



---

**Comité Social Économique Central  
(CSEC)**

# **PROCES-VERBAL**

**-----séance-----**

**du**

**17 avril**

**-----2019-----**



La séance est ouverte à 8 h 34, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS, assisté de **Mme Florence YVELIN** de GIS.

**Sont présents (es) :**

MM.	Frédéric <b>SARRASSAT</b>	Secrétaire	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Frédéric <b>NIVERT</b>	Trésorier	liste CGT	<i>CSE 15/SIT</i>
	Patrick <b>PIGEARD</b> <sup>1</sup>	Trésorier adjoint	liste UNSA	<i>CSE 13/RER</i>
Mme	Cécile <b>AZEVEDO</b>	Membre titulaire	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Noureddine <b>ABOUTAÏB</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Tarik <b>ALLALOUCHE</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	André <b>BAZIN</b>	-	liste CGT	<i>CSE 7/GDI</i>
	Philippe <b>BOYER</b>	-	liste CGT	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Jérôme <b>CRUCHET</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 11/MRF</i>
	Loïc <b>FAUCHEUX</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Jacques <b>GRATUZE</b>	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 8/ING-MOP</i>
	Sébastien <b>HUBERT</b>	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 6/DSC</i>
	José <b>JONATA</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Fabien <b>LONGET</b>	-	liste CGT	<i>CSE 4/BUS-MRB</i>
	Claude <b>NIVault</b>	-	liste CGT	<i>CSE 13/RER</i>
	Stéphane <b>SARDANO</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 1/BUS-MRB</i>
	Michel <b>VENON</b>	-	liste CGT	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
Mmes	Caroline <b>DROUAIRE</b>	Membre suppléant	liste UNSA	<i>CSE 4/BUS-MRB</i>
	Sonia <b>ÉBONGUÉ SIPAMIO</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Stéphanie <b>GRELAUD</b>	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 12/MTS</i>
	Nathalie <b>MEUNIER</b> <sup>2</sup>	-	liste CGT	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Eliès <b>BEN ROUAG</b> <sup>3</sup>	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Benoît <b>CHEVILLARD</b> <sup>4</sup>	-	liste CGT	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Mourad <b>CHIKH</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Thibaut <b>DASQUET</b>	-	liste CGT	<i>CSE 11/MRF</i>
	Alain <b>DUIGOU</b> <sup>5</sup>	-	liste CGT	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Abdelhakim <b>KHELLAF</b>	-	liste CGT	<i>CSE 8/ING-MOP</i>
	Jean-Luc <b>LALLEMANT</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 6/DSC</i>
	Cyril <b>LARDIÈRE</b>	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 9/M2E</i>
	Thomas <b>LE CLEACH</b> <sup>6</sup>	-	liste CGT	<i>CSE 12/MTS</i>
	Gilles <b>PATRAVE</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>

**Sont excusés (es) :**

MM.	Thierry <b>SAUTEL</b>	1 <sup>er</sup> secrétaire adjoint	liste CGT	<i>CSE 9/M2E</i>
	Laurent <b>DOMINÉ</b>	2 <sup>e</sup> secrétaire adjoint	liste CFE-CGC	<i>CSE 6/DSC</i>
	Laurent <b>DJEBALI</b>	Membre titulaire	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Ludovic <b>ORIEUX</b>	-	liste CGT	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Patrick <b>RISPAL</b>	-	liste CGT	<i>CSE 10/BUS-MRB</i>
Mmes	Florence <b>ESCHMANN</b>	Membre suppléant	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Françoise <b>PHIRMIS</b>	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
MM.	David <b>TÉTART</b>	-	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
	Éric <b>TURBAN</b>	-	liste CGT	<i>CSE 7/GDI</i>

**Assistent à la séance :**

Mme	Laure <b>FONTAINE</b>	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves <b>HONORÉ</b>	Représentant de l'UNSA
	Franck <b>LE DAIN</b>	Représentant de l'union syndicale CGT
	Olivier <b>GALLE</b>	Représentant du Conseil de prévoyance

<sup>1</sup> Remplace Laurent DJEBALI, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

<sup>2</sup> Remplace Thierry SAUTEL, en tant qu' élue titulaire pour les votes.

<sup>3</sup> Remplace Tarik ALLALOUCHE, en tant qu' élu titulaire pour les votes du point IV – 5.

<sup>4</sup> Remplace Ludovic ORIEUX, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

<sup>5</sup> Remplace Patrick RISPAL, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

<sup>6</sup> Remplace Claude NIVault, en tant qu' élu titulaire pour les votes du point IV – 5.



---

# ORDRE DU JOUR

---

<b>I - EXAMEN DES PROCÈS VERBAUX DES SÉANCES DES 16 ET 30 JANVIER 2019</b>	<b>7</b>
<b>II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT</b>	
1 - Résultats du premier appel d'offres de bus électriques	9
2 - Le 10 avril 2019 : livraison de quatre transformateurs marquant le démarrage de la phase d'équipement des postes de transformation des bus	9
3 - Le Groupe RATP devient membre d'un groupement dit Vedecom	9
4 - Opération Ambassadeurs	10
5 - Informations RH	10
<b>III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE</b>	
1 - Début juin 2019 : lancement d'une nouvelle offre de l'activité sportive du CSEC	13
2 - Liste des élus siégeant aux Conseils d'administration des Sociétés Civiles Immobilières (SCI) et mise en place d'une assistance juridique	13
3 - Dysfonctionnements, provocations, mépris... Ajout d'une question diverse concernant la situation des CSE des secteurs BUS MRB	14
4 - Soutien	14
<b>IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES</b>	
1 - RVB ligne A	25
– Retour d'expérience de la phase travaux 2015 – 2018	
– Information sur la phase travaux 2019	
2 - Information sur le projet de déploiement du Centre de Services Ressources Humaines (CSRH)	33
3 - Information sur le projet de charte d'aménagement des espaces tertiaires	45
4 - Consultation sur l'évolution de l'organigramme des filiales du Groupe RATP	59
– Création des sociétés RATP Participations et RATP Paris Région	
5 - SST	61
– Information/consultation sur le rapport annuel 2018 concernant l'organisation, le fonctionnement et la gestion	
– Information/consultation sur les rapports annuels d'activité 2018 des médecins du travail	
6 - Information sur les résultats du contrat IDFM	83
– Tableaux de bord du 2 <sup>ème</sup> semestre 2018 et bilan annuel 2018	
<b>V - QUESTIONS SOCIALES</b>	
<b>VI - QUESTIONS DIVERSES</b>	<b>17</b>
<b>FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE</b>	<b>93</b>



**M. Le PRÉSIDENT.**- Je vous propose de commencer la séance.

Comme d'habitude, je vais faire le point sur les personnes présentes et absentes. Parmi les élus titulaires, MM. SAUTEL, DJEBALI, ORIEUX et RISPAL sont excusés à ce stade. Parmi les suppléants, Mme PHIRMIS, M. DOMINÉ, M. TURBAN, Mme ESCHMANN et M. TÉTART sont excusés.

Nous verrons au fur et à mesure qui remplace les personnes absentes.

Je propose de passer au premier point de l'ordre du jour.





**I – EXAMEN DES PROCÈS-VERBAUX  
DES SÉANCES DES 16 ET 30 JANVIER 2019**



**M. Le PRÉSIDENT.-** Je donne la parole à M. SARRASSAT.

**M. SARRASSAT.-** Nos corrections sur le PV du 30 janvier n'étant pas finalisées, nous ne pouvons pas le présenter aujourd'hui.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Nous allons néanmoins procéder à l'approbation du PV du 16 janvier 2019.

**Mme YVELIN.-** Un point sur les votes. M. RISPAL sera remplacé par M. DUIGOU, M. ORIEUX par M. CHEVILLARD, M. SAUTEL par Mme MEUNIER. Pour la délégation UNSA, M. DJEBALI est suppléé par M. PIGEARD.

Il y aura donc 9 voix CGT, 9 voix UNSA et 2 voix CFE-CGC.

Je propose de passer à l'approbation du PV du 16 janvier 2019.

*(Il est procédé au vote)*

**POUR : 20 VOIX**

**9 UNSA : MME CÉCILE AZÉVÉDO  
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – TARIK ALLALOUCHE – JÉRÔME CRUCHET  
LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO  
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**9 CGT : MME NATHALIE MEUNIER  
MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – BENOÎT CHEVILLARD  
ALAIN DUIGOU – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVAUT – FRÉDÉRIC NIVERT  
MICHEL VENON**

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

**LE PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 16 JANVIER 2019 EST ADOPTÉ  
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

**Mme YVELIN.-** Le règlement intérieur a été approuvé en séance.

**M. Le PRÉSIDENT.-** L'approbation du PV du 30 janvier 2019 est reportée à la prochaine séance.





## **II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT**



## **II – 1 – Résultats du premier appel d’offres de bus électriques**

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je commence par deux informations relatives à BUS et MRB.

Vous avez pu prendre connaissance des résultats du premier appel d'offres important de bus électriques, qui est une étape majeure pour le programme Bus 2025. Les lots de l'appel d'offres lancé en janvier 2018 ont été attribués respectivement à Heuliez Bus, Bluebus Bolloré et Alstom Aptis.

Ces constructeurs devront produire des bus standards de 12 mètres qui participeront au déploiement de ces véhicules dans les premiers centres bus adaptés à l'électrique à Lagny et Corentin.

La flotte RATP, qui est composée de 4 700 bus, comprend d'ores et déjà 950 bus hybrides, 140 bus bio GNV et 83 bus électriques. Avant l'arrivée des livraisons liées à cette consultation importante, dans la continuité du renouvellement de la gamme des bus, le parc RATP Île-de-France augmentera de 77 bus électriques et 50 bus bio GNV en 2019.

Une nouvelle consultation pour l'achat de bus électriques devrait rapidement être lancée afin de poursuivre la conversion rapide de la flotte de bus en Île-de-France. Le corollaire est la continuation de la transformation des centres bus.

## **II – 2 – Le 10 avril 2019 : livraison de quatre transformateurs marquant le démarrage de la phase d'équipement des postes de transformation des bus**

**M. Le PRÉSIDENT.-** Le 10 avril, la semaine dernière, dans le cadre des travaux vers la transition électrique, les premiers transformateurs ont été livrés au centre Bus de Lagny. Cette livraison de quatre transformateurs marque le démarrage de la phase d'équipement des postes de transformation des bus, nécessaire pour l'accueil des bus. Chaque transformateur sera ensuite relié via un réseau de gaines à barre à environ 25 bornes de charges pour les futurs bus électriques de ce centre de Lagny. Dès le mois de juin, 89 bornes

## **II – 3 – Le Groupe RATP devient membre d'un groupement dit Vedecom**

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je voulais partager avec vous une troisième information. Le Groupe RATP devient membre d'un groupement dit Vedecom, qui a pour objet d'accélérer l'innovation dans le domaine des mobilités autonomes et des routes connectées. Dans le cadre de ce partenariat, les premières réalisations s'inscriront dans le cadre du programme « véhicules autonomes du Groupe RATP », qui vise à proposer de nouveaux services pour compléter l'offre de mobilité existante.

La mise en œuvre de ces nouveaux systèmes de transport se déclinera autour de trois axes de recherche :

1 – tester et optimiser l'intelligence de pilotage de ces nouveaux véhicules, entre les équipements embarqués et ceux qui seront placés dans les infrastructures, dans le cadre d'expérimentations en cours.

2 – valider un système de supervision et de contrôle commande multi constructeurs des flottes de véhicules autonomes.

3 – dans ce cadre, la RATP apportera son savoir-faire dans la sécurité et la sûreté du fonctionnement.

## II – 4 – Opération Ambassadeurs

**M. Le PRÉSIDENT.**- Il avait été question le mois dernier de l'opération Ambassadeurs, qui permettra d'accompagner l'information faite aux clients et usagers sur la restructuration du plan de transport de surface pour Paris. Grâce à la mobilisation de tous, toutes les vacances organisées pour permettre de renforcer les équipes de bus, en termes d'informations aux clients, ont été remplies par l'ensemble des départements dans lesquels il y a eu un appel au volontariat. Cet appel au volontariat a été largement entendu.

## II – 5 – Informations RH

**M. Le PRÉSIDENT.**- J'ai deux informations RH à partager avec vous.

Je vous rappelle la nomination de la référente entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Mme DUBOIS, déjà en charge du programme RATP au Féminin depuis près de deux ans, a été désignée référente entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 et en application de l'article 105 de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Son rôle doit permettre aux salariés, qui s'estiment victimes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel, de savoir auprès de quelle personne ils peuvent prendre contact afin d'obtenir des conseils, de dénoncer des faits et d'agir pour faire cesser le trouble. C'est un dispositif qui vient en complément de la plateforme d'appui et de conseils qui a déjà ce rôle, en complément de la procédure en cas de harcèlement.

L'autre information en matière de RH concerne l'intéressement 2018. En application de l'accord d'intéressement aux résultats, l'entreprise procédera à la distribution d'un montant global d'intéressement de 52,4 M€. Cela se traduira pour un salarié, au titre de l'année 2018, par un versement de 1 227,60 € brut pour une présence complète. Chaque bénéficiaire est informé de ce montant individuel par un courrier adressé à son domicile depuis le 11 avril 2019. Les abonnés aux e-services d'Amundi recevront un mail.

En pratique, chaque bénéficiaire pourra choisir de percevoir tout ou partie de cette prime sur son compte bancaire. Pour cela, il faudra impérativement en faire la demande avant le 7 mai 2019. Il pourra, à cette occasion, exprimer son choix directement sur son compte personnel depuis le site Amundi ou à l'aide du bulletin d'intéressement joint au courrier, seul document recevable au regard de la loi.

Dans le cas où la personne souhaiterait se voir verser tout ou partie de sa prime sur son compte, elle sera payée avec le salaire du mois de mai. Elle ne sera plus versée sur une feuille de paie distincte et sera soumise à l'impôt sur le revenu, prélevé directement à la source. Les salariés ne bénéficient plus de la faculté de rétractation. En l'absence de choix formulés dans les délais, le montant de l'intéressement sera bloqué sur le PEE pendant cinq ans.

Voilà les informations que je souhaitais partager avec vous.

Je cède sans plus tarder la parole au secrétaire.





### **III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE**



**M. SARRASSAT.-** Le rapprochement des séances plénières diminue inévitablement le contenu des informations.

### **III – 1 – Début juin 2019 : lancement d’une nouvelle offre de l’activité sportive du CSEC**

**M. SARRASSAT.-** Le CSEC-RATP a une activité intense, notamment dans le secteur du sport et du bien-être. En effet, au-delà de l'offre sportive actuelle proposée par l'USMT, le CSEC-RATP, en accord avec cette association, a décidé de mettre en œuvre un partenariat avec la société Gymlib. Ceci permettra à tous les agents intéressés, grâce à une application mobile, d'exercer une activité sportive diversifiée ou de bien-être au plus près de leur habitation, de leur lieu de travail voire de vacances. Plus de 3 000 lieux sportifs sont référencés.

Le lancement officiel de cette opération débutera en juin 2019. Cette démarche s'inscrit dans la volonté commune de la gestion pluraliste d'apporter l'activité du comité d'entreprise au plus grand nombre d'agents.

### **III – 2 – Liste des élus siégeant aux Conseils d’administration des Sociétés Civiles Immobilières (SCI) et mise en place d’une assistance juridique**

**M. SARRASSAT.-** Dans un autre domaine, et notamment celui du patrimoine, je vais vous communiquer les noms des élus qui siégeront aux Conseils d'administration des Sociétés Civiles Immobilières :

- Domaine d'Agecroft, Mandelieu-la-Napoule      Philippe BOYER
- La Forêt des Landes, Tarnos      Frédéric NIVERT
- Le Lac Marin, Soustons      Jérôme CRUCHET
- Le Conquérant, Dives-sur-Mer      Jérôme CRUCHET
- La Prade Haute, Le Mont-Dore      Michel VENON
- La Grande Baie, La Palmyre      Patrick PIGEARD
- Le Pas-del-Fang, Les Saintes-Maries-de-la-Mer      Patrick PIGEARD
- Neig'Alpes, Les Carroz-d'Araches      Ludovic ORIEUX
- Le Grand Calme, Saint-Aygulf      Éric TURBAN
- Le Razay, Piriac-sur-Mer      Laurent DOMINÉ
- Les Oyats-Sylvadoires, Carcans Maubuisson      Loïc FAUCHEUX

Afin d'accompagner les élus du CSEC dans leur démarche, nous avons mis en place une assistance juridique dont vous trouverez, sur table, la plaquette descriptive et nous vous communiquerons par courriels les contacts s’y afférant.

Cette convention assure la protection juridique de chaque élu mais donne également de nombreuses possibilités de conseils, utiles dans des instances aussi neuves que les CSE et le CSEC.

### **III – 3 – Dysfonctionnements, provocations, mépris... Ajout d'une question diverse concernant la situation des CSE des secteurs BUS MRB**

**M. SARRASSAT.-** En tant que secrétaire du CSEC, je suis interpellé par les CSE des secteurs BUS MRB. Les dysfonctionnements, les provocations voire dans certains cas le mépris y est légion. Nous aborderons ces interrogations dans les questions diverses, elles seront précédées bien évidemment d'une phase explicative.

### **III – 4 – Soutien**

**M. SARRASSAT.-** Enfin, je clôturerai ces informations par une pensée pour le secrétaire adjoint, Thierry SAUTEL et Florence ESCHMANN qui sont confrontés à de lourdes épreuves personnelles.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci Monsieur le Secrétaire.

Je vous propose de recueillir les éventuelles déclarations.

**M. LE DAIN.-** Le grand débat, *one man show* du président MACRON, est terminé. Place à l'annonce des décisions (*je ne parle pas de la reconstruction de Notre-Dame de Paris*). Il est fort à parier qu'Emmanuel MACRON n'a nullement l'intention d'infléchir sa politique, poussant l'audace jusqu'à nous expliquer par la voix d'Agnès BUZYN, que dans les débats, les Français ont manifesté leur souhait de travailler plus longtemps.

L'enjeu n'est plus de démontrer que ce grand débat n'était qu'un enfumage. On verra très vite qu'il n'est pas non plus le grand débat du progrès social.

Après presque 2 années de son régime jupitérien, les choix politiques de son gouvernement apparaissent pour ce qu'ils sont : libéraux.

Malgré les discours sur la défense de l'emploi, plus de 20 000 emplois industriels sont menacés à très court terme et le gouvernement ne fait rien pour s'y opposer. Bruno LEMAIRE fait semblant d'exiger de Ford, le financement de la ré-industrialisation du site de Blanquefort mais refuse d'envisager une nationalisation partielle pour sauver l'emploi. Il s'agit dans tous les sens pour proposer un impôt GAFAM de 3 % qui rapporterait 500 M€, soit 0,04 % du chiffre d'affaires des GAFAM. Tandis que Google réalise 1,8 Md€ de bénéfices en France pour 385 M€ déclarés, la belle affaire !

Il en arrive même à privatiser ADP, une entreprise qui, pourtant à tous les niveaux, se porte bien.

Dans le même temps, après une période de communication discordante mais voulue, le démantèlement du système de retraites par répartition est annoncé au profit d'un système de retraites par point.

Tout comme ont été mises en avant les mesures répressives adoptées par le pouvoir, qui remettent en cause les libertés individuelles, avec la loi anticasseurs et l'utilisation des grenades de dés-encerclement contre les manifestants. La vigilance s'impose donc lors de la manifestation du 1<sup>er</sup> Mai prochain ; alors qu'il ressort des doléances exprimées par les Français, les exigences de justice sociale, fiscale, de service public, de logements sociaux pour tous, de droit à la santé.

Après s'être imposé dans le grand débat, MACRON s'engage dans la campagne pour les européennes avec un double discours.

En France, il applique avec zèle la politique d'austérité exigée par Bruxelles et, au niveau européen, il se présente comme garant d'une Europe du progrès social et des solidarités. L'Europe libérale est une gigantesque machine à fabriquer la régression sociale au regard de ses 10 % de travailleurs pauvres, 15 % de jeunes, de moins de 25 ans, qui sont au chômage, des 17 % de la population qui vivent avec un revenu disponible inférieur au seuil de pauvreté, soit 87 millions de personnes.

Depuis 10 ans, la Banque centrale européenne a versé 3 000 Md€ aux banques privées sans aucune contrepartie. Cet argent devrait servir à alimenter un fond pour le développement des services publics sur l'ensemble du continent. Le mouvement des Gilets jaunes a montré combien la disparition des services publics a fait mal à nos territoires. On peut, on doit construire une Europe au service des peuples, pas de l'argent ; une Europe des nations et des peuples souverains et associés.

Concernant notre entreprise et notamment les résultats de la RATP pour 2018, ils confirment et amplifient la tendance observée ces dernières années : d'un côté, une marge bénéficiaire toujours plus importante mais de l'autre, l'austérité pour les salariés.

Le résultat net de l'EPIC RATP s'élève ainsi à 248 M€.

Si, aux termes du contrat passé entre l'entreprise publique et Île-de-France Mobilités, une part importante de ce bénéfice est destinée à financer les investissements nécessaires au réseau de transports franciliens, on constate qu'année après année, l'entreprise dégagne une marge additionnelle toujours plus conséquente : 73 M€ de plus que l'objectif fixé par ce contrat en 2017, et 106 M€ de plus en 2018 !

Les moyens existaient donc pour investir dans la politique sociale. En particulier pour une augmentation significative des salaires. Avec cette somme, on aurait, en effet, pu financer une hausse de 4 % pour tous les agents. Mais c'est une aumône qui va leur être distribuée sur l'année 2019. 8 M€, voilà tout ce que vont coûter à la RATP, les mesures issues d'une « négociation » annuelle tenue sous l'égide du diktat austéritaire imposé par le gouvernement (à peine 14 € par mois sur un salaire brut moyen !). Rapprochons aussi ce chiffre des 25 M€ d'économies qu'a rapporté la suppression de 349 postes.

Alors à quoi va servir le surprofit réalisé ?

À alimenter le développement des filiales privées du Groupe et la stratégie de démantèlement de l'entreprise publique au profit de ces dernières. Le budget 2019 prévoit ainsi 75 M€ de dotations de capital de la maison-mère à

ses filiales.

En premier lieu à RATP Développement, engagée dans une course à la croissance qui coûte chère (près de 400 M€ de dotations en 20. ans), mais ne rapporte rien, puisqu'elle affiche de nouveau en 2018 une perte nette. Ainsi, les sacrifices imposés aux personnels de la RATP servent aujourd'hui à alimenter un puits sans fond.

Comme ne cessent de le faire les élus (es), la CGT RATP dénonce ce véritable gaspillage d'argent public. Elle exige un changement radical des orientations à l'œuvre. Il faut stopper la course actuelle à la baisse des coûts qui pénalise les personnels, mais affecte aussi la qualité du service offert aux usagers.

Au lieu d'aligner ainsi ses objectifs et ses pratiques sur ceux des groupes privés, la RATP doit retrouver le chemin d'une gestion pilotée par le service public, l'intérêt général et le progrès social.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci Monsieur LE DAIN. Y a-t-il d'autres déclarations ?

Dans ce cas, je propose de passer à la suite de l'ordre du jour, mais l'intervenant n'est pas encore arrivé.

**M. SARRASSAT.-** Nous pouvons peut-être traiter les questions diverses maintenant.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Dans sa déclaration, M. le Secrétaire disait vouloir évoquer la situation des CSE de Bus. Compte tenu que l'intervenant de GDI n'est pas encore arrivé, nous proposons d'aborder le point divers maintenant pour ne pas perdre de temps.



## **VI – QUESTIONS DIVERSES**



**M. CHIKH.**- Voilà plusieurs séances que vous nous présentez notamment des bilans économiques et des orientations stratégiques de l'entreprise.

Il est temps pour nous de vous présenter un bilan de la situation des CSE BUS MRB.

Ce bilan ne fera qu'illustrer notre sentiment que les directions respectives de ces départements ont d'ores-et-déjà abandonné ces parties de l'EPIC RATP voire qu'elles sont également en train de les saborder !

Il apparaît évident que pour ces directions, les termes « *climat apaisé* » et « *dialogue social constructif donc de qualité* » ne sont que des notions abstraites.

Voici quelques exemples explicites de cette situation dégradée :

– La mise à disposition de locaux vétustes, matériellement incomplets, aux surfaces inadaptées au regard du nombre d'élus des comités.

– La direction de l'entreprise ne permet toujours pas aux comités d'avoir une gestion budgétaire sérieuse et responsable. En effet, vous ne leur avez toujours pas communiqué le coût de l'heure de relève; ce qui contraint les gestionnaires à naviguer à vue. Cette situation est parfaitement inacceptable.

– Les modalités permettant aux élus de faire valoir leur liberté de circulation au sein de leur établissement ne sont toujours pas mises en œuvre.

– Les moyens de fonctionnement, même s'ils ont été abordés au cours de la négociation transversale, sont très insuffisants. En effet, après quatre mois de mandat, il apparaît clairement que les divers crédits d'heures (commissions, inspections SSCT, crédits d'heures légaux des élus) sont inadaptés à l'activité réelle des comités. Monsieur le Président, il n'est pas trop tard pour réajuster ces chiffres.

– Monsieur le Président, pour votre information, sachez qu'un salarié n'en vaut pas un autre au sein de notre belle entreprise et qu'il en va de même pour les élus.

Par exemple, les prises en charge des représentants du personnel lors d'une consignation sur CERFA ou bien encore lors d'une convocation à une réunion du comité.

Les élus sont aléatoirement pris en charge en fonction de la présidence desdits comités. Cela s'apparente à de la différenciation de traitement sur des critères que nous ne saisissons pas.

– Conformément aux articles 24 et 26 de « *l'accord sur la qualité du dialogue social au sein de la RATP* », concernant la dématérialisation et la mise en place de la Base de Données Économiques et Sociales, nous sommes en attente de cette ouverture de négociation.

Il s'agit de travailler, à la fois sur le contenu de la base, mais également sur les modalités permettant aux élus des comités de pouvoir s'en servir au mieux.

Au motif que la direction générale n'a pas encore abordé cette négociation, des propositions irrespectueuses de mise à disposition de matériels inadaptés au travail des élus nous ont été faites.

Pour les 3 OSR, ce fut un non catégorique tant l'irrespect des élus était évident. Nous ne cherchons pas du luxe, mais au minimum de « l'efficace » !

– Sur le vaste sujet des réclamations individuelles et collectives, les départements BUS et MRB ont une vision bien particulière de la bonne manière de traiter les problématiques et questionnements des salariés.

Quand de nombreux départements, y compris n'ayant pas d'IP, s'organisent avec les partenaires sociaux afin de convenir d'une méthode cadrée pour gérer le sujet des réclamations, BUS/MRB explique à ses partenaires sociaux que cela se fera exclusivement par mail avec une réponse de leur part sous deux mois.

Cette manière de traiter les organisations syndicales est suffisamment significative pour ne pas s'étendre dessus et encore moins les commenter.

C'est pourquoi, les secrétaires de ces comités ont souhaité inscrire à l'ordre du jour des séances plénières un point « *Réclamations individuelles et collectives* ».

Réponse de la présidence : « *Hors de question ! Nous signerons les ordres du jour de manière unilatérale !* ».

Aussitôt dit, aussitôt fait ! La présidente du CSE 3 a signé unilatéralement pour la séance du 18 avril 2019. Sachez tout de même que nous n'en resterons pas là.

– Le déroulé des séances des CSE BUS MRB est, lui aussi, particulièrement farfelu.

