



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

-----séance-----

du

mercredi 22 mai

-----2019-----

La séance est ouverte à 8 h 40, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Laurent DOMINÉ	2 ^e secrétaire adjoint	liste CFE-CGC	<i>CSE 6/DSC</i>
	Patrick PIGEARD	Trésorier adjoint	liste UNSA	<i>CSE 13/RER</i>
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Noureddine ABOUTAÏB	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	André BAZIN	-	liste CGT	<i>CSE 7/GDI</i>
	Jérôme CRUCHET	-	liste UNSA	<i>CSE 11/MRF</i>
	Laurent DJEBALI	-	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Jacques GRATUZE	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 8/ING-MOP</i>
	Sébastien HUBERT	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 6/DSC</i>
	José JONATA	-	liste UNSA	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Fabien LONGET	-	liste CGT	<i>CSE 4/BUS-MRB</i>
	Patrick RISPAL	-	liste CGT	<i>CSE 10/BUS-MRB</i>
	Stéphane SARDANO	-	liste UNSA	<i>CSE 1/BUS-MRB</i>
Mmes	Caroline DROUAIRE ¹	Membre suppléant	liste UNSA	<i>CSE 4/BUS-MRB</i>
	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	-	liste UNSA	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Florence ESCHMANN ²	-	liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i>
	Stéphanie GRELAUD	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 12/MTS</i>
	Nathalie MEUNIER ³	-	liste CGT	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
	Françoise PHIRMIS	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
MM.	Benoît CHEVILLARD ⁴	-	liste CGT	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Mourad CHIKH ⁵	-	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Thibaut DASQUET ⁶	-	liste CGT	<i>CSE 11/MRF</i>
	Jean-Luc LALLEMANT	-	liste UNSA	<i>CSE 6/DSC</i>
	Cyril LARDIÈRE ⁷	-	liste CFE-CGC	<i>CSE 9/M2E</i>
	Thomas LE CLEACH ⁸	-	liste CGT	<i>CSE 12/MTS</i>
	David TÉTART	-	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>

Sont excusés (es) :

MM.	Thierry SAUTEL	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CGT	<i>CSE 9/M2E</i>
	Frédéric NIVERT	Trésorier	liste CGT	<i>CSE 15/SIT</i>
	Tarik ALLALOUCHE	Membre titulaire	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Philippe BOYER	-	liste CGT	<i>CSE 14/SEM-CML</i>
	Loïc FAUCHEUX	-	liste UNSA	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Claude NIVault	-	liste CGT	<i>CSE 13/RER</i>
	Ludovic ORIEUX	-	liste CGT	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Michel VENON	-	liste CGT	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Eliès BEN ROUAG	Membre suppléant	liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i>
	Alain DUIGOU	-	liste CGT	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT	<i>CSE 8/ING-MOP</i>
	Gilles PATRAVE	-	liste UNSA	<i>CSE 2/BUS-MRB</i>
	Éric TURBAN	-	liste CGT	<i>CSE 7/GDI</i>

Assistent à la séance :

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

¹ Remplace Loïc FAUCHEUX, en tant qu'élue titulaire pour les votes.

² Remplace Mourad CHIKH, en tant qu'élue titulaire pour les votes des points IV – 6 et V.

³ Remplace Ludovic ORIEUX, en tant qu'élue titulaire pour les votes.

⁴ Remplace Michel VENON, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

⁵ Remplace M. Tarik ALLALOUCHE, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

⁶ Remplace Thierry SAUTEL, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

⁷ Remplace Sébastien HUBERT, en tant qu' élu titulaire pour les votes du point V.

⁸ Remplace Claude NIVault, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE DU 30 JANVIER 2019	7
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	
1 - Trafic – recettes	9
2 - Confiance renouvelée par la direction générale envers l'ensemble de ses collaborateurs face à la multiplication de commentaires injurieux envers le personnel de l'entreprise	9
3 - Report de l'élection des représentants des salariés au Conseil d'administration de la RATP	9
4 - Publication d'une nouvelle Instruction Générale concernant la gouvernance des filiales applicable à compter de mars 2019	10
5 - Nouvelles technologies et projet d'installation d'une usine digitale	11
6 - Projet Neptune	11
7 - Depuis le 8 mai 2019 : ouverture au Qatar de la première section du métro de Doha	11
8 - RATP Dev annonce le renouvellement de deux contrats significatifs aux USA	12
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	
1 - Soirées organisées par le CE au Parc Astérix	13
2 - Lancement du plan ORACE (Opération de Refondation et d'Agilité du CE)	13
3 - Le 4 juin prochain : lancement le « sport et le bien-être » en partenariat avec l'USMT et le prestataire Gymlib	13
4 - En juin : questionnaire adressé aux salariés de la RATP sur l'évolution de leur CE	13
5 - Été 2019 : le CE proposera aux salariés un grand choix d'activités culturelles et de loisirs	13
6 - Les 4 et 5 juin prochains : formation à caractère économique adressée aux élus (es)	14
7 - Bonne route à Madame YVELIN dans ses futures fonctions	14
8 - Bienvenue à Madame LÉQUIPÉ	14
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1 - Consultation sur le projet de charte d'aménagement des espaces tertiaires	23
2 - Présentation de l'expertise de la politique et du management de la sécurité ferroviaire à la RATP	27
3 - Information sur le nouveau réseau Bus parisien	45
4 - Présentation de l'activité 2018 de l'espace Pimprenelle	91
5 - Information sur le projet de dématérialisation des dossiers administratifs	51
6 - SST	57
– Présentation des rapports :	
• Hygiène de vie	
• RPS	
• Toxicologie	
• CEREST	
• Addictologie	
– Consultation sur le recrutement d'un médecin	

Pour la MPGR

1. Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2018
2. Consultation sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations des contrats individuels, tenant compte de la réponse à l'appel d'offres PSCE 2019 liée à la situation financière de la mutuelle

Pour la M2SR

1. Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2018

FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous propose de commencer cette séance.

La configuration évolue un peu. Nous accueillons Mme LÉQUIPÉ, qui a rejoint l'équipe de la DRH depuis début mai, en vue de succéder à Mme YVELIN. J'ai demandé à cette dernière d'exercer ses talents et toute l'expérience acquise au sein de l'instance dans une nouvelle instance qui présente un degré de sophistication et d'enjeu important, le périmètre DSC. Compte tenu de la reconfiguration de ce périmètre, nous avons trouvé utile de faire bénéficier cette instance de toute l'expérience de Mme YVELIN.

J'en profite pour la remercier chaleureusement devant vous de la collaboration que nous avons eue durant les trois ans que nous avons passés ensemble. Elle m'a facilité l'arrivée dans l'entreprise et dans cette instance. Avec Mme LEVRAUX-GOUDEAU, elles sont parmi les plus anciennes autour de la table. Je la remercie du travail réalisé pour le bon fonctionnement de cette instance.

Mme YVELIN.- Je voudrais dire un mot pour cette dernière séance, la 192^e. Je n'ai hélas pas atteint la 200^e. Ce sont 192 chapitres, à chaque fois différents et passionnants. Partager l'information dans le respect de la lecture des uns et des autres, quel que soit votre positionnement autour de la table, est fabuleux. Je suis émue.

(Applaudissements.)

Mme FONTAINE.- La CFE-CGC ne s'est pas encore exprimée sur le départ de Mme YVELIN. Nous voulons saluer ses compétences, sa disponibilité et son sourire. Ce sont des valeurs humaines fondamentales. Merci et bon vent. Bienvenue à Mme LÉQUIPÉ.

M. LE DAIN.- Nous remercions le travail et l'investissement de Mme YVELIN. Nous lui souhaitons bonne chance dans ses nouvelles fonctions.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour ces messages unanimes.

Je souhaite tout le succès à Mme LÉQUIPÉ dans sa nouvelle mission.

Maintenant, je propose un point sur les présents et absents. Parmi les élus titulaires, sont absents MM. SAUTEL, FAUCHEUX, NIVERT, ORIEUX, BOYER, VENON, ALLALOUCHE et NIVAULT.

Les suppléants absents sont MM. DUIGOU, KHELLAF, PATRAVE, TURBAN et BEN ROUAG.



**I – EXAMEN DU PROCÈS-VERBAL DE LA
SÉANCE DU 30 JANVIER 2019**

Mme YVELIN.- Avant de passer à l'approbation du PV, je précise que M. SAUTEL sera remplacé par M. DASQUET, M. FAUCHEUX par Mme DROUAIRE, M. ORIEUX par Mme MEUNIER, M. VENON par M. CHEVILLARD et M. NIVault par M. LE CLEACH.

M. SARRASSAT.- M. CHIKH remplace M. ALLALOUCHE.

Mme YVELIN.- Il y aura donc deux voix de moins dans l'expression des votes.

M. SARRASSAT.- Nous allons faire ainsi. Ce sera plus clair pour tout le monde. Le CSEC est la seule instance dont les titulaires et suppléants siègent. On crée un système de remplacement, ce qui n'est pas aisé, vu la complexité et le nombre d'élus.

M. Le PRÉSIDENT.- Les absences de MM. BOYER et NIVERT ne sont pas compensables par le système de suppléance habituel. Il y aura donc deux votes de moins.

Mme YVELIN.- Nous avons deux expressions de voix de moins, soit 7 voix pour la CGT, 9 pour l'UNSA et 2 pour la CFE-CGC.

(Il est procédé au vote.)

POUR : 18 VOIX

9 UNSA : MMES CÉCILE AZEVEDO – CAROLINE DROUAIRE
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – MOURAD CHIKH – JÉRÔME CRUCHET
LAURENT DJEBALI – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT

7 CGT : MME NATHALIE MEUNIER
MM. ANDRÉ BAZIN – BENOÎT CHEVILLARD – THIBAUT DASQUET
THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET – PATRICK RISPAL

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

**LE PROCÈS-VERBAL LA SÉANCE DU 30 JANVIER 2019 EST ADOPTÉ
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**



II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

II – 1– Trafic – recettes

M. Le PRÉSIDENT.- Les résultats du trafic affichent une progression de 2,2 % en mars 2019 par rapport à 2018, et ce malgré un effet calendaire défavorable, avec des vacances scolaires en plus. La poursuite des manifestations des gilets jaunes et l'activité touristique mitigée constituent les effets minorants attendus. En cumul, le trafic progresse de 1 % par rapport aux trois premiers mois de l'année 2018.

Dans ce même contexte, les recettes affichent une progression de 0,7 % pour le mois de mars et au cumul, la dynamique sur les trois premiers mois reste positive.

II – 2 – Confiance renouvelée par la direction générale envers l'ensemble de ses collaborateurs face à la multiplication de commentaires injurieux envers le personnel de l'entreprise

M. Le PRÉSIDENT.- Je confirme un message, au regard d'une actualité récente, notamment sur le périmètre Bus. Face à la multiplication de commentaires injurieux envers le personnel de l'entreprise, notamment celui de Bus, sur les réseaux sociaux et la plateforme Twitter, la direction générale de la RATP tient à renouveler, de façon solennelle, sa confiance en l'ensemble de ses collaborateurs, en particulier en ses machinistes, parfois confrontés à un quotidien d'exploitation difficile. Ils contribuent pleinement à la fierté de l'entreprise dans sa mission de service public.

L'entreprise n'a pas la possibilité de supprimer les tweets, ni les commentaires qui lui sont adressés par des tiers sur ce même compte Twitter. Elle a donc signalé à Twitter l'ensemble des commentaires à caractère injurieux, raciste ou xénophobe, qui peut seul supprimer ou modérer les tweets. Certains ont été retirés. Nous attendons maintenant la façon dont le Procureur de la République, qui s'est saisi de l'affaire, souhaitera procéder à l'instruction complémentaire, dans les jours ou semaines à venir.

II – 3 – Report de l'élection des représentants des salariés au Conseil d'administration de la RATP

M. Le PRÉSIDENT.- Concernant les informations relatives aux ressources humaines, je vous confirme un point concernant l'élection des représentants salariés au Conseil d'Administration. En fin de semaine dernière, il y a eu une succession de deux jugements, qui faisaient suite à des demandes d'appréciation. L'une concernait la validité de deux candidatures sur l'une des listes électorales et l'autre était relative au dépôt tardif d'une profession de foi d'une autre organisation syndicale. Dans les deux cas, dont deux tribunaux différents ont été saisis, le juge a différé sa décision à une période postérieure à celle prévue pour les élections. Nous avons convenu d'annuler la date du scrutin telle que prévue dans l'accord signé, qui devait commencer aujourd'hui. Nous sommes en train de fixer un nouveau calendrier, qui reste compatible avec les mandats d'administrateurs actuels. Nous informerons l'ensemble du personnel des nouvelles dates et modalités du vote à intervenir.

II – 4 – Publication d'une nouvelle Instruction Générale concernant la gouvernance des filières applicable à compter de mars 2019

M. Le PRÉSIDENT.- Ces derniers jours, nous avons publié une nouvelle Instruction Générale, qui concerne la gouvernance des filières. Dans le cadre général du programme Diapason, la mise en place d'un socle commun de règles de gouvernance applicables aux filières métiers, c'est-à-dire les personnels qui travaillent dans le département concerné et dans l'ensemble des départements où la filière est représentée, est apparue comme un levier incontournable de la transformation des fonctions support et de l'amélioration de leur performance. Cette Instruction Générale est applicable à compter de mars 2019. Elle a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre.

Dans l'organisation de la RATP, les membres d'une filière peuvent ainsi exercer leur métier au sein du département portant le métier, d'une équipe d'un département opérationnel ou du même support. Le contenu de cette Instruction Générale couvre le fonctionnement des filières déjà constituées dans le périmètre des fonctions support. La liste à date est la suivante : les ressources humaines, y compris la prévention, les finances, les systèmes d'information, la communication, les achats et la logistique. Cela couvre également les autres filières, qui pourront être constituées au fur et à mesure des décisions du Comex.

