAUTEL.

M. SAUTEL.- Je propose de traiter cette partie après les déclarations des organisations syndicales.

M. Le PRÉSIDENT.- MM. BOYER, FAUCHEUX.

M. BOYER.- L'entreprise compte engager dès le 1^{er} avril prochain la transformation des espaces tertiaires de Lyon-Bercy en espaces dits « dynamiques », comprendre open-space + flex-office (pas de place dédiée) + clean-desk (l'agent fait place nette en libérant la position de travail), sur le modèle du réaménagement opéré aux 2^{ème} et 5^{ème} étages du bâtiment C en 2018.

Selon la direction, cette transformation poursuit un triple objectif :

- Optimiser l'empreinte tertiaire (densification et commercialisation des espaces) ;
- Améliorer la qualité de vie au travail ;
- Accroître l'attractivité de l'entreprise.

Cette opération qui conduirait à passer le nombre d'occupants de LYBY de 2 350 aujourd'hui à 3 500 dès 2022 avec une possibilité de monter à 3 900 est, aussi pour la CGT, un marqueur de la stratégie et de la politique d'entreprise. Ce n'est donc pas un simple dossier technique.

Cette opération aura des impacts multiples pour les salariés occupant ces locaux et pas uniquement lors de l'occupation définitive, mais également durant la phase tiroir. Cette opération devant se dérouler en deux temps : libération des locaux du bâtiment C (sauf C2 et CS qui resteraient in situ) et transformation des espaces en 2020, puis libération des locaux des bâtiments A et B en 2021 et transformation des espaces. Se pose donc aussi, pour la CGT, la question des conditions de travail des salariés qui vont occuper les espaces C2 et CS durant la phase de travaux et des nuisances qui seront générées.

Des espaces de coworking et des services nouveaux seraient installés dans la rue intérieure, au niveau - 1, en vue de leur commercialisation. Ce qui veut dire que les espaces de travail et de réunion des salariés de l'EPIIC seront maintenant partagés avec des entreprises extérieures. Cela pose, pour la

CGT, un certain nombre d'interrogations dont celui de la sécurisation de ces sites.

Les agents actuellement en poste à LYBY seraient donc déplacés en « zones tampons » le temps des travaux, principalement à Val-de-Fontenay (bâtiments Chartreuse et Belledonne à occuper en l'état) et plus marginalement à Championnet (BUS central).

La densification de LYBY permettrait le retour de tous ses actuels occupants ainsi que les agents occupant aujourd'hui les bâtiments de Jules VALLES et de PHILIDOR. La seule densification représente un gain de 11 M€/an pour l'entreprise. Un poste de travail étant valorisé à environ 10 000€/an. Au-delà du bien-être des salariés, c'est sûrement là que se trouve la finalité de cette action.

Le coût de l'opération de modification est estimé à 90 M€. Il serait porté par SEDP2, filiale de Ratp Real Estate (RRE), sans que la source du financement de cette dernière soit explicite. Nous pouvons néanmoins imaginer que la mère nourricière à savoir l'EPIC sera encore une fois sollicitée dans cette construction. Cette filiale verserait par ailleurs une redevance à la RATP pour obtenir le droit de commercialiser l'intégralité des espaces de LYBY ainsi transformés. D'après l'articulation envisagée, la RATP deviendrait locataire de locaux dont elle est par ailleurs propriétaire... L'imagination est donc bien sans limite. L'EPIC va louer les locaux dont elle est propriétaire.

La CGT ne peut s'empêcher de revenir sur la seconde ambition affichée dans ce dossier, à savoir, accroître l'attractivité de l'entreprise.

Alors que vous allez dépenser 90 M€ dans la transformation des espaces de travail pour attirer davantage de jeunes diplômés, il se trouve que les principaux intéressés se montrent étonnamment conservateurs sur le bureau de leurs rêves.

Vous allez créer des aménagements très coûteux qui sont pourtant TRÈS loin de faire rêver vos futures recrues, selon l'enquête menée par la Chaire Workplace Management de l'Essec Business School.

Interrogés sur leurs préférences en matière d'aménagement de bureau à la sortie de l'école, les étudiants se montrent pragmatiques sur leur futur espace de travail. Ce qui les attirerait le plus ? Le bon vieux bureau fermé individuel est plébiscité par près du tiers d'entre eux ! 26 % toléreraient quand même un bureau fermé partagé.

Ils ne sont que 8 % à se projeter dans un flex-office et à peine 3 % à vouloir investir un espace de coworking. 83 % d'entre eux insistent d'ailleurs sur l'importance d'avoir un bureau attitré. Et il ne s'agit pas là d'une question de méconnaissance de ces lieux. La moitié de ceux qui ont connu une expérience en flex-office au cours de stages ou de missions en entreprises ne veut absolument pas retenter l'aventure. En cause, le manque d'intimité et le stress que ces espaces génèrent sont pointés du doigt. Le coworking, lui, rebute d'emblée près du tiers des personnes interrogées.

Pour les étudiants interrogés, il est important d'avoir un ancrage, un territoire, sur le lieu de travail. Leurs témoignages montrent qu'ils voient dans le bureau un endroit dans lequel ils peuvent rencontrer leurs collègues tout en se

concentrant plus facilement. Par ailleurs, se rendre au bureau leur semble un moyen de séparer au mieux leur vie privée et leur vie professionnelle. Ce qui interroge sur les limites du télétravail.

Pour en revenir à l'accord proposé, pour la CGT, il pose un double problème de méthode.

Premièrement, et principalement, il s'agit d'un accord visant l'accompagnement d'un programme LYBY + dont on ne sait rien, au-delà des grandes lignes rapportées précédemment. Ainsi, il a été demandé aux organisations syndicales de s'engager sur l'accompagnement d'un programme dont la réalité effective ne sera connue qu'ultérieurement, qu'il s'agisse de la situation transitoire en zones tampons (2020-2021) que de la situation cible. À titre d'illustration, nous avons toujours des interrogations sur des questions déterminantes pour les agents, à savoir :

- En zones tampons, quels aménagements pourront être réalisés pour accueillir les activités en transit ? Comment seront alloués les espaces (bureaux/plateaux projets) aux différentes équipes en fonction de leurs activités ?

- En situation cible, le réaménagement de LYBY respectera-t-il les préconisations de l'INRS en matière d'aménagement des espaces ouverts ?

L'accord proposé aux organisations syndicales durant la phase de négociation ne répond pas à ces questions et l'équipe projet en reste à des considérations générales sur la volonté de faire au mieux... secondairement, la proposition de signature d'un accord des organisations syndicales avant d'entamer le cycle de consultation des IRP afin de limiter les capacités d'action et le pouvoir d'investigation de ces dernières pose problème.

Au-delà de ce préalable, qui par le problème de méthode qu'il pose devrait suffire à exclure la possibilité d'un accord, ce dernier ne comprend aucune mesure véritable à l'exception du versement d'une prime conditionnée à la signature des organisations syndicales.

Si, encore une fois, l'accord n'aborde pas la question cruciale des conditions de vie en phase transitoire et en situation cible, il ne fait par ailleurs qu'empiler des mesures déjà existantes ou des mesures qui seront prises par l'équipe projet, en toutes hypothèses.

Il est vrai que le papier ne refuse pas l'encre...

Ainsi, l'accord rappelle qu'il existe un accord sur le télétravail (vu comme un facteur facilitant tant en phase transitoire qu'en situation cible) et un accord égalité professionnelle définissant des bonnes pratiques en matière de tenue de réunion, dont on peine à voir le rapport véritable avec LYBY +.

Une fois dépouillé, de tout ce qui ne coûte rien au projet, et qui sera nécessairement fait, reste le versement d'une prime forfaitaire de 600 €.

Pendant les audiences et lors de la plurisyndicale, la CGT a exprimé et défendu les positions suivantes :

- L'accord pose un problème de méthode en demandant aux OSR de s'engager dans l'accompagnement d'un projet qu'elles n'ont pas les moyens

de connaître autrement que dans ses plus grandes lignes.

– Un accord signé avant toute information sérieuse sur le projet fragilise de fait les IRP dans leur capacité d'intervention en les mettant rapidement en porte-à-faux. Cet accord ne peut donc être mis à la signature des OSR qu'après l'information des IRP.

– Les agents du tertiaire sont très majoritairement réticents, voire hostiles, à la transformation des bureaux en open-space / flex-office. Nous avons pu le mesurer grâce à deux consultations que nous avons réalisées en 2017 et 2018 auprès des agents de MOP/ING (projet Val-Bienvenue) et de LYBY.

– Les transformations de même nature réalisées par d'autres entreprises tendent à montrer que les salariés n'en sont pas satisfaits.

– Des trois objectifs avancés, optimisation de l'empreinte tertiaire, amélioration de la QVT et accroissement de l'attractivité de l'entreprise, nous mesurons bien que la motivation première reste un gain de productivité de plus de 11 M€/an, qui se fera au prix d'une dégradation des conditions de travail et de l'attractivité de l'entreprise à l'exact opposé de l'ambition affichée.

Pour ce qui est la prime proposée dans le protocole, la CGT n'ayant pas pour principe de négocier des dégradations des conditions de travail, la qualité de vie au travail et de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle ne discutera pas du montant de la prime envisagée.

Vous l'aurez compris Monsieur le Président, la CGT soucieuse du bien-être au travail, ne porte pas un regard positif sur l'ensemble de ce dossier.

M. Le PRÉSIDENT. - Je reviendrai sur un point de méthode après.

M. FAUCHEUX. - LYBY +, c'est pour tous, moins d'espaces pour plus de collaborateurs, pour plus de gains pour la RATP et non pour les agents !

Ce projet, qui vise, via un réaménagement total de la maison de la RATP, à faire passer son effectif de 2 360 à 3 500 agents d'ici à 2022 (autant dire demain) bien au-delà des 30 % des gains envisagés, se veut la continuité des projets C2 et 5 déjà menés.

L'UNSA RATP estime que seule l'approche « prioritairement QVT » d'un tel projet, associant les salariés, leurs IRP, accompagnée d'un dialogue social de qualité dès la genèse du projet est de nature à permettre une bonne appropriation par les salariés. Or à ce jour, nous faisons le constat que beaucoup (pour ne pas dire tout) reste à faire en la matière...

Pour l'UNSA RATP, tout est fait en dépit du bon sens à l'exception des montages financiers. Renonciation à l'existant pour intégrer un schéma anglo-saxon qui est loin d'avoir fait ses preuves. Renonciation à notre culture d'entreprise, renonciation à notre organisation du travail, frustration, démotivation et risques psychosociaux seront le lot quotidien des salariés. Par ailleurs l'UNSA RATP s'interroge : quid de l'esprit d'équipe ?

Le phasage des travaux imposera aux agents déplacés d'intégrer provisoirement des zones tampons, avant un second déménagement, ce qui ne mettra probablement pas les salariés dans des conditions optimales pour

produire au quotidien... Facteur aggravant, la stratégie immobilière de l'entreprise se décline en parallèle d'évolutions organisationnelles et/ou de restructurations, le cumul étant de nature à jeter le trouble chez des salariés déjà préoccupés voire inquiets sur leur devenir.

Les espaces au sein de la maison de la RATP même réaménagés ne permettant pas, pour leur part, d'intégrer l'ensemble des personnels aujourd'hui présents. Selon le courrier des cadres du 19 octobre 2018, la question ne se pose plus, le Flex Office est néfaste pour la santé des salariés. Pour les directeurs, les penseurs, les développeurs, le Flex Office est synonyme de liberté et de souplesse mais le desk sharing est loin de faire l'unanimité chez les salariés, qui le supportent mal. Selon nombre d'experts, telle que Delphine MINCHELLA, chercheuse en science de gestion, ce mode d'organisation ne serait pas sans risques pour le bien-être des salariés. L'UNSA RATP n'est pas opposée aux changements, si ceux-ci sont basés sur l'écoute réelle et efficace des salariés. Il faut pour réussir, *« expérimenter, en associant tout le monde. Le plus important, c'est de permettre au salarié d'avoir un coin à lui, de s'approprier l'espace afin de lui donner un sentiment d'appartenance organisationnelle. La solution passe par l'attribution d'espaces de travail pour les équipes, en raisonnant non pas à l'échelle de l'individu, mais à l'échelle du collectif »*.

L'UNSA RATP se fait la porte-parole des salariés qui voient d'un mauvais œil le Flex Office comme 68 % des Français selon *OpinionWay*. Les principales revendications de l'OS n'ont pas été entendues. Pour mémoire, nous demandions :

- une compensation pour tous ceux qui subissent un déplacement géographique

- des moyens supplémentaires pour toutes les commissions SSCT concernées DSC, BUS, RER, MTS...

- la levée de toutes les restrictions au télétravail auprès des départements concernés (par exemple certains départements n'autorisent qu'un jour par agent et par semaine en deçà de ce que prévoit le protocole d'accord signé par l'entreprise).

- un avis des commissions SSCT avant la mise à signature dudit accord et l'engagement ferme de l'entreprise à respecter les normes INRS sur l'aménagement des postes de travail. Malheureusement, au vu de tous ces manquements et d'un manque d'implication ferme de l'entreprise sur des sujets majeurs pour les salariés, l'UNSA RATP ne peut être signataire du dit protocole. L'UNSA RATP a conscience que la direction est plus animée à défendre les intérêts de l'entreprise avec le souci de redorer son siège social pour le mettre à hauteur et à niveau des plus grands sièges sociaux mondiaux. Quand il s'agit de l'image du groupe, les euros coulent à flots mais quand il s'agit de primes ou de revalorisation de salaire, le robinet ne laisse filtrer que quelques gouttes.

D'autre part, l'UNSA RATP a été ravie d'apprendre par Mme GUILLOUËT et M. HOUPERT que ce projet avait deux « sponsors » de marque : vous-même, Monsieur le Président et Patrice LOVISA, directeur du département BUS réputé pour sa capacité d'écoute et son sens du dialogue social ! L'UNSA RATP s'interroge sur le genre de « sponsoring » que cela pourrait être... intellectuel ou financier ? Et seriez-vous prêt à utiliser comme les

autres collaborateurs le feront régulièrement le Flex Office ? En gros, à mouiller le maillot...

Au-delà de ce focus, l'UNSA RATP restera à l'écoute des salariés et vigilante à leur intégration et au respect des conditions de travail et de leur qualité de vie au travail dans les nouveaux locaux.

M. Le PRÉSIDENT.- Les déclarations m'interrogent. Il faudra avoir une discussion avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel sur le séquençage proposé. J'entends qu'il est difficile de conclure un accord avant que les instances représentatives du personnel éclairent le sujet. Les mêmes instances représentatives du personnel disent qu'elles ne veulent pas examiner un dossier sans avoir l'accord (*Cf. ING*). Il faut se mettre d'accord. On peut dire que le dialogue social sera différent selon les sujets, mais soit il y a un accord et cela passe ensuite aux IRP, soit cela passe aux IRP et ensuite il y a un accord. On ne peut pas changer de méthodologie de dialogue social selon les dossiers.

J'entends qu'il y a une difficulté à s'engager d'une manière ou d'une autre « à l'aveugle », sans avoir connaissance de toutes les informations. Là aussi, on est un peu piégé par le souci d'anticipation. Quand on partage une information par anticipation, on est confronté à son manque de précision. Les commissions de suivi paritaire constituent un instrument, qui a été évoqué dans les discussions et qui permet souvent de contourner cette difficulté. Nous sommes prêts à nous engager dans cette voie. Les modalités resteraient à caler. Cela pourrait accompagner des projets de cette ampleur, me semble-t-il.

Cette commission permettrait tout au long du projet, à côté des instances représentatives du personnel qui ont cette fonction et pas à leur place, de pouvoir suivre de façon plus proche et dédiée le projet en question. Je voulais prendre le temps de vous redire que cette proposition évoquée dans les discussions jusqu'à présent est toujours sur la table.

Monsieur FAUCHEUX, je n'avais pas travaillé dans un bureau fermé depuis vingt ans. Cela m'a paru bizarre. Mon bureau sert de salle de réunion. Je suis le premier à m'enthousiasmer du système dynamique des postes de travail. C'est peut-être la raison pour laquelle on m'a demandé d'être le sponsor.

M. SARRASSAT.- Vous le défendez bien.

Pour revenir à la temporalité entre instances et IRP, toutes ces problématiques n'existaient pas dans cette maison avant la loi Rebsamen. La position syndicale signée par tout le monde est la suivante : les organisations syndicales décident de ce qu'elles font ou pas, ce n'est en aucun cas les instances représentatives du personnel qui le font.

Le collègue de la CGT a des difficultés à se positionner parce qu'il n'a pas la complétude du dossier. Ce n'est pas la faute de l'instance représentative du personnel. Si on négocie, on le fait loyalement. Tout le monde a le même niveau d'information et on peut positionner l'organisation syndicale correctement. Ce n'est pas à l'instance du CE de décider de ce qu'elle va faire ou pas à la place de l'organisation syndicale. C'est une certitude. La phase de négociation doit être complète et loyale.

Pour en revenir au dossier d'aujourd'hui, deux commissions se sont réunies. Je ne parle pas des commissions de suivi, parce que je pense que l'on peut travailler au CE avec une commission ad hoc sur ce type de sujet. La commission Économique et la CSSCT se sont donc réunies. D'un point de vue économique, après avoir échangé avec M. SARDANO, nous

estimons que le dossier est complet. Nous pourrions orienter les débats sur la partie économique. D'un point de vue CSSCT, je laisse la parole à M. SAUTEL pour qu'il vous donne lecture du rapport et qu'il vous explique la situation.

M. Le PRÉSIDENT.- Je m'incline devant l'animation des débats de M. SARRASSAT, qui donne la parole à M. SAUTEL.

M. LE DAIN.- Il est clair que les négociations relèvent des organisations syndicales, on ne confond pas. D'un autre côté, il y a les instances. Ce n'est pas l'inverse.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous sommes d'accord. Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- À la CGT, nous maîtrisons l'articulation entre les négociations qui sont du ressort des organisations syndicales et la présentation des dossiers dans les différentes instances. Ce sont deux circuits parallèles mais à un moment, cela se rencontre, voire s'imbrique. La CGT défend un mode de fonctionnement visant à laisser la négociation aux organisations syndicales. On n'est pas dans une instance de négociation ici. Cela dit, l'articulation qui a toujours existé dans cette entreprise, à savoir la présentation pour information à l'instance suite à la négociation, avant que le sujet soit soumis à la signature des organisations syndicales, nous convient et nous permet d'être éclairés sur le dossier. Ce ne sont pas des situations parallèles, mais qui se complètent.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est ce qu'il se passait avant la loi évoquée à l'instant par le Secrétaire de l'instance, mais depuis elle a changé.

M. SAUTEL.- Aujourd'hui l'intervention sera orale, sans rapport écrit puisque, comme l'a relaté le président de la commission Économique, c'est avant tout un projet à caractère économique, de performance. Du moins c'est la façon dont nous l'interprétons. LYBY + c'est aussi un projet de conséquence, de causalité puisqu'il s'agit de rationaliser les surfaces immobilières tertiaires de l'entreprise (Jules Vallès, Philidor, Championnet et la Tour de Lyon). Multiplier par 1,5 la population du siège à Lyon Bercy est un projet qui consistera pour ce qui est de leur surface de travail, à passer pour les salariés de la Maison de la RATP d'une chaussure confortable à une tong, certes ouverte et aérée, mais où les orteils dépasseront de partout !

Pire, nous pensons que l'équation « Flex office + Diapason » conduira probablement à un fort potentiel de risques psychosociaux pour ce qui relève des fonctions support pour le tertiaire.

C'est en ce sens que nous souhaitons un éclairage autre que celui apporté par la direction de l'entreprise, d'où la demande d'appui d'un cabinet d'expertise. J'ai donc une délibération à soumettre concernant une demande d'expertise sur le projet LYBY + et le maintien de la santé des salariés.