Les présidents en sont aujourd'hui à clôturer des séances sans même avoir épuisé l'ordre du jour signé conjointement. Il y a même eu une séance clôturée peu après son ouverture sans avoir aborder un seul point de l'ordre du jour. J'espère que vous conviendrez que ces présidents ne manquent pas d'inventivité.

Ce sujet n'en restera évidemment pas à ce stade non plus.

– Lorsqu'un comité rédige une demande de séance extraordinaire motivée, la présidence, guidée par l'inquiétude d'un surcoût, organise ladite séance un mois plus tard, concomitamment avec la plénière. Une illustration supplémentaire du mépris des IRP dans ces départements que nous n'avons que trop cités.

– Pour ce qui est des consultations des CSE dans le cadre du reclassement d'un salarié, la direction a rapidement pris le pli d'organiser celles-ci par correspondance.

En synthèse, adieu les débats et veuillez cochez la case « positif » ou « négatif ». Fin de l'histoire. Nous ne pouvons certainement pas nous

résoudre à traiter des sujets aussi sensibles sans pouvoir laisser la place à des échanges qui permettraient de pouvoir rendre un avis éclairé et responsable.

Par ailleurs, notre Statut comporte une commission ad hoc concernant les agents statutaires.

Après l'énumération de tous ces dysfonctionnements, il nous apparaît évident que vos collaborateurs en charge de ces deux départements ont une vision uniquement économique et méprisante au détriment d'une relation sociale apaisée et constructive.

Tout cela engendre un climat de défiance entre les élus, les machinistes-receveurs et les directions locales, à l'aube d'un bouleversement majeur dans l'entreprise.

Monsieur le Président, nous allons vous poser une question simple :

Que pouvons-nous attendre des directions BUS et MRB, en matière de relations sociales au sein des nouvelles instances ? De même avec les organisations syndicales ?

**M. Le PRÉSIDENT.-** Pouvez-vous me transmettre les points que vous avez évoqués ?

Sans plus tarder, pouvez-vous me préciser deux points ? Je n'ai pas compris le point 3 relatif au matériel informatique que vous jugez désuet, de quel matériel s'agit-il ? C'est un peu en contradiction avec une politique de dotation d'un matériel sur lequel nous sommes en train de travailler avec SIT. Ce sont seulement des clarifications que je demande afin de bien comprendre.

**M. CHIKH.-** Pour vous répondre sur le point 3, la libre circulation des élus n'est toujours pas actée. Nous n'avons pas accès à tous les terminus, à tous les centres bus ou aux SMR. Pour un SMR et un centre bus, cela pose moins de problème parce qu'on peut nous ouvrir. En revanche, ce n'est pas le cas pour un terminus. Il suffit d'enregistrer et de valider un numéro de carte. Depuis quatre mois, on nous répond de ne pas nous inquiéter car cela va être fait.

Concernant les dotations, deux propositions nous ont été faites en fonction des personnes équipées. Si seuls les titulaires sont équipés, ce sera une tablette Samsung. Si on devait équiper également les suppléants, ce serait une liseuse, car cela coûterait trop cher. C'est ce qui a été présenté au Département Bus. Je ne trouve pas cela correct, parce que les suppléants comme les titulaires ont été élus par les salariés. Les salariés ont fait l'effort de voter pour les deux. Cela pose encore le problème des relations avec nos interlocuteurs au sein du Département Bus. C'est très sommaire.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Pouvez-vous préciser ce point dans le document ?

**M. CHIKH.-** Oui.

**M. SARRASSAT.-** J'aimerais qu'une photocopie soit remise à tous les élus pour qu'ils en prennent connaissance. Je pense qu'il n'y a pas de grandes divisions syndicales

par rapport à ce qui se passe à Bus, bien au contraire. Cette déclaration a été écrite tardivement hier soir, raison pour laquelle elle n'a pas été diffusée.

Ce qui se passe à Bus ne doit pas devenir la règle dans toutes les instances dont celle-ci. Il faudrait revenir à la normalité à Bus. Notre collègue a dénoncé aujourd'hui une aberration de la notion de dialogue social. On passe par des décisions de justice. C'est la raison pour laquelle on commence à s'armer au sein du CSEC. Si c'est la dynamique de l'entreprise, nous saurons aussi y répondre. Les instances représentatives du personnel sont considérées comme une perte de temps, c'est intolérable. Cela posera des problèmes directement au CSEC.

Le bilan social pose quelques difficultés, comme d'autres thématiques transversales également. Il est question d'ordre du jour unilatéral, ce sera contesté. Il n'y a aucun sujet.

Il y a un respect mutuel et des modes de fonctionnement acquis depuis des années. Lors de la négociation, il nous a été expliqué que les personnes seraient formées correctement d'un point de vue syndical, mais aussi de celui de la direction. Force est de constater que la direction n'a pas eu l'information ou elle est mal passée.

Je suis embêté, car ce qui va se passer au CSE aura des impacts directs ici. Cela risque de détériorer fortement nos relations.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Étant soucieux de maintenir la qualité du dialogue social, je demande à avoir la liste des points précis que je documenterai avec les DRH des deux départements concernés.

Monsieur LE DAIN ?

**M. LE DAIN.-** Je suis intervenu lors de la précédente séance sur la situation des divers CSE. Nous partageons ce qui a été dit. Il y a des dysfonctionnements majeurs dans les CSE, notamment à BUS et MRB.

Il n'y a pas d'élus de seconde zone. Titulaires ou suppléants, nous sommes élus par les salariés. Nous devons avoir les mêmes droits et le même matériel, puisque les suppléants siègent en l'absence des titulaires.

Quelques dysfonctionnements ont été cités, mais il y en a d'autres. Il y a les ordres du jour signés unilatéralement par la direction, mais aussi des CSE qui durent 15 minutes et dont l'ordre du jour est annoncé comme étant épuisé. Cela a été le cas au CSE 5. Il n'est pas possible de fonctionner de la sorte, ce n'est pas du dialogue social. On a l'impression que c'est bâclé. Les élus qui siègent en CSE pensent que c'est un passage obligatoire, il n'y a pas de dialogue, pas de réponses aux questions. Les attentes et les demandes sont fortes.

Pour la CSST, c'est une catastrophe. On va avoir des problèmes, cela va remonter au CSE Central. Il va falloir traiter les sujets qui doivent l'être en CSE. Chacun doit prendre ses responsabilités. Vous êtes le DRH de l'entreprise, les CSE, ce n'est pas rien. On ne les a pas choisis, il faut faire en sorte que cela fonctionne et donner les moyens aux personnes de siéger correctement.

L'entreprise veut relancer le service public, notamment La Poste, c'est une bonne idée. Des collègues du CSE 3 reçoivent dix recommandés par mois. Ils sont obligés d'aller à La Poste tous les jours. Je vous invite à faire attention à l'argent public. C'est pénalisant et gênant pour les agents.

**M. SARRASSAT.-** Nous avons entrepris une démarche en tant que membres du Secrétariat sur les moyens du CSE, nous attendons toujours une réponse de votre part. Cela prend du temps, nous nous inquiétons.

Par ailleurs, nous sommes toujours dans l'attente de la valorisation des relèves. Il y a un vrai sujet. Nous attendons depuis un moment de vraies réponses. Faire un budget « au doigt mouillé » peut être intéressant, mais cela ne dure pas longtemps. On risque de se retrouver dans des situations compliquées. Cela vaut pour les CSE comme pour les structures telles que le CE RATP, c'est catastrophique. Il serait temps que chacun trouve la voie de l'intelligence commune.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je propose de passer la parole à l'évaluation des budgets.

**Mme YVELIN.-** Pour la valorisation du coût moyen horaire par catégorie de chaque élu, j'ai souhaité que l'on vous apporte des éléments précis tout en respectant la confidentialité des données, qui est imparable.

J'ai fait faire à CGF un calcul du coût moyen par catégorie des élus composant un CSE. Je l'ai envoyé vendredi aux Présidents de vos instances et aux chargés de relations, avec la consigne de le communiquer aux Secrétaires. C'est sûrement en cours.

Certains CSE voulaient connaître la masse salariale correspondant à leur subvention, pour vérifier que le pourcentage avait été calculé avec exactitude. L'information est dans le courrier.

Un CSE a posé une question sur la rétrocession des CSE vers le CSEC. La question évoquait une variation d'effectifs importante et une rétrocession prévisionnelle, et demandait comment cela se passerait en cas de versement trop volumineux. Vous trouverez la réponse dans le même courrier. Il y aura une régularisation, comme pour la subvention, dès que nous aurons connaissance de la variation. Ce sera donc à déduire ou à compléter d'une année sur l'autre.

N'hésitez-pas à solliciter les chargés de relations et les Présidents d'instance. Ce courrier a été envoyé vendredi par mail et par courrier.

Pour le CSEC, je n'ai pas eu le temps de faire un courrier récapitulatif toutes les informations. Je le ferai d'ici la fin de la semaine.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Madame MEUNIER ?

**Mme MEUNIER.-** Je me pose juste une question sur le fonctionnement des CSE, notamment à Bus. Aujourd'hui, vous êtes sur une politique d'ouverture à la concurrence et une volonté stratégique de filialiser le réseau de surface. Aujourd'hui, le traitement du dialogue social dans les départements Bus et MRB notamment correspond à la volonté d'en faire un département hors EPIC, qui ne respecte pas le fonctionnement des relations sociales dignes d'une entreprise telle que la RATP.

Par ailleurs, je suis trésorière du CSE 5. Vous avez beaucoup tardé à nous indiquer un montant précis du budget de relève. J'ai trois courriers avec trois montants différents de moyenne. Est-ce le dernier coq qui a chanté qui a raison ? Je ne le sais pas.

Dès le début de la mandature, j'ai demandé le coût moyen pour établir des budgets prévisionnels. Le président du CSE nous a donné une première réponse. Le secrétaire du CSE a interpellé CGF. Nous avons reçu un deuxième mail, avec un montant différent. Vendredi, nous avons reçu un courrier avec un troisième montant. Il faut peut-être faire la moyenne des trois ? Je ne sais pas. Je m'interroge en tout cas.

Les élections ont eu lieu fin décembre, nous sommes mi-avril, et nous sommes encore dans les balbutiements. Je m'interroge vraiment sur la volonté de faire fonctionner les instances. En tout cas, si l'entreprise avait la volonté d'entraver le bon fonctionnement, elle ne s'y prendrait pas autrement.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je voudrais dissiper tout malentendu, il n'y a aucune volonté de porter entrave au fonctionnement des instances.

**Mme MEUNIER.-** Il existe des différences de traitement selon les départements...

**Mme YVELIN.-** Pour reprendre ce que vous avez évoqué sur les trois chiffres qui vous ont été communiqués, le dernier modifie le précédent parce qu'il intègre l'augmentation des salaires par rapport au résultat des NAO.

**Mme MEUNIER.-** C'est surprenant, le dernier montant est plus faible que le précédent.

**Mme YVELIN.-** Je vais de nouveau vérifier avec CGF.

Vous êtes bien placés pour savoir que la structure des 15 CSE est nouvelle et que l'entreprise répond à des contraintes de rigueur budgétaire importantes dans les opérations. Il était assez facile auparavant de récupérer des données via des requêtes par département. CGF a désormais un processus métier à respecter dès lors qu'il fait une requête différente pour être dans la configuration actuelle.

**M. VENON.-** C'est la direction qui a voulu l'éclatement de l'entreprise. Elle a confondu vitesse et précipitation. Elle avait jusqu'à fin 2019 pour mettre en place les CSE.

CGF et les départements gestionnaires sont en difficulté, c'est dommage pour les salariés qui le subissent au quotidien. Ils subissent comme nous les prérogatives de l'entreprise.

**Mme YVELIN.-** Je réponds à la question qui a été posée. Il y a eu des initiatives de vos chargés de relations et des Présidents, qui ont voulu avancer plus vite.

Dans un premier temps, CGF avait répondu à la demande sur un coût moyen pour l'entreprise. Quand on lui a dit que c'était loin d'être la photo correspondant à la situation, les chiffres ont été repris. Un premier point est sorti avant l'intégration des NAO, le dernier de vendredi prend en compte la NAO.

Pour le cas particulier de MRB, je vais vérifier les chiffres avec CGF.

**Mme MEUNIER.-** Je ne suis pas à MRB. Peu importe que ce soit BUS ou MRB, puisque vous avez décidé de fusionner et que vous donnez une moyenne pour les opérateurs, une moyenne pour les agents de maîtrise et une moyenne pour les cadres. Cela a été du plus haut au plus faible.

Dans la première réponse, la moyenne pour les cadres était de 62 €. Elle a ensuite été inférieure dans le deuxième courrier et elle est désormais d'environ 57 €. Je m'interroge sur l'augmentation de la NAO. Était-ce 2,8 % en moins ? Je m'interroge.

**Mme YVELIN.-** C'est exactement ce que j'ai dit. On a voulu vous apporter des éléments dans l'urgence. J'ai demandé que les calculs soient affinés après avoir échangé avec certains élus sur la réponse la plus adaptée dans le cadre du respect de la confidentialité des données. Ils ont été affinés.

La première réponse ne correspondait pas, puisque les niveaux de salaires sont disparates selon les départements.

La troisième itération est le reflet de la moyenne des salaires de tous les élus confondus constituant le périmètre CSE, NAO comprise. C'est le plus fiable, celui qui vous permettra d'établir un budget.

Comme vous le dites, la structure est nouvelle, on s'est amélioré en marchant.

**Mme MEUNIER.-** Vous n'avez pas répondu à ma première interpellation sur la différence de traitement et de dialogue social au Département Bus. Était-ce une volonté de préparer la libéralisation du réseau ?

**M. Le PRÉSIDENT.-** J'avais compris que c'était votre analyse, mais pas que c'était une question. Je ne commente pas votre analyse, ce n'était pas délibéré.

Il y avait beaucoup de différences de traitement entre les CDEP. Il y avait d'importantes variations dans les politiques de dotation de matériels. En l'occurrence, sur le matériel, nous essayons d'avoir une politique plus homogène que celle que nous avons jusqu'à présent.

**M. SARRASSAT.-** Quelques réflexions sur la dotation de matériel. J'ai peut-être loupé un épisode, c'est possible. La dotation de matériel prévue dans le cadre du protocole n'est-elle pas issue d'une négociation transversale avec les organisations syndicales ?

**M. Le PRÉSIDENT.-** La négociation n'ayant pas encore commencé et les demandes étant très pressantes, nous avons trouvé une solution rapide de dotation de matériel pour pouvoir satisfaire une demande. Cela ne préempte ni ne préjuge la négociation qui va bien au-delà de la question de la dotation.

**M. SARRASSAT.-** Nous sommes d'accord, mais les trois représentants syndicaux autour de cette table sont disponibles. Je pense que les organisations syndicales sont vigilantes à la demande de nos élus. Il n'y a pas de problème pour tenir très rapidement une réunion de négociation afin de discuter de ce sujet. Cela m'interpelle quand ce qui est prévu dans un protocole n'est pas appliqué.

Je souhaiterais entendre une réponse de votre part sur les mesures correctives, dans les informations du Président, par exemple.

**M. Le PRÉSIDENT.**- D'accord.

Je propose de passer au point suivant.

**Mme DROUAIRE.**- Pouvez-vous faire un rappel aux Présidents des CSE pour qu'ils prennent en compte les courriels des représentants syndicaux quant aux demandes de relèves sur les séances ? Des agents du CSE 4 ne sont toujours pas relevés pour la séance, qui aura lieu après-demain.



## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **RVB ligne A**

**– Retour d’expérience de la phase travaux 2015 – 2018**

**– Information sur la phase travaux 2019**

**Olivier DUTHUIT, directeur de département à GDI/DIR**

**Yan GUILLAUME, chargé d’affaires à ING/OIT/DIR**

**participent à ce point de l’ordre du jour.**



**M. Le PRÉSIDENT.-** Ce dossier a été présenté à la commission Économique, présidée par M. SARDANO à qui je donne la parole.

**M. SARDANO.-** Ce dossier nous a été présenté en commission Économique, le 8 avril, par M. GUILLAUME d'ING. Les échanges furent nombreux et de qualité et nous le remercions.

Nous voici au quatrième REX sur le dossier du Renouvellement des Voies Ballastées de la ligne A du RER. Ce dossier est donc présenté pour la première fois au sein de l'instance CSEC mais il avait fait l'objet de présentations régulières au CRE. Ce chantier de maintenance patrimoniale a débuté à l'été 2015. Au final, les travaux s'étaleront sur une durée de 7 années, avec pour les 4 premières années une interruption totale du trafic de 4 semaines de La Défense à Nation, tout en intégrant une partie des travaux du Schéma Directeur de la ligne A.

À partir de cette année, le chantier s'effectuera en nuits longues et week-ends sur 7 voire 9 semaines jusqu'en 2021.

À ce jour, la programmation du chantier a été respectée et plusieurs opérations ont pu être réalisées en plus. En particulier, la remise en état des voies (environ 200 m) fortement endommagées suite à l'incident d'Éole mais aussi la dépose d'un assainissement en fibrociment donc amianté et qui a nécessité le confinement du chantier. La pose de revêtements anti vibratiles, en plus du prévu, a aussi été faite. En 2018, grâce à une coordination opérationnelle entre les différents intervenants, il a été aussi possible de réaliser le revêtement d'un quai à Auber, le renforcement de l'éclairage du tunnel entre la Défense et CDG Etoile, la découpe d'une gaine de ventilation toujours à CDG Etoile et la pose de 4 appareils de voies. Donc après un démarrage délicat les deux premières années, le chantier a trouvé son rythme de croisière et ce, grâce en partie aux REX réalisés chaque année et bien sûr à la montée en compétence des équipes.

À mi vie, ce chantier a permis de renouveler 15 km de voies sur 24 mais aussi de changer 10 appareils de voies sur 27. La qualité semble être aussi au rendez-vous puisqu'en fin de chantier, on peut constater une diminution de l'importance des réserves. Même constat pour la sécurité avec très peu d'accident et principalement des chutes.

Pour 2019, l'organisation du chantier va fortement évoluer puisque le trafic sera interrompu en soirée à partir de 22 heures, du samedi 13 juillet au vendredi 2 août, puis à partir de 21 heures, du lundi 5 au vendredi 9 août. Le trafic sera ensuite totalement interrompu, du samedi 10 au dimanche 18 août puis reprendra ensuite jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre avec une fermeture chaque soir à 21 heures. À noter, l'interruption totale du trafic durant les week-ends de cette période, qui durera au total 7 semaines.

Pourquoi ce nouveau phasage des fermetures ? Vu la situation des travaux en limite du tronçon central, le report des flux voyageurs est plus complexe et une interruption totale sur une période plus courte aurait généré des contraintes fortes pour les voyageurs. À Vincennes, par exemple, la correspondance avec la ligne 1 se fera à pied sur voirie et il faut compter une dizaine de minutes.

Le chantier en lui-même présentera des particularités avec une

épaisseur de ballast pouvant atteindre un mètre mais aussi la présence de voie unique qui complexifie les process. Autre caractéristique, le nombre important d'appareils de voies, en particulier entre Nation et Vincennes (10).

Côté matériel, il n'y aura que 5 trains de travaux au lieu de 7, les années précédentes. Côté humain, il y aura une centaine de personnes par jour sur le chantier, soit beaucoup moins que les 400 des autres années. Cette différence s'explique par le timing journalier et l'absence d'équipe en 3X8.

La circulation des trains de chantier pouvant se faire en simultanée avec des trains de voyageurs, il était nécessaire d'obtenir les autorisations nécessaires. Une analyse des risques spécifiques a permis cette obtention. Dans tous les cas, les trains de travaux seront conduits par du personnel Colas Rail mais avec l'accompagnement d'un pilote RER.

Dernière particularité qui apparaît, l'obligation, à l'ouverture des voies, de limiter la vitesse à 30 km/h pour les premiers trains afin de compacter le ballast. Les autres années, la circulation des trains de chantier était suffisante. Cette limitation ne devrait pas trop pénaliser l'exploitation car elle sera limitée aux premiers trains du matin.

L'information des voyageurs a déjà commencé, quatre phases sont prévues. La diminution de l'investissement sur la communication interroge alors même que le phasage des travaux sera totalement différent. La durée aussi. Si les parisiens commencent à s'habituer à ces fermetures annuelles, la situation en limite du tronçon central ainsi que la durée devraient entraîner plus de conséquences pour les Franciliens mais aussi les nombreux touristes présents durant cette période.

Un accompagnement humain sera mis en place avec les trois composantes habituelles : salariés volontaires, recrutement de CDD (enfants d'agents), prestataire externe (ITIREMIA), en particulier sur la gestion des flux en surface, recrutement en anticipation et, à la marge, un peu d'intérim.

En conclusion, on peut regretter le peu d'empressement des départements à communiquer sur le volet social. Seuls GDI, MRF et CML ont accepté de transmettre quelques informations. BUS, RER et MTS s'en sont exemptés. Il a été aussi impossible de savoir si des compensations ont été faites à destination des salariés pour leur investissement qui permet, sans nul doute, la bonne tenue du chantier mais aussi le rendu d'un service de qualité malgré des conditions d'exploitation fortement dégradées.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci, Monsieur SARDANO. Y a-t-il des déclarations ?

**M. BAZIN.-** La CGT aura deux déclarations sur le RVB, l'une sur le REX et une sur la phase 2019.

Pour la quatrième fois, nous abordons le REX RVB de la ligne A du RER, avec le dernier acte en ITC (Interruption du Trafic au Complet). Ce retour d'expérience s'appuie sur les précédents et propose pour les travaux à venir (2019-2021) un bon nombre de points transposables.

Avançons donc dans le réalisé 2018 et faisons son bilan.

S'il est utile de rappeler qu'après une première phase où la gestion et l'organisation de la sécurité ferroviaire ainsi que la ventilation de ce chantier étaient confiées au prestataire Colas Rail, depuis, ces prestations ont été reprises en interne par la RATP via ING, accompagnée d'une entreprise spécialisée en organisation de sécurité ferroviaire et tenir le PC Chantier pendant les travaux pour établir la réglementation de chantier.

La capacité de production, l'organisation et la mobilisation des ressources, l'amélioration de la qualité du produit par la baisse du nombre des réserves sont en constante progression et indique que l'entreprise avec le temps, maîtrise mieux le déroulé du processus. Ainsi avec 14,8 km de voie renouvelés et 10 appareils de voie remplacés, plus les réalisations complémentaires dues aux chantiers tiers (Éole), nous sommes loin du retard pris en début du renouvellement des voies et ballasts, et instaurent un rythme de croisière au niveau attendu.

Les projets de massification (travaux en concomitances avec le RVB) et pas toujours identifiés avant la phase de préparation décalent les opportunités de réalisation dans un ensemble parfaitement géré.

La sécurité ferroviaire qui ne doit souffrir d'aucun manquement de la part de tous les acteurs, c'est vu étoffée de plus de contrôles et positivement perçue par tous.

La multiplication d'intervenants sur le chantier RVB ligne A, demeure une source accidentogène et ce, malgré l'implication des différents sous-traitants. Les AT même sans gravité, augmentent et passent à 6 sur l'exercice 2018. Avec pour l'entreprise, un « presque » accident d'un agent de GDI, victime d'une mauvaise manœuvre de pelleteuse d'un salarié de Colas Rail. La sécurité doit être la priorité, tout comme reste insatisfaisante la ventilation, en dessous du seuil réglementaire ainsi que le nombre de vestiaires et autres locaux (de vie) sociaux.

L'organisation des moyens de substitutions, de correspondances, donne satisfaction. La canalisation, et la gestion des flux voyageurs sont bien rodées et fonctionnent parfaitement. En faisant appel aux enfants d'agents, la RATP s'est assurée d'une présence de personnes impliquées et volontaires. Les services, la communication et les relations avec les institutionnels (IDFM), sont les points valorisants auprès des usagers qu'il convient de saluer.

Pour le bilan social 2018 qui globalement est plus que correct, il ne montre cependant pas l'exhaustivité des sous-traitants présents sur ce chantier et des AT dans leurs rangs.

Pour la CGT RATP, les nombreuses remarques soulevées pour améliorer les conditions de travail et la qualité de ce chantier, en provenance des agents et aussi des élus (es) dans les différentes instances, inscrivent un peu plus le sens d'un vrai dialogue social.

Lorsque les intérêts sont partagés, celui-ci existe !

La CGT RATP attend dans la seconde phase, de ce grand projet, qui se déroulera entre 2019 et 2021, et qui verra une déclinaison en interruption de trafic en nuits longues, que tout se déroule de la même manière.

**M. KHELLAF.-** Pour cette deuxième phase du projet RVB RER ligne A et pour cette année 2019, les travaux auront lieu du 13 juillet au 1<sup>er</sup> septembre inclus, soit 7 semaines.

La particularité de cette seconde phase est la réalisation des travaux avec une interruption de trafic en nuits longues et une interruption 24h/24h le week-end du 10 au 18 août.

L'objectif pour cette année est de renouveler 2 km de voie courante et 10 appareils de voie tout en garantissant la remise en service tous les matins. D'ailleurs pour garantir la sécurité les trains rouleront à vitesse réduite de 30 km/heure à la remise en service, amenant à une réduction de l'offre avoisinant les 30 %.

Pas moins de 100 personnes seront mobilisées cette année pour la réalisation de ce chantier. Les élus (es) CGT attirent l'attention sur le fait que depuis 2016, les AT n'ont cessé d'accroître, certes faiblement mais en augmentation malgré les retours d'expérience.

Les élus (es) CGT auront donc un regard particulièrement attentif sur les conditions de travail pour cette phase en espérant que cette année, les AT seront en diminution.

De par l'expérience des années passées, les élus (es) CGT sont confiants sur le dispositif qui sera mis en place pour le traitement de la qualité de l'air pendant les travaux.

Les élus (es) CGT constatent aussi que tout est prévu pour la COM chantier, avant, pendant et après les travaux. D'ailleurs, nous constatons que le coût prévisionnel pour l'info voyageurs est prévu à la baisse : + 1M€ en 2017, 700 K€ en 2018 et 600 K€ pour 2019, sûrement due au fait que depuis 2015, début de l'opération, les voyageurs se sont fait à l'idée de ces travaux et sauront s'organiser si nécessaire.

Concernant le volet social, celui-ci est inexistant dans ce dossier. Les élus (es) CGT rappellent également que dans le volet social de 2018, il était mentionné uniquement les départements GDI, MRF et CML. Le projet ne mentionnant pas les départements aussi acteurs sur ce projet : ING, MTS, SEM et BUS.

Nous notons que le coût de l'investissement reste stable et que le coût de l'adaptation de l'exploitation voyageurs est en cours de négociation pour 2019.

Les élus (es) CGT soulignent que le savoir-faire de la RATP et de ses agents n'est plus à démontrer sur des projets aussi complexes.

**M. JONATA.-** On prend presque les mêmes et on recommence. Techniquement, le RVB ligne A 2019 s'apparente à un remake de 2018, avec quelques troubles aux voyageurs et aux agents portés en plus.

En 2015, l'UNSA RATP rappelait son attachement au bon déroulement, à la bonne maîtrise des travaux essentiels pour l'offre de transport de notre entreprise, et soulignait les défaillances de Colas Rail,

validant une reprise de l'activité par notre maîtrise d'ouvrage.

Fort de nos retours et de ceux de cette instance anciennement CRE, sur l'exploitation des activités et la maîtrise de nos espaces, l'entreprise RATP venait à valider nos souhaits.