Ainsi, à ce titre, l'Audit et le Contrôle Interne ont fait l'objet d'une décision Comex en mars 2019, pour valider les principes de mise en place de cette nouvelle filière.

Les filières contribuent fortement à la dynamique de transformation du Groupe, dans la mesure où elles portent une forte dimension transversale, au cœur de l'amélioration de la performance. Une gouvernance plus affirmée de ces filières, structurées de façon plus forte, concourt aux objectifs suivants :

- Améliorer la performance recherchée des filières, à travers une redéfinition des activités, rôles et responsabilités de chacun dans la filière, dans le cadre d'une harmonisation des méthodes de travail ;
- Améliorer de façon tangible la qualité du service rendu par les filières au client interne et avoir une posture, une orientation client, plus forte qu'aujourd'hui ;
- Développer une approche transversale de sujets, permettant d'identifier des synergies et partager de bonnes pratiques en interne ;
- Valoriser une double fierté d'appartenance des membres des filières, à la fois à une filière métier, sans renoncer à celle du département de rattachement.

Cette Instruction Générale a vocation à être déclinée par l'ensemble des départements porteurs de ces filières.

M. SARRASSAT.- J'ai une question sur l'IG. Le président de la commission Économique aimerait une présentation, dans le cadre de Diapason.

M. Le PRÉSIDENT.- Je pense que c'est prévu.

II – 5 – Nouvelles technologies et projet d'installation d'une usine digitale

M. Le PRÉSIDENT.- Une autre information concerne les nouvelles technologies et le projet d'installation d'une usine digitale. Cela vise à réaliser et à accélérer le plan de transformation et la réalisation des projets digitaux de l'entreprise, en utilisant des technologies ou méthodes de conception complémentaires à celles que les directions de systèmes d'information utilisent habituellement. À la RATP, dans un premier temps d'expérimentation, notre objectif est de mobiliser et de localiser sur un même lieu de travail, en plateaux, des équipes et compétences pluridisciplinaires, et ce sans changer dans un premier temps les organisations de l'entreprise.

Ces équipes mettront en œuvre de façon dite incrémentale, par essais successifs, et selon les méthodes dites agiles, c'est une forme de label, les nouvelles applications ou fonctionnalités digitales que les métiers dans l'entreprise souhaitent mettre en œuvre et qu'ils n'ont pas forcément les moyens de faire seuls.

La première étape et les premiers plateaux de projet préfigurent dès à présent ce que pourrait être l'usine digitale cible, notamment dans son mode de fonctionnement dit agile.

Toutefois, le portage, l'organisation, le périmètre, le dimensionnement de cette usine digitale restent encore à définir. Nous aurons l'occasion d'en reparler.

L'année 2019 doit permettre, en associant les collaborateurs concernés, de construire cette vision, bâtir la stratégie associée et entamer le dialogue social nécessaire.

II – 6 – Projet Neptune

M. Le PRÉSIDENT.- Par ailleurs, vous avez peut-être entendu parler du projet Neptune. Il consiste à faire migrer 18 000 postes informatiques de la RATP du système d'exploitation Windows actuel vers Windows 10. Il intègre notamment la suite bureautique Office 365 qui, en plus de porter l'évolution des logiciels que vous connaissez, permet de disposer de nouveaux outils pour travailler de façon plus transversale et collaborative. Vous entendrez parler de la plateforme Yammer et d'outils de travail en communauté, dont Teams, qui se déploient au fur et à mesure.

Cette migration s'opérera à compter de juin 2019 dans tous les départements. SIT a mis à disposition des tutoriels et informations, permettant de s'approprier ce nouveau système d'exploitation. Des sessions d'information expliqueront les modalités de déploiement de Windows 10. Je proposerai au secrétaire de l'instance d'inscrire à l'ordre du jour de juin un point de présentation sur ce déploiement.

II – 7 – Depuis le 8 mai 2019 : ouverture au Qatar de la première section du métro de Doha

M. Le PRÉSIDENT.- Pour finir, depuis le 8 mai 2019, la filiale commune de RATP Dev, Keolis et du Groupe local Hamad, RKH Qïtarat, a ouvert la première section du métro de Doha au public. Ce début d'exploitation fait suite à l'attribution en décembre 2017 par Qatar Rail, l'autorité organisatrice, de l'exploitation et la maintenance de ce premier réseau de transport ferroviaire urbain du pays au consortium évoqué, pour une durée de 20 ans. Ce

réseau comprend trois lignes de métro automatique à Doha, capital du Qatar, et quatre lignes de tramway, situées dans la ville de Lusail.

II – 8 – RATP Dev annonce le renouvellement de deux contrats significatifs aux USA

M. Le PRÉSIDENT.- Par ailleurs, RATP Dev est heureuse d'annoncer le renouvellement de deux contrats significatifs aux USA. Il s'agit de l'exploitation du réseau de transport de Tucson en Arizona et de Charlotte en Caroline du Nord. Ils étaient déjà exploités par RATP Dev et ont été renouvelés.

J'en ai terminé. Je passe la parole à M. SARRASSAT.



III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

III – 1 – Soirées organisées par le CE au Parc Astérix

M. SARRASSAT.- Malgré l'implication de l'ensemble de nos services, ce fut pour le moins compliqué d'obtenir des places pour nos deux soirées au Parc Astérix, tellement les agents étaient nombreux à solliciter notre site. Preuve s'il en fallait, encore une, que ce genre d'événements est plébiscité par les agents.

III – 2 – Lancement du plan ORACE (Opération de Refondation et d'Agilité du CE)

M. SARRASSAT.- Cependant, nous ne pouvons, nous satisfaire d'une telle situation, la lenteur excessive de notre site, démontre à elle seule, la forte obsolescence de l'outil informatique du CE. Il nécessite une profonde évolution pour ne pas dire reconstruction. C'est d'ailleurs dans cet objectif, que les élus(es) du CE RATP et les services techniques ont lancé, dès le mois de mars, le plan ORACE (Opération de Refondation et d'Agilité du CE), en d'autres termes : notre chantier de digitalisation du CE. La concrétisation de cette opération est prévue en début d'année 2020. Le travail est complexe, fastidieux mais tous les services sont mobilisés.

III – 3 – Le 4 juin prochain : lancement le « sport et le bien-être » en partenariat avec l'USMT et le prestataire Gymlib

M. SARRASSAT.- Pour autant, notre activité quotidienne doit impérativement se maintenir. C'est dans ce cadre, que le 4 juin, en partenariat avec l'USMT, nous lancerons le « sport et le bien-être » pour le plus grand nombre avec notre prestataire Gymlib. Les agents actifs auront accès à plus de 1 500 sites de pratique du sport et du bien-être sur Paris et sa banlieue et plus de 2 500 en France.

III – 4 – En juin : questionnaire adressé aux salariés de la RATP sur l'évolution de leur CE

M. SARRASSAT.- En parallèle, le CE a le souci de rester en contact avec les salariés de la RATP. Ainsi, courant juin, nous initierons un questionnaire sur l'évolution du CE auprès de ces derniers. Ils doivent devenir acteurs de leur comité d'entreprise.

III – 5 – Été 2019 : le CE proposera aux salariés un grand choix d'activités culturelles et de loisirs

M. SARRASSAT.- De plus, pour parfaire notre été, au-delà des vacances des grands et des petits, le CE proposera aux salariés un grand choix d'activités culturelles et de loisirs, citons notamment :

- les parcs d'attraction : la Mer de Sable, Disneyland Paris, Astérix...
- les musées : d'Orsay, Grévin...
- et différents Zoos...

III – 6 – Les 4 et 5 juin prochains : formation à caractère économique adressée aux élus(es)

M. SARRASSAT.- Pour les élus(es), je rappelle qu'une formation à caractère économique leur est proposée pour les journées des 4 et 5 juin prochains au CE, à Bagnolet.

III – 7 – Bonne route à Madame YVELIN dans ses futures fonctions

M. SARRASSAT.- Enfin, je crois savoir que c'est la dernière séance pour une figure de cette instance, Madame Florence YVELIN. Aujourd'hui, au nom des élus(es), je tiens à saluer sa grande qualité professionnelle, sa disponibilité pour mettre en place une instance telle que le CSEC mais j'aimerais surtout mettre en exergue ses valeurs morales et humaines. Avec son départ, c'est une page du CE qui se tourne, je lui souhaite bonne route dans ses futures fonctions.

III – 8 – Bienvenue à Madame LÉQUIPÉ

M. SARRASSAT.- Désormais, nous aurons le plaisir de travailler avec Madame Claire LÉQUIPÉ, je lui souhaite, au nom de tous les élus(es), la bienvenue dans cette instance et espère que nous établirons un climat de confiance permettant un fonctionnement optimum à cette instance.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Avez-vous des déclarations ?

M. LE DAIN.- Hier, il y a eu un rassemblement de salariés à Croix Nivert, qui s'est prolongé dans l'après-midi, en soutien aux deux agents reçus en entretien disciplinaire. Je voudrais parler de la manière dont cela s'est passé. J'ai un peu d'expérience. J'ai vécu 1988, 1995, 2017 et divers conflits avec l'entreprise, parfois durs. Personnellement, je n'ai jamais vu de CRS gazer des manifestants de la CGT, d'autres organisations syndicales et des élus syndiqués.

Le dossier ne tient pas la route, nous en parlerons après. C'est inacceptable. Une personne s'est retrouvée à l'hôpital. Je ne sais pas si c'est grave. Elle a tout de même été blessée. Cela ne nécessitait pas la venue de CRS et ces interpellations brutales. Des personnes ont été frappées. J'étais présent de 7 à 9 heures. Cela a commencé à dégénérer à partir de 10 heures et les CRS sont arrivés. Je tiens à votre disposition des photos et vidéos. Nous communiquerons largement sur ce sujet. On ne peut continuer ainsi. Habituellement, on bloque les outils de production pour nous faire entendre et je pense que cela arrivera encore.

Des personnes sont compétentes pour constater, mais nous ne pouvons accepter d'être pris pour des criminels ou délinquants. Nous nous sommes posé la question et avons pris la décision de siéger aujourd'hui. Il y aura des suites. La décision qui sera prise pour les deux collègues sera importante pour le dialogue social à suivre dans cette instance et les autres.

Dans certains CSE, il y a eu des déclarations sur Croix Nivert et les élus CGT, également dans d'autres départements que BUS et MRB. La direction doit prendre ses responsabilités, parce que cela ne peut pas continuer comme cela. La décision prise pour ces deux agents sera lourde de conséquences pour la suite des événements.

Nous ne nous laisserons pas faire. Il ne s'agit pas que de la CGT. Cela va au-delà. Les corps intermédiaires sont ciblés. On n'a plus le droit d'être en opposition ou de revendiquer légitimement. Nous avons été élus par les salariés. Les revendications, qui émanent davantage d'eux, sont portées par les organisations syndicales. Ce qui est arrivé à deux militants de la CGT pourrait arriver à n'importe quelle autre organisation syndicale, voire à un salarié. Ce rassemblement était calme. Je signale que rien n'a été cassé. La réaction était disproportionnée et n'est pas acceptable. Je ne sais pas si nous serons là, la prochaine fois, car tout dépend de la suite que vous donnerez à cette affaire.

Mme MEUNIER.- Je voulais signaler que l'accès au centre Bus a été refusé aux représentants du personnel, au niveau transversal de l'entreprise, avec entrave à la libre circulation. Je ne parle pas de représentants locaux ou départementaux, mais d'élus transversaux.

M. LE DAIN.- Plus personne ne pouvait pénétrer dans le centre Bus. Trouvez-vous cela normal ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je ne vais pas réagir à votre déclaration, qui vous appartient. Il s'agit d'une affaire qui n'est pas syndicale, mais disciplinaire. Il s'agit de ne pas tolérer des dérives de comportements qui ne sont pas acceptables. Je constate qu'il pourrait y avoir un amalgame entre un fait syndical et une sanction. Je voudrais qu'il soit clairement dit que je le refuse et qu'il s'agit de documenter une suspicion de comportements absolument incompatibles avec des comportements professionnels.

Le droit de manifester est limité par le droit d'exercer son activité professionnelle. Il faut trouver un équilibre entre les conditions d'exercice d'une manifestation, d'une opposition, et la liberté de travailler. Hier, l'exécution du service public et la liberté de travailler ont été entravées.

Je prends note de vos différentes observations. Nous ferons le REX et le bilan de ce qu'il s'est passé hier.

M. LE DAIN.- Je ne vais pas réagir, mais ce que nous disons est important.

À Perpignan, un dépôt d'autobus est en grève. La direction a choisi un autre mode de fonctionnement que d'envoyer des CRS pour taper les salariés. Elle passe par la justice ou les huissiers, la voie normale. Ce n'est pas dans la violence que l'on règle les problèmes. La direction est en faute, notamment la direction locale, car le rassemblement était annoncé et connu. Il n'était pas impromptu. On aurait même pu l'éviter. Rien n'a été fait en ce sens. Dans le cadre d'un dialogue social apaisé et tranquille, notamment avec les représentants syndicaux locaux, nous aurions pu trouver un chemin, pour faire en sorte d'apaiser la situation. Cela n'a pas été le cas. La Direction est responsable de ces faits. Nous ne souhaitons pas que la suite soit plus grave. On peut passer du mécontentement à la colère et de la colère à la violence.

Nous ne le souhaitons pas. Charge à la direction de renouer avec le dialogue social et de prendre les bonnes décisions. Ce sera scruté par les salariés. Ce sont certes deux militants de la CGT, mais les salariés seront très attentifs à la décision qui sera prise.