M. Le PRÉSIDENT.- Je demande 5 minutes de suspension de séance.

La séance, suspendue à 11 heures 25, est reprise à 11 heures 30.

M. Le PRÉSIDENT.- Pouvez-vous donner lecture du projet de délibération Monsieur SAUTEL ?

M. SAUTEL.- Nous souhaitons nous appuyer sur une expertise relative aux conséquences du projet de déménagement des environnements dynamiques la Maison de la RATP et des travaux associés.

Le Comité Social Économique rappelle que selon l'article L.2312-9 du Code du travail, il a pour mission :

– « de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 ;

– de contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. »

Motivations de l'expertise :

Le Comité Social Économique Central est informé, ce jour, du projet d'aménagements de la Maison de la RATP en environnements dynamiques et travaux associés.

Selon la présentation qui en est faite par la direction, ce projet s'inscrit dans les enjeux du schéma directeur de transformation tertiaire de l'entreprise :

– Accompagner les réorganisations et renforcer les synergies et proximités entre les équipes,

– Moderniser les modes de travail pour s'adapter aux évolutions des usages et des pratiques professionnelles,

– Contribuer au programme Diapason en réduisant le coût d'exploitation des sites tertiaires,

– Générer de la croissance grâce à la valorisation des emprises tertiaires.

Concrètement, il doit permettre de regrouper les salariés des fonctions tertiaires de 4 établissements parisiens (Championnet, Jules Vallès, Philidor, Tour de Lyon) sur la Maison de la RATP, soit plus de 1 000 postes supplémentaires, permettant ainsi d'importantes économies de fonctionnement. Cela ne peut se réaliser qu'en passant l'ensemble des effectifs dans un type d'aménagements que l'entreprise appelle « dynamiques », autrement appelés « flex-office ».

Ce projet s'insère de plus dans un contexte de pression accrue sur les fonctions supports avec le projet Diapason, qui vise à une réduction

de 2,5 % par an pendant 7 ans du coût qu'elles représentent.

Ce projet a donc potentiellement d'importantes conséquences sur les conditions de travail des agents, ainsi que sur leur santé tant physique que mentale. Associé à un passage au « zéro papier », il induit en effet potentiellement des décalages entre les besoins des différents métiers et cette nouvelle configuration spatiale, des pertes de repères, des phénomènes de déconcentration et de désengagement vis-à-vis de l'entreprise et/ou du service d'appartenance. Se posent en outre des questions spécifiques sur les nouveaux modes de management associés, et le rôle et place des assistants de service dans ce nouveau dispositif.

Pour les services et entités des sites « annexes » qui seraient transférés sur LYBY, la question de l'allongement éventuel de leur trajet domicile-travail n'est pas abordée, ni celle de la remise en cause potentielle des collectifs de travail existants sur leur site actuel.

Enfin, les périodes de transition en zones tampons ne donnent lieu à aucune explication sur la façon dont les nuisances des travaux vont pouvoir être évitées (bruits, poussières, conditions d'accueil des agents concernés...).

Or, malgré son épaisseur, le dossier d'information remis au CSEC souffre d'importantes insuffisances :

- Absence de descriptif détaillé du fonctionnement envisagé du flex-office en cible (flex-office à quelle maille ? quel mode de réservation des salles de réunion ? quelles modalités de clean-desk ? etc.)*

- Absence des plans de méga et macro-zoning*

Absence des plans de micro-zoning

- Absence des modalités concrètes de prise en compte des personnels en situation de handicap*

- Aucune approche, même prévisionnelle, des besoins des différents départements et services. Or, sans recensement des besoins, on ne peut aucunement statuer sur l'adéquation des surfaces prévues avec les besoins futurs, en fonction des profils de salariés existant par unité.*

Dans ces conditions, le CSEC n'est pour l'instant donc pas en mesure de donner un quelconque avis sur le dossier.

Pour les représentants du personnel, ce projet constitue indéniablement un projet important modifiant les conditions de sécurité et de travail, avec des impacts potentiellement forts sur la santé tant physique que mentale des salariés, au sens de l'article L. 2315-96 du Code du travail, et, en conséquence, il décide de se faire assister d'un expert agréé par le ministère du Travail pour l'aider à rendre un avis sur l'ensemble des attendus et des conséquences de ce projet.

Cette expertise ne pourra démarrer que lorsque tous les éléments manquants au dossier figurant ci-dessus auront été communiqués aux représentants du personnel ainsi qu'à l'expert dûment désigné.

Les objectifs de l'expertise :

L'attention de l'expert mandaté devra particulièrement s'attacher à :

- Identifier les déterminants de l'activité des différents métiers et services impactés afin d'analyser dans quelle mesure les nouveaux aménagements d'espaces y répondent ;*
- Identifier les relations de travail existantes des différents métiers et services impactés afin de déterminer si le méga et macro-zoning prévu est susceptible de les favoriser ou au contraire d'en accentuer les contraintes ;*
- Analyser les conséquences spécifiques du projet sur les services actuellement localisés hors LYBY (temps de trajet domicile-travail, recomposition des collectifs,...) ;*
- Identifier et analyser les nouvelles procédures managériales mises en place ainsi que le statut spécifique des assistants ;*
- Analyser la façon dont le projet prend en compte les besoins spécifiques des personnes à mobilité réduite et autres situations de handicap ;*
- Analyser le projet au regard des normes environnementales préconisées en matière d'acoustique, luminosité, ventilation, ambiance thermique,...*
- Analyser le déroulement spécifique de la période de transition au regard de l'ensemble de ces enjeux ;*
- Analyser les mesures d'accompagnement des salariés envisagées, y compris au regard des enjeux de communication, en fonction des risques qui auront été identifiés ;*
- Globalement, identifier et analyser les impacts du projet en termes de santé tant physique que mentale des salariés concernés, et notamment ses conséquences en termes de confort visuel et ostéo-musculaire et d'exposition aux risques psychosociaux ;*
- Élaborer et proposer des préconisations concernant les moyens de prévenir les risques qui auront été diagnostiqués ou d'en atténuer les effets.*

M. Le PRÉSIDENT.- Y a-t-il une proposition d'experts ?

M. SAUTEL.- Il est nécessaire de procéder à plusieurs votes, d'une part sur le principe du recours à l'expertise et d'autre part sur la désignation de l'expert.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous ne voulez pas connaître le nom de l'expert avant de vous prononcer sur le principe ?

M. SAUTEL.- Le cabinet d'expertise agréé ACANTE (36 rue du Chemin vert 75011) est désigné.

Le point suivant concerne la désignation d'un membre du CSEC pour faire appliquer la délibération.

« Les représentants du CSEC donnent mandat à Thierry SAUTEL, Secrétaire

adjoint du CSEC et Secrétaire de la CSSCT Centrale, en cas d'empêchement à Frédéric SARRASSAT, Secrétaire du CSEC, pour représenter le CSE et prendre en son nom et pour son compte 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 et judiciaires requises.

En outre, chaque organisation syndicale gestionnaire représentative désigne un de ses membres afin de participer aux travaux de l'expertise. Pour l'UNSA est désigné M. Gilles PATRAVE, pour la CGT M. Claude NIVAULT et pour la CFE CGC Groupe RATP est désigné M. Sébastien HUBERT. »

M. Le PRÉSIDENT.- Avant de soumettre la délibération, je voudrais faire deux commentaires. On est dans une phase du dossier qui correspond à une pratique du dialogue social souhaitée par cette instance représentative du personnel. Elle consiste à être informée le plus en amont possible. La conséquence est que l'on peut être face à des degrés d'imprécision. Si cette pratique nous conduit à être confrontés à des risques d'expertise motivés par des imprécisions, nous en tirerons les conséquences sur le calendrier de consultation des instances représentatives du personnel afin de ne vous présenter que des dossiers ayant des degrés de précision qui ne nous exposent pas au risque que vous venez de souligner.

La commission Économique a donné quitus, considérant qu'elle était pleinement informée. Pour nous, l'expertise part du 23 septembre, date d'envoi des documents. Si nous ne sommes pas d'accord, nous aurons des discussions. Je vous donne notre position par rapport au projet de délibération.

Vous indiquez dans la délibération que vous ne vous sentez pas pleinement informés et que le délai de l'expertise ne partira que le jour où vous vous considérerez comme informés. Nous considérons que l'information suffisante a été donnée le 23 septembre. Ce n'est pas un commentaire, mais une information.

M. SARRASSAT.- On va nier et prendre conseil. Nous aurons l'occasion d'en reparler avec le Secrétaire de la CSSCT.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous propose de soumettre aux voix les délibérations lues par M. SAUTEL sur le principe du déclenchement de l'expertise, la désignation du cabinet ACANTE en tant qu'expert et les personnes que le CSE désigne pour suivre l'expertise.

Mme LÉQUIPÉ.- M. JONATA a dû nous quitter, M. PIGEARD votera.

(Il est procédé au vote.)

POUR : 20 VOIX

- 9 UNSA :** MME CÉCILE AZEVEDO – FLORENCE ESCHMANN
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – LAURENT DJEBALI
LOÏC FAUCHEUX – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO – FRÉDÉRIC SARRASSAT
- 9 CGT :** MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – THOMAS LE CLEACH
CLAUDE NIVAULT – FRÉDÉRIC NIVERT – LUDOVIC ORIEUX
PATRICK RISPAL – THIERRY SAUTEL – MICHEL VENON

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

LES DÉLIBÉRATIONS SONT APPROUVÉES À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous remercie. Je remercie également l'équipe du projet pour nous avoir accompagnés.

M. SAUTEL.- Vous avez été lapidaire. L'expertise concerne la santé et les conditions de sécurité au travail des salariés. C'est là le fond de notre demande. Si vous vous imaginez que nous demandons une expertise parce qu'il n'y aurait pas assez d'éléments techniques, factuels, de compréhension, d'analyse ou de précisions, ce n'est pas le sujet. Pour ce nouveau mode d'organisation du travail, nous sommes sur une volumétrie de salariés concernés de l'ordre du jamais vu. Le flex office concernera à terme 3 000 salariés de l'entreprise, c'est bien ce qui guide le Comité à solliciter une expertise. Je ne veux pas laisser passer l'idée que la raison de notre demande serait que les dossiers sont mal ficelés. C'est ce que vous voulez laissez croire, or ce n'est pas le cas.

M. Le PRÉSIDENT.- J'ai juste essayé de comprendre la délibération. C'est ce qu'il y est mentionné. Je ne me prononce pas sur le fond, c'est votre compétence et votre pouvoir de déclencher une expertise. Je réagissais au contenu de la déclaration.

M. SARRASSAT.- Pour revenir sur la date du 23 septembre, j'entends votre position. Je me permets de réitérer que je ne partage pas votre avis.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du tableau de bord Île-de-France Mobilités T1 et T2 – 2019

Catherine CHANTEREAU, chargée de mission à SDG/DG S

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce point a été évoqué en commission Économique. Je donne la parole à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Ce dossier nous a été présenté en commission Économique, le 30 septembre par M. DUPOUY, délégué général au contrat, Mme CHANTEREAU contrôleuse de gestion à SDG/DG. Nous les remercions pour la qualité des échanges.

Trafic et recettes :

Le premier trimestre reste sur la lancée de 2018 malgré tout si la hausse de 0,5 % est intéressante, elle reste moindre que celle constatée au premier trimestre 2018. Les événements gilets jaunes se font particulièrement sentir sur les réseaux Bus et Métro avec des périmètres de sécurité et des fermetures de stations presque chaque week-end. La situation de Bus est particulièrement contrastée puisque malgré des renforts d'offre, le trafic corrigé des effets négatifs du calendrier ressort à - 0,6 %. Les mouvements sociaux, les travaux et le report du trafic du PC3 sur le T3B en sont les principales causes.

Le RER et plus particulièrement le tramway continuent de progresser.

Avec un calendrier favorable, le deuxième trimestre voit l'augmentation se poursuivre, même s'accélérer malgré les week-ends gilets jaunes. Métro, RER et Tram progressent alors que Bus continue sa chute malgré la refonte des lignes de Paris, qui a eu lieu fin avril.

Les recettes directes suivent le mouvement et progressent elles aussi. Mais il faut noter d'une part les hausses importantes de vente des abonnements annuels, mensuels et semaine mais d'autre part la baisse des forfaits courts et en particulier du Paris Visite. La billetterie subit elle aussi une baisse très certainement liée à l'activité touristique dont la saisonnalité se fait ressentir et encore une fois les manifestations des gilets jaunes. Le deuxième trimestre confirme le mouvement du premier avec une différence : la vente des titres courts repart à la hausse avec très certainement le retour des touristes au printemps.

Les comptes semestriels présentés fin août n'ont fait que confirmer la tendance que l'on observe ici.

Production et indicateurs par réseaux :

MÉTRO : Sur le premier trimestre la production s'établit à 98,7 % du service de référence. La ligne 12 a subi les effets de travaux de voirie occasionnant des infiltrations d'eau de ce fait il a été demandé à IDFM de neutraliser les résultats de production. Au deuxième semestre c'est 99,7 % du service de référence qui est réalisé.

Les résultats sur les différents indicateurs évoluent peu. Pour les indicateurs en baisse, les conséquences sont minimales car les objectifs du contrat sont malgré tout atteints. On observe une régularité qui est toujours meilleure aux heures creuses qu'aux heures de pointe et qui s'améliore au deuxième trimestre.

La ponctualité baisse aux heures de pointe et hors heures de pointe. L'information voyageurs progresse sur trois items et reste stable sur les

trois autres. Peut-être faut-il s'inquiéter des items liés à la propreté qui marquent le pas sur ces 6 premiers mois ?

RER A : La production est là aussi meilleure aux creuses qu'aux heures de pointe avec pour cette dernière une réalisation à 94,8 % pour un objectif de 96 %. La branche Chessy reste toujours en retrait par rapport aux autres. Par contre il faut noter la progression aux heures de pointe sur le trimestre 2 qui atteint presque l'objectif avec une réalisation à 95,4 %.

Au RER comme au Métro : La propreté des trains et des gares demandent de la vigilance. Les tableaux de marche mis en service depuis plus de six mois continuent d'avoir des effets positifs.

RER B : Comme d'habitude les résultats du RER B sont en retrait par rapport à ceux du A. Aux heures de pointe le niveau de production atteint est de 92,7 % pour un objectif à 96 %. Hors heures de pointe le résultat est meilleur avec une réalisation à 99,1 %.

Avec une production en deçà des objectifs, la ponctualité et le nombre de trains génèrent du malus, il en est de même pour l'information en situation perturbée à bord des trains.

BUS :

Le sous-réseau Tram a bénéficié de deux renforts, sur le T5 et le T6. L'ensemble des indicateurs pour le tram et le TCSP sont au-dessus des objectifs et confirment l'attrait de ce mode de transport rapide et plutôt fiable.

Les sous-réseaux Mobilien Paris et Paris continuent de voir leurs résultats se dégrader. Pour le premier trimestre, les pertes pour aléas externes atteignent le niveau de 9,4 % en comparaison des 7,4 % de 2018 sur Mobilien et 11 % sur Paris alors que ces pertes n'étaient « que » de 7,6 % toujours en 2018. Le second trimestre a été marqué par la mise en route du projet Restructuration Bus Paris fin avril. Les pertes pour aléas externes continuent leur inquiétante progression en particulier sur le Mobilien Paris et dépassent les 11 % à 11,3 %. La restructuration des Bus Paris est certainement la cause de la chute des indicateurs « information théorique en situation normale au point d'arrêt » et « information dynamique en situation normale à bord des véhicules » sur le réseau Mobilien. On peut d'ailleurs constater, pour ceux qui utilisent ces réseaux que les BIV fonctionnent rarement, que les potelets provisoires n'ont pas été retirés. Espérons que le dossier présenté le mois dernier sur le transfert des activités points d'arrêts de MRB vers M2E apporte un mieux sur ces points. À suivre sur les prochains bilans...

Les autres indicateurs sont de bons niveaux avec tout de fois une vigilance à avoir sur la propreté des véhicules et l'arrêt au trottoir du Noctilien. Et toujours la même interrogation concernant le calcul sur la régularité. Comment peut-on avoir de si bons résultats avec autant de pertes kilométriques ?

Sécurité :

Alors que la fin de l'année 2018 avait été marquée par une baisse des atteintes physiques à l'encontre des agents, ce début d'année voit les actes fortement augmenter. Paris, la Seine Saint-Denis et les Hauts-de-Seine sont en tête de ce triste constat. Le Val-de-Marne par contre voit sa situation s'améliorer.

Le deuxième trimestre est lui au niveau du deuxième trimestre 2018. Les Hauts-de-Seine quittent le trio de tête et reviennent à des valeurs habituelles et hélas toujours trop importantes.

D'habitude nous avons les avenants. Ils ont été demandés en commission. Ils nous ont été envoyés rapidement, je vous en remercie.

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

Mme DROUAIRE.- La présentation des comptes semestriels fin août nous avait déjà apporté son lot d'informations en particulier sur les recettes et la production. Ce bilan à mi année complète notre vision par mode de transport et force est de constater que tout va bien en dehors des sous-réseaux Bus Paris.

Là, c'est carrément la catastrophe pour l'UNSA-RATP, malgré la mise en place de la restructuration du réseau Bus la situation continue de se dégrader. Les machinistes comme les régulateurs n'en peuvent plus de subir cette situation mais pire de s'entendre dire : « *soyez patients, ça va aller mieux avec la fin des travaux* ».

Mais quand ça se termine d'un côté, ça repart de l'autre ou bien c'est l'aménagement de la voirie qui devient un frein à la fluidité du trafic. La mairie de Paris dans sa volonté de diminuer le trafic automobile en a oublié, qu'au milieu des voitures, il y a les autobus. Prenons pour exemple le boulevard Voltaire qui avant les travaux comprenait 4 voies de circulation plus des espaces de stationnement ou de livraison. Aujourd'hui, et après plus de deux ans de travaux, il n'y a plus que deux files, une dans chaque sens, et le stationnement est pratiquement impossible. Les machinistes sont devenus des spécialistes du slalom entre les véhicules en double file y compris ceux de la police qui s'arrêtent pour faire leurs courses. Donc pendant les travaux, c'est le chaos et après les travaux, c'est toujours le chaos. Et pendant ce temps-là, l'UNSA-RATP se demande que fait le département BUS ? Nous faisons le constat qu'il a supprimé massivement des postes de managers de ligne qui, avant, pouvaient être sur le terrain au côté de leurs agents. Ils ne forment plus les concepteurs d'offre qui sont à la genèse des TM et à supprimer la brigade des ACSI qui intervenait sur les itinéraires les plus compliqués. Par contre, pour sortir un projet business unit là, il y a de l'investissement.

Donc ce bilan est bon pour tous les sous-réseaux sauf Bus et fort heureusement, l'UNSA-RATP alerte l'entreprise sur cette situation mais aussi sur le niveau des atteintes physiques qui au premier trimestre sont en augmentation plus que sensible. Pour l'UNSA-RATP, il faut mettre des moyens pour protéger nos collègues, leur permettre l'exercice du métier en sécurité, il faut intervenir auprès de l'État pour renforcer les dispositions législatives et en agissant pour ses salariés, l'entreprise agit aussi pour ses clients.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. J'ai noté les questions sur Bus, j'en parlerai à M. LOVISA.

M. RISPAL.- Ce document fait ressortir la différence d'appréciation entre les organisations syndicales et l'entreprise. Heureusement, l'indicateur des salariés montre l'écart entre la satisfaction face aux excellents résultats en lien avec le respect du contrat passé avec Île-de-France Mobilités et l'état des salariés en interne, qui permet d'obtenir ces chiffres.

La ligne 4 du document fait référence aux travaux. Il y a quelques perturbations qui ne sont pas négatives, puisqu'on aurait du mal à imaginer faire des travaux sur une ligne sans une baisse du service rendu. La situation du T4 est en lien avec le RER A. Il y a le malus sur l'information des perturbations à bord du train. En page 19, il y a un malus alors que l'on est au-dessus de la bande passante. Je ne sais pas s'il y a une coquille ou une explication, voire une mauvaise interprétation du document.