Et la lumière fût !

Dès lors, c'est une affaire qui roule. L'entreprise a pu faire la démonstration de sa bonne maîtrise des travaux, en prenant en compte des paramètres techniques, jusque-là non vus de l'entreprise Colas Rail, avec plus de fiabilité et une meilleure gestion des grands travaux en espaces confinés.

Depuis, durant les différentes phases de travaux, la RATP a été en capacité de rattraper le temps perdu au préalable.

Néanmoins, divers incidents engageant la sécurité ou perturbant la reprise de l'exploitation venait à se rajouter mais force est de constater que les choses s'améliorent, en tout cas techniquement.

La maîtrise souterraine peut se lier à notre maîtrise en communication pour nos clients voyageurs. Une grosse politique de communication mise en place a pu alléger, tant bien que mal, les soucis de déplacement de nos clients voyageurs. Ainsi, la diversité de transport mise en place a réduit leur temps de déplacements, valorisant notre activité de service, menée principalement par les établissements SEM/CML et BUS.

Arrive 2019, le RVB nouvelle formule agrandit son espace de travail : Auber Vincennes puis Auber Nanterre Université et, pour finir, de Nanterre Université à Charles de Gaulle Étoile. De 7 à 9 semaines, en nuits longues, soit à partir de 22 heures jusqu'au matin, et cela du 13 juillet au 1<sup>er</sup> septembre.

L'entreprise fière de ses REX, en profite pour réduire copieusement sa communication, en invoquant la presque parfaite connaissance des travaux par les Franciliens, en oubliant peut-être que nous parlons de nuits longues, que nous parlons aussi de travaux en tunnel donc plus de poussière et de fait, de plus de désagréments pour nos clients voyageurs mais aussi, et surtout, pour nos collègues travaillant dans ces espaces.

L'UNSA RATP d'ailleurs alerte la direction sur ce fait et insiste sur une meilleure prise en compte de la santé de nos collègues mais aussi des travailleurs exerçant dans nos espaces.

Nous nous félicitons du choix de la direction de réduire l'utilisation d'ITIREMIA faisant confiance plus largement aux agents de l'entreprise et aux enfants d'agents qui eux, aident à une vision moins politique et surtout plus constructive, sociale et imagée de notre entreprise.

L'UNSA RATP rappelle aussi, que la mise en sécurisation des espaces de chantier est d'autant plus importante et impérative et, qu'aujourd'hui, bon nombre de fois, des portes restées ouvertes pouvaient

être franchies par des personnes non habilitées. L'agent de sécurité n'étant plus, il faut croire, que synonyme de petites économies parfois nécessaires pour certains.

Pour conclure, l'UNSA RATP regrette l'absence ou quasi absence, dans certains secteurs impactés, d'accompagnement social négocié digne de ce nom.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Merci. M. DUTHUIT ou M. GUILLAUME souhaite-t-il répondre ?

**M. GUILLAUME.**- L'évolution des accidents du travail sur le RVB est globalement à la baisse ou à peu près stable. Le nombre d'accidents est passé de sept en 2017 à six en 2018. Il y a eu une évolution dans leur nature en fonction des entreprises concernées par ces accidents du travail, qui se concentraient plutôt sur Colas Rail au début du RVB, et se répartissaient entre tous les intervenants vers la fin. Il y a eu une évolution sur la nature des accidents puisqu'à la fin du projet. C'était surtout des chutes de plain-pied ou des erreurs de manutention, c'est-à-dire des accidents d'une typologie assez courante pour ce type de travaux.

Sur la ventilation, des dispositions sont prévues sur la maîtrise de l'empoussièremement avec des risques moindres en nuit longue. On ne terrassera pas pendant des jours entiers et des journées successives, mais la nuit, dans les mêmes dispositions de ventilation que pendant les phases d'interruption. Le risque poussières devrait être encore mieux maîtrisé pendant les nuits.

**M. DUTHUIT.**- Il y aura une limitation de vitesse, mais pas seulement pour le premier train. Ce sera toute la journée. Cela va fonctionner avec le PA. Au RER, l'habitude n'est pas de fonctionner avec le pilote automatique et une limitation de vitesse. C'est une particularité.

**M. Le PRÉSIDENT.**- J'ai l'impression que la précision est utile.

**M. SARDANO.**- Lors de la commission, il était question des premiers trains qui allaient passer et d'une limitation en début de matinée du fait du nombre des trains qui passeraient.

**M. GUILLAUME.**- Je comprends maintenant comment s'est glissée l'incompréhension. La Voie n'a pas besoin de la limitation de vitesse toute la journée. Cependant, le trafic aura le même tableau toute la journée, pour éviter des variations d'offres en cours de journée.

**M. KHELLAF.**- Comme je l'ai souligné, les accidents sont en légère augmentation. J'ai les déclarations d'accident du travail. Ils sont en légère augmentation.

**M. DUTHUIT.**- On dit que c'est stable.

**M. BAZIN.**- Une petite réflexion. Le RVB tel qu'on le propose aux élus du Comité d'entreprise, il n'y a pas d'histoire, le dossier est bien monté. Il ne souffre d'aucun souci particulier. Néanmoins, pour avoir assisté à une audience qui présentait le RVB dans d'autres secteurs de l'entreprise, je trouve que le dossier n'est pas adapté à l'instance dans laquelle il est présenté.

À SEM/CML, on fait de la canalisation, du contrôle, on guide les usagers, mais on ne fait pas la partie technique et pratique du RVB. Il serait temps de revoir la présentation pour qu'elle soit adaptée aux instances. Les agents qui subissent des choix politiques auront une meilleure compréhension. Expliquer les organisations, les contrôles qui vont ennuyer les usagers, cela n'a aucun rapport avec le document qui est présenté.

**M. Le PRÉSIDENT.-** La suggestion pourrait consister à rajouter un ou deux slides spécifiques au contexte dans lequel la présentation est faite, sur la base d'un document commun que vous avez entre les mains. Cela paraît être une suggestion de...

**M. BAZIN.-** De bon sens.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Entendable et que l'on peut prendre en compte.

**M. BAZIN.-** Je me félicite d'entendre de votre part que ce n'est pas une mauvaise idée. J'ose espérer que quand mes collègues de SEM/CML auront cette présentation pour la phase 2019... En fait, il n'y aura plus cette partie ?

**M. DUTHUIT.-** Si. Ce sera des nuits longues pour les années 2019 à 2021. Les années 2019-2020 sont plutôt orientées à l'est et 2021 plutôt à l'ouest. Le dispositif évoluera légèrement. Nous ferons la même chose les années suivantes.

**M. BAZIN.-** Je me félicite de contribuer à l'effort de production en ce sens.

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

**M. SARDANO.-** Nous l'avons vu en Commission, ce dossier tient la route techniquement. On peut s'en féliciter. J'étais de l'ancienne instance. J'ai vu la genèse. Cela n'a pas toujours été facile de l'obtenir. Il a fallu insister avec fermeté pour avoir ce REX. Tout l'intérêt est qu'il s'est dit des choses autour de cette table qui ne se disent pas forcément dans un REX. Il n'y a pas toujours la même liberté de parole. Les élus ont été écoutés et il y a eu une progression, on peut s'en féliciter. C'est un bon exemple, avec les limites de la déclinaison aux CSE.

On parlait de Bus ce matin. Le CSE 5 sera fortement impacté, avec les renforts de lignes. Il n'est pas prévu de présenter l'impact de ces renforts de lignes : combien de services cela représente-t-il ? Comment seront-ils couverts ? En juillet et août, des protocoles d'accord CA favorisent ces périodes. Si les agents volontaires acceptent de décaler leurs vacances, cela peut être contraignant. Il n'y a pas de négociation, il n'y a pas de social. L'aspect technique est très bon, mais le social est largement mis de côté.

Les négociations seront présentées au niveau local le plus approprié. Nous aimerions savoir ce qui a été fait au niveau local le plus approprié pour avoir une vision globale du technique et du social, puisque certains départements ont du mal à communiquer. C'est peut-être parce qu'ils ne font rien. Dire que l'on n'a rien fait, c'est toujours embêtant.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je pense que l'on peut prendre en compte cette question et cette remarque. S'il n'y a pas d'autres questions, je propose de clore ce point de l'ordre du jour.

**M. DUTHUIT.-** Merci de vos remarques que nous prenons en compte. Nous avons tous bien conscience du changement de mode. Cela dure plus longtemps, et c'est plus compliqué pour les voyageurs.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je propose de faire la pause.

*La séance est suspendue à 9 heures 55.*



## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **Information sur le projet de déploiement du Centre de Services Ressources Humaines (CSRH)**

**Gwénaél DE CONTI, responsable d'unité spécialisée à GIS/PRHP**  
**Marie PEYRONNET, responsable gestion ressources humaines à GIS/PRHP**  
**Raoul MONTEL, responsable d'unité spécialisée**

**participent à ce point de l'ordre du jour.**



*La séance est reprise à 10 heures 10.*

**M. Le PRÉSIDENT.**- Le dossier a été présenté en commission Économique. Je donne la parole à M. SARDANO, qui va nous en faire le compte-rendu.

**M. SARDANO.**- Cette information nous a été présentée par Mme Marie PEYRONNET, chef de projet, et M. Gwenaël DE CONTI. Nous les remercions de la qualité des échanges.

Ce dossier est un dossier au long cours puisque depuis sa création en 2007, à GIS, le centre de ressources ne cesse d'évoluer avec l'intégration de plusieurs départements au fil des années. Le dernier en date était M2E en début d'année. L'information avait eu lieu en août 2018. Pour ce nouvel épisode, nous sommes dans la première phase d'information. Les négociations avec les organisations syndicales vont commencer. Ensuite, les CSE concernés seront informés puis consultés. Le CSEC sera alors de nouveau informé et consulté.

À ce jour, ce sont 7 000 salariés appartenant à 15 départements ou entités qui sont gérés. Demain, ce seront 14 000 salariés avec l'intégration de la gestion des départements MRF (3 324 agents), GDI (2 008 agents) et SUR (1 351 salariés). Les intervenants ont vanté les mérites et la qualité du service rendu vis-à-vis des départements clients. Mais il faut noter que de fortes critiques sur l'accueil physique et téléphonique apparaissent dans le suivi de la qualité.

L'intégration de ces trois départements s'inscrit dans la recherche de performance de l'entreprise et donc du programme Diapason. La productivité qui serait réalisée atteindra un volume d'environ 30 à 35 postes. Le volume exact n'est pas encore connu car un état des lieux précis est en cours dans les départements d'origine. Ce projet s'inscrit aussi dans le cadre de la digitalisation de l'entreprise en direction des agents. La pose des congés, les demandes de changement administratif etc. devraient se faire sans avoir recours à des supports papier.

Cette productivité est estimée en tenant compte du nombre de salariés gérés par gestionnaire au sein du CSRH (en moyenne 195). Dans les départements précités, ce seuil est de 114, soit 41 % de moins qu'au CSRH. Le document fait référence à une étude du cabinet IDRH qui nous donne un volume par gestionnaire de 280 salariés dans les entreprises organisées en centres de service. La communication de cette information n'est certainement pas anodine et laisse présager de futures opérations de productivité au sein même du service, en dehors de l'intégration de nouveaux départements. D'ailleurs les intervenants nous ont précisé la notion de taille critique pour optimiser ce type d'organisation : minimum 10 000 salariés à gérer et 25 000 au maximum.

Pour revenir sur l'intégration de ces trois départements, le choix a été fait par rapport aux outils de gestion RH communs au CSRH et aux départements, en l'occurrence Chronéo, Colisée et autres. Choix aussi par rapport aux caractéristiques des métiers avec peu de correction de pointage et une commande de service moins tendue. Les départements de l'exploitation MTS, BUS et RER ne semblent pas pouvoir intégrer ce centre de service à court terme.

L'arrivée de ces trois départements au sein du centre de service va s'accompagner d'un mouvement de personnel avec deux cas de figures : des

postes transférés ou des postes supprimés. Les postes qui seront créés au CSRH seront proposés en priorité aux agents des 3 départements avec un plan de formation spécifique pour permettre d'accéder au nouveau métier. Mais au passage, il y aura quand même une trentaine de postes supprimés. Ce qui ne se fera pas sans douleur pour les agents concernés. L'expérience récente de la CCAS montre combien il est difficile de trouver des reclassements dans le cadre de ces opérations de productivité massive. Les postes supprimés seront principalement des postes d'opérateurs, le CSRH n'étant composé que d'agents de maîtrise et de cadres.

Pour rappel, le CSRH est organisé en trois pôles (un pôle formation et deux GAPC) et ne sera pas modifié malgré l'arrivée de plus de 35 agents. Ils rejoindront les pôles actuels mais pour soulager les responsables de ces pôles, certaines activités leur seront retirées (contrôle interne, création des tableaux d'avancement) avec la création d'un poste de cadre reprenant ces activités.

En termes de temporalité, la finalisation de ce projet n'interviendra qu'en 2020 car l'augmentation du nombre de gestionnaires oblige à un déménagement. Ce service sera accueilli dans des locaux RATP à Neuilly-Plaisance et des travaux conséquents sont à prévoir. L'éloignement va ajouter une contrainte supplémentaire aux salariés ne résidant pas à l'est de Paris et qui verront la durée de leurs trajets domicile travail fortement impactée.

Ce déménagement aura au moins un effet positif, il donne du temps au dialogue social mais aussi à la recherche de solutions de reclassement. Il devrait aussi permettre de répondre aux inquiétudes sur la disparition du papier avec des problèmes d'accès pour les agents de MRF et de GDI Voie. Les bornes sont souvent en nombre insuffisant ou hors services.

Par contre, le délai de mise en place sera directement impacté par la réorganisation de l'ingénierie avec d'un côté la disparition d'ING et de l'autre la création de RATP Infrastructures.

Nous aurons dans les mois à venir plus d'informations et ce dossier nous reviendra plus complet alors.

Nous sommes dans le même cas de figure que les autres dossiers présentés avec les différentes phases de point d'étape.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Nous en sommes à la première. Comme vous l'avez dit, nous aurons l'occasion d'y revenir. Merci Monsieur SARDANO. Y a-t-il des déclarations ?

**M. FAUCHEUX.**- Le déploiement du Centre de Services de Ressources Humaines dit CSRH revient une énième fois en présentation devant les élus (es) de l'instance. « *Ne serait-ce pas un serpent de mer distillant en douceur son venin puissant sans pouvoir exercer une véritable pression avec sa faible mâchoire ?* ». Cette image tirée du monde marin pourrait nous permettre d'appréhender un peu ce qui se passe sous nos yeux. En effet, tel un serpent guettant sa proie, il passe et repasse sans cesse jusqu'à ce qu'elle soit épuisée... Ne soyez pas inquiets, malgré l'épuisement de ces sempiternels passages, l'UNSA RATP reste un acteur défenseur farouche des salariés dans les domaines qui ont trait à la charge de travail, au stress, et à la qualité de vie au travail. Nous restons et resterons à leur écoute et n'hésiterons pas à vous interpeller sur le stress généré par ce futur changement dans l'activité et sur le

déplacement de site. Nous pouvons louer la mise en place d'une structure dédiée pour la mobilité même si nous restons perplexes sur le dispositif d'accompagnement au vu des réalisations passées.

Sur ce dossier, l'entreprise ne se cache d'ailleurs pas de parler du plan d'entreprise Vision 2020 et ce, lors de la séance du 2 décembre 2014 lors de l'intégration d'ING puis réitéré en 2015 lors de l'intégration SIT et enfin, réitéré en 2018 lors de l'intégration de M2E avec l'objectif supplémentaire de l'excellence opérationnelle.

Cette année, en 2019, la direction met en avant Diapason sur ce dossier d'intégration au CSRH des départements de GDI, MRF et SUR. Quoi qu'il en soit, c'est à chaque passage devant l'instance, une réorganisation qui veut aussi dire pour les uns, une professionnalisation mais qui est ouvertement une réduction des effectifs et une charge accrue de travail avec une attente d'un niveau maximum d'expertise des salariés du CSRH sur qui repose, dorénavant et prochainement, la gestion de non plus 7 000 salariés mais 14 000. Alors même qu'il nous est présenté une taille maximum de 25 000 salariés avec un seuil critique d'utilité situé à 10 000. Pour ce seuil critique, réjouissons-nous, il sera atteint et ce, malgré les avis des élus (es) des différentes instances à maintes reprises ! Est-ce à dire que le développement du CSRH est arrivé à son terme ? Cela est bien moins sûr puisqu'il reste une belle marge de progression possible jusqu'aux 25 000 salariés mais surtout au regard du nombre de salariés par gestionnaire bien en-deçà des pratiques observées dans ce type d'organisation. L'UNSA RATP craint bien entendu que la progression du CSRH soit le précurseur d'une vision de désintégration des départements annonçant la désintégration de ce qui restera de l'EPIC post 2024.

Si pour l'UNSA RATP, ce nouveau dossier de réorganisation, qui fait partie intégrante du plan stratégique d'entreprise, c'est une vision du développement qui aboutit plus à une déstabilisation des équipes actuelles qui vont se retrouver sous toujours plus de pression avec des conditions de vie au travail absolument pas garanties. Certes pour ceux qui changeront de catégorie mais ils seront rares, l'enthousiasme des débuts risque de ne pas perdurer. L'arrivée à Neuilly-Plaisance entraînera probablement quelques déconvenues bien que l'augmentation des surfaces des espaces de travail soit de notre point de vue un point de départ qui s'inscrira bien évidemment dans le cadre de la charte de l'aménagement des espaces qui par le plus heureux des hasards, nous est présentée, ce jour. Mais il ne faut pas oublier l'impérieuse nécessité d'élaborer un véritable plan de digitalisation car la direction le reconnaît elle-même, DI/voie et MEF ne sont pas prêts. Les agents de ces secteurs étant trop souvent dépourvus de moyens de connexion sur leur lieu de travail.

Le CSRH aura vu depuis 2007 différents types de management passant de sa phase initiale avec du taylorisme abêtissant au « Lean management », qui veut dire en français et avec déclic, le management par la gestion sans gaspillage au plus juste, sans graisse ! L'amélioration des processus avec cette nouvelle idéologie de fonctionnement, nous conduit non pas comme à son origine à réaliser avec très peu de moyens beaucoup pour la nation en vue du développement de tous mais à réduire toutes les voilures pour diminuer toujours plus le relationnel humain remplacé par des échanges plus frileux afin de donner toujours à quelques-uns pendant que les autres attendent de recevoir les miettes. Mais ces miettes ne tomberont jamais puisque dans cette vision, cela serait du gaspillage...

Pour l'UNSA RATP, le progrès doit être une valeur ajoutée à l'humain au service de l'humain. Force est de constater que le bilan plus que positif présenté par la direction n'est pas partagé par tout le monde. Si les cadres dirigeant des départements clients se montrent satisfaits, ce qui ne nous surprend pas, les agents sont plus critiques sur la qualité de l'accueil physique et téléphonique et le traitement des réclamations et, c'est malheureusement là, que se déroule le cœur de métier.

Ce dossier n'a absolument rien d'anodin et suscite déjà des vocations dans les départements d'exploitation où certains envisagent des CSRH de département pour répondre aux objectifs de Diapason. Ce que M2E avait déjà fait en son temps avant de rejoindre le CSRH. En l'espèce, faire plaisir à la direction générale semble être le moteur de ces envies de productivité, bien loin de la performance sociale et économique que l'UNSA RATP revendique. C'est pour nous, l'excellence que nous devons atteindre. Où en sommes-nous de cette excellence ? Serions-nous atteints d'une amnésie généralisée, nous condamnant à revivre les heures difficiles de notre histoire collective ?

Nous laissons maintenant la place à la négociation pour que les agents, dont les postes vont, soit disparaître soit être transférés, soient traités avec l'humanité nécessaire et indispensable qu'ils sont en droit d'attendre. L'UNSA RATP sera dans ce carrefour, à leur côté, pour ne pas les laisser seuls et isolés.

**M. BOYER.-** Pour répondre à la fois à l'exigence d'économies imposée par IDFM et au besoin de financement de ses propres choix de développement, la RATP s'est lancée dans une politique de productivité qui est devenue l'alpha et l'oméga de son modèle de gestion.

Celle-ci s'affirme par une véritable saignée des emplois de l'EPIC, 400 à 600 postes de travail sont supprimés chaque année. Malgré le très fort développement de l'offre de service, les effectifs actuels demeurent ainsi inférieurs à ceux de 2009.

La productivité détruit ainsi massivement des emplois alors que la RATP, comme entreprise publique et deuxième employeur d'Île-de-France, devrait être en première ligne de la lutte contre le chômage.

Sous couvert d'adaptation à l'arrivée de la concurrence, un vaste plan de remise en cause du caractère public de l'entreprise est engagé.

Le principal moyen pour atteindre les objectifs est la baisse des coûts de production, et donc, la politique de productivité. On assiste à une accélération brutale de celle-ci, à travers plusieurs dispositifs :

- L'externalisation d'activités comme cela a été le cas à la CCAS ;
- Le recours accru à l'intérim, aux CDD et à la sous-traitance comme à SIT, à CML ou à la maintenance ;
- Des restructurations visant à « mutualiser » certaines fonctions, comme celle qui est engagée à l'ingénierie ;
- Enfin, le plan Diapason, véritable plan social qui ne dit pas son nom visant à réaliser une productivité annuelle de 2,5 % minimum sur les

fonctions support, et qui prévoit pour cela de supprimer 1 100 postes en 7 ans.

C'est pleinement dans ce contexte que s'inscrit le dossier de Déploiement du Centre de Services Ressources Humaines qui nous est présenté aujourd'hui et que l'entreprise avance avec une grande décomplexion, je cite : *« Les gains de productivité déjà accomplis ont permis de réduire sensiblement l'écart de compétitivité, pour autant il est important de poursuivre les progrès. »*. L'écart de compétitivité de qui, de quoi?

Si l'on se réfère au document proposé pour l'analyse de ce dossier, il s'agirait de benchmarks déclinés comme suit :

– *« La comparaison avec d'autres entreprises comparables met en évidence un poids proportionnellement moindre de la fonction RH au sein de ces dernières. »*.

Comme nous pouvons le constater, cela est très flou et afin de s'assurer que nous ayons tous le même niveau d'information et de pouvoir croiser nos différentes analyses, la CGT vous redemande, Monsieur le Président, la production de ces études.

Quelles entreprises sont prises pour référence? Quelle est la population ciblée ? Quelles sont les activités précises des salariés comparés ? Nous n'en savons rien ! Nous devons prendre vos affirmations comme des réalités, ce qui est difficile pour nous, représentants de la CGT...

Le CSRH tel qu'il est dimensionné aujourd'hui gère 7 000 salariés des départements CGF, EDT, GIS, ING, SID, MOP, JUR, CML, COM, SDG, SIT, VAL et M2E dernièrement. Pour ce faire, il est armé de 36 gestionnaires en charge de la gestion administrative, pointage, carrières et paye, pour un volume correspondant à 34,7 ETP. Ainsi, le ratio de salariés gérés par gestionnaire s'établit à 202.

Le périmètre de déploiement envisagé porte sur une intégration des départements GDI, MRF et SUR au CSRH. Dans ce scénario, 14 000 salariés seraient gérés en cible par ce service, ce qui vise à doubler le volume d'activité.

Pour ce qui est de l'armement cible des salariés en charge de la gestion administrative, pointage, carrières et paye, de cette future organisation, aucun chiffre précis ne nous est communiqué dans ce dossier mais l'ambition affichée est d'atteindre un niveau équivalent à celui observé actuellement au sein du CSRH, soit un ratio d'environ 202 contre un ration moyen actuel pour les 3 départements aux alentours de 114.

Ainsi, l'effectif cible des gestionnaires en charge de la GAPCP prenant en compte le ratio cible gérants/gérés de 202, devra être de 69 ETP pour l'ensemble du CSRH et les 14 000 salariés concernés.

Si l'on se réfère aux données actuelles, ce sont pour les 3 départements GDI, MRF et SUR, 59 ETP en charge de ces activités.

Ainsi, la productivité réalisée sera d'au moins 25 postes supprimés pour les GAPCP lors de la fusion des différents périmètres.

Concernant les équipes en charge de la formation, le document

n'est pas exhaustif quant au devenir des services des différents départements, ce qui rend pratiquement impossible l'analyse du dossier pour cette activité.

Néanmoins, nous avons actuellement au sein du CSRH, une équipe de 10 gestionnaires pour 9,4 ETP, soit au regard des 7 000 salariés gérés, un ratio de 744.

Pour ce qui est des 3 départements à venir, nous avons présentement 24 gestionnaires de la formation pour 6 684 salariés gérés, soit un ratio de 278,5.

Si pour ces activités spécifiques, la cible est de conserver le ratio actuel du CSRH à savoir 744, l'effectif serait alors de 19 agents. Ainsi, la productivité réalisée sur ces postes serait d'au moins 14 ETP.

Donc, pour l'ensemble de ce dossier, c'est un total de 39 postes (25 + 14) qui seraient amenés à disparaître alors que l'entreprise affiche une fourchette comprise entre 30 et 35 postes. Nous attendons donc que cette séance permette d'apporter les explications justifiant cet écart d'analyse.

Ce qui est proposé aux équipes qui vont intégrer cette nouvelle organisation sera donc de faire toujours plus, avec toujours moins ; ce qui ne sera évidemment pas sans conséquence sur la qualité de vie et le bien-être au travail.

Comme dans tous les dossiers similaires traités dans l'entreprise, il est promis aux salariés des outils modernes et performants visant à faciliter les tâches à produire et donc à absorber une partie de la productivité réalisée. Les retours d'expériences montrent que les réalités sont bien souvent différentes, et que la mise en place de nouveaux outils ne permet pas de palier tous les manques d'effectifs.

Ce dossier vise aussi à créer de l'éloignement entre les personnels des secrétariats de pointage et les salariés des différents secteurs. Cette articulation qui existe déjà dans plusieurs périmètres de l'entreprise fait que l'on ne se connaît plus, que l'on ne se parle plus, ce qui entraîne de fait, des difficultés dans le traitement des situations administratives.

De même, il est question de développer la polycompétence des agents du CSRH sur plusieurs périmètres. Or certains métiers, au regard de leurs spécificités, nécessitent une connaissance fine des particularités qui s'y rattachent. Le pointage d'un agent en grande nuit à GDI ou à SUR n'a pas grand-chose en commun avec un cadre de CGF ou un agent de maîtrise à JUR.

Si aujourd'hui, l'organisation du CSRH est pour la direction un satisfecit, tout n'est pas un long fleuve tranquille pour les équipes qui y travaillent et pour les agents gérés. Les charges de travail sont telles que des problématiques comme des retards de paiement de 2 mois de grandes nuits à ING subsistent ou encore des non renouvellements d'habilitation à SIT ou ING perdurent...

Ce dossier a aussi pour ambition, dans un second temps, de mettre en place une organisation visant à transférer des tâches administratives vers les salariés gérés. Ainsi, il incombera à l'agent de déclarer lui-même par exemple un changement de situation administrative. De quel temps disposera le salarié pour réaliser ces opérations et avec quel outil ? Ces questions sont en suspens aujourd'hui et inquiètent déjà la CGT.

Cette réorganisation ne sera pas non plus sans conséquence sur l'équilibre vie professionnelle vie personnelle et, l'organisation de cette dernière, car elle est ornée d'un projet de déménagement global à Neuilly-Plaisance. Ainsi, ce site excentré dans l'est parisien aura pour conséquences de rallonger des temps de trajets domicile/travail.