M. BAZIN.- Les faits reprochés sont disciplinaires. Nous osons espérer que cela va également dans ce sens d'un point de vue managérial. On ne tape pas sur la tête des

salariés et des représentants élus du personnel. Si l'on ne voit que la part disciplinaire, sans reconnaître l'aspect syndical, dont acte. Nous entendons le point de vue de la direction.

S'agissant de Twitter, qui est un déversement de haine sur le personnel de la RATP, je trouve formidable que rien n'ait été prévu. Vous n'êtes certes pas maître de ce qui est publié sur la plateforme, mais le message de départ place l'entreprise comme étant à la recherche d'une information, qui permettrait de mettre potentiellement un agent en difficulté. Vu ce déversement de haine, je pense qu'il devrait au minimum y avoir une action dans ce sens. Cela augure un dialogue social de très mauvaise qualité dans les trois ans à venir. Nous n'avons jamais vu cela. Nous ne comprenons pas que cela perdure dans l'entreprise, sans réaction ou tardivement.

Concernant Croix Nivert, je suis déçu de constater que le dialogue social s'exprime par la violence, en faisant pénétrer par une porte dérobée des représentants de la force publique pour taper sur le personnel, dans l'enceinte même du centre. C'est à mon sens une faute. La direction devra faire un geste fort vis-à-vis de l'encadrement local pour le futur dialogue social. C'est la seule façon de rétablir le plus rapidement possible le calme au sein des établissements. On ne peut pas non plus se retirer cette possibilité. On peut dialoguer différemment, sans pour autant faire intervenir des personnes qui ne maîtrisent pas les arcanes de l'entreprise et ne sont là que pour appliquer ce qu'elles ont bêtement appris.

M. LE DAIN.- Hier, mardi 21 mai 2019, un grand rassemblement a eu lieu au dépôt de Croix Nivert en soutien à deux camarades de la CGT, Cémil KAYGISIZ et Michaël LIBOUTON qui étaient reçus pour entretiens disciplinaires pouvant aller jusqu'à la révocation pour faits supposés de « harcèlement moral d'ambiance ». Une expression juridique inventée de toutes pièces par la direction et qui n'existe nulle part...

Finalement, la réalité est simple : Cémil et Michaël sont tous deux des militants de la CGT, élus de surcroît, à qui l'on reproche de faire ce pour quoi ils ont été élus, c'est-à-dire défendre l'intérêt individuel et collectif des salariés et porter leurs revendications au niveau où elles doivent l'être, « devant la direction ».

De toute évidence, pour les directions locales et du département BUS, cela n'est pas supportable. En effet, pour mener à bien la destruction de l'EPIC RATP, tous les coups sont permis par nos dirigeants d'entreprise qui n'obéissent qu'à une logique libérale désormais assumée et défendue par le gouvernement en matière économique et sociale en s'attaquant aux droits des salariés, au droit du travail.

Pour mener à bien cette destruction contrôlée, il faut aussi s'attaquer au mouvement syndical, à la représentation du personnel afin d'empêcher les salariés de se défendre pour accélérer l'exploitation du monde du travail, les syndicats demeurent une entrave, l'objectif de la direction est limpide : museler les syndicats en remettant en cause le fait syndical et la présence de proximité et tout faire pour éloigner le plus possible les représentants des salariés de la nécessaire connaissance des situations de travail, tout comme réduire leur capacité d'intervention sur les stratégies de l'entreprise, du contenu, du sens et de la qualité du travail.

Cette répression syndicale, ces attaques sont autant de signes de la volonté de réduire la place et le rôle du syndicalisme dans notre

entreprise. Casser du militant, briser des élans sociaux, créer des peurs, la répression syndicale reste l'un des moyens de l'entreprise pour freiner le développement du syndicalisme. Ainsi, certains militants et militantes de la CGT, de par leur engagement sont traités comme des délinquants. Cela se termine souvent devant les tribunaux dans des procédures très longues. Leur carrière est souvent brisée, leur vie bouleversée, leur famille affectée.

L'heure est à la criminalisation de l'action syndicale. Pour la CGT, porter atteinte à un de nos militants syndicaux, c'est porter atteinte à toute la CGT. La lutte contre toute la criminalisation de l'action syndicale s'inscrit dans la démarche générale de la CGT de lutte contre toutes formes de discrimination.

C'est pourquoi, nous exigeons l'arrêt de toute démarche disciplinaire pour nos deux camarades.

Ne sous-estimez pas l'indignation et la colère qui vont bien au-delà de notre organisation syndicale et qui s'amplifie... Sinon, vous porterez une lourde responsabilité des futures actions à venir. Nos forces et convictions sont intactes et nous lutterons sans cesse pour une justice sociale.

M. HONORÉ.- L'exercice de la déclaration d'entrée de séance est l'occasion d'aborder divers sujets d'actualité et, une fois n'est pas coutume, nous débiterons par un sujet externe à l'entreprise.

Dimanche, les plus courageux ou les plus motivés iront déposer un bulletin dans une urne qui demeurera sans doute aux trois-quarts vide : il s'agit des élections européennes !

L'Europe est une grande et belle idée, sans doute la seule solution qui s'offre à nous pour exister dans un monde globalisé, où des « pays continents » s'affrontent pour dicter leur loi.

L'UNSA soutient une Europe des citoyens, protectrice pour ses ressortissants, espace de démocratie et liberté, où s'applique un modèle social favorable aux populations.

Malheureusement, ce n'est pas l'image que renvoient aujourd'hui l'Europe et ses structures (à tort ou à raison), mais plutôt celle d'un espace anxiogène, ouvert à tous les vents de la concurrence telle que pouvait la décrire Adam SMITH au XIX^e siècle. Nous cherchons toujours la « main invisible du marché » mais constatons la mise en concurrence des salariés entre eux ou la multiplication des normes.

Comment convaincre un chauffeur routier ou un maraîcher que nous avons tous besoin de l'Europe ?

Sans faire de raccourci hasardeux, ce n'est pas notre genre, aucune construction n'a de bases solides sans le soutien et l'adhésion de ses occupants. L'UNSA RATP vous alerte sur le divorce qui naît entre de plus en plus d'agents et leur entreprise. Nous en reparlerons.

Mais revenons dans l'entreprise et parlons cette fois des élections du Conseil d'administration. Le scrutin envisagé en mai aura lieu en juillet, après des péripéties juridiques certes curieuses mais dont, à la réflexion, nous aurions

pu nous en passer.

Personne ne contestera, qu'il s'agit d'élections à faible mobilisation, un vote en juillet va encore aggraver la situation. En dessous de 20 % de participation, nous frôlerons le ridicule. Or, c'est ce qui nous pend au nez. Les mauvaises langues diront sans doute, après les élections professionnelles, que décidément les syndicats sont en mauvaise posture. Pour notre part, nous pensons que ce sera l'entreprise, au-delà de ses seuls syndicats, qui est remise en cause. En tout état de cause, ce n'est pas une bonne chose ni pour vous ni pour nous.

Nous risquons également une composition de CA, pour la partie « représentants des salariés », surprenante. Les déboires des deux « organisations syndicales », en conflit juridique avec l'entreprise, leur laissent tout le loisir de se présenter en victimes suite au refus de leur liste dans un premier temps.

Leur communication est claire : « La direction cherche à nous barrer la route car nous lui faisons peur. Nous lui faisons peur car nous vous défendrons réellement » (sous-entendu, les OS actuelles ne le font pas). Chaque entrave que vous dressez devant elles leur fait gagner des voix, les renforce.

L'arrêt du processus électoral en cours et le démarrage d'un nouveau cycle sont un nouveau coup de pouce involontaire en ce sens que des OS embryonnaires « ont fait reculer la boîte » ! C'est ainsi qu'ils s'expriment. « Décidément, des OS bien plus grosses, installées, en échec à défendre les salariés avec succès, c'est bien la preuve de leur inefficacité, sinon leur compromission ! » Voici le deuxième élément de langage qu'ils développent.

L'UNSA RATP n'a pas la solution à cette problématique d'ensemble, mais une chose est sûre : vous devez revoir votre stratégie à leur égard !

Enfin, nous finirons avec un dernier sujet : l'intéressement.

Nous savons que ce dispositif n'a pas les faveurs de nos tutelles, que ce soit le Budget ou IDFM, chacun pour des motifs similaires. À ce titre, cet accord est d'autant plus fragilisé que les finances publiques se tendent plutôt qu'elles ne s'améliorent, et qu'il ne s'agit pas d'un accord unanime à la RATP.

Les propositions qui nous sont faites sont un durcissement des conditions d'atteinte d'un intéressement maximal. Là encore, ce ne sont pas les détracteurs de l'accord qui seront pénalisés...

Le risque supplémentaire, que l'accord futur fera peser sur l'atteinte d'un intéressement au moins égal à celui que touchent désormais les agents, n'est pas rémunéré, en ce sens que nous aurons sans doute du mal, la dernière année notamment, à atteindre le niveau d'intéressement que nous touchons aujourd'hui.

Qui n'est pas le maximum que les règles générales pourraient permettre, faut-il le préciser puisque l'accord en cours, comme les précédents, limite le niveau de redistribution !

Cette situation place les signataires potentiels dans une difficulté

qui appelle des solutions.

Nous souhaitons ainsi que les nouvelles conditions permettent un intéressement supérieur à celui qui est perçu aujourd’hui. Des conditions plus dures appellent logiquement un résultat plus important pour les salariés.

À défaut, non seulement vous fragiliserez les signataires (s’il y en a ou s’ils sont suffisamment représentatifs), mais vous alimenterez la défiance, celle dont il était question plus haut dans les termes « le divorce naissant entre les agents et leur entreprise ». À vous de voir.

Quelques points complémentaires...

En complément de ce propos liminaire, l’UNSA RATP tient à remercier Madame Florence YVELIN « mémoire vivante des séances du Comité » dont nous saluons la disponibilité, la pertinence et le soutien. Nous lui souhaitons de réussir dans son nouveau projet professionnel.

L’UNSA RATP souhaite la bienvenue à Madame Claire LÉQUIPÉ pour lui succéder.

S’agissant des faits de violence commis au centre Bus de Croix Nivert, l’UNSA RATP partage que cela interpelle et qu’il est nécessaire de faire toute la lumière sur les événements qui sont inacceptables.

S’agissant du récent déversement de haine sur Twitter dans l’affaire de la ligne 60, l’UNSA RATP confirme avoir saisi son conseil de déposer plainte et ne pas vouloir en rester là...

Je passe la parole à mes collègues de BUS, qui souhaitent compléter cette intervention...

M. CHIKH.- J'aimerais intervenir. Je voudrais rappeler les faits. J'ai croisé des machinistes, qui ont été déçus du comportement de l'entreprise, à savoir de son temps de réaction. La temporalité est importante dans cette affaire.

Le 30 avril, un tweet commence par : « Je revendique mon islamophobie ». Un père de famille se plaint que sa fille n'a pas pu monter dans le bus, parce qu'elle avait une minijupe. L'entreprise a lancé un appel à témoins, pour ouvrir une enquête. Le fil Twitter reste ouvert. Des dizaines de tweets racistes et xénophobes ont été publiés. Tous les machinistes nous ont alertés. La Direction n'émet toujours pas de son, ni d'image. Nous nous étonnons. Les organisations syndicales vous alertent le 6 mai. L'UNSA vous envoie un courrier pour vous alerter des propos diffusés sur ce réseau social.

Le gouvernement, via la ministre des Transports, demande que la lumière soit faite dans cette affaire. Seulement le 10 mai, l'entreprise réagit, à savoir 10 jours après les faits générateurs. La déclaration indique que l'entreprise ne répond pas aux tweets injurieux, racistes et xénophobes. Cependant, elle réagit. Elle fait un appel à témoins.

M. Le PRÉSIDENT.- Pardon, mais si vous intervenez, il faut respecter la chronologie. Or, vous ne le faites pas. L'appel à témoins date de bien avant. Il n'est pas la conséquence des propos injurieux.

M. CHIKH.- Ce n'est pas ce que j'ai dit. Vous faites un appel à témoins, suite à un tweet haineux.

M. Le PRÉSIDENT.- Non.

M. CHIKH.- J'ai juste évoqué les trois premiers mots : « Je revendique mon islamophobie ». Pour moi, il ne faut pas réagir à ce tweet.

Lance-t-on un appel à témoins lorsqu'un machiniste se fait agresser ?

M. Le PRÉSIDENT.- Cela arrive.

M. CHIKH.- Non. Les CSE de 2 à 5 ont tenu des séances extraordinaires sur ce sujet et les risques psychosociaux que des tweets haineux pouvaient engendrer sur les machinistes-receveurs. La question a été posée à tous les présidents de la Commission SSCT. Il n'y a jamais eu d'appel à témoins suite à une agression de machiniste-receveur. Ce fut uniquement le cas lorsqu'un usager s'est fait poignarder à la Porte de Clignancourt.

Les machinistes-receveurs ont été très déçus.

Je voulais que l'entreprise se penche sur les réseaux sociaux. Il y a tellement de façons de dénoncer, j'emploie volontairement ce mot, le travail de machinistes s'il est mal fait, que de passer par les réseaux sociaux. On ne sait pas comment ces dénonciations sont traitées, ni comment elles sont gérées. Le service communication transmet ou pas. Le machiniste est fréquemment convoqué et c'est souvent paroles contre paroles. Nous n'avons pas pu avoir accès à tous les entretiens disciplinaires, pour voir la tendance. J'ai cependant mon idée sur leur issue. J'en profite pour vous interpeller aujourd'hui. J'entends que vous ne pouvez pas censurer les tweets, mais vous pouvez couper le fil Twitter pendant 24 heures, pour arrêter la publication de messages. Cela dépassait l'entendement. Les messages sur ce fil étaient abjects. Tous les machinistes l'ont pris pour eux.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur ce dernier point, je voudrais que tout le monde soit informé des audiences lors desquelles tout cela a été évoqué. Un certain nombre de réponses à vos interpellations ont été fournies. C'est bien de le dire aussi. Vous avez été entendus et reçus, y compris par les gestionnaires du compte. Ils vous ont expliqué de manière détaillée la chronologie et les marges de manœuvre de l'entreprise par rapport à un tel compte.