L'amplitude des heures de pointe a évolué. De nombreuses entreprises demandent à leurs salariés de différer leur départ ou leur arrivée. Il conviendrait peut-être d'élargir ce prisme en regardant la globalité du service plutôt que de se focaliser sur les heures creuses et les heures de pointe qui ne sont peut-être plus d'actualité et plus en phase avec le monde du travail d'aujourd'hui.

Il y a des interrogations sur l'indisponibilité du personnel qui affiche 0 % au RER A et B, c'est curieux.

On ne va pas demander à Île-de-France Mobilités d'intégrer des indicateurs de conditions de travail, d'ambiance au sein de l'entreprise ni sur la manière dont les agents perçoivent la mise en œuvre de ce contrat, mais il faudrait prendre en compte la situation qui a été remontée par les organisations syndicales à plusieurs reprises sur la manière d'obtenir d'excellents résultats dans les comptes de l'entreprise et le respect du contrat Île-de-France Mobilités.

M. Le PRÉSIDENT.- Avez-vous une précision sur la page 19 ?

Mme CHANTEREAU.- Je vais regarder.

M. Le PRÉSIDENT.- En attendant, la parole est à M. VENON.

M. VENON.- Ma question porte sur l'interopérabilité et le fonctionnement du RER A et du RER B. En matière de coresponsabilité SNCF RATP, les objectifs ne sont pas atteints. Cette situation est pérenne malgré la mise en place du CUB et autres qui devait faciliter les modes de langage pour que tout le monde se comprenne. On constate une amélioration au départ, mais ce n'est plus le cas. Y a-t-il toujours une incompréhension ? Pourquoi les résultats sont-ils à ce niveau sur les RER A et B ? Cela me semble important, d'autant que les lignes sont de plus en plus chargées. On va créer des conditions d'insatisfaction auprès des usagers et d'Île-de-France Mobilités, qui saura sans doute l'utiliser dans les prochaines discussions sur le contrat.

Sur Bus, on ne peut pas se satisfaire des indicateurs sur le réseau Mobilien. Du matériel neuf arrive en nombre, mais on est tout juste dans les objectifs inférieurs sur le Mobilien Paris et banlieue. On n'est pas très bon.

Cela ne retire rien aux autres indicateurs qui sont largement supérieurs aux objectifs. Ces bons résultats ne sont pas seulement dus à la stratégie de l'entreprise. On les doit aussi aux salariés, à leur implication quotidienne à l'exploitation, à la maintenance et à l'ingénierie. Nous sommes une entreprise intégrée, elle ne fonctionne pas seulement sur une ou deux catégories, même si le contrat parle essentiellement d'exploitation.

À un moment, il faut savoir comment ces bons résultats sont redistribués aux agents. Les salaires n'augmentent pas, l'intéressement... Vous levez les yeux au ciel...

M. Le PRÉSIDENT.- Comme à chaque fois que vous en parlez. Cela ne vous empêche pas de continuer à le dire, je continue donc à réagir de la sorte.

M. VENON.- L'investissement des agents est quotidien. La reconnaissance est également quotidienne et ils savent de quoi ils parlent.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous sommes d'accord sur le fait que les résultats mentionnés dans ce tableau de bord sont le fruit du travail quotidien et de l'implication de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Je parle sous votre contrôle, je ne sais pas si l'interopérabilité est en cause. À un moment donné, elle ne peut pas résoudre des incidents ou des accidents au nord de la B ou à l'ouest de la A. Elle ne peut pas absorber tout type d'accidents. J'ai plutôt en tête une succession de problèmes, notamment sur le nord de la B depuis quelques mois, qui rend les choses difficiles et impacte l'indicateur sans que l'on puisse dire que c'est une question de l'interopérabilité.

M. VENON.- Dans le tronçon central, il y a aussi des difficultés.

M. Le PRÉSIDENT.- Il peut y avoir des répercussions sur le tronçon central de problèmes qui viennent du nord.

Mme CHANTEREAU.- Je confirme qu'il y a une erreur page 19. Les résultats étant au-dessus de l'objectif, il n'est pas normal qu'il y ait un malus.

M. Le PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres remarques ?

M. DJEBALI.- Je reviens sur vos propos au sujet de la problématique sur le RER. J'entends ce que vous dites sur le nord, mais la problématique est sur le tronçon au niveau de Gare du Nord par rapport au tunnel. Notre organisation syndicale vous alerte sur le sujet depuis longtemps. Le problème vient du fait que vous ne pouvez pas faire passer un certain nombre de trains dans un tunnel unique. Cela correspond à une problématique de la B et peut correspondre à celle de la D. On ne pourra jamais améliorer réellement la fluidité du trafic.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est aggravé par le fait qu'il peut y avoir de gros incidents aussi.

M. DJEBALI.- C'est aggravé par les infrastructures. Un chantier est certes en place sur la B, mais on ne peut pas faire passer deux trains en même temps sur le tronçon principal.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour la précision.

M. CHIKH.- J'ai deux questions. La première porte sur la construction du dossier. Pour le métro et le RER, le document fait apparaître les faits saillants, mais pas pour le réseau de surface. On peut comprendre que cela peut être plus long. Parmi les faits saillants, il y a la sécurité et tous les aléas qui peuvent arriver sur le réseau de surface.

Quand un bus prend feu, on ne va pas le retrouver dans les faits de sécurité mais cela fait tout de même partie des faits saillants ayant généré une perte kilométrique, une perte externe, etc. C'est ma première interrogation. Je trouve cet item intéressant. Je déplore

que les faits saillants du réseau de surface ne soient pas inscrits dans le tableau de bord du contrat STIF.

J'ai une question de compréhension. Je vois une augmentation des atteintes physiques pour les machinistes-receveurs mais une baisse du nombre de kilomètres perdus. Comment est-ce possible mécaniquement ? Il y a plus d'agressions et moins de pertes kilométriques. Malgré les agressions, on continue à les faire rouler. Si l'agent ne roule pas, il y a forcément une perte kilométrique. Le document indique bien que le nombre de kilomètres perdus pour incident de sécurité a nettement reculé ce trimestre. Je m'interroge sur le mécanisme. J'ai ma petite idée. On peut recevoir un agent et lui demander de reprendre le volant. Je me permets de poser la question.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur le premier point, on va vous expliquer comment cela fonctionne aujourd'hui.

Mme CHANTEREAU.- Le document qui vous est remis est destiné au STIF. Le reporting est un engagement contractuel avec le STIF. On lui fournit des résultats et on apporte quelques commentaires. Pour le réseau de surface, il serait compliqué de reprendre tous les événements qui se sont produits. Le STIF est alerté en direct, il reçoit les informations via la PG. Quand il y a un gros incident, il nous questionne rapidement pour savoir ce qu'il s'est passé. On ne reprend pas tous les événements qui se produisent, notamment sur le réseau de surface, parce qu'il serait compliqué de le faire.

M. Le PRÉSIDENT.- On pourrait regarder s'il n'y a pas une sélection d'événements.

M. SARDANO.- Le T2.

M. Le PRÉSIDENT.- On peut retenir la question pour les prochains tableaux de bord.

Sur les pertes kilométriques qui ne diminuent pas autant que le nombre d'agressions, je vois dans certains rapports de Bus que l'on peut remplacer le conducteur agressé sur son bus.

M. BABEC.- Il y a de la réserve à Bus ?

M. Le PRÉSIDENT.- Cela peut arriver. Je ne dis pas que c'est systématique. Avez-vous d'autres explications ?

Mme CHANTEREAU.- Il faut demander à Bus.

M. SARRASSAT.- Tout le monde est informé des problèmes à Bus, sauf les instances représentatives du personnel, le CSEC, en l'occurrence plutôt les CSE Bus. Il a été demandé lors de la dernière séance que les rapports journaliers soient transmis aux CSE locaux. Ce n'est toujours pas fait. Il y aurait des choses à dire sur la fluidité de l'information.

Quant à la réflexion de M. CHICKH, elle est révélatrice du sentiment de Bus en général, d'être exclu de la RATP et d'être déjà « dans une société privée » extérieure à la RATP. L'attachement des agents RATP à être dans l'EPIC est transversal à tous les départements de la RATP, y compris au Département Bus. L'exclusion des documents et des réflexions est anxiogène pour ce personnel. On va trop vite, cela se ressent, il commence à y

avoir des crispations de la part de ces populations. Il faut au moins le prendre en considération.

M. Le PRÉSIDENT.- Cela n'a jamais été fait. Ce n'est pas une dégradation. Je pense que l'on pourra regarder si à l'avenir on peut prendre quelques faits saillants significatifs au même niveau que ce que l'on fait pour RER et le métro.

M. BABEC.- Je souscris à ce qui a été exprimé par le Secrétaire. Il a raison. J'ai regardé le document de façon rapide, je n'exclus pas de me tromper en partie. Je remarque que l'on n'est pas très bon sur la propreté, les installations fixes, d'information, points faibles qui ne datent pas d'aujourd'hui. Toutes les organisations syndicales ont régulièrement exprimé leurs attentes, leur vision sur ce point. L'information voyageurs, c'est important. Il y a aussi les travaux, puisque le maire de cette capitale est très dynamique. J'en profite pour me faire un petit plaisir. On est au top, notamment sur bus et métro. Ces secteurs seront mis en concurrence. Sans faire parler Didier DESCHAMPS, « *on ne change pas une équipe qui gagne* »... Quel est l'intérêt d'une mise en concurrence si ce n'est de prendre le risque de dégrader la situation ?

S'agissant des indicateurs relatifs aux salariés, ils dépassent le minimum requis depuis une éternité. Cela ne date pas d'aujourd'hui, c'était déjà le cas dans les anciens bilans. Les agents en contact avec le public sont bien, ils respectent leur part du contrat. Il serait nécessaire dans le contexte actuel que l'entreprise et surtout le gouvernement respectent aussi leur part du contrat.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur les deux premiers sujets, nous partageons l'idée que la propreté est un sujet, vous le savez. Un certain nombre d'initiatives et d'expérimentations sont en cours sur la ligne 13, sur un certain nombre d'autres dispositifs. Nous en sommes conscients tous ensemble. Des dispositions commencent à produire leurs effets, bien que cela ne se reflète pas dans l'indicateur du STIF qui est très consolidé.

Les premiers résultats probants des enquêtes propreté clients, portant sur les expérimentations menées, nous laissent penser qu'ils pourraient être généralisés.

Quant à l'information voyageurs, un programme est en train d'être mis en place sous l'impulsion de M. VANPECHMAN de l'équipe de Mme FARES pour rassembler les dizaines d'interlocuteurs en charge de l'information voyageurs dans l'entreprise et essayer de construire un programme plus transversal que celui d'aujourd'hui.

M. SARDANO.- Vous avez rappelé que ce document était fourni au STIF. Je rappelle notre attachement à l'avoir. Le récapitulatif destiné au Conseil d'administration n'est pas suffisant pour avoir une vision précise.

Pour la restructuration du réseau Bus, nous avons pu regarder les résultats ligne par ligne. Il n'y a pas réellement d'enseignements à tirer, parce que c'est court et qu'il y a une multiplicité de cas, chaque cas demanderait une étude précise pour comprendre. On ne peut pas généraliser, certains sont impactés par des travaux, des temps de parcours ont pu être mal calculés. Il faudrait attendre un REX à plus long terme. Cette analyse peut être réalisée à partir des documents fournis.

Un élément m'interpelle, l'indicateur régularité ponctualité. Vous avez répondu que le calcul se faisait automatiquement. En tant qu'ancien régulateur, j'ai du mal à

comprendre. Quand on prend du retard, on espace les intervalles, on n'est plus dans le respect de ce qui est demandé par le contrat. Si l'on prend 10 minutes de retard sur une ligne, on est en dehors des intervalles prévus. Quand je remets les bus à l'heure, je coupe les bus. L'intervalle augmente d'autant sur les parties non desservies. Les intervalles augmentent de 3, 4 ou 5 minutes facilement.

Je rappelle qu'il y avait hier 600 kilomètres de bouchons. C'est complètement saturé, y compris sur les lignes de banlieue qui ne devaient pas être impactées. Les manœuvres se font plus grossièrement que le prévoit la théorie. Je m'étonne qu'avec toute cette perte kilométrique, on arrive à obtenir des résultats tels que ceux-là. Cela m'interroge sur la réalité. C'est une question qui reste en suspens. Il faudrait étudier cela avec le Département Bus pour savoir comment cela se passe.

M. RISPAL.- Ce qui rend les documents curieux, c'est toujours la même chose. Je partage ce qui est dit sur l'ouverture à la concurrence mais on fait la démonstration que le service public, en tout cas le transport de voyageurs, est attractif. Il y a peut-être un moyen de venir sur ce terrain, cela peut ouvrir des appétits. La démonstration est faite. On maintient un contrat à haut niveau dont on peut se féliciter, avec une productivité qui met l'entreprise en souffrance, avec des résultats de l'EPIC exceptionnels. Malgré tout, on développe les filiales. Cela crée une contradiction qui est dure à vivre pour les salariés. Pourquoi ne pas prendre conscience aujourd'hui de ce que pourrait être demain parce qu'aujourd'hui cela fonctionne bien ?

Avec les décisions prises, la loi LOM orientée sur les derniers kilomètres va créer des risques accidentogènes et de la complexité sur le réseau de surface. Le financement sera fait alors que le réseau historique sera toujours en difficulté et en manque de financements. Toutes ces incohérences créent pour les salariés une frustration et une inquiétude sur l'utilisation du service public dans le pays. Ce qu'on lit et les orientations prises dans l'entreprise discréditent les documents.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne crois pas que vous ayez dit que cela discrédite les documents, mais ils vous interrogent sur des décisions politiques qui sont prises. S'il y a un problème de crédit accordé aux documents, il faut en parler. Entre l'intervention de M. SARDANO et la vôtre, et sous minute, on est en train de laisser penser à l'autorité organisatrice que les chiffres que l'on donne ne sont pas honnêtes. J'attire votre attention sur le fait que c'est ce que cela pourrait laisser penser. Il faut corriger cela tout de suite. C'est un document contractuel qui nous engage, il faut faire attention à ce que l'on dit.

M. RISPAL.- Vous avez raison. En fait, je relate l'état d'esprit des salariés et la manière dont ils perçoivent la situation qui pourrait discréditer la teneur des documents, au vu de ce qu'ils vivent quotidiennement dans l'entreprise et des perspectives adoptées. Je ne voulais pas remettre en cause les chiffres mentionnés, qui sont sûrement avérés. C'est la différence qu'il y a entre la lecture du document et la réalité de la vie au travail.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour cette clarification.

M. KHELLAF.- Monsieur le Président, nous avons à plusieurs reprises évoqué les très bons résultats de l'entreprise et dit que les salariés aimeraient récolter les fruits de leur travail, mais j'ai l'impression que ce sujet est tabou. Vous esquiviez chaque fois les réponses. Il n'y a pas de réponse.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais vous la répéter pour la énième fois. Entre les 2,6 % de RMPP, la prime dite Macron et l'intéressement, nous faisons partie des entreprises qui ont le moins à rougir, voire qui peuvent être les plus fières, de la manière dont elles redistribuent les résultats obtenus entre les différentes parties prenantes de l'entreprise. Je le répète ici comme en CA, avec 2,6 % de RMPP, la prime Macron et un niveau d'intéressement que tout le monde reconnaît puisque la signature s'est faite à l'unanimité, nous faisons partie des entreprises qui redistribuent bien la valeur produite.

M. KHELLAF.- Tous les salariés ont reçu la prime Macron. Aujourd'hui, les salariés de l'entreprise espèrent avoir plus. Vous parlez de la prime Macron...

M. Le PRÉSIDENT.- Je crois que 70 % l'ont touchée.

M. KHELLAF.- Les résultats de l'entreprise sont excellents, les salariés aimeraient récolter en fin d'année le fruit de leur travail. Il ne faut pas esquiver cette question.

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne l'esquive pas, je vous réponds sur l'appréciation que vous avez et qui vous appartient. Je ne la critique pas, mais la mienne est différente. À chaque occasion, vous mettez le sujet sur la table. C'est de bonne guerre. Je vous réponds à chaque fois la même chose.

Il est 12 heures 24. Avez-vous du temps pour traiter le dernier dossier administratif avant de prendre le temps de déjeuner ?

M. SARRASSAT.- Jusqu'à 13 heures, ce sera le maximum.

M. Le PRÉSIDENT.- Cela dépend de vous aussi.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de dématérialisation des dossiers administratifs

Lauriane ORIARD, responsable de gestion des ressources humaines à GIS/PRHP
Gwénaél DE CONTI, responsable d'unité spécialisée à BUS/PRHP

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Le dossier a été examiné par la commission Économique. Je donne la parole à M. SARDANO, qui va nous donner lecture du compte rendu de la commission Économique.

M. SARDANO.- Ce dossier nous a déjà été présenté au mois de mai par Mme ORIARD et M. DE CONTI en charge du projet. Plusieurs questions restées en attente avaient été formulées à l'époque. L'équipe projet s'était engagée à revenir vers nous avec les réponses. Les documents et les échanges ont permis de répondre aux interrogations et nous remercions les intervenants pour leur disponibilité et la qualité du dossier fourni.

Pour rappel, ce projet concerne la dématérialisation des dossiers administratifs avec la numérisation des pièces contenues dans les DA suivant une arborescence qui précise le type de dossier, de sous-dossier et de document.

Les dossiers concerneront le recrutement, le contrat de travail, l'état civil, la santé au travail, les évaluations, entretiens et rapports, les formations, permis, assermentations et habilitation, les demandes administratives et le disciplinaire.

La dématérialisation permet entre autres de clarifier les documents devant faire partie du dossier agent mais aussi de rappeler les règles d'accès. Par rapport au dossier initial, il faut noter que la tranche ferme concernera le périmètre du CSRH mais aussi les départements : SUR, GDI et MRF. La tranche optionnelle concernera les autres départements et, en particulier, ceux de l'exploitation. Ceux-ci pourront, à leur choix, activer ou non l'option, l'appel est prévu pour que les montants financiers soient d'ores et déjà définis.

Ces coûts apparaissent dans les tableaux des pages 14 et 15.

L'achat et le paramétrage s'élèvent à 60 k€ et la numérisation des stocks à 390 k€ pour la tranche ferme pour un total de 450 k€ auxquels il faudra rajouter les autres départements si ceux-ci choisissent de s'inscrire dans le projet.

Ensuite, chaque année, il faudra rajouter les droits d'utilisation, 37 k€ et la numérisation des flux, soit 27 k€ pour un total de 64 k€. Là aussi, le déclenchement des options pourrait alourdir la facture de 83 k€ sur la redevance annuelle et de 80 k€ sur la numérisation.

Lorsque les documents sont numérisés, il faut ensuite les détruire pour un montant de 6 k€ pour la tranche ferme et 11 k€ pour l'option.

Au total et sur la durée contractuelle de 5 ans, les coûts seront de 776 k€ pour la tranche ferme et de 1 596 k€ pour la tranche optionnelle.

L'ensemble des étapes est sécurisé y compris la destruction. Les futurs prestataires devront répondre aux cahiers des charges qui nous ont été fournis. Pour exemple, le stockage s'effectuera sur deux sites différents et éloignés pour éviter qu'un crash d'avion détruise les documents. L'ensemble des actions portant sur les dossiers sera aussi tracé.

Les prestataires devront aussi être certifiés Afnor et SIAF comme nous l'avons vu lors de la précédente présentation. Cette certification permet entre autres de répondre à la localisation sur le territoire français des serveurs.

L'appel d'offres ne pouvait explicitement inclure cette clause de territorialité mais pour être agréés SIAF, les entreprises doivent se trouver sur le territoire national.