Dans son point 6.2, portant sur les dispositifs d'accompagnement, le dossier précise qu'une attention particulière est portée à la prévention des risques psychosociaux et que des actions devront être engagées pour répondre aux craintes liées à la suppression des postes.

S'il est vrai que le papier ne refuse pas l'encre, permettez-nous d'émettre quelques réserves quant à ces bonnes intentions affichées.

Nous en voulons pour preuve, le dossier visant à traiter l'externalisation des activités de la CCAS qui s'est soldé par la suppression de plus de 60 postes et dont plus d'un tiers de ces salariés est toujours en recherche active d'un poste dans l'entreprise. La même inquiétude est posée pour le dossier présenté ici, le mois dernier, qui concerne le département VAL et ses 21 suppressions de postes.

Dès lors, nous souhaitons attirer votre attention sur la situation particulière des opérateurs en charge des gestions des ressources dans ce dossier.

Le CSRH tel qu'il est organisé actuellement ne contient, en son sein, aucun opérateur. Or ce sont 27 opérateurs qui travaillent actuellement dans les 3 départements SUR, GDI et MRF. Quel sort sera donc réservé à ces salariés ? La CGT ne veut pas de déclarations de bonnes intentions, mais demande des actes forts visant à garantir un emploi stable et pérenne à l'ensemble des salariés qui subit ces transformations profondes de l'entreprise.

Le plan Diapason, comme cela a été évoqué plus haut, c'est l'ambition de supprimer 1 100 postes pour la direction et ce, dans tous les secteurs de l'entreprise. Ainsi, les possibilités de trouver un poste qui correspondra à ses compétences se réduisent inexorablement, ce qui place les salariés dans des situations anxieuses.

La CGT n'accompagnera pas Diapason mais continuera d'accompagner et de soutenir les salariés qui subissent ce plan social qui ne dit pas son nom.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Merci. Y a-t-il d'autres déclarations ?

Avant de donner la parole à l'équipe, je voudrais apporter des précisions.

Ce n'est pas une discussion nouvelle dans cette instance. Il est un peu difficile d'entendre que la RATP fait une saignée dans ses emplois quand le solde net des effectifs croît chaque année. Évidemment, il ne croît pas dans les mêmes métiers que ceux sur lesquels nous faisons la productivité évoquée.

Au global, la RATP, en tant qu'employeur, est une entreprise qui fait croître ses effectifs. Tel est le cas, parce qu'elle est capable de prendre des activités nouvelles, parce qu'elle propose des réponses compétitives. D'ailleurs, depuis deux ou trois ans, nous sommes

le second employeur d'Île-de-France et l'un des plus gros recruteurs français, avec près de 4 000 recrutements chaque année depuis trois ou quatre ans.

Dans une entreprise performante, il n'y a pas de contradiction entre la productivité et la croissance des emplois. D'ailleurs, la productivité supplémentaire, qui est à chaque fois dénoncée dans cette instance, sert non seulement à assurer l'autofinancement des infrastructures, de l'extension du réseau mais également à consacrer des ressources au développement de nouvelles activités, à de nouvelles pistes de croissance qui sont, nous l'espérons, elles-mêmes porteuses de nouvelles possibilités de recrutements.

Ce n'est pas de l'argent mis de côté qui disparaît de la circulation. L'entreprise met cet argent dans le développement de nouvelles opportunités de croissance en toute transparence.

En termes de méthode, nous avons prévu de parler de Diapason lors de la séance de juin. Nous le confirmerons avec le Secrétaire et son équipe. J'entends la demande de précision des éléments de benchmark, qui a été rappelée lors de la première série d'audiences avec les organisations syndicales ces derniers jours.

Enfin, dernier point qui me donne la possibilité de passer la parole à M. DE CONTI pour qu'il réponde, la question du redéploiement et du reclassement des personnes concernées par le regroupement des activités au CSRH est centrale pour nous. C'est la raison pour laquelle il faut la traiter avec vérité. Il n'est pas juste de dire qu'un tiers des salariés de la CCAS est actuellement sans emploi.

Je voudrais que l'on commence par préciser ce point avant de reprendre les questions ou les remarques qui ont été faites sur la qualité de service et autres.

**M. DE CONTI.**- Je vais préciser les chiffres relatifs au redéploiement dans le cadre de la délégation de gestion des prestations en nature au sein de la CCAS. Dans le dossier, il y avait 68 suppressions de poste. Il reste aujourd'hui 13 agents qui n'ont pas fait l'objet d'un redéploiement effectif. 12 d'entre eux ont eu des propositions de poste. Nous n'avons pas été en mesure de faire une proposition de poste définitif pour un seul d'entre eux. C'est le dernier, je pense que cela va être réglé.

Si ces personnes n'ont pas été redéployées, c'est qu'il y a eu un certain nombre de refus des propositions de poste. Ces 13 agents se sont vu proposer des missions et ont été affectés le temps de traiter la question de leur redéploiement sur un poste définitif.

Je voulais répondre à une observation de M. BOYER sur les chiffres relatifs à la formation. Le sujet de la formation a peut-être été moins évoqué en commission Économique. L'analyse est différente et plus compliquée pour les effectifs de la formation, parce que la partie politique de la formation reste dans le département et la gestion administrative est reprise par le CSRH.

Quand on regarde les ratios entre le département et le CSRH, il y a un écart parce qu'il reste dans les départements qui sont aujourd'hui au CSRH des effectifs qui travaillent sur l'élaboration du plan de formation, sur la politique de formation. Le CSRH s'occupe de la partie administrative de la gestion de la formation.

Le ratio que vous avez établi vous amène à un résultat de 19 suppressions. Ce n'est pas le cas, parce qu'il reste des postes de formation au sein des départements.

Dans le cadre des départements de maintenance que nous traitons, avec des questions de gestion d'ateliers, la problématique est plus complexe, ce qui nous conduit à être prudents en raison de la problématique de gestion des inscriptions qui ne doit pas désorganiser la production de l'atelier. Les ratios ne sont pas les mêmes que ceux que l'on peut avoir dans un département fonctionnel sur la gestion des inscriptions. C'est pourquoi nous ne retenons pas le chiffre que vous annoncez, même si je le comprends en termes d'analyse.

Il y a moins de suppressions, moins de dix postes sur la partie formation parce que des postes gèrent encore la formation au département. Il faut le prendre en compte dans le calcul des ratios.

**M. Le PRÉSIDENT.-** C'est un premier point d'étape. Nous aurons l'occasion d'y revenir dans le détail. Les informations formulées dans vos déclarations sont un moyen pour nous de compléter le dossier, pour qu'il soit encore plus compréhensible.

**M. SARDANO.-** Quand j'évoquais dans mon rapport les 30 à 35 postes supprimés en termes de productivité, j'ai rappelé que le volume exact n'était pas encore défini parce que vous deviez étudier avec les départements concernés ce qui resterait au sein des départements et ce qui serait transféré. Le calcul n'est pas simple. On le voit d'ailleurs dans le document. Toutefois, cela reste une opération de productivité conséquente.

En termes de chiffres, il y avait 43 615 salariés en 2009, et environ 43 700 en 2018. Les effectifs ont à peine augmenté. Sur une base 100, la production est passée de 100 à 135, alors que les effectifs sont passés de 100 à 110. À effectif pratiquement égal, la production a augmenté de 30 %. Ce n'est pas négligeable en termes de performance. Il y a la performance économique, mais il ne faut pas négliger la performance sociale. Heureusement, on n'est pas encore totalement dans une entreprise comme les autres, on ne licencie pas. Il n'y a pas de plan social.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Nous sommes d'accord.

**M. SARDANO.-** Malgré tout, les salariés peuvent être en souffrance parce qu'ils peuvent être trimballés, en attente ou mis dans un placard. Ces situations ne sont pas faciles à vivre. Il faut cette vision de l'humain dans chaque dossier technique, parce que ce n'est pas que de la technique. La technique ne fait rien sans les humains. Sans ses 43 000 salariés, l'entreprise n'existerait pas. C'est sa plus grande valeur, me semble-t-il.

Il y a des points importants dans le dossier. On va transférer, mais on a vu dans les études de qualité, qui commencent à dater, qu'il y a un problème sur la réponse aux demandes par téléphone ou à l'accueil physique. Il est difficile pour les agents de contacter le CSRH. Quand cela se passe bien, tout le monde est content. Mais 30 % se plaignent du traitement, c'est important. C'est un axe de travail majeur.

Par ailleurs, les agents de GDI Voie ou de MRF n'ont pas de poste informatique à disposition. Il y a des bornes à disposition et vous nous avez annoncé un programme de remise à niveau. Il est bien de digitaliser. Le ministère des Finances oblige dorénavant les Français à faire leur déclaration d'impôt sur Internet. Nous avons tous, parmi nos proches, des personnes âgées pour qui ce sera compliqué, parce qu'elles ne sont pas équipées et ne savent pas utiliser un ordinateur.

Ce point est important, parce qu'on éloigne les services des agents. Le lien est l'informatique auquel ils doivent absolument avoir accès.

**M. Le PRÉSIDENT.-** L'une des caractéristiques d'un tel projet est de mettre de la métrique sur la façon dont cela fonctionne. Cette métrique n'existe pas forcément dans l'organisation actuelle des départements. Nous sommes d'accord pour prendre acte qu'il y a des progrès à faire sur la performance actuelle, mais il n'est pas très méthodologique de comparer la performance du CSRH à quelque chose qui n'est pas mesurée aujourd'hui dans les départements. Il est un peu compliqué de parler de dégradation, parce que l'on ne sait pas comment cela fonctionne aujourd'hui dans les départements, sauf sur du ressenti.

Nous sommes conscients de cela concernant la dotation.

**M. DE CONTI.-** Lors de la commission Économique, nous avons partagé l'enquête menée en 2016, qui mettait en évidence des points d'amélioration sur l'accueil physique et l'accueil téléphonique. Nous avons traité ces sujets. Nous avons déjà revu sensiblement l'organisation de l'accueil.

Nous sommes en train de dépouiller les résultats de l'enquête. Nous verrons s'il y a des points à améliorer. Si ce n'est pas le cas, nous continuerons à creuser ce sujet. Cela fait partie des éléments sur lesquels nous réfléchissons pour tenir compte des nouvelles spécificités des départements, avec un éparpillement plus important des salariés des départements MRF et GDI, et la problématique de l'accueil qui se renforce. Cela fait partie des éléments du dossier que nous souhaitons travailler pour être capable de proposer en cible un fonctionnement qui améliore les réponses aux attentes et aux problématiques identifiées. Cela fait partie des sujets de travail sur l'organisation cible et ce que nous faisons sur l'accueil.

La question de l'accès à l'informatique est identifiée. Elle est variable d'un département à l'autre, en fonction du niveau de dotations des salariés. Dans certains, notamment à MRF, nous savons que cette problématique est forte. Nous travaillons avec la direction du département et la direction SI du département. C'est l'un des points de difficultés identifiés sur le projet. Pour que cela fonctionne, il est nécessaire de digitaliser un certain nombre de processus. Il faut être en capacité de le faire. Nous y travaillons ardemment, nous traitons le sujet avec les départements concernés pour nous assurer que cela fonctionnera en cible.

**M. VENON.-** Il y a des licenciements à la RATP : ils sont dévoyés, masqués, camouflés. À BUS, il y a 18 conseils de discipline par mois. Il y en a eu neuf à MRB depuis le début de l'année, dix à GDI.

On ne reviendra pas sur Diapason. La déclaration de M. BOYER est suffisamment exhaustive sur les méfaits de sa mise en œuvre, avec 1 100 emplois sur sept ans. Des pans entiers de l'entreprise sont laissés de côté. Les embauches concernent essentiellement l'exploitation. Une maison sur pilotis tient sur quatre pieds, jamais sur trois ! Quand on lui retire un pied, elle s'écroule. C'est sensiblement ce qu'il se passe à la RATP aujourd'hui. Nous sommes dans une stratégie de holding et de fidélisation. On fragilise l'entreprise RATP et le service public.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci. S'il n'y a pas d'autres questions...  
Monsieur BAZIN ?

**M. BAZIN.**- Entre ce qui est caché, les outils mis à disposition des entreprises, les nouvelles moutures des lois telles que Savary 2 et leurs effets, il y a des licenciements à la RATP. Si vous n'êtes pas informés des faits, je vous invite à vous rapprocher des départements et des unités pour voir ce qui se pratique et le mettre en corrélation avec ce qu'impose la loi.

Dans une entreprise intégrée, qui disposait d'un flux de personnel qui lui permettait d'assurer des missions de service public de qualité, on en vient à dire que dans le nouveau monde, qui est largement au-dessus du 2.0, on va tout réunir dans un coin. On n'a plus besoin du personnel qui était nécessaire pour réaliser différentes tâches dans les unités, puisque tout est centralisé.

Mine de rien, c'est une tromperie vis-à-vis des salariés. Les agents RATP sont rentrés dans une entreprise, ont mis en avant un diplôme qui leur a permis d'être embauchés. Demain matin, après avoir procédé aux raccourcis et aux rapprochements, vous leur proposerez de se former de manière expresse parce qu'il faudra qu'ils produisent, ou la hiérarchie leur dira qu'ils ne font plus l'affaire et que leur place est plutôt ailleurs. Tout va être fait pour leur mettre des bâtons dans les roues pour qu'ils échouent dans les processus de passerelles ou autres, ou pour leur compliquer la tâche et leur faire comprendre que leur place n'est pas là.

Certes, les salariés, surtout à GDI et à la Voie n'ont pas d'ordinateur pour travailler au milieu du ballast, mais de là à dire qu'ils n'en ont pas besoin parce qu'ils ne savent pas s'en servir... Cela m'a heurté d'entendre cela de la part du président de la commission Économique.

**M. SARDANO.** Ce n'est pas ce que j'ai dit. Pour être sûr que chacun comprenne mes propos qui seront transcrits dans ce PV. J'ai dit que les agents n'avaient pas les moyens à disposition lorsqu'ils étaient sur la voie. J'ai également dit qu'il fallait s'assurer, en digitalisant, que les personnes aient ces moyens techniques, mais aussi les compétences. Je ne suis pas certain que tous les agents sachent maîtriser les outils informatiques, pour éviter de transmettre des données personnelles à des sites. On sait qu'il y a aujourd'hui des problèmes de sécurité informatique. Quand des systèmes sont déployés, il faut s'assurer que les personnes sont formées pour ne pas transmettre des données ou autres, y compris chez les personnes formées à l'utilisation de l'informatique, comme je le suis à mon niveau. Je ne suis pas à l'abri d'une mauvaise manipulation. J'en ai d'ailleurs fait une hier.

Il y a une façon de procéder. Il faut informer voire former les salariés, de l'opérateur au cadre, les accompagner sur les pratiques. Savoir utiliser des logiciels fait partie de la protection des données. Nous aurons l'occasion d'en reparler.

**M. FAUCHEUX.**- Suite à ces deux interventions, je prends la parole parce que participant à la commission en question, les échanges ont porté sur la digitalisation qui n'est pas toujours accessible d'une part parce que le matériel ne fonctionne pas sur certains sites quand il existe et d'autre part parce qu'il n'y a pas le matériel sur certains sites.

Je suis à BUS MRB. Des agents me demandent de les accompagner à la borne pour les aider. Dans mon secteur, c'est récurrent. Il faut le prendre en compte, car les agents vont devoir contacter des cellules éloignées ou utiliser des outils qui ne seront pas aussi simples. J'ajoute qu'ils n'ont pas toujours envie de les utiliser, parce que ce n'est pas leur domaine et qu'ils n'ont pas forcément envie d'utiliser ce type d'outil.

C'est un choix qui peut être légitime, sachant qu'ils n'ont pas été recrutés pour utiliser au quotidien un outil informatique.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Le débat, s'il existe, s'appuie sur des réalités que personne ne conteste. Le programme de transformation digitale dont nous avons rapidement évoqué les grands enjeux ici, avec Mme DUPUIS, comporte un sous-projet appelé transformation digitale pour les collaborateurs.

Vous pouvez toujours dire que les agents n'ont pas été embauchés pour utiliser les moyens informatiques. Toutefois, comme l'a rappelé M. SARDANO, même si on ne le veut pas, dans notre environnement personnel, nous sommes de plus en plus confrontés à de telles démarches.

Il y a deux enjeux principaux. Le premier est d'avoir une politique de dotation de matériel cohérente avec les ambitions d'usage, dotation matérielle connectivité. Nous faisons le tour des départements, parce que la dotation de matériel n'est pas forcément identique, elle doit correspondre le plus possible aux usages professionnels.

Le deuxième enjeu important est celui de la formation, de l'accompagnement des personnes au bon usage de ces outils. Le déploiement de Microsoft 365 et de Windows 10 est un moyen pour nous d'améliorer notre accompagnement sur ces outils, qui ne sont pas ceux de la digitalisation du CSRH. Il est très important d'avoir en tête l'accompagnement des personnes.

Je propose une dernière intervention.

**M. VENON.-** Personne autour de cette table n'a remis en cause le compte-rendu du Président. Il était particulièrement bien construit et compréhensible mais parfois, lors des interventions orales des uns et des autres, il peut y avoir des incompréhensions. Il n'y a pas de sujet.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci. Je pense qu'il faut effectivement en rester là. Aucun débordement n'a été constaté jusqu'à présent. Je propose de clore l'examen de ce point à l'ordre du jour.

**M. SARRASSAT.-** J'ai écouté les débats, j'interpelle aujourd'hui la direction sur toutes les interrogations, et personne d'autre. On peut avoir des divergences de philosophie, cela arrive, c'est d'ailleurs pour cela que nous n'appartenons pas aux mêmes organisations syndicales. Cela doit être fait dans le respect, j'y serai vigilant. En revanche, il est certain que c'est à vous de répondre aux interrogations.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je loue votre habileté, Monsieur SARRASSAT. La déviation du tir est un art militaire !

Merci beaucoup. Je vous propose de remercier M. DE CONTI, Mme PEYRONNET et M. MONTEL.



## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

**Information sur le projet de charte d'aménagement  
des espaces tertiaires**

**Jean-Louis HOUPERT, directeur de département à VAL/DIR  
Céline TIGNOL, déléguée du directeur de département à VAL/DIR**

**participent à ce point de l'ordre du jour.**



**M. Le PRÉSIDENT.-** Ce dossier a été examiné par la commission Santé et Sécurité. En l'absence de M. SAUTEL, je pense que M. SARRASSAT va donner lecture du compte-rendu de la commission. En tout cas, c'est à lui que je donne la parole.

**M. SARRASSAT.-** Je vais un peu changer les habitudes. Étant donné que je ne participe pas à cette commission, je passe la parole à M. NIVAULT.

**M. NIVAULT.-** Cette information a été abordée en CSSCT Centrale, le mardi 9 avril, nous remercions Mmes MARTINEZ et TIGNOL de leur présentation.

Il y a environ 80 sites tertiaires référencés à la RATP, l'objectif de cette charte, dans la mesure du possible est d'être déployé à l'ensemble des sites.

Les principaux enjeux pour la direction sont divers et variés et visent à offrir aux collaborateurs de la RATP un environnement de travail moderne et optimal qui favorise une bonne qualité de vie au travail.

Le travail de co-conception de ce projet a été mené par différents ambassadeurs représentant les différents départements.

Une quinzaine d'ateliers ont été élaborés au sein desquels plusieurs thématiques ont été abordées.

Les élus constatent que dans cette présentation de 62 pages on ne retrouve pas de chapitre sur les gains potentiels envisagés.

Lors de la présentation du REX espaces dynamiques C5, le 18 mars, nous parlions d'un gain annuel d'environ 496 M€.

La direction nous répond que les gains seront chiffrés bâtiment par bâtiment mais qu'il est difficile à évaluer aujourd'hui.

Nous sommes dubitatifs de constater que d'après la direction, les critères primordiaux sont liés exclusivement à la qualité de vie au travail, à l'évolution des manières de travailler, de collaborer en renforçant l'esprit d'équipe, le sens du collectif, la flexibilité...

La RATP actuellement cherche, on le constate dans tous les départements, à faire des gains sur la productivité et sur la masse salariale.

Comment peut-il en être autrement pour ce projet ?

Le projet C+ a permis un gain de 50 % en posture de travail et de 20 % en m<sup>2</sup>.

Nous constatons que dans ces départements pilotes énormément de salariés font la demande d'être en télétravail.

Nous avons remarqué lors de notre visite du C5 que la capacité maximum de certaines salles n'était pas respectée.

Quant à l'image que veut donner la RATP par rapport à l'attractivité et au recrutement, on ne peut que constater, médecins du travail

compris, que les aménagements et couleurs choisis ne fassent pas moderne...

Le médecin coordonnateur souligne que plusieurs études ont démontré un absentéisme plus important dans ces lieux de travail aménagés de la sorte.

Les médecins du travail souhaitent que la direction reste vigilante quant aux déploiements des antennes wifi, Bluetooth et autres.

La CSSCT Centrale demande que le LEM ou une entreprise qualifiée fassent des analyses sur la diversification des ondes perçues par un salarié sur une journée de travail. Nous obtiendrons ainsi une base qui nous permettra d'effectuer des comparaisons avec les futures mesures que nous demanderons suite à l'arrivée de la 5 G.

Une attention particulière doit être portée sur l'hygiène et la propagation des possibles virus.

Pour les membres de la Commission Sécurité Santé et Conditions de Travail, cette charte va amener de profondes modifications de travail pour les salariés, avec un risque à court et moyen termes de restreindre le nombre de bâtiments tertiaires.

Actuellement dans les espaces nouvellement créés, nous trouvons un nombre de postures de travail libre assez important.

Qu'en sera-t-il demain ? La direction ne va-t-elle pas faire le choix de remplir ces espaces vides, et ainsi de rationaliser et rentabiliser un peu plus ses locaux ?

Tout cela se fera, bien-sûr, au détriment des salariés et de leurs conditions de travail.

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

**M. LONGET.**- Si les élus (es) CGT avaient des craintes, ils ont maintenant des certitudes.

Ce projet de « charte d'aménagement des espaces tertiaires », étoffé de 62 pages, charte qui est destinée à être appliquée à l'ensemble des sites du Groupe RATP, confirme en tout point et même plus encore, l'ensemble des craintes des élus (es) CGT. Ces craintes ont d'ailleurs été exprimées à plusieurs reprises dans les différentes instances lors des présentations des projets C+ et Val-Bienvenue auprès de la direction.

Ce projet nous fait pleinement prendre conscience, qu'au-delà du simple projet d'aménagement de locaux, qu'il s'inscrit dans un plan stratégique, une politique de productivité qui consiste à tailler aveuglement dans les coûts en vue de l'ouverture à la concurrence, et ce quelles qu'en soient les conséquences pour la santé des salariés.

La direction s'attaque ainsi aux 3 volets majeurs du bilan comptable : la masse salariale, la protection sociale, et l'immobilier.

Concernant ce dernier volet, C+ et son corollaire Val-Bienvenue,

en sont les aspects les plus visibles actuellement.

La même recette y est appliquée, faire croire aux salariés que les aménagements projetés sont faits dans leur intérêt, pour leur bien-être au travail.

Pour faire avaler la pilule aux salariés, la direction a recruté pléthore de cabinets de conseils et de communication, qui à grands renforts de mots étranges dont on ne comprend même plus le sens, tentent de les convaincre que ce sont eux qui décideront de leurs futurs aménagements de travail, qu'ils seront à l'image de leurs besoins, de leurs attentes, tels qu'ils les ont exprimés.

Vaste blague !

En réalité, la direction les a enfermés dans un labyrinthe, avec une unique sortie, celle qu'elle a décidée depuis le début.

Et si d'aventure des salariés choisissent un autre chemin, la direction leur explique qu'ils n'ont rien compris, et les remet aussitôt sur le bon chemin, le seul possible, le sien...

Ce projet ne vise qu'un seul et unique objectif : gagner de l'argent.

Concrètement, cela se traduit par une densification massive du nombre de salariés au m<sup>2</sup>.

Tout est bon pour y parvenir, on réduit les dimensions des tables, on serre les salariés les uns contre les autres au mépris des normes de passage, on s'arrange avec les règlementations et le code du travail, on flirte avec la sécurité incendie.

Quant aux effets directs sur la santé des salariés, on les minimise, on les masque.

La surcharge cognitive, les nuisances sonores, la perte de repère, le changement permanent, tout cela est nié.

Et comme si tout cela ne suffisait pas, se profile maintenant le lean management, si cher à l'industrie automobile, dont Renault...

Ce système est pourtant maintenant bien connu pour les dégâts qu'il occasionne vis-à-vis de la santé des salariés, et tout particulièrement en ce qui concerne les risques psychosociaux.

C'est tellement prévisible, une fois les outils d'optimisation et l'industrialisation des process mis en place, le développement de la polyvalence des salariés permettra de réduire les effectifs, ce qui conduira invariablement à une augmentation de la charge de travail; c'est l'amélioration continue de la productivité, avec au passage la suppression annoncée d'effectifs.

Le concept des espaces dynamiques, dixit la direction, consiste à repenser le travail collectif, à fluidifier les échanges, à favoriser une relation managériale de proximité, tout en concrétisant la cohésion et la solidarité d'équipe.

Nous ne nous attarderons pas sur le « *repenser le travail collectif* », il y a bien longtemps que l'on a inventé l'eau chaude et qu'elle a maintes fois fait la preuve de son efficacité, des Pyramides à Meteor...

En revanche, depuis la nuit des temps, on constate que la densification et la restriction des ressources génèrent invariablement le chacun pour soi : il ne saurait donc en être autrement concernant la raréfaction des mètres carrés et la disparition des bureaux attitrés.

Nul doute que le bel esprit de cohésion et de solidarité d'équipe prévaudra lorsqu'il s'agira de s'assurer un poste de travail.

Bien consciente des conditions de travail dégradées qu'elle impose avec ce projet, elle déclare en parallèle que les salariés perturbés n'auront qu'à profiter du télétravail pour se reposer chez eux !

N'est-ce pas, sinon le comble de l'hypocrisie, pour le moins le comble de l'absurdité...

Car il est bien évident que dans ce projet, le salarié n'est vu que comme une variable d'ajustement, qu'on pressure toujours plus afin de réduire les soi-disant écarts de coûts vis-à-vis de la concurrence, européenne aujourd'hui, et demain pourquoi pas chinoise ou indienne, 2 pays dont la qualité de vie au travail, légendaire, fait rêver...

C'est donc une fuite en avant sans fin, une course à la productivité perdue d'avance.

La direction, avec son expérimentation du projet C+ et bientôt Val-Bienvenue, joue à l'apprenti sorcier, et le risque est grand qu'elle finisse par mettre le feu à tout le labo !

On est donc en droit de s'interroger.

Dans un passé très récent, des organisations du travail délétères mises en place par des entreprises comme France Télécom, la Poste ou Renault, ont conduit à des situations dramatiques et à un profond mal-être de beaucoup de leurs salariés.

Les lendemains qui s'annoncent pour les salariés de la RATP seront-ils meilleurs ?

L'avenir le dira.

Ce qui est certain, c'est que la direction de la RATP déploie son plan en pleine conscience des nombreux risques encourus, et malgré les nombreux avertissements émis par les différents représentants du personnel.

**M. PATRAVE.-** La mise en œuvre de la charte d'aménagement des espaces tertiaires initiée par le département VAL fait suite à l'aménagement des locaux du C5 de Lyon Bercy.