S'agissant du dialogue social, la partie désignée, en plus des CSE que vous avez mentionnés, a pu avoir accès à toutes les explications nécessaires.

Je voudrais rappeler les raisons de la latence entre le 30 avril et le 4 mai. Contrairement aux réseaux sociaux, j'utilise toujours le conditionnel. Cela manque un peu dans les messages des réseaux sociaux, toutes parties prenantes confondues. Entre la date à laquelle les faits se seraient produits et le 4 mai au soir, nous sommes un peu à l'aveugle sur ce qui se serait passé puisque l'agent concerné était en congés. Nous avons pris le parti de ne rien faire et de ne rien dire, n'ayant pas la possibilité de recueillir la version des faits de la personne. Pendant ces quatre jours, de nombreuses choses se sont passées. Ce concours de circonstances explique une partie du délai. Compte tenu d'une part de la procédure en cours et du fait que le procureur s'en soit saisi, je ne vais pas en dire plus.

Il s'en est dit beaucoup durant les alarmes sociales.

M. SARRASSAT.- J'aimerais revenir sur ce débat. En 2025, le Département Bus ne sera plus RATP. On en parle avec Twitter. Nous avons quelques preuves que sur SEM, MTS et RER, des tweets mensongers arrivent régulièrement à la Direction. Les conducteurs sont systématiquement accusés. Ils le ressentent de cette façon. On n'est pas loin de pratiques connues durant la Seconde guerre mondiale. Une personne a tout de même écrit avoir sauvé la vie d'un voyageur. Sinon, il aurait été écrasé par un train. Or, il n'y a jamais eu d'incident. Il faut faire attention. Tout le monde doit être attentif à ces allégations, qui ressemblent davantage à de la manipulation.

Il y a une deuxième déclaration sur un fait politique récent.

M. DJEBALI.- Depuis la dernière visite de « courtoisie » de Madame PÉCRESSÉ sur le PCC de la ligne 13, le spectre d'une « automatisation » planait. Désormais, l'annonce de notre Présidente-Directrice Générale au Conseil d'administration, suivi du vote de tous les élus d'IDFM, le 17 avril pour demander l'étude sur la faisabilité d'une automatisation totale de la ligne 13 a mis fin au suspense.

Le couperet est tombé, pour des raisons d'ambition politique, Madame PÉCRESSÉ va assouvir son plaisir, sans pour autant répondre à la problématique de l'offre de transport de la ligne 13.

Le projet retenu par IDFM prévoit le départ de plus de 300 collègues conducteurs d'ici à fin 2032. Cela relève plus d'un plan social déguisé que d'une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

En effet, ces politiciens et notre Présidente-Directrice Générale oublient que dans une cabine de conduite, il y a des femmes et des hommes. C'est bien beau de vouloir berner nos chers voyageurs, mais qu'ont-ils prévu comme porte de sortie pour tout le personnel ?

Alors qu'il y a encore quelque temps, le mot « automatisation » était tabou, tout a changé.

D'un « *on va prendre notre temps pour réaliser les transformations nécessaires* », entendu ici et là, de la bouche de nos dirigeants et des politiques d'IDFM, ils passent à la vitesse supérieure avec une rationalisation progressive de tout ce qui peut l'être sous le prétexte d'une amélioration soi-disant de l'offre de service.

À ce rythme, que restera-t-il de notre entreprise et des spécificités du métier de conducteurs ?

Quelles perspectives de suite de carrière, l'entreprise va-t-elle donner à ses agents ?

Pourtant, l'UNSA-RATP rejoint la position des syndicats des usagers dans leurs différentes communications : le jeu n'en vaut pas la chandelle, plus de 400 M€ d'investissement supplémentaire par rapport au programme GOA2, un plan social de 300 conducteurs et des travaux plus longs avec tous les désagréments que nous pouvons imaginer, pour au final, gagner quelques secondes.

Mais rien de tout cela n'a été évoqué dans les débats ou les échanges entre IDFM et la RATP.

Des approches fantasques pour que tous les salariés digèrent mieux la pilule.

Cette stratégie politique de la direction qui consiste à faire plaisir aux élus de tout bord, semble ne plus maîtriser les problématiques de l'entreprise qu'elle dirige.

Le rouleau compresseur imposé par les tutelles et relayé par notre Présidente Directrice Générale dicte la politique à conduire : il faut penser groupe, vivre groupe, respirer groupe. Cette nouvelle ligne idéologique relayée par tous nos dirigeants est en marche, avec comme seule cible la destruction des statuts et, aujourd'hui des emplois, sous prétexte de compétitivité.

L'UNSA RATP demande à nouveau de revoir cette organisation qui n'a pas de justification économique ou de donner toutes les réponses aux salariés sur leur avenir et l'évolution de leurs postes dans cette nouvelle organisation.

M. Le PRÉSIDENT.- Là aussi, je pense qu'il faut utiliser le conditionnel et rappeler que le Conseil d'administration d'IDFM souhaite documenter plusieurs options. Aucune décision n'a été prise à ma connaissance, si ce n'est d'étudier ce scénario. Les échéances sont à plus de 15 ans. Nous avons un peu de temps.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

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

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

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous avons déjà eu l'occasion d'en parler lors d'une précédente séance. Le dossier a été examiné par la Commission SSCT. Je donne la parole au Secrétaire de l'instance, M. SARRASSAT, qui prend le relais de M. SAUTEL, absent aujourd'hui.

M. SARRASSAT.- (*J'ai une pensée pour M. SAUTEL.*)

Après avoir été abordé en séance plénière du CSEC, le 17 avril, ce projet de charte d'aménagement des espaces tertiaires est aujourd'hui soumis à consultation.

Ce projet de charte a vocation à supplanter l'IG 513 qui, jusqu'à présent, traitait des « *Normes d'occupation, de financement et règles de vie dans les bâtiments tertiaires* ». Si pour l'entreprise, cette charte se veut être un outil de normalisation permettant de déployer avec équité les futurs espaces du tertiaire, elle sera plutôt perçue comme la cheville ouvrière de la nouvelle politique de gouvernance de la direction sur ces espaces. C'est d'ailleurs ce que précise le département VAL dans sa note d'avril 2019, pas plus, pas moins.

Cette charte est donc destinée à devenir le pare-feu qui légitimera tous les projets de transformation des futurs espaces tertiaires de l'entreprise, à commencer par les espaces dynamiques dits Flex Office. Le peu de recul que nous avons sur la pertinence de ce nouvel environnement de travail où le seul retour, que nous ayons, concerne une enquête de satisfaction des agents concernés (post-emménagement vis-à-vis de l'Opération CS à CGF), apparaît bien mince.

D'ailleurs ce n'est pas le reportage *Grand Format* relatif aux open spaces, en particulier le Flex Office, diffusé il y a 8 jours sur TF1 au JT de 20 heures, qui va nous rassurer. Le bruit apparaît comme le fléau n° 1 de ce type d'espace de travail dynamique.

De plus, traiter isolément ce projet de charte ne revient qu'à traiter de la « conséquence » ! La « cause », elle, apparaît bien moins philanthropique que le bien-être des salariés. Nous faisons ici allusion au Schéma Directeur de l'Immobilier (SDI) qui a entre autres objectifs de rendre économiquement performantes les surfaces immobilières de l'entreprise.

Ainsi l'aspect économique du projet, dans sa globalité, ressort comme le grand absent du dossier, le Comité n'ayant pu s'en saisir. Quant à la charte proprement dite « *d'aménagement des espaces tertiaires* », les élus émettent sur ce projet un avis réservé.

Nous aurons ensuite une proposition de résolution.

M. Le PRÉSIDENT.- Voulez-vous en faire part maintenant ?

M. SARRASSAT.- Procédons d'abord au vote sur l'avis.

(*Il est procédé au vote.*)

POUR : 18 voix

9 UNSA : **MMES CÉCILE AZEVEDO – CAROLINE DROUAIRE**
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – MOURAD CHIKH – JÉRÔME CRUCHET
LAURENT DJEBALI – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT

7 CGT : **MME NATHALIE MEUNIER**
MM. ANDRÉ BAZIN – BENOÎT CHEVILLARD – THIBAUT DASQUET
THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET – PATRICK RISPAL

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

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

M. SARDANO.- *Lors de la présentation de la charte d'aménagement des espaces tertiaires, les élus du CSEC ont découvert l'existence d'une stratégie immobilière au sein de la RATP. Faute d'information supplémentaire, les élus réunis en séance ordinaire, le mercredi 22 mai 2019, demandent que ce sujet fasse l'objet d'une présentation exhaustive le plus rapidement possible.*

M. Le PRÉSIDENT.- Encore une fois, le projet de charte sur lequel vous venez d'émettre un avis est un document de référence, qui sert à chaque projet qui pourrait à l'avenir concerner des aménagements d'espaces. Suite à un échange avec le Secrétaire, je réponds à des craintes qui ont pu s'exprimer dans l'instance, qu'il m'a reléguées. À travers cette consultation, il ne s'agit pas de donner un « quitus » à la direction de s'exonérer de tous les dialogues sociaux et de toutes obligations d'information et consultation qui pourraient s'avérer nécessaires à la mise en œuvre de chaque projet.

Je pense qu'il n'y a aucune difficulté à répondre favorablement à ce projet de résolution. Chaque fois qu'un projet ou un programme arrivera à la maturité le permettant, M. HOUPERT est disposé à avoir tous les échanges et fournir toutes les informations nécessaires liées. Dans les semaines à venir, nous aurons l'occasion, avec le Secrétaire, de proposer des points à l'ordre du jour de cette séance.

M. SARDANO.- J'apporte une explication. Il est question de la présentation de la stratégie immobilière, et pas des projets qui seront mis en place. Nous avons évoqué les espaces tertiaires.

M. HOUPERT.- Il s'agit de la stratégie tertiaire, et non celle de la valorisation immobilière.

M. SARDANO.- C'est tout compris. Au sens large immobilier, que fera-t-on des locaux ? Comment seront-ils aménagés ? Quelles pistes sont étudiées, en termes de valorisation des espaces ? Se sépare-t-on de certains ?

M. Le PRÉSIDENT.- Derrière mon propos sur les projets, il n'y a aucune arrière-pensée de saucissonnage, qui permettrait d'éviter de donner une vision globale. J'ai pour cela également évoqué les programmes. De la stratégie tertiaire, qui est prête, découlent un certain nombre de projets.

Nous aurons l'occasion d'en parler.

M. SARRASSAT.- Autant la présenter de manière formelle, puisqu'elle est prête. L'inquiétude est là, parce que nous avons l'impression que l'on nous met la charte avant, sans savoir ce qu'il se passe ensuite. Ce qui nous intéresse est la cause et la relation économique, et non la conséquence.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous passons au vote sur la résolution.

(Il est procédé au vote.)

POUR : 18 VOIX

**9 UNSA : MMES CÉCILE AZEVEDO – CAROLINE DROUAIRE
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – MOURAD CHIKH – JÉRÔME CRUCHET
LAURENT DJEBALI – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**7 CGT : MME NATHALIE MEUNIER
MM. ANDRÉ BAZIN – BENOÎT CHEVILLARD – THIBAUT DASQUET
THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET – PATRICK RISPAL**

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

LA RÉOLUTION EST ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

M. Le PRÉSIDENT.- Rendez-vous dans une prochaine séance de cette instance pour la présentation de la stratégie tertiaire.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Présentation de l'expertise de la politique et du management
de la sécurité ferroviaire à la RATP**

Jérôme MARTRES, délégué général à SDG/DGSF

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce dossier a été examiné en commission Économique. Celle-ci est présidée par M. SARDANO. Je lui donne la parole, pour qu'il nous en fasse le compte rendu.

M. SARDANO.- Cette expertise nous a été présentée par M. Jérôme MARTRES, délégué général à la sécurité ferroviaire. Pour information, ce poste a été créé en 2012 suite aux évolutions d'organisation du ferré et de la création du département GDI.

Tout d'abord quelques éléments de contexte qui ont précédé la mise en place de cette expertise. Chaque année, des bilans sont réalisés. Suite au bilan de 2017, présenté début 2018, un constat fut fait qui, au-delà d'un recensement d'incidents (état des infrastructures, incidents de personnes, chutes voyageurs, etc.) restant dans la norme, faisait apparaître plusieurs points de vigilance :

- des modernisations qui s'appuient sur des systèmes anciens (ex- ligne 1, centenaire mais automatisée) ;

- des facteurs humains mais qu'il ne faut pas séparer de facteurs organisationnels ;

- des dangers sur les interfaces qui, étudiés séparément, ne présentent pas de problèmes (ex : roue/rail).

Mais dans le même temps, plusieurs incidents importants eurent lieu :

- un accident grave d'une personne de l'entreprise Colas sur l'inter-gare Bussy Saint-Georges Val d'Europe, le 5 mars 2018 ;

- déraillement, le 6 mars 2018 sur un faisceau de Torcy ligne A, cet incident se répétant, le 4 juillet 2018 ;

- déraillement du RER B suite à l'affaissement d'un talus, le 12 juin 2018 ;

- déraillement sur la ligne 13 au terminus de Châtillon Montrouge, le 1^{er} juillet 2018 ;

- la gestion de l'incident du 31 juillet 2018 sur la ligne 1, en pleine canicule avec la problématique des évacuations.