Après leur numérisation les dossiers seront conservés et resteront accessibles par les gestionnaires et les juristes jusqu'à 1 an après le départ du salarié et 4 ans supplémentaires pour les juristes uniquement. Passés ces 5 ans, les dossiers seront archivés par VAL, 80 ans à partir de la date de naissance du salarié.

Les questions qui restaient en attente concernaient les accès et, en particulier, dans le cadre du conseil de discipline. Il est prévu des accès temporaires pour l'agent et son assistant, pour les membres du conseil de discipline (représentant direction et personnel), le dossier sera accessible via un accès temporaire ou sous format papier.

De manière générale, les agents pourront consulter leur dossier administratif, en demandant une copie papier ou numérique.

Concernant la demande des élus sur l'aspect environnemental, les intervenants nous ont précisé que sur la partie numérisation cette demande a été incluse dans le cahier des charges. Par contre, il n'a pas été possible de le faire sur la partie stockage car le peu de prestataires pouvant y répondre n'aurait pas permis de mener à bien l'appel d'offres.

La dématérialisation des dossiers administratifs est aussi l'occasion de revoir l'IG 488. Cette IG reprend, en particulier, la composition des dossiers, la protection des données à caractère personnel et la prescription des mesures disciplinaires. Cette IG peut sembler incomplète mais la direction n'a pas souhaité l'alourdir en reprenant des mesures qui de toute façon sont cadrées par la loi. En fin de compte, le seul regret concernant ce dossier, c'est le déploiement partiel de la dématérialisation car les dérives observées, ici et là, concernant les accès et les contenus ne devraient plus avoir lieu dans le cadre de la numérisation. La traçabilité des actions, la liste précise des documents, la suppression des documents inutiles ou prescrits, dans le cas du disciplinaire, devraient permettre de clarifier et de simplifier les usages.

Pour terminer, le dossier est complété du cahier des charges concernant le renouvellement de l'outil de Gestion électronique des dossiers RH. Ce dispositif existe déjà, en particulier, pour les fiches de paie et les bulletins de pointage.

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

M. LALLEMANT.- Pour l'UNSA-RATP, ce dossier est l'exemple d'échanges plutôt bien réussis entre les élus d'une commission et les intervenants représentant la direction.

L'ensemble de nos demandes a obtenu réponse. Nous avons bénéficié de la présentation des contenus, de la durée de vie des pièces numérisées, de la sécurisation des données, des profils d'accès d'utilisateurs, du cahier des charges et, aussi, de la prise en compte du conseil de discipline ainsi que de la modification de l'IG 488. De plus, le fait de privilégier des entreprises adaptées permet de donner une valeur ajoutée à cette activité de dématérialisation. Les coûts restent en plus maîtrisés sur un tel projet.

Pour mémoire, une erreur s'était glissée dans le dossier en première présentation où finalement le centre Bus de Seine Rive Gauche ne fait pas partie du projet. Pour les élus UNSA-RATP, nous souhaiterions bien que celle-ci soit le lapsus révélateur d'une future rapide mise en place dans l'ensemble du département Bus que nous appelons de tous nos vœux ! Aussi surprenant que cela puisse paraître, cette arrivée du projet au département Bus permettrait de remettre de l'ordre dans le respect des traitements des DA de tous les attachements. C'est anecdotique peut-être pour vous, mais il y a quelques semaines, un conseil de discipline n'a pu se tenir en l'absence du DA de l'agent égaré. Ce n'est là, malheureusement que la face visible de l'iceberg. L'UNSA-RATP souhaite que tous les salariés (ées) de l'entreprise soient traités (ées) avec le même niveau d'équité. Nous saluons les intervenants qui nous ont bien remis les données économiques de toutes ces possibilités d'évolution. Enfin, nous ne pourrons plus entendre dire par des DUO que nous sommes loin de la dématérialisation ! Maintenant, la balle est dans le camp des directeurs de départements qui se doivent de prendre leurs responsabilités sans quoi, l'UNSA-RATP saura les interpeller !

M. BAZIN.- Nous allons essayer d'être plus terre à terre. Un certain nombre d'interrogations se font jour à la lecture de ce projet, en tout cas de la dématérialisation. Elles concernent la sécurité et les personnes qui peuvent consulter les documents. En termes de sécurité, par qui et dans quelles conditions sont réalisées les mises à jour des documents ?

Avec les réductions drastiques liées au dossier Diapason, on en vient à supprimer beaucoup de personnes des fonctions support. Est-ce un prestataire ou encore quelqu'un de l'entreprise qui réalisera la mise à jour des dossiers administratifs ?

En termes de durée de conservation des documents, il est indiqué : durée de conservation limitée. Qu'entendez-vous par là ? Est-ce au sortir du document, sachant qu'il sera consulté dans le cadre du conseil de discipline ou est-ce que d'une manière plus générale le document sera conservé un certain temps avant d'être détruit, parce qu'il n'a pu lieu d'être ? À la suite des différentes modifications liées à la RGPD, il est peut-être nécessaire de se débarrasser d'un certain nombre de documents qui « pollueraient » les bases en les alourdissant. Un nettoyage est peut-être nécessaire.

Les personnes autorisées sont-elles uniquement les élus, c'est-à-dire les personnes qui vont siéger...

M. Le PRÉSIDENT.- Les personnes autorisées à quoi ?

M. BAZIN.- À consulter. « *Seules les personnes autorisées peuvent avoir accès aux documents figurant au sein du dossier administratif* ». Qui sont ces personnes ? S'agit-il des élus qui siégeront au conseil de discipline ou est-ce élargi ? Il est nécessaire de préciser ces points.

Sur la sécurité des données, je ne sais pas s'il faut parler de logiciel ou de progiciel concernant l'outil qui servira à entrer ces informations. Dans l'entreprise il y a une migration vers Windows 10. Est-ce sous couvert d'un poste qui aurait déjà subi cette mutation ? Certains pays refusent d'utiliser ce logiciel, parce qu'il ne garantit pas les sécurités nécessaires et qu'il présenterait des failles permettant à d'autres individus d'avoir accès à des informations.

Pour en revenir à la concurrence, ces fenêtres ouvertes vers l'inconnu, que nous

propose Windows 10, ne seraient-elles pas des données offertes à la concurrence ? Il y a un certain nombre de sécurités dans les logiciels utilisés. Il faut garantir que cela ne laisse pas la porte ouverte à n'importe quel voyou.

Par ailleurs, comment garantir que ces informations ne peuvent pas tomber dans la main d'un malveillant prestataire ou autre qui offrirait des noms en pâture -au vu de l'actualité- en disant que parmi tous ces noms il y a de potentiels terroristes, etc. ?

Il est nécessaire d'éclairer ou en tout cas à dépoussiérer ces histoires de sécurité sur les données qui peuvent circuler.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous avez posé quatre questions précises, je donne la parole à M. DE CONTI.

M. DE CONTI.- Une interrogation portait sur la durée de conservation limitée. Chaque document a une durée de vie. Il y a deux aspects dont la limitation de l'accessibilité des données. Celles qui sont liées aux dossiers disciplinaires ne seront plus accessibles aux équipes RH et aux managers au bout de trois ans. L'outil peut être paramétré.

La question de la destruction est particulière pour les personnes qui sont sorties. Une fois qu'une personne est sortie, son dossier n'a pas vocation à rester dans la base. Des règles précises sont définies pour que les éléments de son dossier administratif soient transférés dans des systèmes d'archivage ou détruites. C'est ce que l'on appelle un archivage limité. On ne conserve pas les documents éternellement, on applique au travers de ces outils des règles précises définies pour la conservation des données du personnel au regard de la RGPD.

M. BAZIN.- C'est la règle de conservation des documents des dossiers administratifs qui est en cours, que ce soit sous forme papier ou dématérialisée ?

M. DE CONTI.- Oui.

M. BAZIN.- C'est d'autant plus surprenant que l'on a parlé ce matin du cas d'un conducteur de T2 et d'informations qui dataient d'avant. En a-t-on le droit ?

M. DE CONTI.- Je ne connais pas le cas d'espèce. L'intérêt de la dématérialisation est qu'elle permet d'automatiser la gestion des dates limites d'accès à un certain nombre de données, puisque c'est la machine qui les gère et qui permet de ne plus rendre accessible une pièce qui ne doit plus l'être. On sait que la gestion papier d'un dossier administratif peut présenter une difficulté dans le sens où des personnes ne trient pas en permanence les pièces d'un dossier arrivées à échéance. Cela fait partie des éléments que nous avons mis en avant dans l'intérêt du projet, puisque cela permet de se conformer strictement aux obligations réglementaires.

On fait porter l'automatisation de la gestion des dates limites par l'outil. Cela nous permet de nous assurer du bon suivi et de la bonne application des règles. Cela fait partie de l'intérêt de la dématérialisation du dossier au regard des obligations fortes de la RGPD, qui pèsent sur toutes les entreprises en France. Elles nécessitent plus de rigueur et d'automatisation dans la gestion des problématiques de respect et des règles de conservation des données.

M. BAZIN.- Cela entraîne une nouvelle question. Au regard de ce que vous

confirmez pour certains et des statuts, nous sommes surpris par certaines pratiques que l'on pourrait qualifier de viles, puisqu'on a pu porter des jugements préjudiciables à des agents, en remontant très loin dans des documents papiers qui n'ont pas été retirés des dossiers administratifs. Ces agents ont subi une peine qui n'avait pas lieu d'être. On peut comprendre que des sanctions s'appliquent, mais il est difficile d'entendre que l'on s'appuie sur des sanctions datant de plusieurs années pour sanctionner un agent.

M. Le PRÉSIDENT.- Je précise que ce n'est pas la trace de la sanction qui est conservée mais celle d'un comportement. Ce n'est pas tout à fait pareil. Je me demande d'ailleurs si nous n'avons pas l'obligation de conserver cette traçabilité. J'ajoute qu'il n'a jamais été dit ce matin que la sanction s'était appuyée sur ces éléments.

M. BAZIN.- J'entends, mais ce ne sont malheureusement pas les pratiques qui s'appliquent.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous parlez du cas de ce matin ?

M. BAZIN.- Il y a d'autres exemples qui démontrent le contraire dans l'entreprise.

M. DE CONTI.- Concernant les personnes autorisées, il y a deux points. Vous faites référence à l'IG qui précise que l'accès n'est accessible qu'aux personnes autorisées. C'est une formule générique qui dit que l'on ne peut donner ces données qu'aux personnes qui, de par leur fonction, ont besoin et mission d'y accéder.

Dans la partie dématérialisation du dossier qui vous a été remis, nous avons précisé les profils des personnes qui peuvent accéder aux données. Il s'agit des équipes RH qui ont déjà accès aux dossiers papier et des juristes de l'entreprise pour le traitement des contentieux. Tout est précisé. Les personnes qui peuvent les mettre à jour sont aussi mentionnées dans le dossier, ainsi que celles qui les administrent. Cela fait partie du cahier des charges.

Vous avez demandé qui serait chargé de la mise à jour. C'est l'objet de la prestation. Nous avons choisi une prestation externe de dématérialisation. Les documents dématérialisés sont mis dans la GED. Comme cela a été évoqué en commission, les RH ne peuvent pas modifier les données une fois enregistrées. L'objectif est de garder une trace de la pièce. Il n'est pas possible de la sortir sans laisser de trace. La mise à jour est effectuée par les personnes habilitées à la faire.

M. BAZIN.- Je crois que l'on ne s'est pas compris. À l'aune d'un conseil de discipline, c'est bien l'entreprise qui prend les décisions, c'est elle qui inflige une sanction. Si ce n'est pas dans le cadre d'un conseil de discipline, le dossier d'un agent peut être mis à jour au cours de sa carrière. C'est bien l'entreprise qui l'enrichit d'un certain nombre d'éléments. Les données liées à nos pratiques en entreprise seront transférées à un prestataire qui mettra à jour les dossiers de chaque agent !

M. DE CONTI.- Il numérisera la donnée si elle n'est pas déjà dématérialisée. Une donnée déjà sous un format numérique entrera directement numérisée dans le dossier administratif. Pour les dossiers papier avec signature, nous faisons appel à un organisme de numérisation pour répondre à une contrainte de certification des données. Une procédure précise doit être suivie pour s'assurer que c'est la copie de l'original qui est numérisée et qu'il

n'y a pas eu de falsification. Il y a des procédures précises avec des personnes habilitées, équipées des outils adéquats.

Les documents comportent une signature électronique permettant de nous assurer qu'ils n'ont pas fait l'objet de modifications. On est capable de certifier que c'est le bon document, la copie de l'original.

M. BAZIN.- Nous ne maîtrisons donc pas l'outil qui servira à entrer les informations. On ne l'a pas en mains propres, c'est le prestataire qui l'aura et fera les mises à jour.

M. DE CONTI.- C'est effectivement lui qui gère l'outil. L'outil ne sera pas installé dans les locaux RATP, mais dans des locaux sécurisés chez le prestataire.

S'agissant de la sécurité et de Windows 10, la question dépasse largement la question de l'outil de gestion du dossier administratif. On sait aujourd'hui qu'il existe des risques autour des systèmes d'information. SIT travaille beaucoup sur le sujet pour essayer de nous en prémunir. Je ne vois pas en quoi la dématérialisation des dossiers rajoute des risques par rapport à l'accès aux informations. Des agents travaillent sur les données de la paie et différents systèmes d'information qui contiennent les données des salariés. Étant donné le niveau de sécurité prévu dans ce type d'outil, on ne voit pas en quoi la dématérialisation du dossier rajoute un risque spécifique par rapport à Windows 10.

M. BAZIN.- C'est juste la faille, le fait de pouvoir récupérer des données...

M. DE CONTI.- Il n'y en a pas plus dans ce dossier que dans d'autres.

M. BAZIN.- On ne connaît pas Windows 10. Jusqu'à présent, on utilisait d'autres logiciels.

M. Le PRÉSIDENT.- La question que vous posez n'est pas spécifique à ce dossier mais contingente au fait d'avoir déployé Windows 10, y compris sur d'autres postes de travail qui manient des données individuelles sur le registre de la paie et de l'information. Vous posez une question générique de sécurité qui n'est pas spécifique à ce dossier. L'entreprise a considéré en toute connaissance de cause qu'elle pouvait se lancer dans le déploiement de Windows 10. Ce n'est pas une question spécifique à ce dossier.

Monsieur CHIKH ?

M. CHIKH.- Dans l'annexe du document présenté, il y a des codes couleurs. Cela n'a pas de signification particulière ?

M. DE CONTI.- Non.

M. CHIKH.- Je lis dans le tableau « sort final D ou C », cela veut dire détruit ou conservé ?

Mme ORIARD.- Oui.

M. CHIKH.- En dématérialisant, toutes les personnes habilitées pourront avoir accès au dossier administratif d'un agent depuis n'importe où, de l'entreprise, d'un réseau sécurisé. Un responsable des Ressources humaines en déplacement pourrait avoir accès aux

données personnelles d'un agent de son périmètre. En revanche, pour qu'un agent ait accès à ses données personnelles, il doit se déplacer physiquement dans son centre d'attachement où il pourra les lire sur un écran. On ne peut pas avoir accès directement à nos données personnelles ? Il faut forcément que l'entreprise contrôle la consultation des données personnelles des agents.

C'est surprenant. On facilite la dématérialisation dans un sens, mais pas dans l'autre. Il me semblait que ce dossier allait améliorer la situation et éviterait d'adresser à chaque fois une demande écrite à l'unité opérationnelle, etc. Tout un process était prévu. Avec un code et un identifiant, un mot de passe et notre matricule, on peut bloquer l'accès...

M. Le PRÉSIDENT.- C'est clair.

M. DE CONTI.- Je comprends sous quel angle vous posez la question : pourquoi n'avons-nous pas prévu un accès pour que chaque salarié puisse accéder à l'ensemble de ses données ? Pour nous, il s'agit surtout de répondre à une question de sécurisation des données. Nous voulons limiter l'accès à l'ensemble des DA, y compris les données individuelles parce qu'il est compliqué, si l'on diffuse beaucoup les accès, de s'assurer qu'il n'y a pas de pression pour avoir accès à des éléments.

On ne veut absolument pas complexifier. Ce sont des données d'entreprise sensibles du point de vue de l'entreprise et des salariés. On ne veut pas risquer de retrouver sur des serveurs des éléments issus des dossiers administratifs. Nous avons fait le choix de ne pas changer la procédure. Elle est tout de même simplifiée, puisque l'accès aux données est facilité pour les salariés. Pour voir les données de son dossier administratif, l'agent doit se déplacer. Il est possible de lui montrer l'écran, mais également de lui donner une copie des éléments du dossier. Nous avons même une obligation légale.

M. CHIKH.- Si l'agent le demande.

M. Le PRÉSIDENT.- Tout à fait.

M. KHELLAF.- Quand un agent est accrédité pour assister au conseil de discipline, le dossier papier est posé sur la table quelques heures avant. Comment cela va-t-il se passer par la suite ?

Mme ORIARD.- Vous parlez de la personne qui accompagnera l'agent en conseil de discipline. Comme aujourd'hui, il est possible de consulter le dossier administratif de l'agent en amont de la séance, avec la personne accréditée. Ce sera le dossier papier pour les départements qui resteront avec cette version ou la version numérique sur une interface informatique. Je ne sais pas quels moyens seront disponibles mais il y aura *a minima* un PC sur place pour consulter le dossier administratif. Pour le conseil de discipline, il sera possible lors de la séance de consulter le dossier de l'agent sur un poste informatique, ou une copie du dossier sera remise sur table, comme c'est le cas actuellement.

M. KHELLAF.- Cet aspect n'est pas encore finalisé ?

M. DE CONTI.- La procédure ne change pas. La question est de savoir si on s'oblige à chaque fois à imprimer le document, ce qui n'est pas l'objectif si on s'inscrit dans une logique de développement durable. Si on dispose d'un ordinateur portable qui contient les données, le dossier peut être consulté sans avoir à le numériser. Cela ne change rien à la procédure, au droit et à l'accès. Quoi qu'il en soit, les documents sont consultables par les élus

et l'ensemble des personnes qui participent.

M. KHELLAF.- On se pose la question aujourd'hui, parce qu'il manque encore peut-être quelques éléments dans le dossier. Vous vous posez toute de même la question de savoir comment vous allez faire.

M. Le PRÉSIDENT.- Il peut encore y avoir une incertitude à régler.

M. DE CONTI.- Qui n'est pas forcément liée au dossier.

M. NIVERT.- Des personnes qui ne sont habituellement pas habilitées accéderont aux dossiers. C'est le vrai sujet. Les personnes systématiquement habilitées sont identifiées dans le système. Il faut imaginer que certaines personnes seront ponctuellement habilitées à consulter un dossier. Si on veut faire des économies de papier, ne faisons plus de conseils de discipline ! *(Rires)*

M. Le PRÉSIDENT.- Je prends au bond votre suggestion.

M. DE CONTI.- Il est prévu dans le cahier des charges de pouvoir donner des accès temporaires.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous remercie. Nous aurons l'occasion de revenir sur le sujet en novembre.

Avant de vous libérer pour déjeuner, j'aimerais savoir de quand date l'enquête de l'ESSEC Business School à laquelle il a été fait référence ?

M. BOYER.- Je vous donnerai les références.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Bon appétit.

La séance est suspendue à 13 heures 02.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Évolution du modèle de pilotage des centres Bus en Business Units (unités d'affaires)

Hélène LOCATELLI, contrôleur de gestion à MRB/CG
Anne SALAUN, responsable d'unité spécialisée à BUS/DIR/PREV

participent à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 14 heures 20.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous reprenons.

M. Le PRÉSIDENT.- Le dossier a été examiné par la commission Économique, je propose de donner la parole à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Les intervenantes pour la direction étaient Mme Hélène LOCATELLI du contrôle de gestion MRB et Mme Anne SALAUN responsable PRP à Bus.