Malgré les points positifs constatés concomitamment à la mise en place du télétravail, il subsiste de nombreux items qui restent motifs d'insatisfaction.

En effet, les réponses au questionnaire, auraient-elles été identiques en l'absence du télétravail ?

D'autre part, un certain nombre de risques potentiels a été relevé par un cabinet d'expertise tels que :

- un risque accru de perte de repère,
- une adaptation du salarié à son espace de travail et non l'inverse,
- une perte de temps et d'efficacité à rechercher un emplacement de travail.
- une favorisation de propagation des germes infectieux suite aux rotations inter journalières, etc.

Cette charte a pour objectif d'optimiser ces espaces en ne parlant que de mètres carrés et économies alors que les salariés devraient être au cœur du dispositif.

La concentration des agents dans un espace ouvert ne peut pas s'adapter à tous les métiers sachant que de nombreuses activités nécessitent de la confidentialité et/ou de la concentration.

La direction affirme qu'elle va consacrer environ 20 % du projet à la qualité de vie au travail.

La stratégie immobilière et le contexte global du projet ne sont pas clairement définis.

L'UNSA RATP s'interroge sur l'accueil que feront les salariés à ces espaces lorsqu'ils seront généralisés mais également sur les enjeux RH tels que, entre autres, les organisations de travail qui nous laissent entrevoir un dossier facilitateur de productivité.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Voulez-vous rebondir sur les différents points évoqués dans les différentes interventions et déclarations ?

**Mme TIGNOL.**- Les déclarations font écho d'un certain nombre d'échanges que nous avons eus à l'occasion de la Commission SSCT de la semaine dernière et préalablement.

La méthode d'élaboration est au cœur de la démarche tant pour la phase d'élaboration de la charte que pour les projets qui en découleront. Nous ne voulons pas faire de ce projet uniquement un projet de lieux et d'espaces. Ce doit être un projet de transformation qui, au-delà des lieux et des locaux, embarque des sujets de QVT, de transformation, de management, de digital, beaucoup plus larges. C'est la raison pour laquelle nous avons souhaité travailler de façon collective dans le processus d'élaboration tant dans le pilotage du projet que dans les groupes de travail.

Un représentant de chaque département, appelé ambassadeur, a travaillé avec nous sur les spécificités des départements. Nous sommes partis de cela pour que ce projet ne soit pas la reproduction stricte de ce que nous avons observé à La Poste, à Air France, chez

Renault, chez Engie, à la SNCF et dans tous les grands groupes, ainsi qu'au Conseil régional d'Île-de-France. L'idée n'est pas de dupliquer des recettes, mais de trouver comment les objectifs, qui ont été déployés dans ces entreprises, pourraient s'adapter et être pertinents par rapport à nos modes de travail actuels et à ceux que nous souhaitons pour demain.

Nous avons étudié notre façon de travailler et réfléchi à notre envie de travailler demain. Nous avons essayé de transcrire dans la charte le lien avec le travail sur l'excellence managériale et le manager clé, et son positionnement au sein de son équipe dans un travail collaboratif.

La charte correspond à la traduction de cette ambition de travail collectif en termes de locaux et d'installation. Les participants ont essayé de se l'approprier. Cela concerne la phase d'élaboration de la charte.

Nous imaginons reproduire la démarche car, comme le mentionne la charte, nous allons partir de nos métiers et de nos activités. Il y a un travail de co-construction projet par projet.

C2 et C5 sont des petites unités dont les métiers peuvent être spécifiques. Le projet à Val-Bienvenue est plus ambitieux, différent. Il faudra à chaque fois repartir des métiers, des besoins pour que la solution déployée ne soit pas générique et ne fasse pas fi de nos spécificités, mais qu'elle s'adapte aux configurations tout en donnant le la, car il ne faudrait pas se retrouver avec des RATP « à plusieurs vitesses », avec des spécificités dans chaque site.

**M. HOUPERT.**- Trois mots sont importants pour moi dans cette méthode. On parle bien d'une méthode.

Le premier mot est l'équipe, qui est vraiment au centre de la méthode. Cet aménagement est fait par et pour l'équipe. J'entends que l'on va généraliser C5, c'est faux. On n'aura jamais deux C5, puisqu'on n'aura jamais exactement les mêmes équipes. Quand on a fait visiter le pilote C5 aux différentes équipes, on a observé des réactions de déception qui étaient prévisibles. Une équipe de juristes qui visite le C5 ne se reconnaît pas dans la proposition. C'est normal, puisque cela n'a pas été fait par et pour une équipe de juristes, mais par et pour une équipe d'informaticiens.

Au C2 qui est le deuxième étage pilote, il y a la comptabilité fournisseurs. Quand on compare les deux étages, la philosophie est la même, mais c'est différent dans le détail.

La méthode cherche à signer l'identité de chaque équipe au travers des profils fonctionnels de l'équipe, et à proposer l'environnement de travail le plus adapté. Équipe au cœur de la méthode.

Le deuxième mot que je trouve important et qui nous a séduit est variété. Un collaborateur ne passe pas toute la journée à son bureau. Dans la journée, il y a des cycles, on a besoin de se réunir, de se concentrer, de travailler en collaboration avec un collègue. Il convient de proposer de la variété de positions de travail pour être en accord avec ce cycle. Cela fait le lien avec le point précédent. Chaque équipe a des cycles différents. Certaines ont un plus grand besoin de travail en concentration alors que d'autres ont plus besoin de travailler en collaboration.

Le troisième mot important, même s'il est dangereux, est exemplarité. Avec cette méthode, il n'y a pas de débat, les chefs, sous-chefs et sous-sous-chefs sont au cœur de leurs équipes, logés à la même enseigne. L'accessibilité aux managers est renforcée. Ils sont au cœur, subissent les mêmes règles. C'est un point important.

Équipe, variété et exemplarité sont trois mots qui pourraient être dans ma déclaration.

**M. SARRASSAT.-** Je ne vais pas commenter les déclarations et les inquiétudes légitimes des organisations syndicales, ni vos réponses. En revanche, je suis interpellé par la version 2.5 d'un document, qui est déjà une charte clé en main. Il y a certainement eu un moment de partage ou d'information avec les organisations syndicales, mais le projet est bien plus profond qu'une simple charte. C'est un projet structurant de l'entreprise, qui aura des conséquences sur tout le bâtiment. Il sera déployé étage par étage. Ce qui m'intéresse est de savoir comment seront déployées les phases de travaux, où seront les personnes, dans quelles conditions. Cela peut nous interpellier. C'est directement lié à la fonction du CSEC.

Il y a des projets, tels que LYBY+. Des rumeurs circulent dans les couloirs. Le mois dernier, on nous a expliqué que cela n'existait pas vraiment et que le courrier indiquant qu'il fallait se référer à ce document n'était pas pertinent. Je m'aperçois que le document porte la mention 2.5. Les personnes qui nous ont écrit étaient parfaitement informées de l'existence de la charte. Elles y ont même été associées et ont appliqué quinze jours plus tôt quelque chose qui était en cours.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je veux revenir sur le point. Il n'a jamais été dit que la charte n'existait pas. Le sujet du débat était : est-elle applicable ? Nous avons expliqué que tant qu'elle n'était pas passée devant les instances, elle ne l'était pas.

Nous avons indiqué comment elle était construite en rappelant la méthode, l'association de 60 ou 80 personnes représentant les différents départements. Des personnes ont travaillé à l'élaboration de cette charte. Nous sommes aujourd'hui au début du processus de validation des principes de cette charte et au début de la mise en œuvre dans un certain nombre de projets opérationnels. Celui que vous avez évoqué, qui pourrait s'appeler LYBY+, fera l'objet de toutes les présentations nécessaires dans cette instance en temps et en heure.

**M. SARRASSAT.-** Qui pourra s'appeler ou qui s'appelle, je ne sais pas.

On a l'impression que ce n'est pas une charte de bonne conduite entre les différents protagonistes, mais une méthode pour transformer... Cela ne devrait pas s'appeler charte, car c'est une méthode d'application d'un modèle. Vous décrivez l'avenir de la RATP dans les bureaux, c'est plus ou moins négocié et plus ou moins présenté aux organisations syndicales. C'est une présentation d'informations plutôt qu'une négociation. Je me suis renseigné auprès de mon organisation syndicale, je pense que les autres organisations syndicales s'inscrivent dans la même dynamique. Rien n'a été négocié, nous avons seulement été informés de la situation, et cela va devenir la nouvelle norme de l'aménagement des bureaux à la RATP.

Il faudrait l'appeler « *nouvelle norme de l'aménagement des bureaux à la RATP* », ce serait plus juste que charte. Une charte aurait tendance à faire penser que c'est un accord commun, or c'est imposé. Des personnes réagissent dans cette entreprise. Je pense que

vous allez déplacer un certain nombre de salariés d'un point A à un point B, ou ramener certains de Jules Vallès ou de Championnet à Bercy, et inversement.

Nous devons être informés de toutes ces mobilités et pas, comme c'est le cas aujourd'hui, par « radio couloir ».

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je ne pensais pas que le terme de charte pouvait induire ou orienter les personnes sur le fait que cela a été négocié. C'est la première fois que j'entends dire que le mot charte pourrait être associé à un document...

**M. SARRASSAT.-** Une charte est un engagement mutuel.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Beaucoup de chartes sont des déclarations d'intention unilatérale.

**M. SARRASSAT.-** Mais cela implique directement les salariés qui travaillent au quotidien.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Si le mot charte peut gêner, ce n'est pas un sujet.

Il ne faut pas faire de confusion. On n'est pas en train de présenter un principe. Mme TIGNOL a largement indiqué qu'il s'agissait d'une méthode adaptable et ajustable en fonction des spécificités. Ce n'est pas un modèle qui se calque de façon unilatérale.

Comment cela va-t-il s'appliquer à un certain nombre de projets ? Cela fera l'objet de tous les dialogues sociaux institutionnels qu'il s'agit de mener. Nous ne sommes pas en train de faire le solde de tout compte de tout le dialogue social qu'il s'agit de mener projet par projet. Vous le savez très bien Monsieur SARRASSAT, quand on commence à travailler sur un projet, plus on souhaite qu'il soit construit de manière intelligente, plus on associe de personnes et plus « radio moquette » fonctionne. On est toujours pris dans cette contradiction. On préfère construire les projets avec le plus de monde possible. Quand c'est le moment de passer aux phases de dialogue, on sait le faire aussi.

**M. SARRASSAT.-** Le gros projet derrière cela est le vecteur économique, la mobilité d'agents, les investissements dans le cadre de cette opération. Il faudra présenter tout cela à cette instance.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Bien évidemment.

**M. SARRASSAT.-** C'est un cadrage, pas une charte. C'est le cadrage de méthode pour le déploiement de votre projet. Ce n'est pas une charte participative... Le mot participatif me semble galvaudé.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Si le mot charte pose problème, on peut en trouver un autre.

**M. HOUPERT.-** Je revendique le fait que ce document a été réalisé selon une méthode très participative mais ce ne sera probablement jamais assez. Le mot charte peut être rebaptisé.

À l'origine, pour C5 et Val-Bienvenue, le projet et le cadrage ont été établis en même temps. Cela a été très douloureux, certains l'ont très mal vécu. Avant toute

généralisation ou tout déploiement ultérieur, nous avons voulu faire un arrêt sur image pour identifier ce que nous avons appris de ces expérimentations, ce qui a bien fonctionné, ce qu'il ne faut pas reproduire, et ce qui pourrait cadrer tous les déploiements ultérieurs, afin de ne pas rediscuter de la méthode, qu'elle soit bien comprise par tout le monde et généralisée, et de ne pas être amené à faire de la définition spécifique ou du traitement qui ne soit pas équitable entre des étages qui auraient des envies différentes.

Il était important, suite à ces quelques essais, de faire des REX pour savoir ce qui a fonctionné ou pas. Nous avons établi un document standard permettant d'encadrer tous les déploiements ultérieurs.

Il y aura trois catégories de projet en fonction des besoins de l'entreprise. Si le besoin d'un nouveau bâtiment se faisait sentir, on le ferait naître dans ces conditions. Si le besoin d'un projet de transformation d'un bâtiment en milieu occupé se faisait sentir, on essaierait de le transformer en lien avec ce document. Si on avait envie de restaurer ou de remettre en activité des bâtiments du territoire parisien peu occupés – il en existe un certain nombre –, cela se ferait selon ce principe.

Pour les nouvelles implantations, pour des bâtiments occupés et pour des bâtiments inoccupés que l'on voudrait remettre en service, la charte serait appliquée. Il y aura plusieurs typologies de déploiement dans les mois et années à venir. Chacun de ces déploiements fera l'objet d'un calendrier de dialogue social.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Monsieur VENON ?

**M. VENON.-** J'ai des interrogations sur les outils et la déconnexion. Je suis surpris par ce qui est mentionné : « *tout en gardant un droit à la déconnexion, avoir la possibilité d'être connecté sans contrainte (le temps)* ». Comment peut-on s'assurer du droit à la déconnexion, tout en indiquant une interprétation qui pourrait être contradictoire ?

Dans cette charte, il doit y avoir autre chose que l'aménagement des postes de travail. Il est mentionné deux pages plus loin que 90 % des salariés estiment que l'aménagement est un facteur de qualité de vie au travail. Cela ne dit pas qu'il faut un espace ouvert à tous. Cela pourrait être un espace fermé.

On peut interpréter cette phrase comme on le souhaite et y mettre la stratégie que l'on veut. La stratégie, c'est l'aménagement du bâtiment et laisser penser que tout le monde est sur le même pied d'égalité en termes d'organisation du travail, mais ce n'est pas vrai parce que les responsabilités sont différentes dans l'activité au quotidien.

J'ai donc une interrogation sur le droit à la déconnexion. Comment pouvez-vous interférer si le temps de connexion est trop long ?

Une question sur le REX du C2, qui est installé depuis le mois de janvier. Nous sommes au mois d'avril, il serait intéressant d'avoir un retour.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Sur la connexion déconnexion, je pense que cela fait beaucoup référence à la réponse qui a été faite tout à l'heure. Si dans ces espaces, vous privilégiez les différentes postures dans la journée sans avoir la possibilité de vous connecter facilement, il y aura une contradiction entre la promesse que l'on fait et la réalité à laquelle on est confronté. Je crois avoir compris que ces zones de travail fonctionnent s'il n'y a pas de problème de connexion. Je comprends la confusion qu'il peut y avoir avec la parenthèse.

**Mme TIGNOL.-** C'est ce qui est visé. L'une des conditions de succès est que l'arrivée dans ces nouveaux espaces et la mise à disposition d'outils, qui permettent de bouger, avancent de pair. La formulation que vous avez citée se trouve dans les évolutions des modes de travail liés à la société. La notion de temps peut effectivement être perturbante.

**M. Le PRÉSIDENT.-** On a mis en place Doctolib sur l'Espace santé. Nous avons un recul de trois ou quatre semaines. C'est intéressant, parce que 4 000 rendez-vous ont déjà été pris par ce dispositif. Nous constatons avec étonnement le nombre de rendez-vous enregistrés le samedi et le dimanche. On s'aperçoit qu'une partie des personnes se saisissent des services digitaux, y compris en dehors de leurs heures de travail. Il serait intéressant de savoir s'il faut interdire la possibilité de prendre un rendez-vous le samedi ou le dimanche sur Doctolib.

Je fais plutôt référence à ce type d'usage, en dehors du temps de travail, qu'à une incitation à ne jamais se déconnecter.

**M. VENON.-** On n'est pas dans l'interactif, mais je suis intervenu parce qu'il a été question du télétravail. D'après les retours d'expérience au niveau national et international, le temps de travail en télétravail est supérieur sur une journée à celui que la personne aurait fait sur son lieu de travail. Comment les entreprises qui mettent à disposition ce type d'outil ou d'organisation de travail peuvent-elles interférer sur le temps de travail des personnes en leur disant que leur temps de connexion est trop long ?

**M. HOUPERT.-** À propos du REX C2, dans les méthodes, nous avons pris le parti de débiter les travaux sur la charte d'aménagement sans avoir de recul sur le C2, parce que nous avons considéré avoir réuni suffisamment d'éléments sur l'étage C5 pour le faire. Nous avons pensé faire une capitalisation galopante. Le REX fera partie d'un processus.

Il y a une différence majeure entre le C5 et le C2, elle vous a peut-être échappé. Les personnes qui ont pris possession du C5 étaient au C2. Celles qui étaient au C2 ont fait l'objet d'un mouvement dans un espace tampon, à l'espace Rapée, avant d'y revenir.

Concernant le C2, on peut faire un autre REX sur la façon dont les personnes ont vécu le fait de partir dans un lieu provisoire, car certains collaborateurs vont vivre la même situation à l'occasion de différents projets. Comment vivre dans les espaces ? Comment avez-vous été traités ? Comment avez-vous ressenti ce passage sur un site provisoire pendant quelques mois ?

Nous attendrons trois ou quatre mois avant de faire un REX C2, afin que ce document, charte ou cadrage, vive et soit alimenté au fil de l'eau des apprentissages.

**M. KHELLAF.-** Pour l'aménagement de Val-Bienvenue, rassurez-vous, nous n'avons pas attendu la charte. Il est déjà défini depuis quelque temps. Nous sommes d'accord ?

**M. HOUPERT.-** Oui.

**M. KHELLAF.-** Vous avez dit avoir une vision de l'agent d'aujourd'hui et de celui de demain. Je vais intégrer Val-Bienvenue. À Val-de-Fontenay, les agents sont trois ou quatre dans un bureau, il y en aura demain entre 10 et 15. D'après vous, la qualité de travail sera-t-elle meilleure ? Je ne suis pas certain.

Vous avez rappelé que des groupes d'ambassadeurs ont participé à la charte. J'en fais partie pour Val-Bienvenue depuis un an. Nous avons défini nos besoins, qui n'ont pas été pris en compte. C'est retracé dans notre déclaration. C'est bien la direction qui décide du mobilier et de l'aménagement, ce n'est ni l'agent ni l'ambassadeur.

Je suis chargé d'affaires travaux. Nous avons nos besoins en bureaux, en espace, avec nos EPI, nous n'avons pas été écoutés.

La charte définira tout le service immobilier de la RATP. J'aimerais avoir une réponse sur le sujet. Il est bien de dire que les agents participent et que la réflexion de l'agent sera prise en compte, mais je pense que c'est faux.

**M. SARRASSAT.-** Je ne veux pas être redondant. On parle de participation. Il y a des conditions avant que ce soit participatif : la faisabilité technique et économique. Il s'agit donc bien d'un cadrage économique.

Il va falloir évoquer sérieusement le cadrage économique ici. J'entends les migrations, les espaces tampon, etc. Je pense que votre plan d'action ne s'est pas fait au doigt mouillé, que vous avez un calendrier prévisionnel de toutes les mobilités dans cet immeuble ou dans d'autres. Il serait bon que l'instance en ait connaissance et que l'on puisse en débattre dans cette instance.

Il s'agit d'une structuration globale avec une politique immobilière économique. Je passerai la parole à M. SARDANO, parce qu'il est aussi interpellé sur ces sujets. Vous avez certainement un plan d'action élaboré ; ce serait vous sous-estimer de ne pas le penser. Il serait de bon ton de le partager dans cette instance.

Le 4<sup>ème</sup> étage ou le 5<sup>ème</sup> va se retrouver à l'autre bout de Paris, quels seront les impacts sur les salariés ? Comment cela va-t-il se discuter avec les organisations syndicales ? Pour l'instant, nous n'avons ni son ni image ! En revanche, d'après ce que vous avez dit, on a la certitude que cela se réalisera.

Je pense que l'ensemble de l'instance pourra aller dans ce sens. Il serait de bon ton de nous présenter au moins le projet avec un planning sur les différentes périodes. Pour l'instant, c'est un pré projet, mais la méthodologie doit s'appliquer. Où, quand, comment s'appliquera-t-elle ?

**M. Le PRÉSIDENT.-** Il faut peut-être vous le dire une quatrième fois. Il y a aujourd'hui la méthode, et cela se fera à chaque fois, projet par projet et pas par tranches de saucisson, parce qu'il y a peut-être cette crainte.

**M. SARRASSAT.-** Il y a cette crainte, mais il faut aussi nous donner le pendant économique précis et la possibilité qu'ont les agents. M. KHELLAF a dit que c'était participatif et que les demandes n'ont pas été prises en compte. Si le budget est très contraint, il est inutile de demander aux salariés ce qu'ils veulent. Il serait bien de dire la réalité aux personnes et que c'est contraint économiquement. Il faudrait aussi développer d'autres ambitions économiques dans cette instance. Pourquoi faire ce type de mouvement ? À qui, à quoi et combien cela rapporte ? C'est un autre sujet.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Pour avoir ce débat dans cette instance, il est normal de préparer les projets, sinon on vous présenterait du vent.

**M. SARRASSAT.-** J'ai du mal à croire qu'il n'y a pas de projet.

**M. Le PRÉSIDENT.-** C'est ce que nous disons et je vous le confirme. Il y en a, sinon on ne pourra pas vous les présenter.

**M. CHIKH.-** J'aimerais revenir sur deux aspects.

D'abord sur une obligation légale, même si cela a été débattu en commission : l'obligation d'évaluation des mesures des ondes électromagnétiques. Les salariés seront amenés à travailler constamment en Wifi, connectés.

Ensuite, sur l'évaluation des risques psychosociaux. Sept risques psychosociaux ont été identifiés dont deux parmi lesquels l'intensité de travail. Cela s'applique aux chefs, sous-chefs et aux salariés dont ils ont la charge.

Par ailleurs, je voulais revenir sur les relations de travail qui seront impactées. Si on change l'environnement de travail, cela changera forcément les relations avec les collaborateurs. Vous n'avez pas trop développé cet aspect. Cela va se généraliser. J'aimerais savoir si vous avez fait une évaluation des risques psychosociaux. Il y a un questionnaire à mettre en place pour avoir des précisions sur les deux aspects des risques psychosociaux.

**M. SARDANO.-** Il y a aussi l'aspect économique. Au-delà de toutes les informations, j'ai retenu ce que j'ai lu en page 8 : le périmètre et les conditions de déploiement, la faisabilité technique et la faisabilité économique que l'on arrive à comprendre.

Il y a ensuite deux points importants : la trajectoire du site en accord avec la stratégie immobilière et la trajectoire de l'entité concernée. Au-delà des projets que vous évoquiez, il y a une stratégie globale. L'une des demandes est de connaître la stratégie et de savoir où l'on va.

Vous êtes arrivé, il y a quelques mois, au département VAL. Nous avons eu la présentation de l'organisation de la partie immobilière. Nous subodorons qu'il y a une stratégie derrière.

Aujourd'hui, le domaine immobilier est important : 280 000 m<sup>2</sup> de bureaux, d'espaces tertiaires. Que va-t-on en faire ? Nous entendons parler de la vente de Philidor. À un moment, il faudra présenter à l'instance la stratégie immobilière, les possibilités de valorisation.

Dans ce cadre d'aménagements, on a gagné de la surface, notamment avec le télétravail. À quoi va servir ce gain ? Si l'on gagne 20 % sur le C5, 20 % sur le C2 et 20 % ailleurs, cela permettra de rapatrier des services, de libérer Philidor par exemple. Dans ce cas, qu'en fera-t-on ? Le vendre ou le réaménager ?

Il y a une question sur la stratégie immobilière de la RATP. On a parlé des centres bus, des biens de reprise. Dans le projet Vaugirard, des espaces ont été vendus. Nous aimerions avoir une présentation de la stratégie immobilière du patrimoine de la RATP, sans voir des projets qui sortent au coup par coup.

**M. VENON.-** Je voulais réagir sur les aspects tampon. Il serait intéressant d'avoir un REX pour savoir comment les salariés ont vécu cette période au vu de tout le monde. Cela pourrait être pensé comme un espace ouvert.

**M. Le PRÉSIDENT.-** C'est noté.

**M. HOUPERT.-** Je vais répondre à M. SARDANO, parce qu'on entend souvent la question. Vous entendez effectivement parler en ce moment d'un projet de réorganisation à l'immobilier. Il y a deux grands axes stratégiques assez forts. L'un est plutôt visible à l'extérieur, dans les villes. Il vise à faire un plan de valorisation immobilière que l'on a appelé 4 400 pour 2032 : sortir 4 000 logements en essayant d'encaisser 400 M€ de recettes par de la vente à des promoteurs en 2032, en tirant le meilleur parti de nos implantations industrielles. Ce projet nous lie avec l'extérieur, avec la Ville. Il est visible, on nous l'envie.

On est venu nous chercher la semaine dernière pour participer à l'appel d'offres des JO, pour travailler sur le village olympique et faire partie d'un groupement. Cela montre que l'immobilier de la RATP commence à sonner sur la place. Le premier axe stratégique est donc un plan de valorisation.

Le deuxième est la modernisation et l'optimisation de notre empreinte tertiaire : 86 sites, 280 000 m<sup>2</sup>. Chaque fois que l'on regarde un bâtiment, son taux de vacance est d'environ 40 %. On a décidé de s'en occuper. Avant cela, il faut apporter des briques dans cette stratégie. L'une d'elles est cette charte d'aménagement. Nous n'allons pas transformer nos bâtiments tertiaires en fonction des humeurs et des modes. Nous avons décidé de nous doter de cet outil.

Nous serons en capacité de vous présenter ces deux axes stratégiques, qui sont dessinés de façon précise. Concernant le tertiaire, nous allons nous occuper des trois grands pôles : Noisy-le-Grand, Val-Bienvenue et la plaque parisienne. Nous allons aussi nous occuper comme jamais de la kyrielle de petits sites que nous avons dans Paris et autour (la Cerisaie, Chanoinesse, les Petites Écuries) et qui font rêver beaucoup de personnes. Nous voudrions nous en occuper au profit de la RATP, d'abord mais pas seulement. Cette stratégie est quasiment écrite, nous serons en capacité de vous la présenter. Cela vous montrera à quel point cela défend les intérêts de la RATP, ce qui n'est pas toujours perçu.

**Mme TIGNOL.-** Je vais compléter. Le projet Val-Bienvenue n'a pas attendu la charte, puisqu'il a été engagé dès 2015. On a voulu travailler sur la charte parce qu'on a senti, dans le pilotage de ce projet, que l'on avançait en même temps sur le projet, les conditions, le permis, etc., et le cadrage. Cela a pu être douloureux puisque les règles ont évolué pendant la vie du projet. Ce qui a pu être communiqué à un instant n'était plus forcément valable dans la suite du projet.

On a utilisé le même terme d'ambassadeur mais finalement, ceux qui ont travaillé avec nous sur la co-construction de la charte n'ont pas eu le même rôle que ceux qui ont été associés sur Val-Bienvenue.

Val-Bienvenue a commencé avant la charte, il est hors charte. On essaie au maximum de redresser ce qu'il est possible de redresser. Les projets C2 et C5 ont démarré avant la charte. Notre idée est dorénavant de passer par le travail de la charte, de nous interroger ensemble, pour être capable d'expliquer que l'on n'est plus dans des démonstrateurs mais sur un déploiement pensé et concerté.

Nous sommes conscients qu'il y a eu un certain nombre de méthodes. C'est pourquoi vous trouvez à la fin de la charte un item qui s'appelle la méthode de déploiement, l'accompagnement au changement, parce que cela procède des REX. On s'aperçoit que le sujet n'a pas été pris suffisamment en amont pour Val-Bienvenue. C'est en ayant conscience d'un certain nombre d'écueils que nous avons vécus ensemble à Val-Bienvenue que nous essayons de trouver une méthode plus explicite dans la charte.