Cette succession d'événements a conduit à se poser les questions : ces faits étaient-ils dus à une baisse de la qualité de la sécurité ferroviaire ou bien étaient-ils juste le fait d'une mauvaise série ? Pour y répondre, la Présidente a déclenché cette expertise. L'École Polytechnique de Lausanne et des experts travaillant en étroite collaboration avec cette école ont été choisis. Cette institution est reconnue pour sa compétence dans le domaine des transports ferrés, c'est elle qui avait, en 2005 puis 2010, réalisé les rapports dits RIVIER concernant l'état du réseau SNCF.

Au niveau réglementaire, le domaine de la sécurité ferroviaire est sous l'autorité de la Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM) et plus particulièrement, du Service Technique des Remontées

Mécaniques et des transports Guidés (STRMTG). Les métros, tramways, RER funiculaires et téléphériques sont classés comme des transports guidés. Au niveau RATP, le responsable de la sécurité est le responsable de l'Unité Opérationnelle avec comme ligne hiérarchique :

Le P-DG puis directeur de département et ensuite directeur UO.

La Direction Générale de la Sécurité Ferroviaire (DGSF) est en appui.

Cette expertise comprend deux parties : le diagnostic et les recommandations. Il faut souligner la qualité de ce rapport et, en particulier, sa rédaction lisible par tous y compris les béotiens que nous sommes pour la plupart.

Pour ce qui est du diagnostic, les experts nous disent que le bilan est globalement positif mais que le peu d'incidents ne peut permettre l'utilisation de données statistiques pour comprendre les origines des dysfonctionnements. Ils rajoutent par contre que nous avons un niveau d'excellence incontestable et que la maîtrise technique des agents-clefs et de l'encadrement est remarquable. Malgré tout, la série d'entretiens qu'ils ont menés et l'étude des événements leur ont permis d'élaborer une liste de recommandations réparties en 5 groupes :

1 – Le système de gestion avec 4 recommandations dont le renforcement des pratiques en matière de gestion des risques(en particulier dans le domaine de la maintenance des infra). Les experts soulignent l'hétérogénéité de celles-ci, ce qui oblige GDI à continuer ses efforts concernant la gestion des actifs. Autre recommandation : Revoir le système des précurseurs afin de le rendre encore plus pertinent.

2 – Les actifs avec 3 points dont le développement de la politique de maintenance des voies secondaires. En effet, de nombreux incidents ont eu lieu sur ce type de voies.

3 – La maîtrise technique qui comprend 6 recommandations dont le passage d'une vision « maintenance organe » à une vision « maintenance système ». Les organes pris individuellement peuvent ne pas présenter de risques mais leur interface peut être plus problématique (ex-roue/rail) À noter aussi un point sur l'implication des mainteneurs dès les premières phases de conception. Un travail doit aussi être fait sur la chute d'organes du matériel roulant. Pour terminer sur ce domaine, les experts ont pointé la traçabilité des choix techniques qui doit être plus documentée car aujourd'hui, elle s'appuie en partie sur la mémoire d'acteurs clefs et la rotation de ceux-ci présente un risque de perte partielle de cette mémoire.

4 – Assurer la continuité du service en situation dégradée avec 4 recommandations dont la gestion des évacuations massives type incident ligne 1 de l'été dernier avec leurs corollaires que sont l'information voyageurs et la formation du personnel (initiale et continue). La question est même posée pour les lignes automatiques de revenir à un PCC unique permettant une meilleure maîtrise des situations à risque par le personnel en place.

5 – Ressources humaines et culture d'entreprise qui comprend 3 recommandations avec en particulier, une proposition de changement fondamental puisqu'il faudrait « *développer la confiance des agents en instillant*

une dose de tolérance ». Les experts disent qu'un excès de gestion par la sanction crée un climat de peur paralysant et contraire à l'esprit d'initiative. Cette évolution des mentalités semble complexe puisque la bascule du système actuel vers cette confiance mutuelle nécessite une transformation radicale des pratiques managériales.

Concrètement, l'entreprise semble vouloir travailler toutes les recommandations en nommant un pilote pour chacune. Elle pense même se faire aider sur certaines qui nécessitent des compétences voire une indépendance que nous ne possédons pas. Le calendrier n'est pas encore fixé mais la fin de l'année semble être la cible.

En conclusion, on peut regretter que le tramway n'apparaisse pas dans cette expertise et ce, d'autant plus que ces derniers mois ont été l'occasion d'accidents pouvant impacter négativement les futurs appels d'offres. Plusieurs recommandations pourraient d'ailleurs s'appliquer à ce mode de transport comme la propagation des bonnes pratiques (R1-4), prévoir l'imprévu (R4-3), l'information voyageurs (R4-4), la sécurité, une pratique universelle (R5-1) et, bien sûr, le dosage entre sanction et tolérance (R5-3).

Pour faire suite à cette expertise, nous sommes bien évidemment curieux du traitement qui en sera fait et donc en attente des calendriers et des plans d'action à venir.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Avez-vous des déclarations ?

M. CHEVILLARD.- Suite à plusieurs événements distincts survenus en 2018, la direction de la RATP a décidé de diligenter une expertise de la politique et du management de la sécurité ferroviaire à la RATP.

La CGT est favorable à ce type d'initiative dans un domaine aussi crucial que la sécurité ferroviaire mais espère cependant que cette démarche ne soit pas motivée que par le processus d'ouverture à la concurrence. La CGT tient à rappeler son attachement à une sécurité ferroviaire de haut niveau pour les voyageurs qu'elle transporte mais aussi pour l'ensemble des salariés.

Pour la CGT, l'excellence en termes de sécurité passe forcément par des services de maintenance avec une organisation du travail adaptée aux objectifs fixés et avec des effectifs internes à l'entreprise en corrélation avec l'augmentation de l'offre. L'expertise pointe notamment l'adéquation de la politique de maintenance aux contraintes d'exploitation faisant état de la réduction des plages d'amplitude temporelles destinées à la surveillance, à la maintenance courante et à la maintenance patrimoniale, mais aussi des pressions accrues de l'exploitation pouvant conduire les salariés à des effets de relâchement en matière de qualité et d'exactitude du geste métier et de discipline de sécurité.

L'amélioration continue, telle qu'elle est analysée, dans l'expertise passe par le « lean-management ». Pour la CGT, l'amélioration continue ne peut que passer par la formation et le maintien des connaissances de son personnel garantissant ainsi un haut niveau de qualification et de sécurité.

Par ailleurs, la CGT s'interroge sur l'objectivité de certains arbitrages qui, notamment, peuvent conduire à privilégier l'exploitation aux conditions de sécurité (*cf. : l'accident de la ligne 13 à Châtillon*). Pour la CGT,

tout arbitrage doit s'appuyer sur l'expertise de son personnel qualifié et prioriser la sécurité à la production.

L'ensemble des recommandations du cabinet de l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne doit conduire l'entreprise à revoir ses choix managériaux et sa politique en termes de sécurité ferroviaire.

Pour la CGT, la démarche d'expertise ne peut pas se limiter à une présentation aux élus du CSEC. Il est du devoir de la direction d'informer les élus des mesures qu'elle compte retenir de cette expertise, d'apporter une réponse à chacune des préconisations émises par les experts et de suivre ces recommandations de faits concrets, sans que la performance économique ne soit un frein à son obligation de sécurité.

Mme ESCHMANN.- Il aura fallu être sous les feux des critiques des réseaux sociaux et des journaux pour que notre P-DG fasse preuve de pragmatisme en diligentant cette expertise.

Si la sécurité ferroviaire et son management doivent être les clés de voûtes de la réussite de notre service public, l'UNSA-RATP peut faire le constat, qu'au cours de ces dernières années, l'évolution de notre environnement sociétal, les valeurs portées pour maintenir la sécurité ferroviaire sont encore plus d'actualité.

Les nombreux incidents aux départements Bus, tramway, RER, métro dont les lignes automatiques ont mis notre entreprise dos au mur et ne lui ont pas permis d'autres alternatives que de réagir pour garantir aux usagers, un niveau de sécurité optimum sur le réseau RATP.

La RATP ne peut plus fermer les yeux sur la dégradation de la sécurité ferroviaire ces derniers mois, qui sont le résultat direct des coups portés par la politique de résultats mise en œuvre par les directions des départements. Les responsabilités individuelles, en bout de chaîne, ne peuvent pas être les fusibles de ceux qui ont le pouvoir de décision et qui font ces choix de résultats.

L'UNSA-RATP est déjà trop souvent intervenue pour des problèmes de sous-traitance, sur la multiplication des acteurs, la désorganisation par la séparation des activités de l'OT et du GI, les problèmes de maintenance, la dégradation des conditions de travail, les textes réglementaires non respectés par vos managers (temps de travail, temps de repos, coupure, etc.) garants aussi de la sécurité ferroviaire, la baisse constante des moyens humains et bien d'autres axes des politiques actuelles menées à la RATP. Ceux-ci doivent être aussi pointés comme les causes réelles des manquements à la sécurité ferroviaire.

Il n'est plus à démontrer que les conditions d'exploitation au quotidien sont devenues au fil des années, plus contraignantes sur le réseau RATP pour les agents comme pour nos usagers des transports. Des exigences accrues par la signature des contrats IDFM, aux critères surréalistes, dont les conséquences impactent directement les agents d'exploitation dans leur travail journalier et les usagers dans leurs conditions de transport.

Nul ne peut ignorer que l'ensemble de ces agents a été soumis à des nouvelles spécificités liées à ces nombreux impacts.

Les sauts de production, les évolutions techniques du matériel imposent des connaissances de plus en plus importantes et de pesantes responsabilités qui vont au-delà de nos qualifications.

La modernisation du service rendu aux voyageurs, soutenue il est vrai par un effort d'investissement de l'entreprise et empreint d'évolutions technologiques et organisationnelles, transforme progressivement les savoir-faire et les pratiques professionnelles de tous les agents.

L'entreprise n'écoute plus, n'entend plus les salariés confrontés à de nombreuses préoccupations de la réalité du terrain de l'exploitation. Seuls comptent les statistiques, les camemberts, la compétitivité, la productivité, sans voir les conséquences sur la sécurité ferroviaire.

De même, en vous appuyant sur le professionnalisme des agents, vous atteignez les objectifs visés dans le contrat avec les tutelles. Pour quels résultats, quelles orientations, quel impact sur la sécurité ferroviaire ?

Des questions dont les départements ne se soucient peu et n'amènent jamais de réponses.

Seul remède à cela : sanctionner davantage, priver les agents d'avancement, de mesure de carrière et perspectives d'évolution.

Votre logique comptable à court terme continue d'écraser les impératifs de sécurité, de confort, de fiabilité et de régularité. Le business supplante la nécessaire réponse sur les besoins d'investissements des matériels, des infrastructures et des moyens humains.

L'UNSA-RATP estime que vous devez infléchir votre politique de productivité.

Cette expertise met en lumière votre politique managériale qui n'est pas à la hauteur des enjeux. Dans ces conditions, vous faites reposer le poids de la sécurité sur le dernier maillon.

Notre organisation syndicale est en phase avec le rapport d'expertise présenté aujourd'hui. Il est nécessaire de garantir la sécurité ferroviaire par un niveau d'entretien exemplaire, d'améliorer les infrastructures qui sont actuellement trop souvent responsables des problèmes d'exploitations. Il faut également renouveler le matériel roulant qui impacte les conditions de transport des usagers. Une meilleure qualité de service passe aussi par des moyens humains supplémentaires.

Dans un environnement d'exploitation ferroviaire, les agents, malgré leur formation, leur expérience, leurs compétences et leur bonne volonté, peuvent être confrontés à des situations pour lesquelles les limites de performance humaine, associées à des effets inattendus et imprévisibles du système conduisent à des conséquences non souhaitées.

C'est dans ce contexte que l'UNSA-RATP revendique aussi la continuité d'un niveau de formation élevé permettant ainsi d'assurer son métier avec un haut niveau de sécurité. Chaque agent doit avoir un métier défini et non un empilement de tâches.

Pour l'UNSA-RATP, la décentralisation a ses limites, il est nécessaire de retrouver une cohésion et un dialogue entre départements et non de regarder ses objectifs de production.

Comme le stipule l'expertise, les directions de proximité doivent faire preuve de discernement dans l'analyse de la faute et des sanctions qui en découlent. L'UNSA-RATP a toujours estimé que sanctionner ne répondait pas à une approche pédagogique appropriée. L'agent ne fait pas sciemment des écarts ferroviaires. Pour l'UNSA-RATP, comprendre est plus constructif que sanctionner. En effet, les directions réduisent trop souvent les fautes à de l'intentionnel. Il est urgent de redonner du sens aux responsabilités de chacun.

Enfin, la sécurité ferroviaire passe aussi par la reconnaissance des qualifications et des métiers, source de motivation des agents.

Mme FONTAINE.- Cette expertise à la demande de la direction est saluée par la CFE-CGC Groupe RATP. Il s'agit de prendre le temps d'analyser si la recrudescence soudaine d'événements touchant à la sécurité ferroviaire, pourrait être un précurseur d'une dérive en la matière. Si les conclusions sont positives, il faut néanmoins rester attentif car le faible échantillon statistique ne permet pas d'affirmer les résultats. De plus, les entretiens ne sont pas représentatifs puisque limités à l'encadrement supérieur. La CFE-CGC Groupe RATP souhaite que la poursuite des travaux implique toutes les catégories socioprofessionnelles de l'entreprise.

Parmi les recommandations techniques, nous notons la nécessité de développer une politique de maintenance patrimoniale des voies secondaires. Ce sujet est récurrent et devra être traité en urgence. Il faut être attentif pour que l'exigence d'exploitation ne soit pas supérieure à l'exigence de sécurité.