En ouverture de la présentation, j'ai souligné la légèreté du dossier fourni et l'absence de données économiques permettant aux élus de comprendre le projet et d'apprécier les impacts sur les organisations, le personnel, la formation et les effectifs. J'ai rappelé que ce dossier était présenté pour information puis consultation et que conformément à l'article L.2312-15 du Code du travail « *le comité social et économique émet des avis et des vœux* » et pour cela « *il dispose d'informations précises et écrites* », ce qui n'était pas le cas pour ce dossier.

La réponse fournie par les intervenantes est restée la même malgré les interventions multiples des commissaires : les budgets seront présentés dans les CSE concernés.

Nous avons insisté, notre demande n'étant pas d'avoir les budgets de chaque centre Bus mais bien d'avoir les éléments de compréhension du dossier permettant d'émettre un avis accompagné de vœux et, que ces éléments nous soient fournis au travers d'un document.

À ce jour, nous sommes donc en attente de compléments concernant l'organigramme des services centraux des départements BUS et MRB mais aussi l'organigramme type d'un centre Bus (exploitation et maintenance).

Nous attendons aussi le détail des charges imputées aux centres avant et après le projet ainsi que les modes de calcul pour déterminer le chiffre d'affaires forfaitisé (comment sont prises en compte les particularités de chaque centre ?).

Plus précisément, nous souhaiterions avoir le détail de la répartition des charges directes/indirectes ainsi que des produits au niveau global BUS-MRB et pour chacun des centres Bus.

Nous demandons ainsi à avoir un pro forma BUS-MRB du réalisé 2018 et du budget 2019 (selon modèle des BU) afin de pouvoir réaliser une comparaison avant et après le changement de méthode de calcul et afin de connaître les résultats actuels des principaux indicateurs de performance globale BUS-MRB (coût à la VK par mode, coût de possession des bus...).

Nous demandons également à connaître, pour chaque centre Bus dans une présentation BU pro-forma 2018, les montants totaux des VK parcourus, des effectifs ETP, des charges directes, des charges indirectes, des autres recettes, du bonus-malus, et du chiffre d'affaires forfaitisé.

Le coût de la VK, est-il un des paramètres pris en compte ? Dans

ce cas, quel est ce coût au niveau du département et par centre Bus ? Est-il possible d'avoir un historique de son évolution sur les 5 dernières années ?

Le document fait aussi référence au CA du département Bus sans plus de détail. Nous attendons ce détail.

Concernant le matériel nous aimerions savoir comment les loyers seront calculés (prise en compte de la vétusté, différence entre diesel, électrique et hybride, GNV ?)

Pour ce qui est des principes généraux régissant les facturations internes, notre souhait est de connaître le montant global des activités dites « corporate » et la méthodologie permettant la répartition de ces frais généraux entre centre Bus. Quelles sont les unités d'œuvres retenues pour la répartition des charges indirectes ?

Les mêmes questions se posent pour les activités de prestations de services et dans ces cas existent-ils des contrats ou conventions régissant les relations entre les BU et les prestataires (ex. du type convention GI-OT) ? Pouvons-nous avoir un modèle de convention ?

Pour les prestations à l'intérieur du réseau de surface (nouveau concept) mais aussi à l'extérieur existe-t-il des règles à respecter par les partenaires du type « obligation de recourir aux prestataires du réseau de surface ou départements partenaires ? Plus concrètement, est-ce qu'une BU pourra avoir la liberté de choisir un prestataire hors EPIC pour réaliser ses prestations ?

Pour revenir au compte de résultat prévisionnel, le document dit que le forfait attribué à chaque BU évoluera en fonction :

- des évolutions du parc : quelles sont les règles des évolutions des indices d'actualisation ? S'agit-il seulement de l'indice STIF ? Sinon, quels sont ces indices ? Que comprennent-ils ? Comment évoluent-ils ?

- d'un objectif de performance : qui le fixe ? Comment est-il déterminé ? Quelles en sont les composantes et leur poids sur le global ?

Le document nous informe qu'il y aura une adaptation des indicateurs de pilotage. Là encore, nous avons besoin de plus de précisions permettant de mesurer l'écart entre la situation actuelle et le projet. Les évolutions vont certainement impacter les métiers et leurs contenus. L'absence d'informations précises ne nous permet pas d'appréhender ces impacts qui pourraient se traduire par une surcharge de travail pouvant entraîner un mal-être au travail.

Nous demandons que la liste des indicateurs non financiers nous soit fournie puisque là encore la détermination de ceux-ci pourrait affecter à terme les effectifs, les compétences et les qualifications.

D'une façon plus globale les risques psychosociaux ne sont pas évalués. Au contraire ils sont minimisés puisque sur le point conditions de travail, il est mentionné qu'il n'y aurait aucun impact et en particulier sur les conditions d'exercice des métiers alors que le même document insiste sur le changement de culture économique, intrapreneuriale (formule dont nous aimerions avoir la

définition car ce vocable est inconnu du dictionnaire) et de relation de service client/fournisseur. L'ensemble des acteurs, du DUO en passant par les managers, les équipes RH et soutien mais aussi les machinistes et personnel de la maintenance pourraient voir leurs missions évoluer avec des conséquences sur les objectifs et les avancements. Le recours à du personnel intérimaire ou en CDD sera-t-il autorisé et sous quelles conditions ? Le niveau hiérarchique des fiches de postes sera-t-il respecté ?

Concernant le dispositif d'accompagnement, il n'y a aucune information quantitative. Combien de JA sont prévues, s'il y en a ? Comment se répartissent ces JA ?

Bien évidemment, cette liste n'est pas exhaustive, les échanges pourraient permettre l'identification d'éventuels autres impacts non décelés à ce stade par le CSEC et, en particulier, au niveau des partenaires internes tel que le NEF, le CRIV, les AC mais aussi SIT, M2E, GIS et plus particulièrement le service de recrutement et de médecine du travail.

Pour terminer, nous aimerions que l'impact sur les effectifs par catégories soit mesuré, mais aussi sur les organisations comme les protocoles en cours ainsi que les notes de direction cadrant les apprentissages de ligne et matériel, les montées en roulement y compris au tramway, etc.

Et pour conclure réellement, vous avez compris que la commission Économique ne pourra proposer d'avis tant que les nombreuses questions n'auront pas obtenu de réponses. Nous demandons que ces réponses soient formalisées dans un nouveau document et présentées pour être débattues lors d'une future commission Économique dont la date reste à déterminer.

M. Le PRÉSIDENT.- Là encore, pour rebondir sur un sujet de ce matin, c'est la première information qui précède l'autre information et l'information consultation. Un nouveau passage de ce dossier est bien prévu en Commission économique.

M. SARDANO.- Ce n'est pas ce qui nous a été dit au début.

M. Le PRÉSIDENT.- Cette liste est utile pour avoir un cadrage précis de ce que vous attendez pour pouvoir proposer un avis. Nous en sommes à ce stade de la procédure. Monsieur VENON ?

M. VENON.- Ce n'est pas une déclaration, mais un souhait. J'aimerais que le dossier qui sera présenté aux CSE Bus soit complété des éléments demandés aujourd'hui par la Commission économique.

Mme AZEVEDO.- Pour l'UNSA-RATP, ce dossier reflète le grand soir de la concurrence qui approche avec un département BUS qui s'empresse dans ses préparatifs. C'est en tout cas le motif annoncé de la transformation des centres Bus en business unit.

Si pour l'UNSA-RATP, on peut partager la stratégie et anticiper pour éviter que le réveil soit trop douloureux, on peut s'interroger sur la méthode. En déclarant que ce dossier n'aura pas d'impact sur les effectifs et les conditions de travail, c'est soit minimiser volontairement l'ampleur du projet et des risques de dommages collatéraux, soit ne pas avoir mesuré ces impacts et, dans ce cas, il faudrait plus parler d'incompétence. Ce que nous ne pouvons envisager vu les

CV des initiateurs de ce modèle économique.

Pour l'UNSA-RATP, il est clair que la direction du département BUS a tenté de passer en toute discrétion un projet majeur. L'audience s'est déroulée durant les vacances... Les CSE de 1 à 5 devaient être informés mais semble-t-il sans consultation. Et sans la vigilance des élus de cette instance, nous aurions pu craindre le pire. Comment nommer ce genre de pratique totalement indigne d'une entreprise telle que la nôtre ? Comment juger le manque d'information contenu dans le dossier présenté ici ? Croyez-vous, Monsieur le Président, que les élus pourront émettre un avis éclairé avec ces quelques pages de « blabla » ? Et que dire de l'absence d'un représentant de la direction du département BUS ? Est-ce du mépris de l'instance et des élus et donc du personnel que nous représentons ? C'est le deuxième dossier qui concerne BUS que nous avons à examiner et comme pour le premier, le dossier est vide, l'attitude des intervenants surprenante avec un mantra sans cesse répété : *« les projets précis seront présentés dans les CSE concernés »*. Mais quel CSE ? C'est un chèque en blanc qui est demandé aux élus UNSA-RATP que jamais nous ne vous accorderons. Nous ne reviendrons pas sur la liste d'interrogations issues du travail de la commission Économique et reprise dans le rapport du président.

Cependant pour l'UNSA-RATP l'entreprise doit répondre à toutes ces questions et n'en éluder aucune. Les départements BUS et MRB nous doivent la transparence totale faute de quoi ils nous trouveront sur leur route pour s'opposer à ce projet qui pourtant pourrait avoir du sens. Cette mise en garde n'est pas une agitation d'élus en mal de reconnaissance mais bien l'expression d'une colère grandissante vis-à-vis de l'attitude d'une direction de département irrespectueuse. Il serait regrettable que cette attitude contrarie les travaux de cette instance alors que les projets s'annoncent nombreux et cruciaux pour notre avenir.

M. Le PRÉSIDENT.- Un point pour les représentants de la direction. Si des personnes sont en charge d'un dossier et ne peuvent pas venir le présenter à l'instance, il est difficile de rentrer dans une logique de responsabilisation jusqu'au bout. Mmes LOCATELLI et SALAUN sont en charge du dossier de a à z, jusque devant les instances représentatives du personnel. Nous avons eu ce débat pour d'autres intervenants. Si les personnes sont en charge du dossier -et je crois qu'elles sont responsables du projet-, elles le présentent jusqu'au bout. Cela me semble respectueux du rôle qui leur a été confié. Si certains devaient préparer le dossier et d'autres le présenter, on pourrait penser que c'est un manque de considération pour les personnes.

M. RISPAL.- Cette action s'inscrit pleinement dans la perspective politique de l'entreprise, qui consiste à ouvrir à la concurrence les différents réseaux de l'EPIC RATP.

Le pseudo-dossier présenté, motivé par la fin, des droits de lignes détenues sur le réseau Bus en fin 2024 ainsi que celles du réseau de tramway, prévue fin 2029, ne nous apporte aucune donnée économique sur la future gestion des Business Units et aucune information sur leur nombre.

Cette configuration politique va considérablement changer le mode de fonctionnement de notre entreprise intégrée de service public, qui jusqu'à présent, était tournée essentiellement sur la maîtrise publique avec l'exigence d'un haut niveau de qualité concernant le service rendu aux voyageurs.

Alors comment ? Avec un mode de gestion tourné vers le business, qui se définit comme étant une activité liée aux affaires commerciales et financières qui a pour but de générer un maximum de profits, nous garantira une exploitation soucieuse de la qualité, de la sécurité, de l'empreinte environnementale, tout en maîtrisant la dépense publique, alors que chaque manager de BU, devra gérer avec les compétences nécessaires, la gestion financière et commerciale de ses activités, avec comme objectif, une rentabilité motivée par la création d'une marge économique sans limite.

Pour la CGT, cette configuration libérale qui mettra les salariés de la RATP en concurrence interne, n'a pas sa place dans une entreprise qui transporte des millions de voyageurs par jour, avec l'exigence d'un service public de qualité, qui demain subira des contraintes économiques, qui imposera une exigence de rentabilité financière au détriment de la qualité du service rendu.

Qu'en sera-t-il, si le centre Bus ne crée pas de marge ?

Comment garantir que le manager aura toutes les compétences nécessaires pour rendre son business rentable ?

Comment s'assurer que la politique d'exploitation correspondra à celle du contrat ? Comment s'assurer que l'autonomie de gestion, avec le pilotage à la marge, ainsi que la précarité des marchés extérieurs au contrat, ne se fera pas au détriment de l'intérêt général ?

Loyer, surfaces tertiaires, surfaces industrielles, remisage, représenteront un poids important dans la gestion du centre, avec aucune possibilité du manager d'intervenir sur ces coûts.

Comment ne pas craindre, que la variable d'ajustement ne soit pas les salariés ainsi que leurs conditions de travail ?

Pour la CGT, vous l'aurez compris, le transport de voyageurs ne doit pas être un business, mais bien un service rendu à la population, avec pour objectif de donner l'accessibilité à la mobilité pour tous, dans une sécurité et une qualité optimale, dégagé de toute contrainte économique pouvant nuire à la sécurité des voyageurs.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais donner la parole aux intervenants parce que des éléments peuvent commencer à être discutés. Nous sommes à un certain nombre de mois de l'ouverture à la concurrence qui a été décidée en 2009. Nous gérons les conséquences d'une législation nationale. Je pense que ce dossier s'inscrit pleinement dans une logique de préparation à cette échéance. C'est d'ailleurs ce qui a été souligné dans le compte rendu. Il trouve toute sa place dans notre souci d'anticipation de mettre l'entreprise dans les meilleures conditions de réussite quand elle sera confrontée à cette échéance. Il ne faut pas perdre de vue cet objectif ou passer à côté de cet enjeu dans nos débats. Il faut que nous vous donnions les éléments de réponse nécessaires pour vous éclairer. C'est dans cette logique d'anticipation et de préparation que se positionne ce dossier. Il ne s'agit pas de placer les personnes du jour au lendemain dans une situation que nous n'aurions pas anticipée.

M. SARDANO a demandé la parole.

M. SARDANO.- Sur la présence des intervenantes et leurs compétences par rapport au dossier, j'ai une observation à faire : sans faire offense aux intervenants, dans la

majorité des dossiers, les intervenants sont accompagnés. Pour les comptes, M. LECLERCQ est présent. Pour l'ingénierie, l'équipe projet était présente, ainsi que M. CONDE. Pour la réorganisation de VAL avec le transfert des activités de gestionnaire de sites, M. HOUPERT était présent, de même que sur LYBY +, alors que la chef de projet était là. C'est une observation. Pour Bus, c'est la deuxième fois.

L'organigramme de Bus comporte un directeur de département, un responsable de ressources humaines et un responsable du pôle Bus qui pourrait aussi être présent. J'ai évoqué des questions qui ne sont pas du domaine purement économique puisqu'elles ont trait aux conditions de travail, aux protocoles. Cela nécessite des réponses politiques au sens noble du terme.

J'ai dit en ouverture de séance de la commission Économique que nous aurions dû voir le dossier qui nous est présenté il y a six mois. On aurait pu nous expliquer les orientations, le principe, en nous communiquant les chiffres plus tard. Nous aurions pu formuler nos interrogations à ce moment pour obtenir des réponses par la suite. Cela a été le cas pour la dématérialisation et le dossier passe « comme une lettre à la poste ».

Auparavant j'étais Président de la commission Économique. M. MENART parlait des business units depuis plusieurs années. Nous avons déjà échangé sur le sujet. En l'occurrence, le dossier est présenté trois mois avant la mise en place. En termes de temporalité et d'anticipation, c'est paradoxal.

M. LE DAIN.- Je suis surpris, j'ai compris que c'était le premier document d'une longue liste qui arriverait en temps et en heure. Il n'y a rien sur les données économiques. Nous attendons les documents qui pourront affûter notre appréciation sur ce dossier.

Je suis étonné de lire dans le sommaire : « *organisation managériale sans impact* » alors qu'il est indiqué dans le document que l'on va développer la culture intrapreneuriale des managers. Quelque chose ne va pas. Nous avons compris que le souhait était de transformer chaque dépôt en une petite PME avec des entrées et des sorties et ses propres moyens. Indiquer dans le sommaire que l'organisation managériale est sans impact, c'est un peu cavalier. Nous demandons des données économiques et dans le même sommaire, on lit : « *organisation économique sans impact* ». Pourquoi présenter ce dossier s'il n'y a pas d'impacts ?

Par ailleurs, il est aussi indiqué qu'il n'y aura pas d'impact sur les conditions de travail. Excusez-moi, mais je referme le dossier. On est à la croisée des chemins avec le Business Unit qui sera développé à Bus et MRB, les deux départements touchés par cette évolution.

Il n'est plus question de coûts. Auparavant on parlait d'efficience, de maîtrise des coûts, etc., maintenant de marges, de profits. Ce n'est plus la même relation avec le service public telle que l'imagine la CGT. La relation entre les départements et les prestataires va considérablement se modifier. Il y a de la concurrence entre les dépôts et entre les départements de notre entreprise. Nous sommes tous en concurrence les uns vis-à-vis des autres, avec notamment la notion de facturation, de prestations de service, etc. En lisant le document, je suis persuadé que des recherches de marchés annexes seront possibles, en dehors des contrats STIF, sur l'occupation des espaces, etc.

À partir du moment où il y a modification d'activité, les conditions de travail changent de fait. La productivité sera probablement accrue. Il y aura aussi des dommages importants sur les salariés de Bus et de MRB.

La notion de service public doit intégrer la sécurité et la fiabilité, et pas uniquement les bénéfices ou les profits. J'ai l'impression que l'on pensera demain uniquement aux profits et aux bénéfices au détriment de ce qui fait le service public, c'est-à-dire la sécurité et la fiabilité.

On peut s'interroger sur les dépôts qui feront moins de marges, voire pas de marges ou qui seront en régression. Avec la mise en concurrence, comment l'entreprise va-t-elle traiter ces situations ? Les dépôts ne sont pas tous égaux, les coûts sont différents selon leur situation. Les coûts d'infrastructure sont différents d'un dépôt à un autre, tout comme les coûts d'organisation, de structures. Demain, le mode de calcul sera compliqué. Le dossier étant éminemment économique, il doit comporter l'ensemble des données économiques.

M. Le PRÉSIDENT.- Je pense que vous mettez le doigt sur l'un des objectifs du dossier. Vous avez soulevé un certain nombre de questions. Je pense qu'il faut faire tourner le modèle avant d'en avoir éprouvé toutes les conséquences. Nous avons besoin de plusieurs exercices pour le faire tourner, pour rendre robustes les conventions dont vous avez parlé dans vos déclarations et dans le compte rendu, etc. Il est nécessaire de commencer pour faire tourner le modèle et répondre à un certain nombre de questions que vous posez. Il sera difficile d'avoir une réponse complète avant d'avoir commencé à le faire tourner. Cela ne dispense pas de répondre à d'autres questions. Parmi celles que vous avez posées, certaines trouveront réponse au bout de trois, quatre ou six cycles de gestion.

M. SAUTEL.- Sur la même thématique, il est évident qu'il y aura des impacts suite à ces nouvelles organisations économiques. C'est un projet qui conduira à modifier la vision de la performance ; sous-entendu ces business units seront autonomes, responsables de leurs propres deniers, etc. Il y aura donc un avant et un après. Mais est-ce aussi un dossier de performance économique, dans le cadre de la mise en place de ces BU ?

Je suis surpris lorsque vous nous dites qu'il n'y aura pas de création d'établissement, de filiale. Le droit syndical est aujourd'hui protocolé et on se dirige vers 28 CSE. Or ce seront bien des CSE d'établissement. Ainsi j'ai du mal à entendre qu'il n'y aura pas de création d'établissement. Mais peut-être allez-vous m'apporter une réponse que je n'ai pas...