Pour répondre à M. CHIKH, le sujet des risques psychosociaux a été beaucoup abordé lors de la Commission SSCT. Nous avons eu un débat intéressant avec le Dr JOUANNIQUE. Nous vivons différemment dans ces espaces par rapport aux bureaux de quatre ou de deux personnes. Il faut en avoir conscience et ne pas le nier, parce que ce serait dramatique. Aujourd'hui, on n'a pas de certitude. Il y a des craintes sur des questions de déshumanisation, mais le Dr JOUANNIQUE nous rappelait qu'il existe aussi aujourd'hui des problèmes d'isolement. Ces nouveaux espaces peuvent peut-être être vertueux. Ce n'est pas une science. C'est un sujet qu'il faudra suivre avec beaucoup de vigilance.

Au travers de la charte, nous portons l'idée que ce n'est pas seulement un projet d'espace, mais un projet de transformation de notre entreprise, un projet managérial. Nous allons fournir des outils de communication, d'accompagnement au changement, mais il faudra que chaque équipe et tous les managers s'en emparent. On sent bien, par exemple, qu'il faudra s'accorder sur les règles de conduite. La charte présente des règles, mais il faudra que chacune des équipes se les approprie. Dans certaines, cela se fera de façon plus naturelle que dans d'autres. Il ne faut pas penser que cela va de soi. La charte fixe des principes. Il faut continuer à faire des REX, car on ne trouvera pas la formule du premier coup.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Comme sur le RVB.

**M. KHELLAF.**- Selon vous, Val-Bienvenue était hors de cette charte.

**Mme TIGNOL.**- Oui, parce que la charte ne s'appliquera que quand elle sera validée.

**M. KHELLAF.**- Je m'en réjouis. Dans ce cas, je répète qu'il faut prendre en considération les besoins des agents, sinon on va droit dans le mur.

**M. SARRASSAT.**- Nous sommes peut-être revenus cinq fois sur le sujet, mais nous sommes dans une instance transversale et stratégique. La stratégie immobilière de l'entreprise nous intéresse au plus haut point, surtout à cette dimension. L'aspect économique est important. Nous n'aimerions pas non plus que ce que soit du saucissonnage.

Il s'agit d'un projet global, d'ampleur. Le limiter à la charte, qui est pour moi plutôt un cadrage ou un modèle, serait réducteur. C'est bien plus ambitieux. Nous ne vous sous-estimons pas. Essayez de penser que nous pouvons aussi réfléchir de temps en temps et savoir qu'un tel projet est clairement mûri et peut faire partie des orientations stratégiques de l'entreprise. Cela nous intéresse au plus haut point.



## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

**Consultation sur l'évolution de l'organigramme des filiales du Groupe RATP  
– Création des sociétés RATP Participation et RATP Paris Région**

**Luc PIFFARD, responsable d'unité spécialisée à CGF/FM**

**participe à ce point de l'ordre du jour.**



**M. Le PRÉSIDENT.-** C'est un point de consultation sur l'évolution de l'organigramme des filiales du Groupe RATP, ainsi que sur la création des sociétés RATP Participations et RATP Paris Région. Ce dossier a été examiné par la commission Économique présidée par M. SARDANO. Il va nous faire sa proposition d'avis.

**M. SARDANO.-** Historiquement, lorsque la RATP constituait des filiales, c'était pour répondre à de nouveaux marchés en dehors de l'activité de l'EPIC. Puis vint RATP Dev en 2002, filiale qui fut créée pour répondre à la mise en concurrence des réseaux de transports en France et à l'international. Ces filiales sont toujours venues renforcer le Groupe sans fragiliser la maison mère : l'EPIC.

Aujourd'hui, le mouvement s'inverse et, au contraire, la création de filiales s'oriente vers le transfert d'activités de l'EPIC vers les filiales du Groupe RATP. Le dernier exemple en date est la réorganisation du pôle immobilier avec la disparition de l'entité GST et la suppression de 20 postes au bénéfice de la filiale Real Estate.

Dans le même temps, l'entreprise ne communique pas ou très peu sur sa stratégie de groupe et laisse ainsi les salariés et les élus dans l'expectative.

Au regard de ces éléments, les élus émettent un avis négatif et attendent de la direction de l'entreprise qu'elle communique plus clairement sur ces choix d'organisations futures.

**M. LARDIÈRE.-** Dans un contexte d'accélération du développement des filiales existantes et de la préparation à l'ouverture à la concurrence du réseau historique, la remise à plat de l'organigramme des filiales paraît opportune. Il est également important que la RATP anticipe la constitution de sociétés dédiées qui sont systématiquement imposées par les autorités organisatrices.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, le choix de doter les filiales d'un statut de société anonyme est pertinent sur le plan juridique mais également en terme de gouvernance partagée. Toutefois, cette nouvelle organisation des filiales ne peut avoir de sens que si elle préserve le développement équilibré du groupe et place l'humain au cœur de sa gouvernance, ce qui devra être démontré rapidement.

*(Il est procédé au vote)*

**POUR : 18 VOIX**

**9 UNSA :** MME CÉCILE AZÉVÉDO  
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – TARIK ALLALOUCHE – JÉRÔME CRUCHET  
LOÏC FAUCHEUX – JOSÉ JONATA – PATRICK PIGEARD – STÉPHANE SARDANO  
FRÉDÉRIC SARRASSAT

**9 CGT :** MME NATHALIE MEUNIER  
MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – BENOÎT CHEVILLARD  
ALAIN DUIGOU – FABIEN LONGET – CLAUDE NIVAUT – FRÉDÉRIC NIVERT  
MICHEL VENON

**CONTRE : 2 VOIX**

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

**L'AVIS NÉGATIF EST ADOPTÉ À LA MAJORITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

**M. Le PRÉSIDENT.-** Faisons la pause. Nous nous retrouvons à 14 heures 15.

*La séance est suspendue à 12 heures 22.*



## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **SST**

- Information/consultation sur le rapport annuel 2018 concernant l'organisation, le fonctionnement et la gestion**
- Information/consultation sur les rapports annuels d'activité 2018 des médecins du travail**

**Grégory CARILLO, responsable d'unité spécialisée à GIS/PST/DIR  
Valérie JOUANNIQUE, médecin coordonnateur à GIS/PST/SST/SMT  
Amélie DEBATISSE, Florence MÉRAT, médecins du travail à  
GIS/PST/SST/SMT**

**participent à ce point de l'ordre du jour.**



*La séance est reprise à 14 heures 20.*

**M. Le PRÉSIDENT.-** Ce dossier a été examiné par la commission Santé Sécurité. Sans préjuger de qui fera le compte-rendu, je donne la parole à M. SARRASSAT, compte tenu de l'absence de M. SAUTEL.

**M. SARRASSAT.-** La commission s'est réunie le 9 avril dernier. M. CARILLO nous a remis le rapport annuel. Ce dernier n'a pas été développé lors de cette commission.

Le rapport que nous faisons, ce jour, reprendra quelques données issues de ce rapport.

L'effectif de la RATP au 31 décembre 2018 est de 46 064 salariés dont 99,8 % sont sous surveillance du service médical du Service de Santé au Travail autonome de la RATP.

Sur 2018, nous comptons 32 médecins dont 1 en CDD, 3 sont en temps partiel dont le CDD, 2 absences pour congés maternité et 1 CET départ en retraite. La moyenne cible est de 33, elle atteint actuellement 32,82.

En 2018, 5 médecins sages-majors ont été employés par le SST RATP dans les 4 spécialités suivantes :

- 1 médecin en ophtalmologie
- 2 médecins en cardiologie
- 1 médecin en psychiatrie
- 1 médecin dans le domaine des risques psychosociaux

Pour ce qui concerne les auxiliaires médicaux, leur nombre est de 34 ainsi que 3 en réserve et une cible à 37. La moyenne sur l'année avec les intérimaires est de 38,61.

Pour 2018, le total des visites est de 41 341 contre 40 318 en 2017.

Les retards sur les visites périodiques sont quasiment résorbés. Subsistent encore quelques services ayant dépassé les 2 ans.

Les médecins regrettent qu'un grand nombre de places offertes soit perdu. Les commissaires s'interrogent sur le rapport entre les problèmes d'effectifs et les places perdues.

Les formations « entretien santé travail infirmier » qui ont eu lieu sur 2018 ne seront pas pertinentes si celles-ci ne sont pas renouvelées avant la réorganisation du Service de Santé au travail qui devrait avoir lieu au mois de septembre.

Pour ce qui est du suivi de la mise en place de l'agrément RATP, nous ne pouvons que constater que des retards persistent. Ils sont anxiogènes pour les salariés. Les secteurs ne sont pas identifiés, les binômes ne sont pas

établis.

L'incertitude du lendemain ne peut pas permettre à un salarié de s'épanouir dans son travail.

Nous constatons une augmentation du TIT (Temps Infirmier Terrain) par rapport à 2017 de l'ordre de 25 %. Encore faut-il, lors de ces journées terrain, trouver des salariés qui puissent se rendre disponibles. Nous avons eu des remontées des infirmiers et des salariés regrettant que la direction ne facilite pas la tâche pour pouvoir y participer.

Dans ce document, aucune information sur l'outil informatique, qui fait bien partie, à notre sens, de l'organisation et du fonctionnement du Service de Santé au Travail.

**M. Le PRÉSIDENT.-** J'imagine qu'il y a deux comptes rendus. Vous voulez poursuivre ?

**M. SARRASSAT.-** Oui.

Les membres de la CSSCT tiennent à remercier l'ensemble des médecins du travail qui a répondu à notre invitation afin de présenter leurs rapports d'activité.

Nous avons proposé 3 dates et nous avons accueilli 10 médecins ainsi que le médecin coordonnateur qui a été présent sur les 3 dates.

Les commissaires rappellent que le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif conformément à l'article L.4622-3 qui dit : « *que le rôle consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.* ».

Les commissaires ont relevé plusieurs problématiques lors de ces entretiens :

– le progiciel Esmeist qui, dans la majorité des rapports, est cité comme n'offrant pas toutes les ergonomies nécessaires à une bonne appréhension,

– des relations conflictuelles entre certains médecins,

– une attente grandissante concernant la réorganisation du Service de Santé au Travail,

– la gestion et le reclassement des salariés en inaptitude définitive et provisoire.

Concernant le logiciel Esmeist, la direction nous apprend qu'une nouvelle version devrait arriver en fin d'année 2019, début 2020.

Il y a toujours un souci pour homogénéiser les saisies, certains médecins étant très réfractaires à l'outil.

Le progiciel est surtout, lors de ses premières utilisations, très chronophage, ce qui n'incite pas les utilisateurs à se l'approprier pleinement.

Certains médecins préfèrent passer plus de temps avec les salariés plutôt que de remplir le logiciel correctement.

En effet, nous avons constaté que dans certains cas, les dossiers médicaux ne sont pas remplis dans les onglets.

La valeur ajoutée du progiciel en termes de requêtes permettrait de prioriser les actions de santé au travail. Encore faut-il, que celui-ci soit rempli correctement.

Les commissaires s'interrogent sur la formation dont ont bénéficié les utilisateurs. Nous pensons qu'une meilleure formation voire un suivi de formation auraient permis à certains utilisateurs de se sentir plus à l'aise.

Des relations conflictuelles sont indiquées, nous avons également pu le constater lors de nos entretiens.

Il va être important pour la direction, et dans l'intérêt de tous, de recréer un climat de travail serein, permettant à tous les acteurs de la santé au travail de trouver leur place au sein de cette unité.

Cela est générateur de RPS comme nous avons pu le lire par l'apparition de possibles iniquités.

Il est dit que : « *si ces comportements avaient à devenir non déontologiques, l'Ordre des médecins pourrait être saisi.* ».

Les commissaires ont également eu des demandes de médecins pour être reçus par les élus en dehors de la présence de la direction.

La poursuite de la réflexion sur la réorganisation du Service de Santé au Travail, au cours de l'année 2018, est génératrice d'une certaine anxiété.

L'attente des médecins et des infirmiers est grandissante, dans la majorité des cas, ils souhaiteraient connaître rapidement leurs futures affectations et les personnes avec qui, ils vont exercer.

L'enjeu qui en ressort est également la mise en œuvre des entretiens infirmiers. Ceux-ci ont reçu une formation, il y a environ 1 an, les commissaires s'inquiètent de ce délai très long entre la formation et la mise en application.

Les commissaires préconisent qu'une formation au plus près de la mise en place ait lieu.

Pour ce qui concerne la gestion et le reclassement des salariés en inaptitude, un travail étroit a été mis en place avec la mission prévention de l'inaptitude (dénommée désormais prévention et maintien dans l'emploi).

De nouvelles actions vont être testées de manière à permettre des

reclassements effectifs des salariés.

Plusieurs pistes ont été engagées, tout comme des actions ciblées pour les personnes en situation de handicap.

Comme le souligne l'un des médecins : « *Ils se doivent d'être constructifs, rassurants mais surtout étiques dans leur rôle d'acteurs de maintien dans l'emploi et du bien-être au travail.* ».

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci Monsieur SARRASSAT.

Y a-t-il des déclarations ?

**M. CHEVILLARD.-** Pour la CGT-RATP, le constat est affligeant, voire de plus en plus inquiétant année après année. Il met en exergue des problématiques récurrentes en termes de risques, auxquelles s'ajoutent des modifications organisationnelles toujours plus alarmantes pour les salariés tous secteurs confondus. En voici quelques exemples :

La mise en place de Diapason avec 1 100 suppressions de postes dans le secteur tertiaire, dont le seul but est une nouvelle fois un gain de productivité, aura des conséquences graves pour l'ensemble des salariés, bien au-delà même de ceux directement impactés. Cette réorganisation induira une augmentation de la charge de travail, une polyvalence accrue et un stress quant à l'avenir. Mais elle entraîne également des craintes de licenciement chez les agents en situation d'inaptitude définitive par manque de possibilités de reclassement, jusqu'à maintenant effectuées principalement dans le tertiaire.

L'ouverture à la concurrence du réseau de surface concernant BUS, MRB et SUR en 2025, touche tous les acteurs de ces départements, toutes catégories confondues. Ce contexte socio-économique facilite l'apparition de risques psychosociaux supplémentaires dont les effets sur les individus sont aussi bien physiques que psychologiques.

La réorganisation du Service de Santé au Travail en lien avec la loi El Khomri est largement abordée dans les rapports des médecins du travail. Selon eux, cette restructuration oublie les missions premières prescrites par le code du travail et promeut des informations à connotation hygiéniste, déconnectées de l'activité et des risques professionnels. Ils craignent que leur rôle se cantonne au maintien dans l'emploi et au dépistage. La perte de la diversité des suivis métiers leur fait craindre une perte de compétence et une monotonie de pratique.

Le contenu des rapports des médecins du travail est incontestable. Chacune des réorganisations a pour seule finalité une performance économique accrue, et non la qualité de vie au travail ou l'amélioration des conditions de travail des salariés.

La politique de productivité menée depuis des années a une influence néfaste sur le quotidien des salariés dans tous les secteurs, notamment par l'augmentation de leur charge de travail, des cadences infernales imposées ou encore des pressions incessantes dues aux objectifs à réaliser. Elle entraîne également une dégradation grandissante des relations de travail par une mise en

concurrence entre salariés. S'ajoute à cela l'augmentation des violences externes, allant jusqu'aux agressions en tout genre auxquelles les salariés doivent faire face quotidiennement. Mais qu'importe pour la direction, tant que l'entreprise y trouve son compte en termes de performance économique.

L'affichage des démarches de prévention de l'entreprise, au travers d'ateliers et de séances animés par des médecins du travail et infirmières, n'a sensibilisé que très peu de salariés. Malgré une information préalable des professionnels de santé aux unités concernées, la faible participation des salariés à ces initiatives, due en majorité à des raisons de service, témoigne d'une indisponibilité organisée par les directions qui semblent être davantage motivées par leurs résultats de production que par la santé et qualité de vie au travail des salariés.

La CGT-RATP alerte la direction sur les méfaits des choix politiques opérés ces dernières années, non seulement dévastateurs pour les salariés, mais aussi pour l'avenir de notre entreprise de service public qui n'est, par définition, pas une entreprise comme les autres. La RATP se doit de répondre à ses prérogatives et devoirs en tant qu'entreprise publique de service public. Elle a un rôle social pour les voyageurs qu'elle transporte chaque jour, mais doit aussi donner l'exemple sur la gestion et la prise en compte des difficultés rencontrées par ses salariés.

Les médecins du travail pointent du doigt la problématique globale qu'ils rencontrent face au mal-être qui s'accroît chez les agents et qui se caractérise notamment par un nombre croissant d'aménagements de poste, d'inaptitudes provisoires ou définitives.

Concernant les aménagements de poste, la CGT-RATP considère qu'ils permettent le maintien dans l'emploi de salariés déjà fragilisés par des problèmes de santé. Ce lien social est primordial et repose notamment sur la prévention primaire des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail physiques et mentales au sein des entreprises. Cette vision politique implique de reconnaître l'humain comme facteur central du travail et d'adapter le travail à l'homme et non l'homme à la machine. Les difficultés de gestion par les directions des agents en aménagements de poste résultent des choix organisationnels de l'entreprise et notamment de la productivité, de l'augmentation de la charge de travail, de la polyvalence demandée aux salariés, mais aussi de l'allongement des carrières, etc.

Concernant les inaptitudes définitives, s'ajoutent aujourd'hui des difficultés de reclassement de salariés en grande détresse dont les pathologies émanent trop souvent d'agressions ou de diagnostics médicaux liés au travail. Les nouvelles dispositions législatives des successives Lois Travail autorisent désormais l'employeur de réformer les salariés dès lors qu'il n'y a pas de possibilité de reclassement. Cela commence à faire d'énormes dégâts au sein de notre entreprise et se solde par des révocations d'agents en inaptitude définitive à leur emploi statutaire, notamment. La CGT-RATP tient à rappeler à la direction qu'initialement, les inaptitudes liées au travail (Ex. : les agressions, le stress, les troubles musculo-squelettiques, etc.) découlent souvent d'un manquement de l'employeur à ses obligations légales et notamment au respect des articles L.4121-1 et 2 du code du travail qui stipulent :

– « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »

– « *L'employeur met en œuvre les mesures préventives sur les fondements des principes généraux de prévention (notamment éviter les risques, adapter le travail à l'homme, donner la priorité aux mesures de protection collective.)* »

Une vraie démarche de prévention primaire sur l'augmentation du nombre d'aménagements de poste et sur l'inaptitude, en interrogeant le travail, est plus que nécessaire. Plutôt que de stigmatiser et de faire culpabiliser les agents malade, la CGT-RATP considère que la direction devrait s'atteler à comprendre ces nouvelles données, et ce, afin d'apporter des mesures correctives de fond, notamment en adaptant l'organisation du travail à ce phénomène.

La CGT-RATP regrette que la direction n'associe pas systématiquement le SST à la mise en place de ses projets. C'est d'ailleurs la même problématique concernant la classification des salariés dans le cadre de la réforme du suivi médical, qui a été décidée par la direction sans être forcément partagée avec les médecins du travail. Cette réforme aura notamment pour conséquences l'espacement des visites médicales obligatoires et s'inscrit, elle aussi, dans une politique de performance économique.

La CGT-RATP constate à la lecture de certains rapports que le rôle des médecins du travail n'est pas épargné, notamment :

– Les difficultés rencontrées dans le suivi médico-professionnel des salariés avec le dossier médical informatisé (outil Esmeist) ;

– L'uniformisation des thèmes et du contenu des messages de prévention à destination des salariés, alors que l'exercice de la médecine est personnel et que l'activité du médecin du travail indépendante ;

– Les retours des RH, lorsque les médecins du travail prescrivent des avis d'aptitude avec aménagement de poste, deviennent récurrents voire chronophages et laissent penser que les médecins du travail ne sont plus perçus comme autonomes dans leur métier ;

– Les recours contre les médecins du travail (une plainte devant le Conseil de l'ordre et deux sanctions disciplinaires) ou encore le dénigrement par l'entreprise de leur travail, montrent qu'ils sont trop souvent perçus comme des ennemis de la direction. Selon certains médecins, ces comportements sont des signaux qui leur sont envoyés, afin de les inciter à l'autocensure dans leur pratique de « lanceurs d'alerte ». Il est cependant regrettable de constater l'interprétation erronée faite par la direction de l'article R.4623-1 du code du travail sur le rôle des médecins en qualité de « *conseiller de l'employeur* ». L'indépendance de la médecine induit que ce rôle de conseil des praticiens ne peut en aucun cas être soumis à un lien de subordination, même vis-à-vis de son propre employeur, n'en déplaise à certains.

Pour finir, la CGT-RATP demande que la direction engage un véritable travail de prévention des risques professionnels en prenant notamment

en compte la pénibilité du travail, les horaires de nuit, les violences externes, les réorganisations incessantes, etc.

Mais ce travail ne pourrait être engagé sans la participation active du SST. La réforme du SST ne va pas dans le sens de la prévention. Diminuer le nombre de médecins du travail et allonger la périodicité des visites médicales n'est pas une solution acceptable et ne correspond pas aux besoins des salariés dont les signes de mal-être au travail sont indéniables. Pour la CGT-RATP, le SST est un acteur primordial de la prévention des risques professionnels et la réorganisation de ce service ne sera bénéfique, ni pour les salariés de l'entreprise, ni pour les professionnels de santé, ni même pour la RATP. Car elle induira une réduction du nombre de praticiens, à l'instar de ce qui se passe dans tous les secteurs de l'entreprise au nom de la performance économique. Pour la CGT-RATP, cette disposition aura des effets néfastes sur le bien-être au travail des agents et, de fait, sur le travail.

Alors, après étude des rapports annuels d'activités 2018 des médecins du travail, la CGT-RATP n'a qu'une seule question à poser à la direction : L'entreprise est-elle prête à gagner de l'argent en sacrifiant la santé de ses salariés ?

**M. PIGEARD.-** Depuis des années, les élus de l'UNSA-RATP assistaient à la Commission SST/Médico-sociale. Ils échangeaient avec un certain nombre de médecins pour partager leurs difficultés en établissant un diagnostic afin d'élaborer ensemble des pistes d'amélioration dans l'intérêt des agents.

Mais ça, c'était avant !

Aujourd'hui, la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est présidée par la direction de la RATP et force est de constater que les échanges sont un peu plus formalistes voire un tantinet conformistes.

Mais bon, la loi est passée par là, et l'entreprise s'est empressée de la respecter. Pour autant, l'UNSA RATP rappelle (même si cela va sans dire), que l'indépendance du médecin du travail dans l'exercice de son activité est un élément essentiel de la déontologie de sa profession, le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit.

De même, le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut n'enlève rien à ses devoirs et ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.

En aucun cas, le médecin ne peut accepter de limiter son indépendance. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt et la sécurité des agents dont il a la charge.

Cette indépendance des médecins doit être assurée dans l'ensemble de la RATP et dans le respect de la liberté d'exercer ou de celle de prescrire.

Par ailleurs, le SST/PST est un enjeu prioritaire dans notre entreprise. Nous sommes à quelques mois d'une réorganisation associée à un nouvel agrément et restons très préoccupés sur les moyens qui seront alloués à ces services pour prendre en charge la surveillance de nos collègues.

Le débinômage entre médecins et infirmières pose un certain nombre de difficultés. Les visites périodiques espacées et remplacées par un entretien infirmier pose aussi des difficultés surtout lorsque l'on nous informe que cette montée en compétence s'effectuera par une formation théorique de 5 jours.

Les médecins seront départementalisés, spécialisés par métier, BUS, MRB/MRF, METRO/RER etc. Ce qui aura pour conséquence de rallonger les temps de trajet des agents pour se rendre dans les centres médicaux comme nous avons déjà pu le constater.

Le progiciel Esmeist devrait être amélioré et permettre de migrer vers un dossier médical numérique (mais on ne sait pas quand). Malheureusement sa prise en main, son ergonomie, ses formations inappropriées restent des éléments en devenir.

Néanmoins, l'UNSA-RATP encourage les initiatives de prévention au plus près des agents. Celles-ci sont assurées soit par des médecins ou des infirmiers en coopération avec d'autres intervenants : assistants sociaux, animateurs PRPS, associations et représentants syndicaux. Ces informations dépendent de l'actualité du secteur, et concernent aussi bien les risques professionnels : amiante, bruit, campagnes de nutrition, les conditions de travail (travail posté), les addictions en milieu de travail qui font partie intégrante des prérogatives du médecin du travail.

En 2018, des travaux ont été menés sur les problématiques liées aux risques psychosociaux, aux bons gestes face aux maladies infectieuses en milieu professionnel ou encore la mise en place de prévention sur les risques cardiovasculaires.

Au-delà de toutes ces considérations, l'UNSA-RATP confirme l'importance d'une sphère médicale adaptée pour mettre en place la prévention sur les maladies et les risques professionnels.

Enfin, pour l'UNSA-RATP, l'entreprise doit ouvrir rapidement des ateliers de réflexions pluridisciplinaires en y associant tous les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux sur les deuxièmes parties de carrière. Ils devraient permettre aux agents de conserver la capacité de travailler en bonne santé tout en se maintenant dans leur emploi. Cependant, l'usure du temps multipliera les inaptitudes et une vraie politique de fin de carrière doit être envisagée.

**Mme FONTAINE.-** À travers leurs rapports d'activité, l'engagement des médecins du travail et personnel infirmiers se vérifie d'année en année. Ceci est vrai tant au niveau des visites de suivi individuel que des actions collectives. Les ateliers locaux de prévention (addictions, hygiène de vie) sont plébiscités par le management et par les opérateurs. Cette proximité d'échanges,

de pédagogie contribue fortement à la prévention des risques professionnels. Par ailleurs, la recherche épidémiologique, la prévention du risque chimique, des RPS, la participation aux campagnes nationales de prévention (*moi(s) sans tabac*) sont des missions qui témoignent de l'investissement du SST dans l'accompagnement des salariés pour la préservation de leur santé.

Afin que cette dynamique se poursuive, la nouvelle organisation doit se concrétiser rapidement et valider ainsi un agrément porteur d'avenir.

La CFE-CGC Groupe RATP reconnaît la valeur du Service de Santé au Travail et souhaite que la nouvelle organisation permette de poursuivre la qualité des entretiens individuels et donne les moyens aux personnel du SST de continuer les actions de proximité et d'échanges avec les départements et de contribuer ainsi à la qualité de vie au travail.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci. Avant de donner la parole aux invités et en prenant un risque, puis-je me permettre de partager ma perception du bilan 2018 sans paraître attentatoire à l'autonomie des médecins et à leur indépendance ?

Nous en avons parlé, c'est un sujet abordé dans toutes les instances et toutes les entreprises depuis 40 ans. D'ailleurs, l'indépendance et l'autonomie des médecins doivent être vis-à-vis de la direction et de toute autre partie prenante.

En 2018, j'ai noté une activité et une qualité des interventions particulièrement remarquables de l'ensemble de l'équipe Service de santé au travail et médecine du travail. L'investissement dans un certain nombre d'actions de prévention qui ont été rappelées a été souligné, de même sur le travail en cours de réalisation sur la question des agressions dont nous avons déjà parlé.

J'étais hier à Noisiel où j'ai appris le travail que vous êtes en train de faire avec des outils de simulation pour favoriser le retour à l'emploi progressif, dans des circonstances protégées, de personnes qui ont un peu d'agoraphobie et de phobies vis-à-vis des clients. Beaucoup d'initiatives intéressantes sont prises.