Concernant les recommandations sur l'organisation, la réflexion sur la création d'un centre de contrôle unique, pour les lignes automatiques, qui intègre la maintenance et l'information voyageurs, devra aborder l'évaluation de l'ambiance sonore du lieu et de l'ergonomie des postes. Par ailleurs, la volonté de favoriser l'implication des mainteneurs dans la phase de conception nécessite d'être liée au projet concernant l'ingénierie, qui devrait améliorer cette organisation. De plus, l'analyse des interfaces organisationnelles avec les départements de maintenance en charge d'équipements de sécurité (sonorisation, ventilateurs, portes palières) devrait être incluse dans la réflexion. Enfin, l'organisation de l'information voyageurs devra porter tant sur le matériel de communication que sur la formation du personnel.

Concernant le personnel, nous notons des points de fragilité liés à la rotation des effectifs. Par ailleurs, la production documentaire devra être revue car actuellement elle préconise des gestes métiers induisant des choix entre la continuité de l'exploitation ou le maintien de la sécurité. Ce qui aggrave l'état de stress en situation d'incident.

Pour finir, la question de la sanction, fortement intégrée dans l'entreprise, doit évoluer vers un principe de tolérance qui favorisera la reconnaissance des erreurs afin de les traiter. Cela conduira à développer la confiance des agents et à favoriser l'esprit d'initiative.

Il s'agit de dépasser un comportement de justification pour être en capacité d'assumer pour apprendre de ses erreurs. Cette révolution culturelle,

qui interroge aussi les procédés organisationnels, nécessite un accompagnement fort auprès du management qui devra pouvoir prendre ses décisions sans ambiguïté. Il est primordial de définir la classification de l'erreur humaine et d'établir une frontière entre les éléments déclenchant la tolérance ou la sanction. Ces travaux permettront aussi d'étendre l'excellence de la sécurité ferroviaire à la sécurité du travail et des chantiers

En conclusion, la CFE-CGC Groupe RATP soutient cette démarche. Concernant les travaux sur les facteurs humains, pour que la réflexion soit juste, équitable et partagée, la CFE-CGC Groupe RATP demande que la démarche soit menée par des groupes inter catégoriels et avec les représentants du personnel.

M. HONORÉ.- Compte tenu du sujet, nous avons une deuxième déclaration, qui concerne d'autres éléments.

La sécurité ferroviaire a toujours été présente sur notre réseau. Née, pour ainsi dire en 1900, en même temps que notre Métro, elle fait partie de l'ADN de notre entreprise. Profondément ancrée, elle a permis le développement d'une très forte culture de « LA » sécurité au sein des personnels, à tel point que cette rigueur qui s'impose à tous, est parfois brocardée en interne pour ses aspects « militaires » ou supposés tels...

Pour l'UNSA-RATP, cette exigence toujours renouvelée, maintenue de génération en génération, et qui fait l'objet d'une organisation spécifique de l'entreprise, est celle qui a permis le développement du réseau de l'EPIC RATP et constitue aujourd'hui un atout majeur pour le Groupe RATP qui peut ainsi bénéficier de l'excellence acquise en interne.

L'expertise présentée, ce jour, en séance du CE RATP, réalisée par l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne sur la politique et le management de la sécurité ferroviaire vient incontestablement confirmer ces éléments. Toutefois, l'UNSA-RATP note et regrette l'absence de la représentation du personnel durant cette expertise. Ni les organisations syndicales ni les IRP n'ont été associées à cette étude alors qu'elles alertent régulièrement de dangers potentiels et s'avéreraient, pour notre organisation syndicale, tout à fait pertinentes. Nous considérons que l'entreprise commet ici une erreur profonde en négligeant ainsi la remontée d'informations du terrain...

Nous avons l'habitude de nous concentrer sur « les trains qui ne passent pas ». Aujourd'hui, notre propos ciblera surtout ceux qui ne s'arrêtent pas ou pas où il faut... puisqu'au-delà d'une appréciation globale « favorable », EPFL émet, dans cette étude, 20 recommandations classées en 5 domaines dont certaines avaient déjà fait l'objet d'échanges entre l'UNSA-RATP et la direction de l'entreprise dans un passé récent. L'accumulation d'incidents ayant poussé notre organisation syndicale à interpeller la direction générale sur ces sujets...

Ces recommandations concernent, le « système de gestion des risques », la « politique de maintenance des actifs », la maîtrise technique, la continuité de service en situation dégradée et la politique RH et la culture d'entreprise... Tout un programme... Quelques focus nous paraissent nécessaires...

S'agissant de la gestion des risques :

L'UNSA RATP considère que jamais l'entreprise n'aurait dû, ne doit, laisser des impératifs d'exploitation prendre le pas sur des choix techniques.

Ce « parti-pris » a conduit la direction à privilégier la fréquence de passage au détriment du « calage verrouillage » et au final de la sécurité. L'accident de Châtillon est là pour nous le rappeler.

Par ailleurs, consultés sur l'ADV 2006 de la ligne 13, les mainteneurs de la voie formulent également de nombreuses recommandations, qui vont de l'éclairage de la zone à la fixation de l'ADV lui-même en passant par son nettoyage...

L'affaissement du talus de Courcelles-sur-Yvette pose, pour sa part, un tout autre type de questionnement... Celui de la combinaison des aléas climatiques et de l'évolution de la topographie et de la géologie de l'Île-de-France.

À l'heure de travaux sans précédents pour la réalisation du Grand Paris et la préparation des JO de 2024, l'UNSA-RATP s'interroge sur l'existence d'une vision globale des « conséquences combinées » de ces facteurs par une quelconque autorité.

En l'absence d'un tel regard, il nous paraît nécessaire que l'entreprise s'empare de la question... Notre ingénierie « maison » devant naturellement y trouver toute sa place.

S'agissant de la « politique de maintenance des actifs » :

L'accident du RER à Torcy montre à la fois les limites de la solution technique retenue (liernes d'écartement), la dangerosité du report des travaux des voies secondaires et la « non prise en compte » des zones de dégraissage.

Les mainteneurs de la voie recommandent, d'arrêter de négliger les voies secondaires, de remplacer la pose de liernes par la pose de traverses d'appoint ainsi que de cartographier et de contrôler des zones de dégraissage sur tout le réseau.

Les mainteneurs de la voie recommandent également de revoir le mode opératoire des « parcours » concernant les terminus et anciens terminus pour le recentrer sur sa mission première, à savoir le contrôle visuel de la voie et de le séparer du contrôle des ADV afin de mener une action spécifique sur ceux-ci.

La question de la chute ou de la perte de pièce sur le MF 67 pose quant à elle la question de la disponibilité d'agrès afin d'effectuer les opérations de maintenance et fatalement celle du plan B en l'absence de support adapté...

S'agissant de la maîtrise technique :

Après vérification, l'UNSA RATP s'inscrit en faux sur les propos tenus lors de la commission économique, concernant « des défauts connus (fissures) sur le matériel MF01 ». Après consultation des mainteneurs de MRF, les défauts repérés ne concernaient en effet pas les fixations des coffres sous caisse en cause dans l'accident de la station Barbès, ligne 2.

Toutefois, sur un même ordre d'idée, une action forte nous semble devoir être menée auprès des fabricants de matériels qui tentent régulièrement de nier ou cacher les défauts de conception, erreurs de calcul etc. des matériels qu'ils nous vendent...

Une maîtrise technique complète des matériels par MRF passe nécessairement par l'accès à des données fiables de la part des fabricants...

S'agissant de la continuité de service en situation dégradée :

L'EPFL recommande la mise en place d'un PCC centralisé des lignes automatiques ce qui au premier regard pourrait nous sembler pertinent et même devoir être un avantage notable dans notre course à l'obtention de l'exploitation des futures lignes du Grand Paris Express.

Mais il y a un « mais » Une telle installation porte en elle un risque majeur, celui de voir l'ensemble des lignes automatiques à l'arrêt en cas d'incident majeur...

Enfin, s'agissant de la politique RH et de la culture d'entreprise :

L'UNSA RATP partage la recommandation de « *développer la confiance des agents en instillant une dose de tolérance* » tout comme le fait que « *l'excès de gestion par la sanction* » est au final contre-productif.

Ces mises au point étant faites...

L'important reste l'avenir et ce que nous en ferons...

Au-delà de l'expertise, présentée ce jour, et des recommandations émises par L'EPFL, il conviendra surtout de ne pas en rester là !

L'entreprise, nous a informés qu'un pilote serait ou était nommé pour chaque recommandation.

Nous demandons que le CSE Central RATP soit destinataire de l'ensemble des « *déclinaisons/décisions et autres éléments* » relatifs à cette expertise et à la mise en œuvre de ses recommandations.

Mme PHIRMIS.- Nous vous interpellons sur une formulation qui, selon nous, demande des précisions, dans le dossier d'expertise de la politique et du management de la sécurité ferroviaire de la RATP.

En page 28¹, dans le chapitre « *voies possibles* », nous comprenons la première partie de la phrase : « *éviter autant que raisonnable la sanction en cas d'auto dénonciation d'une erreur non répétée* ».

La seconde partie nous laisse perplexes. Qu'entendez-vous par « *voir généraliser la possibilité de dénonciation anonyme dans ce genre de situation* » ?

De plus, la généralisation de ce procédé pourrait amener des dérives. La CFE-CGC ne cautionne pas ce genre de pratique, qui serait néfaste à l'exploitation ferroviaire telle que nous l'avons connue jusqu'à maintenant. Cette formulation laisse à interprétation. Pour le

¹ Se référer aux documents du dossier de séance.

bon fonctionnement du collectif, il vaut mieux travailler dans la confiance que d'envisager de travailler avec des risques de délation, comme une épée de Damoclès à chaque intervention.

M. Le PRÉSIDENT.- Outre le dernier point précis, un certain nombre dans les déclarations mérite réponse.

M. MARTRES.- Je vais apporter des éléments de réponse aux propos tenus. Dans un premier temps, le rapport établi par le Président de la commission Économique n'appelle pas de commentaires. Il reflète parfaitement nos échanges. Vous avez cependant indiqué que le tramway échappait un peu au scope. C'est vrai pour l'origine du cahier des charges et dans la typologie des incidents. Un certain nombre d'événements, qui ne concernaient pas le monde du tramway, ont conduit à la réalisation de cette expertise.

Cela étant, un nombre important de recommandations, dont une sur laquelle je reviendrai concernant les aspects FOH, sanction ou pas, concernent tous les modes, y compris le tramway. Il n'est pas exclu, même s'il ne faisait pas partie à l'origine du scope ayant conduit à l'engagement de l'expertise. J'ai beaucoup entendu sur sa qualité. Elle est lisible et compréhensible, mais les conclusions sont partagées.

Pour qu'il n'y ait pas de mauvaise interprétation, je rappelle que les experts nous disent que l'expertise n'a pas permis de révéler de cause systématique ou commune à l'échelle de l'entreprise, ni aucun élément tangible d'une dérive de la maîtrise de la sécurité ferroviaire et globale. Les experts ont écrit noir sur blanc dans leur document qu'il n'y avait pas de dérive. Nous avons eu des incidents et inquiétudes. La base de la sécurité ferroviaire est la modestie et l'humilité. L'entreprise et la Présidente ont décidé de confier cette étude, parce que des points semblaient nous échapper.

En revanche, il y a des incidents et événements. Il y en a eu depuis cet audit. Il y a donc à faire. C'est la raison pour laquelle il y a 19 recommandations. L'expertise exprime le fait qu'il n'y a pas de dérive.

Évoquons la théorie classique, la distinction entre l'erreur, l'erreur répétée, la violation, la sanction ou pas. La sécurité ferroviaire est dans l'ADN de la RATP. Nous avons une organisation spécifique, une excellence acquise en interne. Je cite ce que j'ai entendu. Il était question d'organisation militaire. Je rappelle que la sanction fait partie de cette organisation. Je ne la défends pas. Ma vision est neutre pour l'instant. La comparaison militaire n'est pas idiote, car l'origine est tout de même militaire. Le Général de Gaulle disait que la SNCF c'était l'armée, avec la discipline en plus. La sanction fait donc partie du système depuis l'origine.

Nous tenons tous à notre ADN. Doit-on poursuivre de cette façon? Dans d'autres mondes, notamment l'aérien, la sécurité est importante. Nous avons une solution de facilité. Nous n'avons pas d'obligation de survie dynamique. Quand il y a un problème sur un train, on l'arrête. C'est plus compliqué pour un avion. En matière de facteurs humains, nous avons fait des progrès.

J'en profite pour répondre tout de suite à la question de la dénonciation anonyme. Le rapport a l'avantage d'être écrit de manière simple par des Suisses, qui utilisent parfois des termes qui peuvent paraître bizarres ou être interprétés. La dénonciation anonyme existe dans le monde aérien et a fait progresser le niveau de sécurité. Ce n'est pas de la délation. Cela ne consiste pas à établir une liste noire dans laquelle est désigné un collègue

qui a mal travaillé, mais à faire part anonymement d'une situation qui peut engager la sécurité. L'un des grands principes actuels en matière de sécurité est le travail entre pairs.

Les mieux à même de voir qu'un système peut dériver sont ceux qui en sont au cœur. Dans le monde aérien, l'exemple type est le pilote qui voit que le commandant de bord a fait ce qu'il n'aurait pas dû ou le contraire. Il y a eu des évolutions. Le commandant de bord est le patron et le copilote n'avait pas autorité sur lui, mais cela a changé. Le second pilote qui contredit le commandant de bord n'est plus considéré comme fautif. Le but est d'enrichir le retour d'expérience. Cela rejoint les affaires de sanctions. La grande question porte sur la sanction ou la connaissance de l'erreur. Telle que posée, la réponse est évidente. C'est connaître l'erreur. Dans le monde aérien, un exemple traditionnel est repris dans le rapport. Une personne chargée de monter les containers dans l'avion commet une erreur en heurtant la carlingue et ne dit rien. Personne ne l'a vu et cinq ans après, l'avion explose parce que la fissure a dégénéré et a provoqué un accident.