Par ailleurs, c'est également limpide sur ce qui relève des coûts complets. Les deux tiers des charges sont affectés sur les centres Bus, le reste sur d'autres activités (Championnet, ateliers MRF de réparation tramway, etc.). J'aimerais savoir ce qu'il se passera après, sur quel poste sera imputée la direction du département BUS. Ces business units seront-elles alors toujours rattachées au département BUS, avec un budget d'ensemble global, ou bien seront-elles décorélées du département BUS en tant que business units propres, entités autonomes complètes ? Je suis interrogatif et circonspect sur cette donnée.

M. SARRASSAT.- Vous dites que l'on verra comment se passera la mise en place au fur et à mesure. J'entends mais je suis encore surpris par cette position, parce que c'est un secteur de plus de 15 000 agents, voire beaucoup plus avec MRB. Il fut un temps dans cette entreprise où l'on savait faire des choses par secteur, par expérimentation. On ne mettait pas tous nos œufs dans le même panier. On voyait comment cela se passait et il y avait des

correctifs, on modifiait au fur et à mesure un projet qui n'était pas optimum. On le faisait à plus petite échelle. Or tout est fait en même temps.

On nous dit qu'il n'y a pas d'impact alors que tous les tableaux du document, aussi parcellaires soient-ils, nous montrent le contraire. Dès qu'il y a des évolutions sur la gestion globale, il y en a sur la manière de travailler, d'appréhender les éléments. Des agents changeront peut-être de métier. Quand je lis « *connaissances de la comptabilité générale et analytique* », je m'aperçois que le curseur bouge, que la connaissance évolue. Cela a un impact. Il ne peut pas ne pas en avoir dans un tel dossier. Je comprends que l'on veuille écrire « *non-impact sur les conditions de travail* » pour des raisons d'expertise par exemple, mais on n'en est pas là. Nous nous demandons comment évoluer intelligemment dans un dossier qui est pour nous embryonnaire.

M. Le PRÉSIDENT.- Je reformulerais ainsi votre question : y a-t-il une façon d'y aller par expérimentation ? J'ai l'impression qu'il faut tester le système pour que cela fonctionne, sinon ce n'est pas une expérimentation.

Mme LOCATELLI.- Les business units ne seront pas des établissements comptables comme le GI. On ne créera pas une structure comptable pour chacune des business units. L'organisation existante ne sera pas modifiée. L'organigramme BUS et MRB ne changera pas au 1^{er} janvier 2020. Ce sera la même organisation des unités centrales et des unités. Les chiffres des départements BUS et MRB seront étudiés de façon séparée puisque ce sont deux départements distincts, mais ceux des centres Bus le seront de façon additionnée, c'est ce qui changera. En termes d'organisation comptable, ce dossier n'a pas d'impact.

À l'instar de la direction MRB, la direction BUS sera imputée aux centres Bus. Des managements fees seront facturés aux centres bus, qui paieront les frais de structure des deux directions. Étant donné que l'on raisonnera en coûts complets, les centres bus seront refacturés de l'ensemble des coûts qu'ils génèrent de par leurs propres activités. Certains de ces coûts sont portés actuellement par d'autres unités des départements BUS et MRB ou par d'autres départements. Demain, les centres Bus paieront les AC, UOVA, le NEF, le CRIV et des prestations à MRF, à GIS, à CGF. Ils enregistreront toutes ces dépenses, ainsi qu'une quote-part de frais généraux. Ils paieront donc les frais généraux des deux directions Bus et MRB, et une quote-part des frais généraux de l'entreprise.

Je voudrais rebondir sur la question relative à l'expérimentation. C'est une expérimentation en soi. Ce modèle ne sera pas appliqué à toute l'entreprise, mais seulement aux centres bus. Cela peut paraître beaucoup pour certains. En revanche, ceux qui nous factureront sont obligés d'avoir des règles pour nous et d'autres règles pour les autres départements. MRF nous facturera des prestations, mais rien au métro et au RER. Il y aura deux modes de fonctionnement différents. C'est déjà à notre échelle une expérimentation par rapport à l'ensemble de l'entreprise.

Ce qui serait compliqué pour ces départements, c'est que cette expérimentation ne concerne pas tous les centres Bus. Il faudrait s'occuper de quelques centres Bus mais pas des autres. Les départements qui nous facturent éprouveraient des difficultés à savoir ce qu'ils doivent facturer.

M. Le PRÉSIDENT.- A titre d'exemple, on ne sait pas aujourd'hui où Bus affectera les personnes recrutées par GIS pour lui. S'il y a une expérimentation, on n'a pas la visibilité de ce que l'on fait précisément pour ces centres Bus.

M. SARRASSAT.- Nous avons tellement de questions que nous n'irons pas très loin aujourd'hui. Votre réflexion est intéressante. Étant donné que tout sera facturé, une personne formée à un endroit par le NEF et facturée par le NEF, pourra-t-elle à terme être mutée à un autre endroit ? Ce sont des vrais sujets à venir. Des centres bus souhaiteront peut-être diminuer leur masse salariale globale en prenant des jeunes plutôt que des anciens.

Il faut analyser les évolutions. De mon point de vue, le dossier doit s'analyser au fur et à mesure de son évolution, de manière très précise. Nous avons l'impression qu'une fois l'avis donné, ce sera la fin de l'histoire. Nous sommes loin du compte en termes d'informations. C'est inquiétant. Chaque fois que l'on ouvre un tiroir, d'autres questions se posent. Ce n'est pas une mince affaire. Il faut prendre le temps. Le timing et la non-anticipation sont là.

Mme LOCATELLI.- Une question portait sur le nombre de business units ou d'unités d'affaires. Il y en aura 16, comme le nombre de centres bus. Nous n'avons pas souhaité nous projeter sur le futur périmètre des appels d'offres d'Île-de-France Mobilités parce que nous ne le connaissons pas. Nous ne sommes pas certains qu'il soit défini. Nous avons travaillé à organisation équivalente. Il y aura 16 business units et les 16 centres bus existants à l'heure actuelle.

De nombreuses questions portaient sur les impacts.

Le dossier porte-t-il de la performance en tant que tel ? La réponse est non. Il ne porte pas de performance dans le sens où il ne prévoit pas que nous ferons moins de x M€ au 1^{er} janvier. En revanche, il mettra en évidence de la performance à réaliser et des actions à mettre en œuvre. Ce dossier donnera la possibilité de le faire mais il ne le porte pas en son sein. Ces actions seront déployées au fur et à mesure des années pour résorber notre écart de compétitivité.

De la même façon, ce dossier ne comporte pas de modification d'organisation en lui-même. Au 1^{er} janvier, les organisations ne seront pas modifiées. En revanche, si à travers la lecture que l'on en fait il y a des actions de performances à réaliser nécessitant des modifications d'organisation, nous présenterons aux CSE compétents des dossiers spécifiques sur ces modifications d'organisation pour analyse.

Il n'y a pas d'impact à proprement parler par rapport à ce dossier. Tout ne changera pas au 1^{er} janvier. En revanche, ce dossier peut donner une autre lecture des résultats, et peut générer des actions de performance et d'autres actions associées.

De la même façon, les conditions de travail ne changeront pas au 1^{er} janvier. S'il y a un dossier sur les conditions de travail un jour, il sera spécifique. Ce n'est pas ce dossier qui porte les conditions de travail.

D'importants changements sont toutefois inhérents à ce dossier, notamment en matière de culture économique, de culture intrapreneuriale et de services. S'agissant de la culture économique, on parlera de plus en plus d'euros et de marges, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Il est beaucoup question de coûts mais très peu de chiffres d'affaires, voire pas du tout dans les centres bus. Ce sera développé.

Qu'est-ce que la culture intrapreneuriale ? Elle est portée par le référentiel des compétences clés qui est développé au niveau managérial. Il s'agit de rechercher à développer

l'ensemble des activités de l'entreprise et celles des centres bus. Étant donné qu'un chiffre d'affaires sera affecté aux centres Bus, ces derniers auront intérêt à essayer de l'optimiser par la recherche de marchés complémentaires. Notre premier client est Île-de-France Mobilités. La première recherche sera le développement d'offres. Environ 95 % de notre chiffre d'affaires sera généré par Île-de-France Mobilités. C'est donc vers ce client prioritaire qu'il faudra axer un maximum de nos actions. D'autres marchés peuvent être recherchés tels que pour fournir des prestations de maintenance pour les constructeurs. On peut aussi développer le marché du STL, celui des gares routières.

Ce projet aura également un impact sur la culture de service. Nous n'allons pas seulement facturer les prestations, le projet serait alors purement économique. Nous voulons renforcer la relation de service au sein de l'entreprise. Nous voudrions que les fournisseurs et les clients s'entendent sur les prestations à fournir. Le client doit mieux préciser son besoin et le fournisseur adapter sa réponse aux besoins du client, tous les deux devant s'entendre sur les conditions de réalisation de la prestation de service. Nous avons entendu la crainte par rapport à l'autonomie des centres bus vis-à-vis de leurs fournisseurs internes.

Notre objectif est de renforcer cette relation pour travailler ensemble et conserver notre activité. Le but n'est pas de perdre de l'activité, mais de la conserver et de la développer au sein de l'entreprise. Il faut travailler ensemble pour trouver les solutions permettant de préserver au maximum l'activité de l'entreprise. Ce travail doit être partagé entre les clients et les fournisseurs. Il ne faut pas se tromper de cible, je le dis aussi aux centres bus. Les concurrents ne sont pas dedans, mais dehors. C'est vers eux que toutes nos actions doivent être tournées. En interne, nous devons être exigeants vis-à-vis de nous-mêmes pour résorber nos écarts de compétitivité, mais la concurrence est dehors.

M. RISPAL.- Madame LOCATELLI, cet aspect est gênant. Il ne faudrait pas se focaliser sur le dossier, mais sur les impacts collatéraux. Vous dites que la concurrence sera seulement à l'extérieur de l'entreprise mais comment pourrait-on survivre si on ne s'adapte pas à ce qu'il se passe à l'extérieur ? Le dossier est essentiellement structuré sur cet aspect. Si on parle de la mise en place des business units dans les centres Bus, il faut faire le lien avec ce qui se passe aujourd'hui sur les points d'arrêt et configurer la plateforme pour qu'elle coûte le moins cher possible afin que les centres Bus puissent la solliciter. Il faut que ce soit adapté à la concurrence extérieure. On ne peut pas dire que la concurrence n'est qu'à l'extérieur de l'entreprise, ce n'est pas vrai.

Une expérimentation avec 19 000 agents, c'est conséquent. Cela concerne trois centres bus pour essayer et savoir si c'est rentable. La configuration du centre Bus ne va pas changer, les agents seront les mêmes et feront le même travail, mais il y aura des prestations pour répondre aux marchés de ces centres Bus.

Sur le regroupement du PCR, c'est pareil. On nous dit de ne pas nous inquiéter, que les centres bus seront reconfigurés et que la concurrence sera en externe. Nous l'avons dit dans la déclaration, elle se fera en interne. Le gestionnaire de la BU ne sollicitera pas l'interne, sinon cela impactera sa marge. Il se tournera à l'extérieur et demandera à l'interne de se mettre au même coût. On connaît tous la finalité de ces opérations.

Mme LOCATELLI.- Il y a des prestataires internes dans les centres bus. Si un centre bus n'est pas satisfait d'une prestation, quelle qu'en soit la raison -les aspects de qualité et de délais étant primordiaux-, il aura le devoir d'en parler avec son fournisseur pour qu'il propose une prestation satisfaisante. Si le fournisseur n'est pas capable de le faire au niveau

attendu, il faudra avoir un dialogue opérationnel pour savoir quelle solution mettre en place.

Nous demanderons aux centres Bus de passer par un prestataire interne et de mettre en place le dialogue opérationnel permettant, avec les prestataires internes, de parler de tous les sujets. Nous parlerons avec nos fournisseurs internes du respect, des indicateurs de qualité, de délais, de coûts, pour savoir quelles actions mettre en place en cas d'écart.

M. Le PRÉSIDENT.- Je me permets de compléter la réponse. Je peux me comparer à votre situation. Nous parlons de la condition de la préservation de nos emplois. Nous avons intérêt à anticiper ce dialogue maintenant. Si nous n'avons pas eu une contribution suffisamment efficiente et que nous perdons beaucoup de centres bus dans le cadre de l'appel à la concurrence, il s'agira de nos emplois. Il vaut mieux commencer à avoir ce dialogue maintenant, dans un environnement où les risques pris sont mesurés parce qu'il n'y a pas de conséquences immédiates, plutôt que d'attendre le dernier moment pour le faire.

M. RISPAL.- Je suis d'accord avec vous, mais à quel niveau met-on le curseur ? Si c'est du low cost, cela ne va pas. Les prestataires utilisent nos locaux et nos outils pour réaliser la prestation. On ne peut pas lutter contre cela. Il faudrait être fou pour ne pas s'adapter à ce qui s'imposera malheureusement, mais la question est : où met-on le curseur et sur quelle base se maintient-on ?

M. Le PRÉSIDENT.- C'est l'objet du dialogue que Mme LOCATELLI vient d'évoquer. Si on n'a pas un instrument pour mettre en évidence ces arguments, ce n'est pas comparable. Si on demande à un prestataire d'effectuer une prestation sans qu'il ait les coûts fixes (matériel, locaux) que nous avons, ce n'est pas comparable. Cela étant, tant que l'on n'est pas entré dans ce détail des coûts, on ne peut pas avoir un dialogue éclairé.

J'ai en tête deux exemples très précis de coûts de prestations. Au début, le dialogue est compliqué mais au fur et à mesure du partage, on discute de la qualité, du coût et des délais.

M. VENON.- Je suis surpris d'entendre qu'il n'y aura pas d'impact alors qu'il est question de marge et de performances qui ne sont pas identifiées. Les centres bus ont commencé depuis peu le recrutement en direct. L'exemple que vous avez cité tout à l'heure m'a interpellé, puisque ce travail est déjà fait.

M. Le PRÉSIDENT.- Il y a une expérimentation sur un centre Bus.

M. VENON.- Certes, mais on a tendance à penser que cela va se généraliser.

Il y a la question de la formation. Comment cela sera-t-il pris par les centres bus demain ? Quand un centre bus aura formé un agent, le laissera-t-il faire une mobilité ou voudra-t-il le conserver dans son unité dans la mesure où c'est lui qui aura payé ?

Avec Île-de-France Mobilités, on ne maîtrise pas le contrat de demain. Les appels d'offres se feront-ils par ligne, par secteur ? Cette configuration de business units laisse entendre que l'on est plus ou moins informé de ce qu'il pourrait se passer demain en termes d'appels d'offres. Cela soulève des questions autour de l'organisation des centres bus.

Il s'agit de la mise en concurrence de centres bus par rapport à un autre centre bus. Comment expliquerez-vous demain à un DUO qu'il est moins performant que l'autre ? Vous allez lui dire que ses résultats et son chiffre d'affaires sont moins bons. Quelle sera la

variable d'ajustement ?

La productivité est énorme à MRB depuis des années. Va-t-on continuer à faire de la productivité au même niveau qu'aujourd'hui, sachant que l'on perd des savoirs et des connaissances, ou veut-on continuer à maintenir de la qualité ? Toutes ces questions se posent. Aujourd'hui, l'atelier de Championnet est vide. La CGT vous dit pourtant depuis des années qu'il est possible de faire des choses pour l'ensemble de l'entreprise. Nous n'avons pas été entendus. Championnet ne travaille pas pour l'ensemble de l'entreprise. On a même essayé d'y introduire un prestataire alors qu'il y a un réel potentiel.

On se pose des questions aujourd'hui alors que la CGT les a posées il y a plusieurs années.

M. SARDANO.- Je vais revenir sur ce qui est indiqué dans mon rapport. Nous avons besoin d'informations précises et écrites, c'est important. Le débat commence aujourd'hui, mais cela me perturbe parce que les réponses restent floues. Je vous transmettrai la liste des questions qui nécessitent des réponses. Vous dites que l'organigramme n'évolue pas. Donnez-le nous et indiquez qu'il n'est pas modifié.

La culture intrapreneuriale doit certainement faire l'objet d'un développement. Nous sommes d'accord sur le fond et le fait de se préparer. C'est un peu comme les sportifs qui se préparent pour les Jeux Olympiques de 2024. Le but est d'être prêt au moment voulu en préparant l'entraînement et la montée en puissance. En tant que Président de la Commission économique, je vois ce dossier ainsi. Avec M. MENART, à Bus, on partageait cela.

Il faut y aller, mais comment ? Vous parlez d'expérimentation. Le premier qui a essayé le parachute n'a pas sauté de 4 000 mètres. Il faut appliquer des règles de sécurité, des contraintes, un suivi dont la forme est à déterminer. Dès le départ, il faut s'assurer d'un certain nombre de points. On ne peut pas dire que l'on s'adaptera en marchant. On a besoin de règles écrites. Il nous faut un dossier étayé pour pouvoir poser nos questions afin d'affiner le débat.

M. LE DAIN.- Je suis inquiet sur ce dossier. Il faut reconnaître que des autobus sortent dans des états lamentables. Je pense que les business units aggraveront ces situations, parce qu'il faudra faire sortir les autobus à tout prix. Sinon, cela aura un coût, qui diminuera la marge et le profit. La notion de service public est oubliée, de même que celles qui sont propres à un service public comme la RATP, réseau de surface. La maintenance est importante mais les bonnes pièces coûtent cher. Si on se fournit à bas prix et que les pièces ne sont pas bonnes, on aura des problèmes de fiabilité. Il faut l'avoir en tête. Il est important pour nous que les bus sortent en toute sécurité et soient fiables.

Vous dites que cela ne modifiera pas les organisations de travail en janvier. Que ce soit en janvier ou en mars, ce n'est pas le sujet. Cela fait 20 ans que l'on modifie les conditions de travail, on n'est plus à un ou deux mois près. On sait pertinemment qu'il nous sera demandé de nous adapter à chaque fois. Cela passera par de la création ou des renforts d'équipes à certaines heures du jour et de la nuit. Nous ne sommes pas naïfs.

Vous dites qu'il faut discuter avec les fournisseurs. On ne parle plus de notions de transport. En page 14, j'ai lu que les managers devront avoir des notions commerciales, marketing, sociales, d'économie, etc., mais il faut aussi des notions de métier. Ils sont dans un dépôt d'autobus, et pas chez Décathlon ! C'est inquiétant. Je pense que l'on perd cette notion de métier. Nos métiers sont spécifiques. Je ne voudrais pas que l'on mette tout par terre

simplement pour des notions économiques.

Pour terminer, il a été évoqué les écarts de compétitivité pour dire que l'on n'est pas compétitif depuis 25 ans. Les effectifs de MRB sont historiquement bas, mais le parc d'autobus a augmenté. Il a fallu s'adapter aux nouvelles technologies. Le jour où on sera compétitif, voire plus que les autres, vous nous le direz pour que l'on arrête.

Mme SALAUN.- Merci de nous avoir accueillies. Nous avons pris note des questions. Nous compléterons notre dossier et reviendrons vers vous avec des éléments de réponse qui, j'espère, vous conviendront.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Envoyez-nous la liste de questions le plus rapidement possible pour pouvoir les transmettre.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur les particules fines en milieu ferroviaire souterrain

Sophie MAZOUÉ, responsable d'unité spécialisée à SID/DOU
Grégory CARRILLO, responsable d'unité spécialisée à GIS/PST/DIR
Valérie JOUANNIQUE, médecin du travail à GIS/PST/SST/SMT
Amélie DEBATISSE, médecin du travail à GIS/PST/SST/SMT

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce point a été prévu avec le Secrétaire de l'instance. Il nous amènera à vous informer sur les particules fines en milieu ferroviaire souterrain. Je donne la parole à M. SAUTEL, qui a examiné le dossier présenté.

M. SAUTEL.- Cette information a été abordée en CSSCT Centrale en 2 fois, le lundi 2 septembre en présence de Valérie JOUANNIQUE et d'Amélie DEBATISSE (respectivement médecin coordonnateur et médecin du travail à GIS/PST/SST/SMT) et le jeudi 12 septembre avec Romain MOLLE, responsable études environnement à SID/DDU. Nous les remercions tous les 3 pour ces présentations.