Je voulais saluer le travail de l'équipe médicale dont je trouve depuis deux ou trois ans que le fonctionnement avec le reste de l'entreprise s'améliore significativement. J'entends que ce n'est pas l'avis de tout le monde, en tout cas c'est le mien.

Concernant la réorganisation dont vous avez évoqué le projet, j'entends que cela prend du temps. Je peux même être d'accord avec vous dans les discussions que j'ai avec M. CARILLO. Le souci d'avoir la participation la plus large possible explique une partie du temps pris. Il faut trouver le meilleur équilibre entre l'association des personnes et le temps que l'on prend pour le faire.

En tout cas, je suis très favorable à l'idée d'un focus d'une équipe médicale sur un métier. Quand l'équipe RH de Bus veut travailler sur un sujet avec les médecins, elle a plus de dix interlocuteurs en face d'elle. Ce n'est pas forcément souhaitable non plus. Nous sommes en train d'arbitrer entre le souhait des médecins et des équipes médicales d'avoir une polyvalence minimum et les besoins de sectorisation permettant une spécialisation sur les caractéristiques du métier, afin d'avoir les meilleures actions de prévention. Je soutiens volontiers cette orientation.

Je vous cède la parole pour quelques commentaires ou compléments sur les déclarations.

**Dr JOUANNIQUE.-** En effet, la réorganisation prend du temps parce qu'il s'agit aussi d'une démarche participative. Tous les collègues (médecins ou infirmières) qui ont souhaité participer à des groupes de travail en ont eu le loisir. Nombreux sont ceux qui y ont participé. Il est vrai qu'il y a des rumeurs, une certaine anxiété, à juste titre ou pas. Il faudrait mettre en place cette réorganisation pour que chacun puisse aller de l'avant.

Au-delà de la réorganisation, il y a en effet le souci d'adapter le service aux différentes réformes. L'entretien infirmier est une réelle opportunité pour monter en compétences pour les infirmières. Les entretiens infirmiers étaient prévus par la loi de 2011. Étant en 2019, nous avons huit ou neuf ans de retard. Les autres entreprises fonctionnent différemment, on ne peut pas rester dans le passé.

Certes, cela demandera des ajustements et des formations, mais l'objectif auquel nous devons être vigilants consiste à consacrer plus de temps aux agents qui en ont le plus besoin -c'est l'objet de la variabilité de fréquence de la réforme, décidée par le médecin- et à dégager du temps pour les actions de prévention.

On a beaucoup parlé des visites, des entretiens infirmiers. Il faut aussi parler du tiers temps, qui est multiple à la RATP. Les sujets sont nombreux. Quand on a plusieurs attachements et plusieurs métiers, il n'est pas toujours évident d'être aussi disponible qu'on le voudrait. Il existe de nouveaux risques.

On parle par exemple beaucoup du digital, des addictions. Ce sont les nouveaux risques sur lesquels nous nous sommes mobilisés et sur lesquels médecins et infirmières doivent continuer à le faire pour être plus actifs en termes de prévention.

La réorganisation devrait nous donner l'opportunité d'être davantage présents et de développer de nouvelles actions transversales. Nous le voyons avec les ateliers mis en place depuis deux ou trois ans, qui remportent un grand succès. C'est une nouvelle façon de travailler. Il est vrai que certains collègues médecins ou infirmiers ne se retrouvent pas dans ce mode d'action. Ils ne sont pas obligés d'y adhérer ni de dénigrer. L'ambiance n'est pas bonne, il y a des problèmes conflictuels. Au lieu de dénigrer, il vaut mieux proposer. Les propositions sont libres.

Il y a les sujets transversaux tels l'étude de mortalité, celle sur la qualité de l'air. Cela nécessite des besoins, du temps, des moyens. Nous espérons que cette réorganisation nous permettra de travailler plus sur ces grandes thématiques transversales.

**M. CARILLO.-** En complément, je rejoins certains points énumérés par le Dr JOUANNIQUE. Je vais parler de deux sujets. Je vais répondre sur l'outil et parler de la réorganisation.

Nous sommes tous d'accord sur le fait que la nouvelle organisation, que l'on débinôme ou pas, que l'on sectorise d'une façon ou d'une autre, doit répondre à la réglementation et à la mise en place des entretiens infirmiers ou des autres actions en milieu du travail que l'on veut amplifier. Nous aurons l'occasion d'échanger lors des audiences prévues prochainement.

Nous regarderons en détail ce qu'apportera le débinômage ou la sectorisation par département, pas seulement à la direction mais à l'attention des agents et à la faveur des médecins qui ont la volonté de faire des actions en milieu du travail, ainsi que des actions transversales qui sont indispensables à l'entreprise.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je voudrais formuler une réponse à la question posée dans la déclaration lue par M. CHEVILLARD.

La RATP peut s'enorgueillir, en termes d'historique, de démarches qu'elle a menées et de moyens qu'elle investit sur le sujet de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, de ne jamais être tombée dans le travers que vous évoquez, qui consisterait à obtenir de la performance à tout prix. Vous n'êtes pas obligés d'avoir le même avis que moi, je peux malgré tout l'exprimer.

La façon dont les médecins exercent leur travail -les rapports d'activité en témoignent- et l'amélioration constatée sur un certain nombre d'indicateurs concernant la santé et les accidents du travail peuvent aussi témoigner du soin que nous apportons à l'ensemble de ces sujets. Ma réponse est claire, la RATP continue de s'inscrire dans sa tradition de prise en compte des conditions de travail de ses salariés.

**M. SARDANO.-** Effectivement, on n'est pas forcément d'accord avec vous sur ce point. Chaque année, nous constatons et apprécions le travail des médecins du travail. L'indépendance, l'investissement sont à chaque fois mis en avant par l'équipe des médecins. Tout le monde est d'accord à ce sujet. Nous n'y reviendrons pas.

En revanche, on peut parfois s'interroger sur le fait que l'entreprise soit toujours soucieuse des conditions de travail de ses salariés. Elle a plutôt tendance à saisir les opportunités réglementaires et les évolutions législatives pour espacer les visites médicales, y compris des travailleurs de nuit. Qui peut faire moins peut faire plus. On pourrait ne pas suivre ces évolutions réglementaires qui vont vers le moins et maintenir un niveau surtout pour des métiers qui ont de fortes contraintes.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Sauf si j'ai mal compris les propos du Dr JOUANNIQUE, je n'ai pas compris que l'on faisait moins. On fait autrement. J'ai compris que l'espacement des visites, toujours à l'initiative du médecin, lui permet de s'occuper des collaborateurs de façon différenciée. Je ne voudrais pas que l'on pense qu'il y a « moins », c'est « autrement », sauf si j'ai mal compris.

**M. SARDANO.-** Je vais citer un exemple, celui du traitement de l'inaptitude. On parlait ce matin des avis demandés aux CSE de Bus. J'étais assis ce jour-là, heureusement ! On proposait à un machiniste-receveur inapte, avec un problème de TMS et une impossibilité de porter une charge de plus de 3 kg, un poste sur la voie à GDI ou un poste d'agent des gares à SEM/CML alors que cette personne avait une formation de comptable et qu'elle pouvait être reclassée sur un poste administratif.

Le médecin du travail n'a pu que constater que les métiers proposés ne correspondaient pas aux aptitudes de l'agent. La volonté de l'entreprise était plutôt de se séparer de ce collaborateur que de lui proposer un reclassement. C'est ainsi que l'on peut parfois avoir envie de mettre en doute cette volonté de l'entreprise de prendre soin de ses salariés.

Si d'autres exemples peuvent être valorisants, quand il y en a un comme celui que je cite, cela démonte tout l'édifice.

**M. Le PRÉSIDENT.-** On peut aussi considérer, comme vous l'évoquez, que des cas fonctionnent bien.

Je voulais revenir sur un propos qui a été tenu à plusieurs reprises. Il est vrai que les fonctions support ont souvent servi de lieu de reclassement pour les inaptés.

**M. SARDANO.-** Il y a Diapason.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je ne sais pas si c'est aux fonctions support de servir de lieu unique de redéploiement et de reclassement. Si c'est le cas, on n'a peut-être pas fait tous les efforts que l'on pouvait sur les aménagements de poste, sur la prévention primaire qui a été évoquée, etc., parce qu'une solution assez naturelle se présentait. Cette solution n'existe plus. Il faut saisir cette opportunité pour mieux travailler les aménagements de poste et la prévention primaire.

**M. SARRASSAT.-** Une grande partie de la médecine du travail porte sur la prévention, les actions de changement, les évolutions de l'entreprise.

Ce matin, nous avons parlé d'un projet de charte d'aménagement des espaces tertiaires qui remet en cause l'organisation de la quasi-totalité des espaces de l'entreprise avec un nouveau mode de vie, un nouveau mode d'interactions entre les salariés de l'entreprise. Comme nous sommes dans le cadre de la prévention et sachant que ce sera fort dans l'entreprise, les médecins du travail ont-ils été interrogés sur le bienfait de ce nouvel aménagement ? C'est une question libre. Il m'intéresse de savoir s'il y a une collaboration entre l'entreprise et la médecine du travail dans son rôle de conseil et de prévention.

**Dr JOUANNIQUE.-** Je vais répondre en deux temps. Je passerai ensuite la parole au Dr MERAT, qui a travaillé sur les espaces du C2 et C5.

Il y a de nouveaux risques, de nouvelles formes d'organisation de travail avec le digital mais aussi en termes d'organisation des espaces. D'après des études qui sont un peu anciennes, les open-space n'étaient pas très bons pour la santé. Dans la nouvelle organisation qu'il faudra évaluer, il y a des espaces dynamiques avec des zones qui permettent de s'isoler, et la possibilité de faire du télétravail qui, notamment en région parisienne, est un plus pour les agents. Cela leur économise des temps de trajet importants et permet de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle.

Ces espaces de travail doivent être évalués. Je ne me défile pas, mais il faut les évaluer à l'aune du package qui va avec la qualité du travail, la latitude de ces personnes à travailler chez elles... Y trouvent-elles leur compte ? Nous avons un premier retour avec le Dr MERAT.

La charte nous a été présentée. Nous avons créé une nouvelle cellule. Nous avons évoqué plus tôt l'hygiène de vie avec le Dr TANG-TARDIEUX. Il nous a semblé que c'était réducteur. Nous avons proposé une réflexion sur l'accompagnement, la transformation, les nouvelles technologies, les nouveaux espaces. Nous allons prochainement rencontrer, avec M. CARILLO, le Professeur LÉGER, qui est le référent sommeil. Nous avons l'idée de

développer des axes de travail, des salles de sieste ou de repos. C'est en cours, il faut être vigilants, observer. Nous espérons que cela va bien se passer.

J'ai relevé des soucis en cas d'épidémie de grippe. Comment faire pour que tout l'espace ne soit pas contaminé ? Une réflexion est en cours.

Je passe la parole au Dr MERAT.

**Dr MERAT.-** Je suis le médecin du travail de CGF. Étant également le médecin référent de l'ex-CHSCT, j'ai été sollicitée à plusieurs reprises sur cette question.

J'avais attiré l'attention sur ces espaces dynamiques de travail. Il fallait que les agents travaillent en concertation avec l'évolution de ces espaces, qu'ils puissent exprimer leur ressenti et puissent pouvoir travailler. Je pense que ces espaces sont surtout conditionnés aux métiers. Par exemple, sur le C5, il s'agit surtout de l'unité SI, métier qui s'approprie bien ce type d'espace.

J'avais réclamé une vigilance pour les agents qui ont un handicap et un aménagement de poste spécifique, pour lesquels des recommandations avaient été faites par le passé. Nous avons demandé la prise en compte de ces éléments.

En tant que médecin de secteur, j'avais noté des inquiétudes manifestes avant que les personnes regagnent ces espaces. Quand je les ai reçues en visite périodique, je les ai interrogées sur leurs conditions de travail. L'inquiétude a alors semblé moins importante, amoindrie. Les personnes étaient contentes de la luminosité plus importante, d'avoir l'impression d'un plus grand espace et surtout de la mise en place du télétravail, qui est très bénéfique.

Ce sont les premiers retours. Il est difficile de ponctuer, de décider, de conclure sur l'impact de ces nouveaux espaces sur la santé des agents. Il faut garder une vigilance. La mission à venir des médecins est de garder cette vigilance sur les collectifs de travail qui s'approprieront ces espaces.

J'ai donc été sollicitée en tant que médecin de secteur du CHSCT, j'avais apporté les mêmes éléments de réponse.

Quant à la charte, avec le Dr DEBATISSE, nous sommes deux médecins référents de l'ex-CHSCT DSC, nous avons eu une information sur le fait qu'une charte était en préparation pour généraliser ces nouveaux espaces.

Nous resterons vigilants.

**M. SARRASSAT.-** Sans prendre le temps d'avoir un recul nécessaire par rapport à l'expérience et aux retours des agents. On va généraliser un système, sans avoir la certitude qu'il est bon ou mauvais. C'est peut-être un peu rapide.

**M. BAZIN.-** Pour apporter des lumières à vos connaissances, Monsieur le Président, il existait dans l'entreprise des passerelles qui permettaient de proposer un agent en inaptitude à d'autres départements, d'autres unités. Aujourd'hui, c'est de plus en plus compliqué, des choix parfois étranges sont faits. On ne cherche pas à savoir s'il y a une réelle

volonté de l'agent de rester dans l'entreprise et de s'impliquer différemment. Un choix aléatoire voire même arbitraire est fait en expliquant qu'il n'y a plus de possibilité de reclassement pour cette personne que l'on dirige plutôt vers la porte.

Par ailleurs, Docteur MERAT, je pense qu'il faut, comme le disait le Secrétaire, faire attention. Quand vous recevez des personnes et que vous évoquez des projets, tout le monde est d'accord parce qu'il faut rester dans l'entreprise et continuer à faire quelque chose. On n'a pas l'habitude, à la RATP, de fabriquer des personnes oisives, qui se satisfont de ne rien faire. Elles ont toujours envie de donner quelque chose à l'entreprise.

Même quand on modifie une partie de l'organisation du travail, le lieu, l'espace, la manière dont cela se passe, tant que les personnes y participent, elles se disent qu'elles y ont leur place, qu'elles servent à quelque chose et ne veulent pas dire que cela ne leur plaît pas. Au contraire, il faut y trouver son compte et sa place.

La problématique est que l'agent lui-même ne va pas au bout de la démarche en disant qu'il y a potentiellement un risque. Il préfère ne rien dire pour ne pas perdre sa place.

**Dr MERAT.-** Je suis d'accord. C'est la raison pour laquelle, parmi les moyens qui nous sont alloués, il faut rester vigilants sur les collectifs de travail pour savoir si émergent des pathologies qui ne sont pas identifiées dans d'autres entreprises. Pour l'instant, comme l'a dit le Dr JOUANNIQUE, ce sont des risques émergents pour lesquels nous avons toute notre place en termes de vigilance.

Il est vrai que le temps médical est un temps privilégié durant lequel l'agent nous fait part d'un ressenti sans limite ni contrainte. Ces éléments sont portés à notre connaissance sans les obstacles qui pourraient naître avec d'autres interlocuteurs.

Je pense qu'il n'y a pas seulement l'espace dynamique, comme l'a dit le Dr JOUANNIQUE. Il y a l'organisation du travail, le métier et le télétravail parce que le déploiement du télétravail a permis d'améliorer la qualité de vie au travail de beaucoup d'entre eux en limitant les temps de trajet et la fatigabilité.

**M. BAZIN.-** Cela n'améliore pas forcément la qualité de vie au travail. En ne sortant plus du cadre familial, en restant enfermé chez soi, on ferme des fenêtres, des opportunités, on ne change pas d'horizon. Le fait de se rendre dans un autre lieu que chez soi augmente l'activité physique et un certain nombre d'aspects. Avec le télétravail, ce n'est pas garanti.

Je suppose que des études existent déjà, pas forcément en France. L'entreprise ayant l'habitude de faire des benchmarks sur tout, elle devrait regarder ce qu'il se passe ailleurs pour faire attention dans ses choix.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Monsieur BAZIN, la RATP n'institutionnalise pas le télétravail à temps plein. C'est une modalité de travail à l'intérieur d'une semaine. Nous ne sommes pas dans la situation que vous citez avec les écueils que vous soulevez dans le cas d'un temps total passé à domicile. Il est rare que les salariés travaillent en télétravail à temps complet, même dans d'autres entreprises. C'est dans le cas où ils sont très distants de leur lieu de travail.

**M. KHELLAF.-** On parle beaucoup du C5 mais je n'ai vu aucun médecin participer au débat sur l'aménagement de Val-Bienvenue. J'ai appris ce matin que Val-Bienvenue sortait de la charte d'aménagement des espaces.

**M. CARILLO.-** Il me semble que le Dr CORTIN a été sollicité et y a participé.

**M. KHELLAF.-** Je suis ambassadeur sur ce projet. J'ai participé à de nombreux débats, mais je ne l'ai pas vu donner un avis ni participer aux débats. En tant qu'ambassadeur, je participe à tous les débats.

**M. CARILLO.-** Elle a été peut-être sollicitée sur le projet hors débat.

**M. KHELLAF.-** Je n'ai vu aucun rapport de sa part.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Vous avez la réponse.

**M. LE DAIN.-** Je voudrais revenir rapidement sur le projet de charte d'aménagement des espaces tertiaires. On verra ce que cela donnera. Je suis dubitatif, je ne suis pas persuadé que ce soit un beau projet. Nous verrons.

Concernant l'hygiène de vie, l'entreprise est très attentive à la santé de ses salariés, c'est vrai dans certains secteurs mais pas partout. Quelques secteurs ont supprimé beaucoup d'effectifs, alors qu'il y a du travail qui se répartit entre les salariés. Il y a une réelle intensification du travail, elle est prouvée.

À MRB, la productivité est redondante chaque année, alors que le nombre d'autobus augmente. Le travail augmente, mais l'effectif baisse. Pour pallier cette suppression d'effectifs et réaliser le travail, on modifie l'organisation du travail en profondeur. On met en place des horaires atypiques, on fait de la micro équipe, des équipes de nuit, de matin, de 13 heures, de 15 heures jusqu'à 23 heures, etc. Je ne suis pas certain que ce soit favorable à une bonne hygiène de vie ou à un bon sommeil. On est en décalage avec la famille et même avec la société. Cela reste un problème.

Je ne suis pas certain que, dans certains secteurs, l'entreprise fasse le nécessaire pour que ses salariés vivent correctement au travail et en dehors. Travailler jusqu'à 22 ou 23 heures, commencer à 22 heures 30 et finir à 6 heures le lendemain, ce n'est pas très bon pour la santé ni pour l'hygiène de vie ou encore le sommeil et l'espérance de vie. Des études sont parues sur le sujet. Les horaires atypiques se généralisent et sont modifiés de manière incessante. On veut optimiser l'outil industriel, rationaliser. En cherchant une meilleure productivité avec moins de temps morts, on met en place une organisation du travail qui va à l'encontre de l'intérêt des salariés dans toutes les catégories, personne n'est épargné.

Une petite réflexion sur le télétravail qui devient à la mode. Des études ont été menées. On peut les consulter sur Internet ou interroger ceux qui l'ont pratiqué et ne veulent plus en faire parce que l'on reste enfermé chez soi. C'est un problème d'enfermement, d'individualisation du travail à domicile, c'est la fausse bonne idée. Elle est bonne pour l'employeur, parce qu'on produit beaucoup plus en télétravail, c'est prouvé. Ce n'est pas une bonne idée à la longue.

Vous avez raison, ce n'est pas en permanence mais seulement quelques jours, avec l'aval du n+1. On peut toutefois s'interroger : n'y aura-t-il pas plus de télétravail demain en raison des espaces disponibles dans l'entreprise ? Si tout le monde vient, tout le monde ne pourra pas travailler. Le télétravail ne sera-t-il pas généralisé ou au moins amplifié demain ?

On n'a aucune surveillance en télétravail. On peut travailler sans s'habiller, sans se laver. On n'a pas de vision de la personne, elle peut travailler en mangeant un sandwich. C'est bien souvent ainsi que cela se passe parce que les personnes pensent qu'elles sont libres, mais elles sont enfermées chez elles. Je suis donc très dubitatif sur le télétravail.

**Mme MEUNIER.-** Je m'interroge. Au travers des dossiers abordés, on entend développement, évolution de l'offre de transport, des compétences, des nouvelles technologies, des filiales, perpétuelle recherche socio-économique avec des plans de progrès, etc.

En revanche, il y a plus de risques professionnels pour les salariés, il y a encore des problèmes liés à l'amiante, qui est interdit depuis 1997 en France. Les mesures réglementaires dans les domaines professionnels, de types mesures d'air, mesures vibratoires, d'ondes électromagnétiques, d'air pollué ne sont pas effectuées dans l'entreprise de façon régulière alors que dans certains métiers, l'environnement est plus qu'inquiétant en termes de risques encourus par les salariés dans ces milieux.

On sait qu'il y a de plus en plus de risques psychosociaux, de stress, de temps supplémentaires forcés sous couvert de sollicitations volontaires, de non-repos des temps de travail. Je pense au non-respect des 121 repos sous couvert d'appel au volontariat.

Je me pose juste une question : l'amélioration du développement et de l'évolution est-elle réservée à l'entreprise au détriment du développement et de l'évolution de la dégradation de la santé des salariés à la RATP ?

Pour faire un parallèle, on continue à parler d'une étude de mortalité qui date de 1999. Il devait y en avoir une pour la période 2000-2012 qui n'a jamais été effectuée. On est toujours en train de faire des analyses sur une étude qui date de 20 ans. Les métiers de l'entreprise n'ont plus rien à voir en termes de cadences, de charge de travail, de relationnel. Des métiers supports disparaissent alors qu'ils étaient aussi un support pour le salarié, un lien dans l'entreprise.

Je suis étonnée de la satisfaction en entendant que la RATP est une belle entreprise qui fait attention à ses salariés. Je suis désolée, mais dans mon quotidien, je n'ai pas cette impression, je ne le vis pas comme cela. On constate par exemple à Bus, que l'inaptitude est en perpétuelle augmentation, et que cela touche des salariés de plus en plus jeunes.

**Dr DEBATISSE.-** Je suis le médecin responsable de l'étude mortalité. Les résultats sur la période 1980-2012 sont consolidés et prêts à être présentés. Un calendrier de présentation est en cours de finalisation pour les partager dans l'entreprise.

En fonction des résultats, nous pensons pouvoir renouveler le partenariat avec Santé publique France pour les cinq années à venir (2012-2017). Plus on enrichit, plus on a de recul, plus on a d'informations et plus c'est intéressant, surtout pour des pathologies à temps de latence long. Plus le temps d'observation est long, plus les résultats sont pertinents.

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

Je redonne la parole à M. SARRASSAT pour présenter l'avis.

**M. SARRASSAT.-** Les élus du CSEC RATP réunis, en séance plénière, le 17 avril 2019, doivent émettre un avis sur le rapport annuel 2018 concernant l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du Service de Santé au Travail.

Ils constatent :

– Des points positifs comme l'augmentation du Temps Infirmier Terrain, principalement sur des campagnes de prévention transversales à l'entreprise, des groupes de travail, de nombreuses missions et interventions sur le terrain ;

– Des missions extérieures à l'entreprise (ordre infirmier), sans connaître le temps et le pourcentage que cela représente. ;

– Un vaste chantier de restructuration qui tarde à se mettre en place. Cette attente ne peut que favoriser les frictions entre les salariés de cette entité.

Nous souhaitons que la nouvelle organisation prenne en compte l'investissement de certains, dans les groupes de travail et dans les missions annexes afin de répartir équitablement le nombre de salariés à suivre. Une surcharge de travail se fera nécessairement au détriment des salariés.

– Aucune allusion au sujet du progiciel Esmeist dans le rapport annuel, qui pourtant revient régulièrement dans les échanges. Quelles sont les solutions envisagées pour améliorer l'outil ? Demande de modification au concepteur, meilleure formation des utilisateurs... Beaucoup d'interrogations restées sans réponse.

Voilà pourquoi, en raison des nombreux chantiers qui tardent à se mettre en place, et dans l'intérêt des agents dont vous avez la charge, les membres de la commission proposent aux élus du CSEC RATP d'émettre un avis négatif.

**Mme YVELIN.-** M. NIVAUT n'étant plus présent, M. LE CLEACH le remplace. M. ALLALOUCHE nous ayant également quittés, ce sera M. BEN ROUAG.

Nous avons 9 voix CGT, 9 voix UNSA et 2 voix CFE-CGC.

*(Il est procédé au vote)*

**POUR : 20 VOIX**

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

**9 CGT : MME NATHALIE MEUNIER  
MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – BENOÎT CHEVILLARD  
ALAIN DUIGOU – THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET  
FRÉDÉRIC NIVERT – MICHEL VENON**

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

**L'AVIS NÉGATIF EST ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

**M. SARRASSAT.-** Les élus du CSEC RATP réunis, en séance plénière, le 17 avril 2019, doivent émettre un avis sur les rapports annuels d'activité 2018 des médecins du travail.

Le rôle, les prérogatives des infirmiers et des médecins du travail ont besoin d'être clarifiés. La double relation à la fois avec la hiérarchie et avec les médecins est très difficile à vivre pour le personnel infirmier qui exprime un vrai besoin de reconnaissance. Un débinômage dans la réorganisation du SST compliquera le tandem infirmiers/médecins et la réunion hebdomadaire semble indispensable pour conserver le lien.

Sur le sujet de l'inaptitude, la coopération entre les médecins du travail et la mission Prévention et Maintien dans l'Emploi (PME) s'est améliorée.

De nouvelles actions vont être testées de manière à permettre des reclassements effectifs des salariés.

Un axe prioritaire a été défini concernant la désinsertion professionnelle, au vu des activités propres à l'entreprise (agressions et contacts avec la clientèle) qui va nécessiter l'élaboration d'outils spécifiques.

Comme l'année dernière, le progiciel Esmeist suscite encore beaucoup de réserves. L'arrivée d'une nouvelle version début 2020 est très attendue. En espérant qu'une formation appropriée soit dispensée en même temps.

Des relations difficiles, entre la direction et les médecins, voire entre les médecins entre eux sont apparues lors des échanges.

Des entretiens individuels entre les membres de la CSSCT et les médecins auraient certainement permis à certains de s'exprimer plus librement.

Le fonctionnement réellement efficace de cette unité ne pourra se faire sans un réel effort, de tous, afin de créer un climat serein.

De plus, nous avons constaté des différences notoires dans l'investissement des médecins dans les groupes de travail.

La présence sur le terrain des médecins du travail est indispensable afin d'identifier les problématiques spécifiques liées à chaque métier.

C'est également une demande des salariés de pouvoir échanger dans un contexte différent, par exemple : en mettant en place des ateliers de travail sur différents sites au plus près du terrain.

En raison de toutes ces difficultés dont la plupart ont été soulevées en 2017, la commission propose aux élus du CSEC RATP d'émettre un avis réservé.

**Mme YVELIN.-** Nous allons voter sur la proposition d'avis réservé sur les rapports annuels d'activité des médecins du travail.

*(Il est procédé au vote)*

**POUR : 20 VOIX**

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

**9 CGT :** MME NATHALIE MEUNIER  
MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – BENOÎT CHEVILLARD  
ALAIN DUIGOU – THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET  
FRÉDÉRIC NIVERT – MICHEL VENON

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

**L'AVIS RÉSERVÉ EST ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je vous remercie.

Je propose une pause.