Le terme dénonciation a un côté un peu délation. En faire part permet de progresser et d'éviter un accident. L'entreprise qui a connaissance d'un événement, alors que l'agent n'en a pas fait part, est une garantie de non-sanction. La sécurité ferroviaire repose sur la formation et l'expérience. Beaucoup de systèmes et dispositifs résultent du passé, des erreurs et accidents.

L'idée est bien de remonter ces écarts et événements, afin d'en tirer les conséquences, mais pas dans le sens d'une sanction.

Le lean management a été évoqué, parce que cela figure dans la page 1.3. Tel que présenté, cela donne l'impression que le rapport repose dessus pour partie. Ce n'est pas le cas. L'exemple de la recommandation 1.3 est le principe d'escalation, de montée en puissance. Quand une équipe ne trouve pas la solution à un problème, cela passe au niveau supérieur. C'est une allusion à un terme connu, mais rien n'indique dans le rapport qu'il faut gérer la sécurité ferroviaire par le lean management. J'ai entendu des sujets sur la séparation du GI et de l'OT.

Il faut se rappeler du choix du législateur en la matière. Il a fait le constat que le système ferroviaire est constitué d'une infrastructure, de matériel roulant et d'un opérateur. On se place dans le cadre de l'arrivée de la concurrence. L'opérateur résultera d'un appel d'offres. S'agissant de la durée de vie de ces ensembles, les cycles de vie de l'infrastructure sont longs. On renouvelle la voie et le ballast de la ligne A, qui représentent des dizaines de millions d'euros d'investissement, au bout de 40 ans. La vision est à long terme. Le matériel roulant a une durée de vie de 30 à 50 ans. L'opérateur a une durée de vie comparable au contrat, soit de 7 à 10 ans.

Pour des raisons de sécurité, le législateur considère que la gestion d'infrastructure doit avoir cette vision, telle que c'est inscrit dans la loi ORTF et le Grand Paris. C'est une forme de monopole naturel de confier à un opérateur unique, pour le compte de la collectivité. Il se trouve que la RATP le fait bien. Le législateur lui confie donc la gestion technique du futur réseau du Grand Paris. Le matériel roulant, dont la durée de vie est intermédiaire, est confié à l'autorité organisatrice. Veiller à ce service offert aux voyageurs est l'un de ses rôles. Comme vous le savez, c'est un bien de retour, qui est remis à disposition de l'opérateur pour 7 ans.

Le risque est que l'opérateur, qui a une durée de vie courte et s'occupe de l'infrastructure, ne fasse pas la maintenance. Dans nos systèmes ferroviaires à cycle long et relativement fiables, ne pas s'occuper des actifs pendant une durée de 7 à 10 ans signifierait de ne rien voir jusqu'à ce qu'une catastrophe arrive.

Ce choix garantit donc la sécurité et la vision systémique. Au sens de la loi, c'est le Gestionnaire d'Infrastructures qui est responsable de l'interface. La séparation du GI et de l'OT est un sujet d'interface, qui existe depuis l'invention de la roue. Le contact rail – roue est un sujet d'origine. Les personnes qui gèrent le matériel roulant et la voie sont différentes. La séparation GI et OT est neutre de ce point de vue. Une disposition qui figure dans le décret STPG, Système de Transport Public Guidé, prévoit que la définition de l'interface est le rôle du GI. La limite systémique passe par le système d'automatisme à l'intérieur du matériel roulant, de la responsabilité du chef de file, comme indiqué dans le décret. Si ce n'est pas le GI, cela lui revient de toute façon.

Je reviens sur les sujets de facteurs organisationnels et humains. Au sein de l'unité Maîtrise des risques entreprise, des personnes s'occupent du facteur organisationnel et humain. Le responsable est un sociologue. C'est une science qui n'est pas de l'ingénieur, comme la mécanique ou l'électricité. Nous traitons ces sujets et montons en puissance sur ceux-ci. J'insiste sur le « O » de FOH. Il existe le facteur humain, l'être humain, sa propension à l'erreur et la catégorisation des erreurs.

Les travaux ont été réalisés. À chaque enquête tramway, il y a un aspect FOH, pour comprendre l'erreur. On est dans ce domaine. Franchir un feu rouge n'est pas une volonté délibérée, mais une maladresse. L'intérêt est de catégoriser le type d'erreur et d'avoir cette vision FOH. Le rapport nous incite à progresser. Nous allons le faire. Sur la notion de sanctions, j'ai évoqué le domaine aérien.

Le sujet est compliqué. Comme cela a été dit, une excellence a été acquise avec l'expérience, qui comprend la sanction. On ne passe pas d'un système à l'autre par inadvertance ou brutalement. Il faudra y réfléchir sereinement. Il paraît de bon sens de dire que l'erreur est involontaire. Toutefois, nous vivons dans une société où l'erreur est de plus en plus sanctionnée. La maladresse est une faute pénale.

On peut comprendre que la négligence soit répréhensible, lorsque l'on n'est pas assez concentré, mais la maladresse l'est également. Il y a de plus en plus d'auteurs d'erreurs médicales ou de maladresse. Le sujet est compliqué. Nous avons eu des débats intéressants sur la différence entre l'erreur et la faute. Quelle est la différence entre l'erreur de calcul et la faute d'orthographe ?

Il n'est pas recommandé d'aller vers un PCC unique, mais d'en étudier la possibilité. Ce n'est pas complètement définitif. L'idée est de dire que les lignes automatiques présentent des spécificités, à savoir des systèmes très fiables, qui tombent peu en panne. Du point de vue de l'entraînement des opérateurs et superviseurs, l'événement est rare et important. En général, les systèmes sont suffisamment redondés pour que les petits éléments soient automatiquement pris en charge, directement et simplement. Vous avez évoqué l'arrêt de la ligne le 31 juillet. L'évacuation était massive. Nous avons régulièrement des évacuations sur le réseau, notamment lors d'accidents graves de voyageurs, et on n'en entend jamais parler.

Il y a des questions sur la gestion de l'événement. Il y a également eu un sujet FOH. Des procédures n'ont pas été appliquées, mais étaient-elles applicables ? Quand trop

d'alarmes sont remontées, c'est inexploitable. On se pose des questions, non pas sur le fait qu'une personne a fait une erreur à un moment, mais sur l'organisation qui peut conduire à cette erreur. Cela fait partie du choix actuel de répartir les PCC, afin de regrouper ceux qui gèrent la ligne et le terminus dans le même lieu, pour faciliter les prises de décisions, échanges d'informations et le rapprochement de la ligne managériale. L'inconvénient est que cela écartait les personnes, ne permettait pas la concentration, l'échange d'informations et les retours d'expérience. L'automatisation de la ligne 4 n'est pas concernée par cette réflexion, mais éventuellement pour l'avenir.

Les instances représentatives du personnel et organisations syndicales n'ont pas été consultées, mais ce n'est pas une erreur profonde de la RATP. Elle n'a rien demandé. L'expert a choisi sa méthode de travail. C'est son métier. En tout cas, ce n'est pas un choix de la RATP. À la lecture du cahier des charges, qui doit figurer dans les documents, rien ne stipule ce point.

En revanche, sur des sujets évoqués, nous envisageons de continuer à faire appel à un regard extérieur. Ce sont des personnes qui ont commencé ce travail, concernant la culture de l'entreprise et la sanction. Ce point soulevé sera présenté aux experts. Encore une fois, l'idée est d'avoir un regard extérieur, donc ne pas être trop intrusif dans la méthode de travail.

Nous nous sommes mal compris sur la fissure. C'est la notion de précurseur. L'événement de décembre 2016 a été évoqué. Il s'agit de la chute d'un coffre d'un train sur la ligne 2, qui a conduit au déraillement à l'arrivée à la station Barbès Rochechouart. J'ai évoqué qu'il y avait eu un précurseur. Nous sommes dans un monde de signaux faibles, relativement fiable et sécuritaire, avec des événements en nombre régulier. La difficulté est de détecter les évolutions et tendances de ce monde, pour en déduire des actions correctives. Nous avons un dispositif que les recommandations du rapport nous invitent à faire évoluer. Nous avons un système de précurseurs. Ils consistent à regarder comment les barrières sont sollicitées. Le principe de base de la sécurité est la défense en profondeur.

Entre la sollicitation du système et l'événement redouté in fine, c'est interrompu par des barrières humaines, procédurales et techniques. Pour le métro, la section tampon est une barrière contre le risque de rattrapage. La RPS est une barrière contre le risque de dépassement de signaux, du point protégé. Notre système d'analyse des précurseurs consiste à regarder comment ces barrières sont sollicitées. La sollicitation d'une barrière augmente et l'on peut ne rien voir.

Au final, on ne voit pas l'événement redouté. Il faut s'intéresser à ce qu'il s'est passé avant. Avec un système de contrôle continu de la vitesse, on n'a plus de franchissement de signaux, ni de dépassement de vitesse. Si l'on sollicite le système, il faut se poser des questions. La fissure est un élément de fissuration sur le matériel roulant et les dispositifs en relation avec la fixation des coffres. Ce n'est pas directement la même fissure sur la même patte de fixation. En revanche, sur l'aspect conception, c'est le dimensionnement Alstom et son choix de matériaux.

C'est dans les règles de base du génie ferroviaire. Il y a de nombreux appareils de voie non calés à la vitesse adéquate sur le réseau. Je ne dis pas qu'il faut ne s'inquiéter de rien, mais ne pas trembler dès que l'on découvre quelque chose. Dans nos principes, la circulation des trains est indissociable de la sécurité ferroviaire. Tous les appareils de voie ne sont pas calés. Nous avons eu un événement, que l'on ne sait expliquer. J'ai parlé d'humilité et

de modestie. Nous n'avons pas les explications pour Châtillon. Les recommandations comprennent un aspect sur les voies secondaires, même si le niveau de surveillance est équivalent à celui d'une voie principale. C'est l'appareil de voie le plus utilisé du réseau. Un élément est passé à travers les mailles du filet. L'appareil de voie de Châtillon est dans les référentiels de sécurité appliqués sur le reste du réseau.

Nous n'avons pas vu de défaut. Nous pouvons nous questionner. Sur l'explication mécanique de l'événement, c'était un desserrage. Un point d'appui a fait que la lame d'aiguille s'est légèrement décollée. Pourquoi ne l'a-t-on pas vu ? Le système d'attache de la voie est fait pour se desserrer.

Dans la conception, si l'on serre à fond, le mode de défaillance est la rupture. On ne sait quand elle arrive. Dans le cas contraire, le mode de défaillance est le desserrage. Il y a des écrous et tire-fonds partout et la surveillance est régulière. C'est la théorie et le fonctionnement du monde ferroviaire. Il peut cependant évoluer.

Il y a eu des essais de rondelles pour éviter le desserrage. Celui-ci fait partie du système de la voie, est ainsi conçu et surveillé. Châtillon est le plus embêtant des événements. On ne sait pas pourquoi on n'a pas vu le desserrage. Des mesures transitoires ont été prises et des plus définitives le seront sans doute. Les expérimentations prennent du temps.

Je ne sous-estime pas le sujet, parce qu'il nous perturbe.

Le climat a également été évoqué. Cela fait partie des risques de l'entreprise. Pour Courcelle-sur-Yvette, nous nous sommes basés sur l'expérience. Le talus date de 1867. Il s'agit de la vallée de l'Yvette, sur laquelle il n'y avait pas de sujet, contrairement à la vallée de la Bièvre, plus au nord. Le talus date de 1850 et les terres n'ont pas été purgées à sa conception. Il est imperméable et bouge. Nous le surveillons. À Courcelle-sur-Yvette, cela fait 150 ans que le mode de surveillance convenait. Le changement climatique et les pluies diluviennes sont à prendre en compte.

Au-delà du risque inondation qui était connu, le réchauffement est pris en compte dans la cartographie des risques.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Il y avait MM. CHEVILLARD, BAZIN, DASQUET et Mme FONTAINE.

Les échanges sont transparents. Ceci a comme inconvénient d'avoir des répercussions sur la réputation, si elle est partagée avec des non connaisseurs. Je ne veux pas nuire à la qualité des échanges, mais les doutes partagés dans une telle enceinte ont un intérêt moyen à l'être au-delà.

Nous aurons peut-être une lecture attentive des minutes avec le Secrétaire.

M. SARRASSAT.- Je remercie M. MARTRES. Les réponses ont été données, de façon transparente. Sur l'aspect confidentialité, chacun a reçu un courrier en début de mandature. Sinon, il n'y a pas d'intérêt à avoir ce genre de débat constructif.

Pour les minutes, j'interpellerai le secrétariat et les RS.

M. CHEVILLARD.- Je me pose la question de l'absence du cabinet d'expertise. Il aurait pu venir nous présenter ses travaux et répondre à nos questions, sans remettre en cause l'interlocuteur de la direction.

Les lignes automatisées sont un choix du donneur d'ordre et de la RATP. En conséquence, ces lignes souffrent du manque de conducteurs. C'est l'un des facteurs qui n'a pas favorisé les évacuations, notamment celle connue l'été dernier.

Je me demande si la recommandation de mise en place d'un PCC unique pour les lignes automatiques répondra aux problématiques liées aux installations, voire d'évacuation. Toutes celles rencontrées en 2018 sont liées aux lignes automatiques. Ce sont des problèmes liés aux installations ou d'évacuation. La présence d'un seul PCC n'y changera rien.

L'un des incidents a fait l'objet d'une perte de liaison. Un PCC unique ne l'empêcherait pas.