Au début de cette année, un article édité par « *l'observatoire des multinationales* », outil d'information de ceux qui aspirent à une économie plus conciliable avec la justice sociale et environnementale, faisait état d'une mise en danger – liée à la pollution – de la santé des salariés comme des usagers de la RATP. Depuis, de nouveaux articles de presse sont venus étayer le sujet.

Coupable désigné... les particules fines, communément appelées PM 10 ou PM 2,5 (Particulate Matter 10 ou 2,5 micromètres). Si l'on s'en tient à une échelle métrique de mesure, les PM 10 sont 1 000 fois plus petites qu'un millimètre.

Pour imager le sujet, un cheveu a un diamètre 6 fois plus grand qu'une PM 10, il est plus de 20 fois plus important qu'une PM 2,5.

On parle donc ici d'éléments invisibles à l'œil nu. Ces particules fines, voire ultrafines pour celles d'un diamètre inférieur à 1 micron, sont trop légères pour tomber au sol par simple gravité. De plus et contrairement à l'air extérieur où les précipitations, les intempéries, permettent de les fixer en surface, les Enceintes Ferroviaires Souterraines sont tributaires de forts appels d'air (couloirs de correspondance, effet piston des rames de Métro/RER) rendant ces particules très volatiles.

D'autres polluants affectent aussi la santé humaine, comme le dioxyde d'azote dû au trafic routier ou bien encore l'ozone, dont la dispersion vers les couches supérieures de l'atmosphère est freinée lors de fortes températures. Néanmoins le point que nous traitons aujourd'hui en séance plénière du CSEC se limitera aux seules particules fines. Ces particules sont responsables de plusieurs dizaines de milliers de morts/an en France.

En 2016, le nombre de 48 000 décès dû aux particules qu'avait estimé Santé publique France (Agence nationale de santé publique) vient 2 ans plus tard d'être revu et corrigé à la hausse par l'Agence européenne de l'environnement. Pour la France, il passerait ainsi à 67 000 morts prématurées dues à ce type d'exposition, soit un bond de 40 %... si cela représente un taux de mortalité de 1 pour 1 000 au niveau de la population, ce ratio est sans aucun doute plus élevé pour les agents de la RATP, pour au moins 2 raisons :

– L'industrialisation, l'urbanisation du territoire sur lequel se situe le réseau RATP amène à ce que les particules fines soient plus nombreuses dans ce type d'environnement.

– Le fait que justement les salariés de la RATP travaillent dans des Enceintes Ferroviaires Souterraines et soient justement conduits à inhaler, un peu plus que d'autres, ce type de particules.

Sur ce dernier point aucune législation n'est établie. Aucune norme, aucune autorité quelle qu'elle soit n'arrête un seuil maximum d'exposition pour ce type d'environnement souterrain. Tout au plus l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) fixe pour les PM 10 un niveau « général » à ne pas dépasser, de $50 \mu\text{g}/\text{m}^3$ et ce, pas plus de 3 jours par an. Dans les EFS de la RATP, ce niveau est allègrement franchi.

Le document du SST que nous avons sur table et que nous avons abordé pendant la commission vient corroborer ces éléments. Il fait apparaître que lors d'une étude d'exposition professionnelle menée par le SST, l'entreprise s'est attachée à relever la qualité de l'air inhalée par ses salariés (et notamment ceux de l'exploitation) au sein des EFS.

4 métiers représentatifs (conducteur Métro/RER, contrôleur, agent de manœuvre et agent de recette) ont ainsi été analysés afin de rechercher des différences de niveaux d'indicateurs de qualité de l'air. Pour cette étude, le SST de la RATP s'est fait accompagner de l'Institut National de la Recherche et de la Sécurité (INRS), du Laboratoire d'Hygiène de la Ville de Paris (LHVP), de l'Institut de Veille Sanitaire (InVS) et de divers Instituts universitaires.

Initialement, d'autres éléments d'analyse que les particules étaient envisagés ; endotoxines (bactéries en fait), fibres minérales artificielles et d'amiante, allergènes, moisissures et silice cristalline. Ces éléments ont tous été abandonnés du fait de résultats peu probants dans les analyses, les examens s'étant alors concentrés sur les particules PM 2,5 et PM 10 composées essentiellement de métaux tels que Chrome, Manganèse, Fer, Nickel, Cuivre, Zinc etc.

Sur l'ensemble des 267 agents suivis, il ressort que les résultats globaux se situent au-delà des seuils de préconisation de l'OMS, en particulier chez les conducteurs et les agents de manœuvre dont le résultat de la médiane du panel est 3 fois plus élevé que les $50 \mu\text{g}/\text{m}^3$ d'air de PM 10 maxi que prône l'OMS. Les éléments métalliques les plus significatifs que l'on retrouve dans ces particules sont le Fer et le Manganèse, tous 2 directement liés à la voie avec des niveaux notablement plus élevés sur le RER.

Sur un aspect qualitatif comme quantitative, cette étude est une première, il faut au moins lui reconnaître ce mérite-là. Deux points fondamentaux viennent cependant objectiver cette recherche de façon négative :

– le premier point fait état d'une étude « datée » car réalisée de 2003 à 2005, il y a une quinzaine d'années,

– le second tient lui au fait que, comme vu précédemment, aucune valeur de référence en milieu ferroviaire n'existe aujourd'hui. De plus, les normes du Code du travail pour les poussières en général (celles de 10 à 100 microns) comme celles pour les poussières alvéolaires (de 5 à 10 microns) dans le métro, apparaissent bien trop élastiques pour être véritablement crédibles.

Pourtant, au-delà des problèmes intrinsèques de l'environnement des salariés dans les EFS, tels que luminosité et salubrité, c'est bien la forte

pollution de l'air due notamment à la concentration des particules en suspension, qui demeure le problème le plus prégnant quant à la santé des salariés... et donc des usagers !

C'est d'ailleurs ce point qui, en 2001, avait conduit le Conseil Supérieur d'Hygiène Publique de France (CSHPF) à alerter les autorités et à interroger la RATP quant aux possibles effets de ces particules sur la santé des voyageurs comme celle des salariés de l'entreprise.

Le Service de Santé au Travail (SST) de la RATP a alors lancé en 2002, soit un an avant l'étude d'exposition citée plus haut et en lien avec l'Institut de Veille Sanitaire (InVS) et la Direction Générale du Travail, une étude de mortalité de ces agents, portant sur une période de 20 ans (de 1980 à 1999) et concernant 69 000 personnes dont 83 % d'hommes.

Les conclusions de l'étude ont démontré une sous-mortalité globale de la cohorte, de 12 % chez les hommes et de 8 % chez les femmes. Ces chiffres sont conformes à ce que l'on recense sur ce type de population professionnelle, étant donné que la mortalité de ce type d'individus (travailleurs) est moins élevée que la mortalité de la population générale. Ces salariés étant recrutés « aussi » parce que leur état de santé le permet, cet état de santé est donc meilleur - en moyenne - que celui de la population générale au sein de laquelle on trouve des malades dans l'incapacité de tenir un emploi. C'est là un phénomène courant, appelé « *Healthy worker effect* ».

Pour autant et malgré la sous-mortalité d'ensemble de la cohorte EDGAR (du nom de la cohorte) des écarts notables apparaissent. Quand les conducteurs affichent une sous-mortalité globale de 34 % avec toutefois des maladies liées à l'appareil circulatoire et respiratoire, les agents de manœuvre et de station présentent eux une surmortalité globale de 21 % pour les premiers, notamment par cancers et de 30 % pour les seconds (liée à la durée d'occupation du poste).

L'étude de la cohorte se poursuit et une 2^{ème} tranche, aujourd'hui finalisée et s'étalant du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2011, devrait nous être présentée prochainement. Bien sûr cette nouvelle tranche, dans le cadre du suivi, va venir s'agréger à la première.

Enfin et toujours suite aux avis du CSHPF, une étude épidémiologique, relative aux fonctions pulmonaire et cardio-vasculaire, a été engagée en 2006. La comparaison portait sur 2 000 agents, 1 000 opérant en souterrain et 1 000 autres en non souterrain (hors machinistes) et s'effectuait principalement lors des visites médicales périodiques du travail. Au final, il ressort de cette étude santé une absence de lien entre fonction respiratoire et/ou cardio-vasculaire et temps passé en souterrain.

Rappelons que ces 3 études, à l'aube des années 2000, ont été lancées suite aux avis du CSHPF.

Depuis le SST s'est attelé à une nouvelle étude santé relative à la qualité de l'air, baptisée... ROBOCOP (Respiratory disease Occupational Biomonitoring Collaborative Project) !

Même en cherchant bien, nous n'avons pas trouvé d'analogies entre le robot-policier du film de science-fiction de 1987 et le projet de recherche franco-suisse lié en partenariat avec UNISANTE, centre universitaire de

médecine générale et santé publique à Lausanne. Ce projet consiste en une « évaluation de l'intérêt des biomarqueurs dans le suivi des travailleurs exposés », entendu que l'on parle ici des travailleurs exposés à la qualité de l'air des EFS.

Ce projet lancé au printemps 2018 va se décliner sur une période d'un peu plus de 3 ans et prendra fin à l'automne 2021. La présentation effectuée lors de la commission a été celle de la phase pilote WP2 (Work Package). L'étude comporte 3 phases : de laboratoire à Unisanté, pilote à la RATP (celle présentée) et terrain.

L'étude a pour but de mieux cerner - et prévenir - les effets respiratoires liés aux expositions professionnelles. C'est là, un enjeu important, sachant que 20 à 30 % des bronchites chroniques sont liées à des expositions professionnelles qui peuvent être induites par des particules fines ou ultra-fines avec comme conséquence un stress oxydant.

Ce « stress oxydant » serait la source de maladies chroniques consécutives d'un déséquilibre entre la quantité excessive de radicaux libres (pollution de l'air) et les antioxydants (vitamines A, C, E...). L'analyse des échantillons permettra de rechercher une corrélation entre les biomarqueurs étudiés et la survenue d'un syndrome obstructif.

In fine, l'étude a comme objectif de définir dans un Service de Santé au Travail, un protocole d'échantillonnage standardisé permettant de valider l'utilisation de biomarqueurs du stress oxydatif à partir de prélèvements non invasifs.

L'entreprise a aussi renouvelé en 2017 sa campagne Métrologie suite à celle de 2005. Trois conducteurs par ligne de Métro et RER, soit presque 50 conducteurs au total, ont été équipés de système de prélèvement pour les particules PM 2,5 et PM 10.

La réglementation française fixant, comme l'OMS, la valeur limite pour les PM 10 à $50 \mu\text{g}/\text{m}^3$ d'air/jour (avec un seuil d'alerte à $80 \mu\text{g}/\text{m}^3$), on s'aperçoit que les 4/5 des agents de conduite sont soumis à des seuils d'exposition dépassant les recommandations.

Douze ans après l'étude d'exposition professionnelle de 2005, on ne peut pas dire que la qualité de l'air respiré par le personnel de l'exploitation se soit améliorée, loin s'en faut, d'autant que les résultats apparaissent aussi mauvais pour les PM 2,5. De plus, les écarts peuvent aller du simple au triple suivant la ligne de métro empruntée.

Plus grave, pas plus tard qu'il y a 3 semaines une étude du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) et de l'association Respire démontrait en réalité, bien sûr un air bien plus pollué en particules fines dans le métro que dans l'air ambiant extérieur, mais surtout que ces particules étaient composées à plus de 99 % en particules de taille inférieure ou égale à 1 micron... soit des tailles que ne mesure pas aujourd'hui l'entreprise !

Ces Particules Ultra Fines (PUF) apparaissent ainsi aussi dangereuses, sinon plus, que les particules fines classiques PM 10 et PM 2,5.

Que retenir alors de ce point d'information sur les particules fines dans les EFS ? Eh bien que la RATP va devoir « passer la seconde » - ce qui ne

devrait pas être trop dur pour une entreprise de transport - et s'emparer à bras-le-corps de ce risque sanitaire réel que sont les particules fines.

Ainsi la direction va devoir avancer sur plusieurs axes et sur 3 champs en simultanéité ;

- Informatif : où le nombre de capteurs, de stations de mesures (L1, L4, RER A) apparaît largement sous-dimensionné. Sur cet aspect, l'entreprise va devoir considérablement augmenter son parc d'appareils, afin d'avoir à disposition les relevés en continu des paramètres relatifs à la qualité de l'air dans les EFS et ce sur l'ensemble des lignes de Métro et RER. De surcroît la technicité des appareils va être amenée à évoluer pour dorénavant pouvoir mesurer ces particules ultra-fines que sont les PUF.

- Préventif : en concentrant l'effort sur la diminution de la production de ces particules fines. Le freinage électrique en est un bon exemple, puisque dans une dizaine d'années 100 % du Matériel Roulant sera équipé du freinage électrique par récupération, limitant d'autant la formation de particules par friction. L'emploi de matériaux plus ou moins émissifs en particules devra aussi être regardé.

- Correctif : en durcissant le programme de renouvellement des ouvrages de ventilation (augmentation du débit d'air, échange des éléments d'insonorisation) mais aussi en multipliant les projets d'élimination de particules tel celui de l'ionisation positive qui piège les particules dans un caisson.

L'ensemble de ces mesures a un coût, probablement dantesque, mais l'amélioration de la qualité de l'air dans les Espaces Ferroviaires Souterrains est aujourd'hui fortement appelée de ses vœux par un nombre croissant d'édiles politiques, tout comme d'associations d'usagers. L'entreprise a ainsi toutes les cartes en main pour effectuer ces choix politiques là, forts en affichage.

Dans le cas contraire, elle prendrait une décision lourde de conséquence, pour ses salariés en premier lieu, mais aussi pour les usagers et vis-à-vis de son Autorité Organisatrice.

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

M. LE CLEACH.- À la suite de différents articles alarmistes, publiés dans la presse, pointant la présence à des niveaux inquiétants, de particules ultra-fines PM1, la CGT RATP s'interroge sur les Impacts à long terme sur la santé des agents.

Les conséquences sanitaires de l'exposition aux particules fines sont déjà connues. Selon l'Agence de Santé publique France, elle entraîne chaque année 67 000 morts prématurés dans le pays.

Nous déplorons que sur le réseau le plus vaste d'Europe, nous ayons seulement 3 stations équipées d'instruments de mesure et que rien jusqu'à présent n'a été fait afin d'en augmenter le nombre !

Une multiplication urgente des points de contrôle nous semble donc obligatoire afin de prendre enfin la mesure réelle du phénomène.

L'absence de réglementation spécifique au EFS, ne doit pas dédouaner l'entreprise de prendre toutes les mesures nécessaires, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, cf. article L.4121-1 du Code du travail.

L'interrogation se porte aussi sur les moyens mis en œuvre par l'entreprise afin de faire face à ce risque sanitaire.

La CGT RATP prend acte des leviers d'actions mis en place par la direction, plan de renouvellement des ventilateurs, généralisation du freinage électrique et une expérimentation de dispositif d'ionisation positive pour abaisser la concentration particulaire.

À la fin de cette expérimentation et, si celle-ci se montre concluante, nous vous demandons de la pérenniser et de l'étendre au plus vite à l'ensemble du réseau.

Nous vous demandons aussi de porter une attention particulière, concernant les systèmes de ventilation et de climatisation (en effet un filtre vicié peut déclencher des réactions allergiques pouvant aller jusqu'à la crise d'asthme chez les personnes les plus sensibles).

Une vigilance accrue du pas de maintenance est donc nécessaire et doit absolument être adaptée aux conditions de pollution, observée dans nos enceintes.

Pour la CGT RATP, tout cela n'est pas suffisant, et ce, malgré l'étude (ROBOCOP) qui vient de débuter.

Le délai nécessaire à la publication des résultats de la cohorte EDGARD démontre clairement, une fois encore, le manque de moyens dévolus à la médecine du travail.

La CGT RATP demande à recevoir, dans les plus brefs délais, une présentation complète et exhaustive de cette étude.

Au vu des bénéfiques records accumulés chaque année par l'entreprise, il est plus que regrettable de les voir affecter majoritairement dans les filiales, au détriment de la santé des salariés.

Dans un contexte d'allongement des carrières et avec la réforme des retraites que le gouvernement souhaite nous imposer, vous devez absolument prendre en compte l'inquiétude légitime et grandissante des agents de ne pas pouvoir partir à la retraite en bonne santé alors qu'ils sont exposés quotidiennement à ce risque insidieux.

Les élus de la CGT RATP resteront attentifs et exigeants concernant les suites qui seront données à ce dossier.

M. DJEBALI.- 300 bouches de métro rejettent des particules fines à des niveaux de danger exceptionnels, voilà ce qu'affirme Madame HIDALGO.

Cette analyse est confirmée par le CNRS et l'association Respire qui confirme que la qualité de l'air ambiant est plus polluée au métro puisqu'il est relevé jusqu'à 800 millions de particules par m³ sur certains quais du Métro et du

RER.

Sur ce dossier très sensible en matière de santé publique, l'entreprise a mis en place un plan d'actions entre 2016 et 2020. 46 M€ ont été investis afin de changer les systèmes de ventilation. Cela suffira-t-il à désengager la responsabilité de l'entreprise ?

L'étude ROBOCOP en partenariat avec UNISANTE, en cours dans notre entreprise, est une première mondiale, car contrairement aux études déjà effectuées, le but de cette dernière est essentiellement axé sur la santé des agents et les conséquences de la qualité de l'air sur nos organismes.

Et donc à long terme, de voir s'il est possible de faire des diagnostics les plus précis possible.

Les études sur l'air dans nos enceintes ferroviaires ont été publiées et reprises par des médias, ceci a pour conséquences de faire monter l'inquiétude des agents de la RATP et des voyageurs.

Inquiétude toute légitime, puisque le Code du travail ne fixe aucun seuil pour protéger la santé de nos collègues concernant les particules fines dans le métro.

Einstein disait : *qu'il y avait deux choses d'infini, l'univers et la bêtise humaine, même si pour le premier, il n'était pas sûr*. Nous pouvons y adjoindre une nouvelle découverte : le mépris immense dont nos politiques font preuve à l'encontre des citoyens et salariés de la RATP au niveau de la santé.

Cette pollution est en train de devenir un problème de santé publique majeur, et il serait tant que les pouvoirs publics se penchent sur la légifération de toutes les particules fines et que les salariés du métro soient tous protégés par la loi.

Ainsi, l'UNSA-RATP vient d'interpeller les élus parlementaires, le gouvernement, IDFM et la mairie de Paris pour les appeler à leur responsabilité. Pour nous, ce point n'est pas négociable et doit devenir une priorité pour nos politiques, la santé des Français n'a pas de prix.

En effet, c'est une aberration que depuis 2015 et le rapport de l'ANSES, aucune avancée n'est à signaler et qu'aucun député ou même ministère de tutelle ne se soit penché sur ce sujet.

Cette façon de procéder est loin de rassurer les agents et n'apporte aucune crédibilité dans notre activité au quotidien. Cette gestion est catastrophique !

Reconnaissez, Monsieur le Président, qu'il va y avoir des effets différés sur notre santé. Doit-on attendre d'être malade pour avoir droit à une prise de conscience à tous les niveaux ?

En effet, cela va devenir problématique au vu du risque sanitaire respiratoire et cardiovasculaire lié à l'exposition chronique des agents aux particules fines des enceintes ferroviaires souterraines

Nous demandons que nos parlementaires légifèrent et prennent en compte cette pollution sur nos organismes.