*La séance, suspendue à 15 heures 30, est reprise à 15 heures 50.*

**Mme YVELIN.-** Pour que les votes soient réguliers, je demande à M. BOYER s'il souhaite participer aux deux votes sur le rapport des médecins et le rapport de l'organisation sur lesquels il semble qu'il ne se soit pas exprimé.

**M. LE DAIN.-** Nous demandons une suspension. Nous allons nous concerter.

*La séance, suspendue à 15 heures 50, est reprise à 15 heures 52.*

**M. LE DAIN.-** Il y a un problème dans deux votes. M. BOYER n'a pas levé la main. On peut acter que la configuration de la salle n'est pas bonne. On a cru par deux fois, qu'il avait levé la main alors que ce n'était pas le cas. Il faut prendre en compte la configuration de la salle. Nous en discuterons entre nous.

Nous vous demandons de procéder de nouveau aux deux votes.

**M. Le PRÉSIDENT.-** M. le Secrétaire, peut-on reprendre les votes ?

**M. SARRASSAT.-** Oui.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Il y a un avis sur l'activité du Service de Santé au Travail et un avis sur les rapports des médecins du travail.

**Mme YVELIN.-** Nous avons essayé d'améliorer la configuration de la salle. Nous avons rencontré ce souci aujourd'hui. Nous y serons vigilants. Nous sommes nombreux, je vous demande de faire l'effort de lever la main quand j'appelle les votes.

*(Il est procédé au vote sur l'avis négatif sur l'organisation et le fonctionnement du Service de Santé au Travail)*

**POUR : 20 VOIX**

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

**9 CGT :** MME NATHALIE MEUNIER  
MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – BENOÎT CHEVILLARD  
ALAIN DUIGOU – THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET  
FRÉDÉRIC NIVERT – MICHEL VENON

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

**L'AVIS NÉGATIF EST ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

*(Il est procédé au vote sur l'avis réservé sur les rapports annuels des médecins)*

**POUR : 20 VOIX**

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

**9 CGT :** MME NATHALIE MEUNIER  
MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – BENOÎT CHEVILLARD  
ALAIN DUIGOU – THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET  
FRÉDÉRIC NIVERT – MICHEL VENON

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

**L'AVIS RÉSERVÉ EST ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

- Information/consultation sur le rapport annuel 2018 concernant l'organisation, le fonctionnement et la gestion
- Information/consultation sur les rapports annuels d'activité 2018 des médecins du travail

**Mme YVELIN.-** Je vous remercie de vous être prêté à l'exercice une seconde fois.





## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

**Information sur les résultats du contrat IDFM  
– Tableaux de bord du 2<sup>ème</sup> semestre 2018 et bilan annuel 2018**

**Frédéric DUPOUY, délégué général à SDG/DG S**

**participe à ce point de l'ordre du jour.**



**M. Le PRÉSIDENT.-** Le tableau de bord du 2<sup>ème</sup> semestre et le bilan annuel de 2018 ont fait l'objet d'une présentation en commission Économique. Je remercie M. SARDANO de nous en faire le compte-rendu.

**M. SARDANO.-** Je remercie les commissaires pour leur participation et leur investissement personnel lors de la journée du 8 avril qui a été une grosse journée.

Ce dossier nous a été présenté en commission Économique, le 8 avril dernier, 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 quatrième trimestre a commencé sur une forte dynamique mais a très sérieusement ralenti en comparaison du quatrième trimestre 2017. L'impact des manifestations des Gilets jaunes se fait particulièrement ressentir durant les week-ends. Sur l'année, l'augmentation de trafic est de 1,1 %. Les effets calendaires mais aussi les épisodes neigeux ne sont pas négligeables et ne sont que partiellement compensés par les augmentations de l'offre. Métro, RER et Tramway sont les éléments moteurs de cette progression et heureusement car le mode Bus est en recul avec des travaux qui se multiplient et une saturation du trafic routier sur Paris mais aussi en banlieue.

Les recettes directes suivent le mouvement et progressent, elles aussi, que ce soit au quatrième trimestre mais aussi sur l'année. La vente de l'ensemble des titres porte cette progression qui s'établit à 2,6 % sur l'année. Les Navigo annuels et mensuels, les forfaits courts, les forfaits solidarité sont en croissance. En fin de compte, il n'y a que les ventes de tickets et billets qui stagnent avec une hausse de 0,7 % sur l'année.

La plutôt bonne santé économique de la région et le tourisme sont certainement à l'origine de ces bons résultats.

Production et indicateurs par réseaux :

Métro : Attention ! Page 7<sup>1</sup> du tableau de bord, il faut corriger les chiffres de l'année concernant les causes des non-réalisations. Il faut lire : 0,8 % d'indisponibilité de conducteurs, 1 % de causes techniques, et 1,1 % d'incidents voyageurs.

Sur l'année, la production s'établit à 99,6 % du service de référence.

Les résultats sur les différents indicateurs évoluent peu d'une année sur l'autre. 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. Ce phénomène se retrouve sur les deux lignes de RER. Le point sur le plan Vigipirate interroge avec une diminution du nombre des objets déclarés suspects. Les échanges que nous avons eus sur ce sujet en séance montrent que la frontière entre objets perdus puis déclarés suspects est variable avec parfois des prises de risques inconsidérées. En tout cas, le nombre de TKC perdus diminue

---

<sup>1</sup> Se référer au document du dossier de séance

de 50 %.

Un point se détache concernant la vente avec une dégradation de la disponibilité des appareils de vente mais aussi des lignes de péage. On retrouvera ces problèmes sur les RER A et B. On nous dit que cela est dû à un fort niveau de signalements et la difficulté des mainteneurs à y répondre. Mais y a-t-il assez de mainteneurs à M2E ? La vétusté du matériel en place ou les difficultés de mise en place des nouveaux portillons sont certainement à prendre en compte selon les constats faits par les agents.

RER A : la production est, là aussi, meilleure aux heures creuses qu'aux heures de pointe avec pour cette dernière une réalisation en dessous de 3 points à l'objectif du contrat.

Par contre, la propreté des trains et des gares s'améliore. Les effets des nouveaux tableaux de marche se font aussi sentir de façon positive.

RER B : les résultats sont comme d'habitude moins bons sur le RER B que sur le RER A. La production recule à 95,1 % de l'objectif du contrat (96,6 % en 2017). Aux heures de pointe, le niveau atteint n'est que de 87,6 % pour un objectif à 96 %. Les 36 jours de grève SNCF ont fortement pesé sur ce bilan avec l'interconnexion qui était interrompue. La RATP a été pénalisée car sur ce point, nous sommes en coresponsabilité avec la SNCF.

On retrouve sur le RER B les mêmes problèmes que sur le reste du réseau ferré avec l'indisponibilité des appareils de vente et de péage.

BUS : le sous-réseau Tram a vu son extension se poursuivre au 4<sup>ème</sup> trimestre avec la mise en service du prolongement du T3B et donc des résultats plutôt positifs.

Pour les sous-réseaux Bus, le constat reste le même sur les pertes liées aux aléas externes. La situation sur Paris est préoccupante mais la banlieue n'est pas en reste. En effet, sur la capitale les pertes externes atteignent 7,8 % sur Mobilien et 8,5 % sur le réseau Paris. Mobilien banlieue perd 4,9 %, le sous réseau banlieue perd de son côté 3,3 %. Par contre, les pertes pour causes internes sont à un niveau historiquement bas.

IDFM espère beaucoup de la mise en place du nouveau réseau Bus mais cela ne concerne que Paris. La banlieue attendra alors que souvent les usagers n'ont pas d'autres choix contrairement à Paris où le report sur d'autres modes est possible.

Concomitamment à ces difficultés de circulation, l'indicateur régularité a du mal à atteindre les objectifs du contrat qui ont par ailleurs été revus suite aux modifications des modes de calcul. Il est d'ailleurs étonnant de réaliser de « si bons résultats » avec des indices de perturbations en hausse.

Les autres indicateurs sont de bon niveau avec quand même sur le Noctilien les indicateurs « arrêts aux trottoirs », qui repartent fortement à la baisse et « propreté des bus », qui en un an passent de 100 % à 89 %.

La sécurité : si sur le trimestre, les atteintes physiques, à l'encontre des agents, ont diminué de 8 %, sur l'année, on constate une stagnation de ces agressions. Sur les autres items la situation s'améliore et le

GPSR améliore sa réactivité (+ 3 % d'interventions en moins de 10 minutes). Pour rappel : IDFM a financé l'augmentation des effectifs (+ 100 agents) sur la durée du contrat.

La télébilletique : le sujet est d'actualité et IDFM souhaite développer de nouveaux titres de transport. Mais les projets de mises en place du Navigo Easy et du Navigo Liberté prennent du retard.

Les avenants : deux avenants ont été validés par IDFM cet automne.

L'avenant 13, en octobre 2018 qui comprenait des renforts d'offres bus sur les sous-réseaux Mobilien Paris, Mobilien Banlieue, le Noctilien et le TVM.

Une avance sur les frais de mise en service du futur réseau Bus Paris pour un montant de 11 M€ a été votée. Cet avenant comportait aussi des points sur l'information voyageurs et la mise en place du plan d'action propreté (traitement des odeurs, etc.).

L'avenant 14 validé en décembre 2018, comporte un complément de financement pour couvrir les frais de formation des machinistes dans le cadre de la restructuration du réseau Bus Paris. Cette restructuration rapportera 39,6 M€ sur une année pleine.

Des renforts de lignes sur le T5 et 2 lignes de banlieue ont été validés ainsi qu'un complément concernant le plan propreté.

Un plan d'action ligne 13 est mis en place pour assurer une meilleure gestion du flux voyageurs avec l'affectation de 65 CAE.

L'avenant 15 a suivi, en février 2019, avec :

- le renfort de lignes Bus (Mobilien Banlieue, Banlieue et Paris),
- un réajustement du financement Orlybus et Roissybus,
- la prise en charge par IDFM du remboursement lié à l'AME,
- les conditions de réemploi des bus par le STL.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Monsieur VENON ?

**M. VENON.**- Les objectifs fixés via le STIF pour l'année qui vient de s'écouler sont plutôt bons. Ils ne sont d'ailleurs pas sans effets sur les résultats de l'entreprise, mais sont également le reflet de l'investissement quotidien de l'ensemble des agents. Une entreprise publique intégrée, c'est une entreprise qui ne néglige aucun point dans sa volonté de développer, d'offrir et de maintenir des transports de qualité à l'ensemble des Franciliens. Des transports sûrs, sécurisés, de plus en plus fréquentés avec un retour des touristes à Paris.

Mais il y a également les impératifs du quotidien des Français et des Franciliens qui les poussent à rejoindre le flux de voyageurs journaliers avec les effets :

- de la hausse des carburants, des loyers, des factures électriques,
- de l'abaissement des APL,
- de la CSG pour les retraités,
- du gel des salaires plus particulièrement celui de référence, le SMIC. L'État ayant refusé d'y apporter un coup de pouce malgré une inflation à - 1,8 % pour 2018.

Pour les transports, après un choix porté par Madame PÉCRESSÉ, présidente de la Région IDF et de fait, présidente IDFM (ex-STIF), d'une hausse de 3 % du Passe Navigo (soit quasi le double de l'inflation) contribue à la baisse du pouvoir d'achat des habitants de la région capitale et font de Paris, la ville où il y a le moins d'habitants au km<sup>2</sup> contrairement à Rome, Berlin ou encore Londres. Se déplacer en région parisienne devient par conséquent un poste important pour les ménages.

Le dézonage a certes permis aux habitants les plus éloignés de préserver un prix attractif du titre de transport, mais encore trop élevé pour ceux habitant à Paris et en première couronne (zone la plus dense). Pour ces derniers, le coût du logement est, là encore, le plus élevé.

La baisse du pouvoir d'achat rabat les gens vers les transports. Pour la CGT, il est inévitable de passer par une hausse des salaires. Nous n'ouvrirons pas la parenthèse de cette hausse historique des salaires à la RATP pour 2019.

Pour l'année 2018, le trafic de l'EPIC RATP a connu une hausse de + 1,1 %, le portant à 3,38 milliards de voyageurs. Cette hausse se répartie inégalement suivant les réseaux :

- Le RER connaît une hausse de + 0,8 %, soit + 4 millions de voyageurs ;
- Le Métro + 1,3 %, soit 20,8 millions de voyageurs ;
- Le réseau Bus se voit, quant à lui, en léger recul de - 0,7 % au profit du tramway qui, lui, gagne + 6,5 %, soit 18,5 millions de voyageurs.

L'ensemble de ces éléments amène à une hausse des recettes directes de + 2,6 %, soit 63,1 M€ sur l'année (8 fois supérieure à l'enveloppe dédiée à la rémunération des agents RATP qui est de 8 M€).

La progression est plus marquée sur les forfaits solidarité transport, + 9,7 %, suite à l'annulation de la réforme AME qui avait privé une grande partie des bénéficiaires à l'accès aux tarifs réduits et aux forfaits courts, + 7,4 % ; ce qui contribue en partie à la progression des recettes.

Le réseau Bus a été fortement perturbé Paris intra-muros par l'ensemble des travaux d'aménagement de la ville. La vision de l'organisation de la Coupe du monde de rugby en 2023 et des Jeux Olympiques en 2024 a pour conséquence de voir se précipiter les choses. Sans oublier les échéances

électorales pour lesquelles mesdames PÉCRESSE et HIDALGO se sont déjà annoncées comme candidates à la direction de la ville de Paris pour les municipales de 2020.

Concernant les causes internes, elles sont à la baisse, le retard au recrutement semble se résorber même si des difficultés persistent. Ce sont aussi des conditions de travail qui continuent de se dégrader. Il suffit pour cela de voir la hausse du nombre de repos travail et bouts de services.

Toujours pour ce même réseau de surface, il n'y a pas d'amélioration de qualité de service. Régulation, maintenance, conditions de travail sont toutes confrontées à la politique de performance de la RATP. Les effectifs étant la pierre angulaire d'une amélioration de la qualité de transport à Bus.

La propreté reste une difficulté, plus particulièrement pour les Noctiliens. La non-entrée des voitures ne permet pas une amélioration de la propreté, ce qui ne contribue pas à donner une bonne image de l'EPIC.

Pour le RER, le trafic des deux lignes augmente, mais reste mitigé pour la ligne B qui perd 1,5 point. Les pertes de production semblent résulter des difficultés SNCF. Le dialogue entre la RATP et la SNCF est-il rompu ? Le CUBE serait-il devenu un cylindre rond et creux ?

Quant à l'information voyageurs, elle fait défaut sur les deux lignes et connaît un fort recul sur la ligne A, - 5,6 %. A contrario cette même information voyageurs progresse dans les trains.

Concernant la sécurité, les chiffres sont meilleurs comparés à 2017 sur l'ensemble des réseaux. Mais les agressions physiques restent trop nombreuses, plus de 1 100 pour 2018. Les outrages et menaces à agents sont en forte progression pour le GPSR. Cette unité a gagné en efficacité, après deux renforts de 100 effectifs, les interventions en moins de 10 minutes en qualité et rassurent nos collègues. Mais au regard de l'évolution du nombre d'interventions, les équipes sont fortement sollicitées.

Cette année a vu l'arrivée de trois avenants au contrat STIF :

– L'avenant 13, qui prend en compte le renfort de l'offre sur dix lignes de bus. La restructuration du réseau Bus parisien pris en charge par IDFM à la hauteur de 12 M€ concerne le lancement du recrutement, la formation machinistes, l'information-voyageurs, etc. Ainsi que la prise en compte d'un plan d'action propreté.

– L'avenant 14, qui concerne le financement de restructuration du réseau Bus dont les charges d'exploitation. S'ajoutent également un ajustement pour l'année de mise en service en complément de l'avenant 13 et le renforcement de certaines lignes. La mise en place de personnel en CUI (Contrat Unique d'insertion) et CAE, très largement subventionnée par l'État.

– L'avenant 15 de février 2019, augmentation de renforcement de l'offre de lignes de Mobillien banlieue.

Enfin, s'il faut souligner les évolutions positives observées en 2018, en premier lieu l'amélioration sur le RER A et les progrès sur la propreté et

sur la sécurité, nous voulons pointer plusieurs problématiques. Les résultats de l'enquête perception réalisée par IDFM auprès de 60 000 usagers font apparaître en effet que sur les deux dernières années, la note globale de la RATP est en léger recul : 81,7 % de voyageurs satisfaits en 2016, pour 80,6 % en 2018. Si la note du RER est stable et affiche même une progression au long de l'année écoulée, celles du métro et réseau de surface baissent. Les documents citent les grèves SNCF du printemps 2018 et les gros incidents subis au réseau ferré qui ont pu impacter négativement et durablement le ressenti des voyageurs. Cependant, ces facteurs n'expliquent pas tout. Ils mettent également les performances toujours médiocres sur la relation clients, la dégradation de la disponibilité des appareils de vente et des péages. Des dysfonctionnements qui ont obligé la RATP à recourir à une version antérieure de logiciel. L'évolution des pertes de production au métro.

Il y a en fait deux sujets, d'un côté les pertes pour indisponibilités de conducteurs, de l'autre les pertes pour causes techniques pour lesquelles on constate une augmentation en 2018.

Pour conclure, nous ferons le lien avec notre déclaration du CSRH dans laquelle la CGT dénonce la politique de l'entreprise qui consiste, sous prétexte de productivité, à supprimer environ 500 postes par an au sein de l'EPIC RATP. Si aujourd'hui, les agents par leur implication et leur professionnalisme, réussissent à maintenir un haut niveau de service public, la CGT vous demande d'avoir une reconnaissance du travail effectué pour ces derniers par une véritable politique salariale significative, sérieuse et respectueuse de la valeur du point, ainsi que l'arrêt de la productivité physique qui finira par nous mettre en difficulté dans le maintien d'un haut niveau de service public.

**M. HONORÉ.-** L'entreprise présente au CSEC et au Conseil d'administration, deux fois par an, la situation du contrat STIF/IDFM.

L'an dernier, l'UNSA RATP soulignait les excellents résultats obtenus en 2017, la bonne réalisation du contrat STIF/IDFM, détaillant les différents items.

L'entreprise et l'autorité organisatrice ne pouvaient que se satisfaire de ce retour aux résultats attendus, seuls les salariés de l'entreprise pouvaient s'estimer floués, insuffisamment récompensés des efforts fournis au quotidien....

A peu de choses près, nous aurions pu tenir à nouveau les mêmes propos, quasiment relire la même déclaration. En effet, en droite ligne avec l'arrêté des comptes 2018, présenté le mois dernier, dans cette instance, les résultats du contrat IDFM sont logiquement plus que satisfaisants.

Le trafic est en hausse sur les réseaux Métro, RER et Tramway et BUS. Il a fait bien mieux que de résister compte tenu des difficultés rencontrées.

Les recettes, elles, crèvent le plafond et permettent, en application du contrat, de reverser 14,9 M€ à IDFM... les indicateurs de qualité de service et de propreté sont globalement bons ou en progression...

Fait notable, ces résultats sont atteints malgré bon nombre de facteurs externes défavorables et un contexte social : grèves SNCF, mouvement des Gilets jaunes, venus régulièrement perturber l'exploitation de nos réseaux.

## TOUT VA BIEN donc ou presque...

Une ombre existe en effet dans ce tableau qui pourrait paraître idyllique... celle qui concerne la communication de l'entreprise !

Si le mois dernier avec un communiqué de presse de 9 pages, la direction a su se montrer prolix sur les résultats chiffrés 2018, l'UNSA RATP y relève une absence de taille : les salariés. Pas une ligne, pas même un mot, envers ceux dont les efforts quotidiens permettent l'atteinte de ces résultats et à la direction de l'entreprise de « bomber le torse » face à la concurrence.

L'UNSA RATP pour sa part souhaite féliciter l'ensemble des salariés de l'entreprise et du Groupe RATP qui contribue, au quotidien, à l'atteinte de ces résultats et de rappeler que sans leurs concours, rien ne serait possible.

Cette nécessaire mise au point étant faite, revenons au bilan annuel du contrat IDFM, non pour en égrener les différents items et niveaux d'atteinte, ceux-ci faisant déjà l'objet du rapport du président de la commission Économique mais pour s'arrêter sur ce qui, pour l'UNSA RATP, constitue des anomalies, interrogations ou revendications.

La première remarque concernera l'absence de retour envers les agents RATP lorsque les résultats des recettes directes voyageurs sont supérieurs à l'objectif. La RATP et l'AO se répartissent le magot !

Pour l'UNSA RATP, il y a ici place pour faire « part à 3 » et permettre ainsi de récompenser les salariés de l'entreprise.

Les négociations actuelles sur le futur accord d'intéressement pourraient d'ailleurs être un vecteur pertinent pour réparer cette injustice, améliorer et compléter ce dispositif.

La seconde remarque concerne le RER B et les impacts de pertes de production liés aux difficultés SNCF. Faute de neutralisation de ces éléments, l'entreprise RATP est injustement pénalisée alors que le bon sens voudrait que la pénalité soit portée par celui qui n'est pas en capacité de remplir sa part du contrat.

Une inquiétude ensuite : les difficultés rencontrées tant au Métro qu'au RER sur les péages et les appareils de vente qui interrogent l'UNSA RATP quant à la capacité de M2E à dépanner et fiabiliser ces équipements, nous parlons ici des effectifs.

Le développement du travail piloté et/ou des interventions à un seul agent, considéré par la direction comme l'alpha et l'oméga de l'organisation de travail, ne semble pas avoir permis d'endiguer ces difficultés.

Au-delà de tout problème de type « déverminage » et/ou de difficultés techniques ponctuelles, ce département réalisant chaque année une productivité en effectif, il est à craindre une aggravation de cette situation voire une nouvelle dégradation dans sa capacité de réaction, de production... L'UNSA RATP demande à la direction de maintenir à M2E des effectifs en cohérence avec les objectifs et la qualité de service attendus.

Autre inquiétude, la direction semble se féliciter de la baisse des outrages, incivilités, agressions, etc. S'il est exact que les chiffres sont en baisse entre 2017 et 2018, l'UNSA RATP considère que ces comportements restent inacceptables et qu'ils doivent faire l'objet de condamnations fermes et systématiques, leur nombre restant toujours très, trop élevé.

L'année 2018 aura été marquée par, pas moins de 1 125 atteintes physiques, 2 850 outrages et des agents GPSR toujours plus fréquemment confrontés à ces comportements déviants. Dire que c'est trop serait un euphémisme.

L'UNSA RATP rappelle que pour certains agents, ces faits inadmissibles sont synonymes d'impossibilité d'exercer à nouveau leur métier, et cette situation peut s'accompagner d'un reclassement non désiré, perspective restant pour le moins aléatoire sur la pérennité de l'emploi. L'UNSA RATP demande à la direction de l'entreprise de tout faire pour limiter autant que faire se peut ces situations et de faire preuve d'un soutien sans faille des agents victimes de ces exactions.

Sur le même ordre d'idée, l'entreprise semble se satisfaire de la baisse du nombre de colis, objets suspects... Si le propos de l'UNSA RATP n'est pas de contester toute ou partie des mesures de nature à améliorer la sécurité sur notre réseau, il convient pour autant de procéder avec discernement. L'UNSA RATP considère que la baisse du nombre de colis suspects repose pour partie sur des comportements individuels non conformes à ce qui est prescrit, et qu'il convient de mettre un terme à ces interventions relevant de l'initiative individuelle pouvant engager la sécurité des agents et des voyageurs... Nos départements et parfois les réseaux sociaux qui en sont issus fourmillent de récits relatant comment untel a déplacé, ouvert, transporté un colis, en négation complète de tout principe de précaution ou de déclinaison des procédures de l'entreprise... A minima, un rappel à la raison et à la procédure s'impose.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci. Y a-t-il d'autres déclarations ?

Monsieur DUPOUY, voulez-vous revenir sur certains points des déclarations ?

**M. CHIKH.-** J'ai une question de compréhension personnelle sur le tableau de bord contrat STIF, troisième trimestre. Je vous renvoie aux deux premiers tableaux de la page 58. N'y voyez pas malice, je ne comprends pas les totaux.

Dans le tableau sur la non-réalisation de l'offre en pourcentage, je lis moins 0,1 % d'indisponibilité matérielle, moins 0,1 % d'indisponibilité personnelle, moins 0,1 % de défaillances techniques. Pour moi, cela fait moins 0,3 % et vous indiquez moins 0,2 %. J'ai cru comprendre que le matériel et la défaillance technique ne faisaient qu'un. Sur tous les résultats, c'est pareil en reprenant les totaux.

**M. DUPOUY.-** Je n'ai pas le document en ma possession. Je n'ai que le quatrième trimestre. Je « sèche » un peu, la question est très précise. Joker ! Cela peut aussi venir des arrondis.

**M. CHIKH.-** On a l'impression qu'il manque des éléments dans les totaux que vous présentez.

**M. DUPOUY.-** Il est question de l'organisation de l'offre pour le tramway. Sur le T3, il y a moins 0,1 sur les causes internes ?

**M. CHIKH.-** Je m'intéresse à la non-réalisation de l'offre en pourcentage dans le tableau, qui est en-dessous. S'agissant des causes internes, l'indisponibilité de personnels est de moins 0,1 sur le T1, l'indisponibilité de matériels est à moins 0,1 et la défaillance technique également. Le total est indiqué à 0,2. Pour le T2, la situation est identique.

**M. DUPOUY.-** Je vais approfondir le sujet, je vous répondrai.

**M. CHIKH.-** Merci.

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

**M. SARDANO.-** Nous avons parlé des bons résultats des indicateurs régularité, ponctualité, sur Bus. J'en ai fait état dans mon rapport. J'ai regardé certaines lignes que je connais. Les résultats sont surprenants.

Pour le 102, qui fait Place Gambetta Rosny en passant par la Porte de Bagnole, l'indicateur de régularité est à 72 %. Il ne perd que 4 % de KCC et son IP (indice de perturbation) est de 2,4 %. Ce n'est pas cohérent. S'il ne perd pas beaucoup, c'est qu'il y a eu des retards. Le TC retard est converti en équivalent KCC dans le calcul.

De la même façon la ligne 69 affiche une régularité à 86 %, une non-réalisation à 13 % et un IP à 17 %. Il y a des fluctuations qui sont surprenantes. Il nous avait été expliqué que l'indicateur de régularité était lissé sur la journée, sachant que des périodes sont plus favorisées que d'autres. Cela reste bizarre. Cela interpelle.

**M. DUPOUY.-** C'est noté. Ce sont des résultats qui sortent des SI de Bus. Je n'ai pas de doute sur les chiffres d'autant que tous ces indicateurs ont été audités par le STIF. J'ai noté.

**M. KHELLAF.-** Une petite précision sur les déclarations. Les agents ne sont pas récompensés à hauteur des résultats de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle il faut que les décisions soient logiques lors des négociations.

**M. Le PRÉSIDENT.-** S'il n'y a pas d'autres questions, je propose de libérer M. DUPOUY en le remerciant de sa participation.

Nous arrivons à l'issue de cette séance, puisqu'il n'y a pas de questions sociales et que les questions diverses ont été traitées ce matin.





**FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE**



**M. Le PRÉSIDENT.-** Avant de vous souhaiter une bonne fin de journée, je précise que la prochaine séance devrait avoir lieu le 22 mai prochain.

Je vous souhaite une bonne fin de journée.

*La séance est levée à 16 heures 35.*

*Le Secrétaire du CSEC-RATP*



*Frédéric SARRASSAT*