La dernière étude de l'ANSES date de 2015, après cette dernière, beaucoup auraient pensé (médecine du travail, élus...) justement, à ce que des valeurs de seuils soient mises en place, mais à la grande déception de tous, il n'en a rien été.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur un tel dossier, pour éviter de tomber dans l'infini de la bêtise, il faut laisser les spécialistes s'exprimer. Je pense que cela a été dit à plusieurs reprises, l'entreprise a pris des mesures depuis longtemps. Elle va les renforcer. Vous l'avez souligné à plusieurs reprises, on est dans une situation d'autant plus difficile que l'on cite des données sans les raccrocher à une dangerosité prouvée. Cela laisse libre cours à un tas de spéculations. Au niveau de l'entreprise, on peut se raccrocher aux résultats de la cohorte EDGAR et à certaines mesures. Notre position est claire et s'articule autour de trois points.

Nous ne sommes pas négligents sur le sujet, nous sommes conscients qu'il en va de la sécurité et de la santé des agents et du public transporté. On s'attache à avoir le système de mesures le plus complet, le plus précis et le plus adapté possible. Vous avez à plusieurs reprises mentionné tous les dispositifs mis en place. L'enquête ROBOCOP fonctionne aujourd'hui, parce que nous avons lancé le dispositif depuis deux ans et demi. Pour monter un dispositif international comme celui-ci, les personnes travaillent sur le dossier depuis près de trois ans. C'est un beau travail entre GIS et SID. Nous n'avons pas attendu les résultats et les manifestations d'intérêt des médias et des élus politiques.

Le deuxième point sur lequel nous sommes vigilants est celui de la transparence. Cela peut produire les effets que vous avez évoqués, mais quand on a des résultats, on les met à disposition et on les partage. Un certain nombre de dispositions sont en train d'être prises et le seront dans les prochaines semaines pour porter l'information la plus claire possible à la connaissance de l'ensemble des agents de la RATP, en tout cas les plus concernés.

Le troisième pilier porte sur les actions. En même temps que les mesures se fiabilisent et que l'on commence à avoir les premiers résultats, un certain nombre d'actions qui ont été rappelées sont mises en place, qu'il s'agisse des mesures d'extraction d'air, de captation des particules, etc.

Mesures, transparence et plan d'action, ce dernier n'étant pas pour solde de tout compte. Il est incrémenté à chaque fois que l'on découvre de nouvelles informations. Je voulais rappeler ces trois points avant de donner la parole.

Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Je comprends pleinement le besoin de l'entreprise de prouver qu'elle travaille en ce sens et qu'elle essaye d'améliorer le confort et la santé des agents. Néanmoins, ayant 20 ans de tunnel, je me pose des questions. La première porte sur les taux affichés dans le dossier qui datent de 2005. Est-ce que je fais erreur ou y a-t-il eu d'autres chiffres depuis ? Le taux de mortalité par exemple, chez les agents de station, est de plus de 30 %. Ce taux a-t-il changé depuis 2005 ? Y a-t-il un lien entre ce taux de mortalité et les particules fines ? En tant que spécialiste vous pouvez me donner une réponse claire.

M. Le PRÉSIDENT.- Les résultats de la deuxième vague et de la cohorte EDGAR seront l'objet de la publication qu'il nous faut faire maintenant. Cela fait partie des informations qui vous seront communiquées dans les prochaines semaines.

Quant à la deuxième question -y a-t-il un lien entre la surmortalité de 30 % des agents de station et les particules fines ?- bon courage ! Ces questions sont difficiles. Je ne sais pas si on peut répondre par oui ou par non.

Dr DEBATISSE.- Les études de mortalité ne sont pas protocolées ou désignées pour mettre en évidence un lien de causalité entre une exposition professionnelle et un effet direct sur la santé. Ce sont des compléments d'étude, qui s'appellent études expositionnelles et effets sur la santé, qui le font. Nous observons un événement, le décès. Ces pathologies peuvent en majorité aboutir à un décès. Toutes les pathologies n'aboutissent pas nécessairement au décès. Nous observons des pathologies mortelles.

Quant aux effets sur la santé, les particules fines ciblent les organes respiratoires et cardio-vasculaires. C'est à prendre avec précaution, puisque l'on ne peut pas mettre un lien de causalité directe. Si on prend comme indicateurs l'exposition aux particules de l'air dans les enceintes ferroviaires souterraines et les décès par causes respiratoires et cardio-vasculaires, on n'a pas observé d'excès chez les salariés les plus exposés à l'air du métro.

M. JONATA.- Depuis quelques années, les taux de mortalité sont plus élevés que les autres chez les agents de métro, de même que chez les mainteneurs qui travaillent dans les tunnels. Aujourd'hui, nous avons un doute. Je suis obligé de mourir avant de toucher la retraite !

M. Le PRÉSIDENT.- Quand un spécialiste vous répond prudemment non, on doute de sa réponse. C'est la raison pour laquelle le sujet est très compliqué.

M. JONATA.- Le doute est très élevé.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est pourquoi vous posez une question. On vous donne une réponse...

M. JONATA.- Les chiffres ne concernent qu'un département et ils sont élevés. Il est normal que la crainte soit pesante. Respirer les particules fines d'accord, toutes sortes d'odeurs sont associées à cela...

M. Le PRÉSIDENT.- Vous avez entendu ma réponse. Je comprends et il est normal qu'il y ait ce doute. La réponse est prudente mais claire. Il reste des doutes malgré tout. La réponse est argumentée et articulée. On sent que c'est un sujet compliqué. Il y a beaucoup d'enjeux dont celui de la retraite que vous évoquez, il est difficile de se contenter des réponses.

M. SARRASSAT.- Il y a le doute, de l'angoisse, mais on se heurte à la différence entre ce que sont les élus et ce que sont les scientifiques. Avant de s'avancer sur des causalités, c'est long, fastidieux, voire compliqué à comprendre pour les élus et les salariés que nous représentons. Toute la dichotomie est là. C'est régulier et quotidien, il faut en être conscient. Des agents doivent vous en parler en consultation. Nous demanderons des comptes.

De nombreuses études sur la mortalité avaient été menées à une époque. Certaines catégories socioprofessionnelles étaient particulièrement impactées pour d'autres raisons à l'époque par d'autres particules. On n'en est plus là, Dieu merci, mais l'attente est toujours là. L'aspect scientifique n'a pas la même temporalité. Il y a du buzz d'un côté et du travail de long terme de l'autre. Il faut arriver à vulgariser les informations.

M. Le PRÉSIDENT.- Le rôle des corps intermédiaires est de faire le lien entre les deux.

M. SARRASSAT.- Nous sommes bien d'accord.

M. SAUTEL.- Dans le rapport de la CSSCT, je précise que l'entreprise va devoir « passer la seconde », peut-être même la troisième car tout va vite, trop vite. On discute des mesures de particules fines PM 2,5, PM 10 depuis le début des années 2000. Mais les résultats que nous avons, commencent sérieusement à dater. D'ailleurs les mesures effectuées il y a trois semaines par le CNRS ne concernaient pas les PM 2,5 ou PM 10 mais les nanoparticules, encore plus fines.

M. DJEBALI a parlé de particules ultrafines qui traversent tout l'organisme et ne se limitent pas à la paroi alvéolaire, elles rentrent ainsi dans le sang. Il ne faut pas être devin pour comprendre que ces particules – métalliques pour la plupart – qui se diffusent dans le sang ne doivent pas être bonnes pour la santé des salariés et des usagers de la RATP. Je ne sais pas si on peut parler de principe de précaution du reste on ne trouvera pas de solution toute faite aujourd'hui, mais nous demandons que l'entreprise accélère ses investissements notamment sur l'aspect informatif des mesures. En effet, il faut d'abord savoir de quoi l'on parle et les trois stations de mesures situées à Auber, Franklin et Châtelet ne sont pas suffisantes au vu de l'importance du réseau. On n'a pas de relevé de mesures sur les lignes 5 et 8, celles qui génèrent le plus de particules fines. L'entreprise va devoir investir afin d'équiper son réseau en station d'analyses suffisantes... parce qu'il faut savoir de quoi l'on parle !

Sur le champ du préventif, il conviendra également d'évoluer. Peut-être aurons-nous des informations supplémentaires de la part de Mme MAZOUÉ, notamment sur le freinage électrique...

Enfin sur le correctif, le projet d'ionisation positive qui piège les particules dans un caisson, de même que le renouvellement des ouvrages de ventilation conduit à faire baisser le taux de particules des stations environnantes. On attend ainsi de l'entreprise qu'elle mette en œuvre des solutions afin de faire diminuer durablement les taux de particules.

Alors disons les choses, cela va coûter très cher. Mais on sait aussi qu'il n'y a pas d'obligation à ce que l'entreprise flèche ses bénéfices vers ses filiales. On ne me fera pas croire que la direction n'est pas capable de faire le choix budgétaire de la protection de ses salariés au vu de ce qui vient d'être dit, et d'opérer ce choix puissant au niveau politique, fut-il au détriment des filiales. En tant que représentants des salariés de l'EPIC, nous portons cette orientation-là. Nous savons que ce type de budget peut être trouvé pour la protection de la santé des salariés de l'entreprise. Je vois depuis quatre ans maintenant défiler les comptes sociaux de l'EPIC-RATP et la façon dont sont fléchés les résultats de l'entreprise, au bénéfice de capitalisations diverses et variées de filiales qui gravitent autour du Groupe RATP. J'entends ce qu'a dit la Maire de Paris et je pense que la Présidente de la Région Île-de-France aura le même regard quant à la protection de la santé des usagers qui circulent au sein des espaces ferroviaires. Il y a matière à durcir l'effort sur l'analyse et l'information, la prévention, le correctif au sujet des particules fines dans les espaces ferroviaires souterrains.

Mme MAZOUÉ.- Je vais revenir sur plusieurs points de votre intervention.

J'ai entendu que l'on avait trois sites de mesures et que l'on ne mesurait pas les

particules ultrafines. Je vais revenir sur l'étude du CNRS et de Respira parue il y a quelques jours. Je reviendrai également sur le plan d'actions que nous avons mis en œuvre. Ce n'est pas seulement une question de financement, mais aussi de solutions qui peuvent être mises en œuvre.

S'agissant des mesures, notre réseau de surveillance de la qualité de l'air de l'environnement souterrain ne concerne pas seulement les particules, mais également la pollution gazeuse ainsi que la température relative. Concernant les particules, le réseau nous permet de mesurer les PM 2,5 et les PM 10 dans trois stations, de manière continue, 24 heures/24. Les données sont diffusées en temps réel. Il s'agit d'une station sur le RER et de deux stations du métro (lignes 1 et 4). Ce ne sont pas les seules mesures réalisées sur le réseau métro, puisque des mesures ponctuelles sur l'ensemble du réseau souterrain sont également réalisées. Nous avons des mesures sur les 300 stations souterraines, qui portent à la fois sur les particules fines, grossières et ultrafines.

Nous nous sommes dotés dans les années 2000 d'un appareil qui mesure les particules jusqu'à 7 nanomètres, sachant que les ultrafines sont celles dont le diamètre est inférieur à 100 nanomètres. Nous étions en avance sur de nombreux laboratoires externes. Nous disposons donc de moyens pour mesurer les particules ultrafines et nous le faisons.

Ce qui a été dit par le CNRS est faux. En revanche, nous diffusons des données en masse (PM 10 et PM 2,5) parce qu'il nous paraissait utile de pouvoir les comparer à des valeurs, des critères nationaux sur l'air extérieur, même si on sait que la nature des particules est différente en souterrain et à l'extérieur. Nous avons une référence extérieure puisque, comme vous le dites, nous n'avons pas de valeurs de référence dans les espaces souterrains.

Il n'y a aucune valeur de référence sur les particules ultrafines. Si je vous dis qu'il y a deux millions de particules à Gare de Lyon et autant à l'extérieur, on ne sait pas à quoi les comparer parce qu'il n'y a pas de valeurs de référence que ce soit dans les espaces souterrains ou extérieurs. On communique par conséquent moins sur ces mesures de particules ultrafines, mais on les connaît bien. En termes de mesures, nous travaillons avec le LEM sur l'ensemble de la plage granulométrique des particules.

Il faut le savoir, parce que j'ai lu beaucoup de choses fausses, notamment de la part d'un laboratoire qui veut commercialiser un appareil de mesures type et qui souhaiterait que l'on travaille avec lui sur cet appareil de mesures. Pourquoi pas, mais nous les mesurons déjà.

Nous avons engagé un grand nombre d'actions pour améliorer la qualité de l'air en espaces souterrains. Nous avons essayé de nombreuses techniques, le lavage, le chaulage, l'aspiration. Aujourd'hui, nous savons que deux types d'actions ont une efficacité importante, dont en particulier la ventilation mécanique du réseau souterrain. Nos ventilateurs en interstation aspirent l'air dans les stations pour l'extraire au niveau du tunnel. Ce renouvellement d'air permet d'améliorer la qualité de l'air et le confort dans les espaces souterrains. On rejette par nos grilles de ventilation ce que l'on a en souterrain, mais la dilution est très rapide. Au bout de trois mètres, les concentrations sont celles de l'extérieur.

J'ai entendu dire qu'il n'y avait pas d'amélioration. Il y en a, puisque quand on a ajouté des ventilateurs au moment du renouvellement des trains et de l'automatisation de la ligne 1 entre 2011 et 2012, nous avons constaté une baisse de 65 % des taux de particules.

Aujourd'hui, les taux sont très bas sur cette ligne.

Vous avez parlé du freinage électrique. Quand on l'améliore sur le matériel roulant, on réduit le freinage mécanique. C'est logique, on émet moins de particules. Ce freinage électrique ne peut pas être utilisé à 100 %, car la ligne doit être réceptive et il faut pouvoir récupérer l'énergie, il faut qu'un train soit en traction pendant qu'un autre freine. Ce n'est pas toujours actif à 100 %. Nous avons toutefois amélioré ce freinage électrique. Nous sommes aujourd'hui capables de le mettre en œuvre jusqu'à 3 kilomètres/heure, c'est-à-dire jusqu'à la toute dernière limite du freinage.

J'ai également lu dans la presse, notamment de la part de Respire qui n'est pas un spécialiste de la question, qu'il ne fallait pas se positionner en début de quai à cause du freinage. C'est faux, puisque l'on freine au niveau de chaque rame et que le freinage mécanique est activé à moins de 3 kilomètres/heure. On est donc déjà bien entré en station au moment du freinage.

Parmi les autres solutions mises en œuvre, dans le cadre d'un appel à projet lancé par la Région Île-de-France, nous testons une solution de traitement de l'air par ionisation positive. Vous en avez parlé. Il s'agit de charger les particules et de les récupérer sur des plaques, comme celles d'un aimant. Ce système est fiable, notamment sur les particules métalliques, or c'est ce que nous avons majoritairement dans nos espaces souterrains. Nous savons qu'en faisant des prélèvements en amont et en aval, ce sera efficace. L'objectif du test que nous menons sur la ligne 2 est de vérifier l'efficacité de cette solution en station. Si cela a une efficacité réelle, nous ferons les tests dans une plus grande station - pourquoi pas dans une gare RER- pour essayer d'obtenir l'efficacité attendue.

Nous savons que la multiplication de différentes solutions mises en œuvre nous permettra d'avoir un impact sur les taux de particules. Ce n'est pas seulement une question d'argent. Nous faisons de la recherche, nous lançons dès à présent un appel à projet avec les start-ups, appelé « accélérateur de start-up », pour essayer de trouver des solutions. Ce n'est pas toujours facile. Nous testons tout ce qu'il est possible de tester.

Dr DEBATISSE.- J'aimerais apporter des informations. La mesure des particules ultrafines est l'un de nos axes de travail. C'est dans le protocole ROBOCOP. Il est prévu d'évaluer les particules ultrafines dans l'espace respiratoire des agents dans l'étude. Cela multiplie les mesures. On est encore tenu de se référer aux seuils de PM 2,5, PM 10, de PM 4 et de PM 100 et actuellement nous avons rajouté la mesure des particules ultra-fines.

Toutes ces mesures sont prévues et sont lancées, puisque nous avons commencé lundi.

M. LE CLEACH.- Quel est le taux de disponibilité des ventilateurs sur le réseau ?

Avez-vous fait une étude sur les pathologies respiratoires des agents ? Je suis conducteur de métro depuis 17 ans. Je n'avais pas de problèmes pulmonaires en arrivant et je suis désormais asthmatique. Il y a peut-être un lien de cause à effet.

Mme MAZOUÉ.- Je n'ai pas la réponse sur la disponibilité des ventilateurs. Il faut demander à GDI. Ils fonctionnent 24 heures sur 24 en mode confort. Ils ont initialement été mis en place pour le désenfumage. On les utilise en mode confort. Ils peuvent être mis à

l'arrêt pour des raisons de maintenance, de renforcement, de renouvellement des débits d'air et parfois pour des raisons d'émergence acoustique suite à des plaintes de riverains. On va vérifier que l'émergence acoustique est constatée chez les riverains avant d'arrêter un ventilateur.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur la partie médicale, on ne va pas prendre votre cas. Nous n'avons pas à connaître votre dossier. Nous pouvons apporter une réponse générique.

Dr JOUANNIQUE.- Votre résumé des études était particulièrement brillant, Monsieur SAUTEL. En 2003 et 2005, nous avons comparé la santé respiratoire à l'aide d'un questionnaire et d'explorations respiratoires sur 1 000 agents travaillant en souterrain et 1 000 agents travaillant à l'extérieur. Il n'y a pas eu de différence de prévalence d'asthme que ce soit au niveau des examens fonctionnels respiratoires -les agents ayant soufflé dans un appareil- qu'en termes de prise de médicaments, car c'est aussi un élément indirect de la fonction respiratoire. Cela ne veut pas dire que l'on n'est pas passé à côté de quelque chose.

Comme le Dr DEBATISSE vous l'a dit, ROBOCOP a commencé, en tout cas dans sa première phase. La deuxième sera de plus grande amplitude. Les explorations fonctionnelles respiratoires chez chacun de nos agents seront à nouveau mesurées. Nous aurons aussi des informations.

Enfin, un élément bibliographique. Dans la littérature actuelle, avec les effets de la pollution et des particules, on est davantage inquiet sur la fonction cardiovasculaire qui englobe les troubles du rythme, les AVC, plutôt que sur la fonction respiratoire, même si elle est en jeu. Lorsqu'il y a des pics de pollution en condition urbaine, il y a une augmentation de l'asthme mais les effets chroniques concernent plutôt les effets cardiovasculaires. C'est un champ que le Service de santé au travail souhaiterait ouvrir.

M. SARRASSAT.- Je remercie le travail du service de santé au travail. Je répète notre attachement à ce service de santé. Il faut le dire de temps en temps, on va arriver à des sujets importants...

M. Le PRÉSIDENT.- Il est dommage de prendre du temps pour arriver à continuer à le faire évoluer.

M. SARRASSAT.- Je tiens à mettre en exergue le travail de tous les élus et notamment du président de la Commission économique et du secrétaire de la Commission SSCT. C'est un travail de qualité. Les débats dans l'instance dépendent de leur travail. Je les félicite au nom des élus.

M. Le PRÉSIDENT.- Le sujet de la qualité de l'air va évoluer et faire l'objet d'un certain nombre d'avancées de la part des pouvoirs publics. L'interpellation de M. DJEBALI a commencé à être entendue. L'ANSES mène des travaux pour savoir s'il faut fixer des seuils d'exposition ou pas. Cela va prendre du temps. Nous aurons sûrement l'occasion de revenir sur le dossier.

En attendant, les informations sont partagées en CSSCT et en séance aujourd'hui sous des formes plus adaptées, avec une communication plus immédiate dans les Codir de l'entreprise qui en font la demande, en réseau des présidents de CSSCT, et feront prochainement l'objet d'une communication dans les attachements les plus concernés pour être le plus transparent possible.

Je vous remercie pour votre disponibilité.

Y a-t-il des questions diverses ?



FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE

M. Le PRÉSIDENT.- La prochaine réunion du CSEC aura lieu le 27 novembre 2019. Merci de votre attention et bonne fin de semaine.

La séance est levée à 16 heures 10.

Le Secrétaire du CSEC-RATP



Frédéric SARRASSAT