M. BAZIN.- Je vous remercie pour la clarté de vos propos. Cela me paraît de bon aloi. Je formulerai trois ou quatre remarques. Quant à la dénonciation, cela paraît difficile à entendre, alors que l'on forme des professionnels, qui deviennent des experts dans leur domaine de compétence. On devrait s'attacher aux informations qu'ils remontent, avant de formuler une remarque ou de faire appel à un cabinet d'expertise. Ce n'est pas de la délation, mais la pratique du métier. Je suis sur le réseau, au sein du département GDI. Quand je signale un élément et que l'on ne tient pas compte de ma compétence et de ma qualité de technicien du réseau, cela m'interpelle. Des problématiques sont en partie liées à cette façon de manager ces risques et peuvent mener à de mauvais choix par la suite.

Le recours à l'EPFL a un coût. Combien a coûté cette expertise ?

Au cas où cela aurait échappé à certains d'entre nous, je rappelle que du matériel grassement payé dort dans un tunnel. Il a même servi à des personnes extérieures pour faire une boîte de nuit. L'entreprise a fait le choix d'acheter des bâches pour couvrir les trains, qu'elle fera évacuer du tunnel.

C'est une erreur, mais c'est toujours le petit personnel qui le prend sur le coin de la tête.

Concernant Courcelle-sur-Yvette, entre le nombre de d'interventions dans le secteur sur les câbles et la suppression du PN 27, le passage niveau se trouvant avant, je trouve hallucinant que toutes les informations remontées dans les temps ne soient pas utilisées. Les agents ont travaillé dans l'eau pour réparer les câbles ou effectuer les bretelles nécessaires. On ne peut maîtriser les intempéries, mais les informations existent. Il est dommage de ne pas en tenir compte. Le personnel compétent informe régulièrement, fait son métier et ne passe pas par la délation ou la dénonciation. Cela nous rappelle une période pas terrible de notre histoire. Une fois qu'un problème est connu à un endroit, cela peut aussi peser comme une épée de Damoclès au-dessus de la tête des agents, parce que leur carrière en dépendra. S'il ne fallait pas dire qu'il y avait un problème, leur carrière sera freinée. La méthode de management doit être revue.

M. DASQUET.- Je vous remercie pour vos explications.

Vous avez dit que le lean management était une formulation du rapport. Je suis à MRF et le lean management est en place sur le terrain. L'amélioration continue est en œuvre depuis trois ans. Des animations quotidiennes et hebdomadaires ont lieu dans les équipes de production. C'est également le cas de la mise en place de 5 S et du déploiement de flux de production, pour réduire les coûts et irritants. Si tous ces termes et actes de mise en place ne sont pas du lean management, je me demande ce que cela peut être.

M. HONORÉ.- J'apporte quelques éléments. Malgré quelques divergences sur certains points, l'objectif partagé reste bien évidemment de demeurer au meilleur niveau en matière de sécurité ferroviaire. Toutefois, nous constatons que l'erreur d'hier était probablement moins fortement sanctionnée. La tendance de fond de l'entreprise est de cogner plus dur. Ce qui était naturel à un moment peut ne plus l'être. L'exemple que vous avez donné pour l'aérien peut être un risque, du fait de ce durcissement. L'entreprise devrait l'entendre. Si demain, on se met à cacher, on gagne à coup sûr.

Cela aboutira à un accident majeur. Cela doit être la priorité.

Quant au document d'expertise, je vous confirme qu'il ne contient pas le cahier des charges exhaustif demandé par l'entreprise. Ce n'est toutefois pas la question. Si l'on veut traiter ces éléments jusqu'au bout, continuer ces échanges et ce travail, ce qui nous paraît important, la confidentialité devra être respectée par tout le monde. Nous passerons les consignes nécessaires pour que les éléments restent dans l'entreprise. Nous n'avons pas oublié les quelques écarts lors du mandat précédent. Nous avons retrouvé à l'extérieur de l'entreprise certains éléments qui n'auraient pas dû l'être.

Enfin, mon intervention précédente finissait par un questionnement. Au-delà de l'expertise, quid de la suite du travail avec le CSE Central, les agents, les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel en général ? Comment le structure-t-on et l'organise-t-on ? Comment donner une suite à ces recommandations ?

Mme FONTAINE.- J'aimerais lever une ambiguïté qui pourrait s'installer. Nous disions qu'il fallait rester attentifs sur le faible échantillon statistique. Une phrase du diagnostic précise bien que « la faible densité de l'incident ne permet pas de valider statistiquement ce diagnostic ». Il ne s'agit pas de discréditer l'expertise. La CFE-CGC la soutient, mais il n'est pas contradictoire à notre volonté de s'engager dans les recommandations. Nous demandons que les représentants du personnel puissent contribuer à toutes ces futures réflexions, notamment sur la question des facteurs humains, pour éviter que l'encadrement ne se retrouve dans une situation quotidienne d'injonctions contradictoires. Bien évidemment, notre demande de participation des représentants du personnel s'inscrit dans la confidentialité. Il n'est pas question pour nous de discréditer le rapport.

M. CRUCHET.- Je suis au département MRF. Il est question d'excellence industrielle et de risques contrôlés. Quand on découvre quelque chose, on nous dit que c'est maîtrisé et géré. Lorsqu'une cote est indiquée sur une feuille technique, il faut la respecter. Or, on passe outre actuellement. On nous répond que l'on est dans le risque contrôlé et il est en même temps question d'excellence industrielle. Les agents ont du mal à comprendre.

Est-il normal que l'ensemble des tâches non effectuées ne soient pas enregistrées dans les bases GMAO et qu'elles restent sur des feuilles « volantes » ? S'il y a un incident technique, on peut faire disparaître les feuilles. On nous dit que l'on a toujours fonctionné comme cela et que ce n'est pas grave.

Sur le thème de la délation, quand les organisations syndicales vous alertent sur des situations et que des trains roulent avec des cotes de roue hors tolérance, on nous répond que ce n'est pas vrai. Il faut qu'on montre une photo pour nous croire. Comment faire de la délation dans ces conditions-là ? On ne croit pas les organisations syndicales, sauf preuve à l'appui.

Je reviens sur l'excellence industrielle :

J'ai du mal à comprendre que des intérimaires puissent former des statutaires.

Un collègue vient de se faire électriser. Il a eu des jours de mise à pied. De ce fait, les collègues ne le diront plus désormais, tout ça, pour éviter une sanction disciplinaire. Maintenant que cela figure au PV, j'espère que des mesures seront prises par les responsables pour remédier aux problèmes.

M. DJEBALI.- J'aimerais réagir sur ce qui a été dit. La sécurité ferroviaire est un grand mot et un gros mot. C'est large. Cela va du matériel jusqu'aux services offerts et aux voyageurs. Nous n'avons plus les moyens d'exercer aujourd'hui notre profession et d'assurer une sécurité ferroviaire optimum. On oblige les agents à fermer les portes pour la régularité et parallèlement, des voyageurs sont sur la ligne blanche. La sécurité ferroviaire est mise en péril.

Donnez les moyens aux agents d'exercer leur profession en toute sécurité.

M. MARTRES a l'habitude parce qu'il est au RER, mais sanctionner est l'occasion de donner bonne conscience à l'entreprise, notamment aux managers. Pour moi, on désigne un coupable. C'est aussi permettre à l'entreprise de se dédouaner et l'occasion pour elle de réagir. Quand on sanctionne, on a un coupable. Je voudrais que l'on s'attache notamment à notre collègue du tramway et à l'incident. Il y a eu collision. On a trouvé un coupable, l'agent, et mis en place des préconisations. Cela signifie qu'il y a eu un manquement en termes de sécurité ferroviaire. J'aimerais vous alerter. Quand l'entreprise évolue, elle doit aussi le prendre en compte.

La dénonciation est quotidienne. Les conducteurs notent les incidents sur le bulletin de conduite. Quand on arrive, on ouvre instinctivement les portes et on réagit. On est honnête et on le note. Il y a quelque temps, c'était pris en compte par l'entreprise. Aujourd'hui, l'agent est sanctionné, mais son déroulement de carrière est retardé.

Les agents sur le terrain se disent : « *pas vu, pas pris !* ». Je partage votre point de vue, si c'est pour mieux avancer. Changer la mentalité permettra aussi d'avancer. Ils manquent de confiance.

Il y a une perte de confiance entre l'entreprise et ses salariés, et c'est la sécurité ferroviaire qui trinque.

M. Le PRÉSIDENT.- M. MARTRES va répondre rapidement.

M. MARTRES.- Je vous ai présenté l'expertise. Tout ce que vous avez dit est au PV. Concernant le lean management, je n'ai jamais dit qu'il n'y en avait pas à la RATP, mais que le rapport n'en préconise pas. Il fait allusion à l'escalation, chère au lean management.

Les sujets culture de sécurité ferroviaire, sanctions, facteurs organisationnels et humains sont prégnants. Il faut les approfondir. La suite a été évoquée en commission. Chacune des 19 recommandations fera l'objet d'un approfondissement. Deux représentations particulières feront l'objet d'une nouvelle prestation dans la suite de celle-ci. On voit l'intérêt de confier cela à un professionnel. Il n'y a pas que l'EPFL. Un cabinet d'expertise, IMDM, dont le patron était le chef de projet de l'audit Rivier, que vous avez cité. Ce sont également de grands experts. On fait également appel à des experts des chemins de fer et autres. De nombreuses personnes extérieures ont du recul et connaissent le monde ferroviaire et la RATP. Elles ont également travaillé sur l'état de l'infrastructure. Il y a eu une question sur le coût de cette expertise. L'ordre de grandeur est de 200 k€. Je vous ai entendus. Je n'ai pas de réponse particulière sur la présentation de cet audit.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de remercier M. MARTRES et de faire une pause.

M. SARRASSAT.- Je vous remercie d'avoir mis ce point à l'ordre du jour. Au vu des débats, c'était pertinent et intéressant.

La séance est suspendue à 11 heures 25.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le nouveau réseau Bus parisien

Séverine BESSE, chargée de mission à EDT/DIR

participe à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 11 heures 40.

M. Le PRÉSIDENT.- Le premier bilan a été présenté à la commission Économique, présidée par M. SARDANO. Je donne la parole à ce dernier.

M. SARDANO.- Le dossier fourni en commission était plutôt léger. Une dizaine de jours avant celle-ci, j'ai établi une liste de questions, que j'avais transmises à Mme BESSE. J'y reviendrai à la fin du rapport.

Madame Séverine BESSE, chef de projet, nous a présenté ce dossier et nous la remercions.

Le dossier transmis en commission étant plutôt « léger », j'avais établi, une dizaine de jours avant la date de notre commission, une liste de questions transmise à Mme BESSE sur laquelle je reviendrai au fur et à mesure de ce rapport.

Ce projet qui concerne le réseau Paris intra-muros mais aussi quelques lignes irriguant la proche banlieue est issu d'une réflexion partagée par la ville de Paris et IDFM. La RATP y a été associée mais la finalisation s'est faite via des concertations avec les usagers et les retours sur le site dédié. L'objectif étant d'adapter le réseau aux évolutions démographiques des arrondissements périphériques du nord et de l'est parisiens. Au final, c'est un potentiel de 32 000 voyageurs supplémentaires qui seront desservis.

Au total, ce sont 50 lignes qui voient leurs itinéraires modifiés ou qui reçoivent un renfort d'offre. À noter, la disparition de 3 lignes mais aussi la création de 5 lignes. Il a donc été nécessaire d'implanter de nouveaux points d'arrêts (278) dont 132 seront équipés d'abris (à la date de la commission, environ 60 avaient été mis en place, le reliquat devrait voir le jour avant la fin du mois). Il a aussi fallu faire des aménagements de voirie (en particulier la création de couloirs) pour permettre la circulation des bus.

La ville de Paris a pris à sa charge ces investissements, IDFM rémunérera la RATP à hauteur de 39,70 M€ en année pleine. Pour la mise en service, il a aussi été prévu 14,39 M€ de frais de mise en service devant couvrir les besoins en formation (embauches et apprentissage de lignes).

Ce sont donc 700 agents qui seront embauchés et en particulier 650 machinistes et 110 véhicules supplémentaires qui rejoindront le parc autobus. Pour le personnel, nous n'avons pas obtenu de réponse de la part du département Bus concernant le niveau du recrutement. Est-il en retard ? Pour MRB, les informations concernant l'évolution du parc par centre nous ont été communiquées ainsi que les effectifs avant/après.

Par contre, la répartition des effectifs au-delà des 650 machinistes reste un mystère. Combien d'encadrants à Bus ? Pas de réponse. Nous avons découvert lors de la commission que l'effectif des contrôleurs devait augmenter. De combien ? Là encore pas de réponse.

Visiblement la communication vis-à-vis des voyageurs fonctionne mieux que vers les élus.

Sinon l'exploitation des lignes depuis le 20 avril nous montre qu'il est difficile et trop tôt pour en tirer des leçons. En effet, les très

nombreux travaux qui encombreront Paris perdureront encore plusieurs mois et ce sont plus de 40 déviations qui impactent ce nouveau réseau. Mais on nous dit que malgré tout la perte kilométrique pour pertes externes reste constante à - 5,8 %. Ce chiffre nous interpelle puisque lors de la présentation du suivi du contrat, les pertes étaient de 5,9 % sur le Mobilien Paris et 7,1 % sur le réseau Bus Paris pour l'année 2018.

La satisfaction est là, du côté de la direction car les bugs informatiques qui étaient craints n'ont pas eu lieu. Les basculements de SIEL (système de régulation) et de TETRA (radiotéléphonie) se sont opérés sans encombre. Le calendrier qui ne semblait pas le plus favorable a été imposé par la ville de Paris qui souhaitait profiter de l'image positive de ce projet en vue très certainement des futures élections municipales.

Il faudra donc attendre la fin de l'année pour recueillir plus d'enseignements que ce soit en termes de temps de parcours et de charge voyageur. Rappelons que le réseau Bus Paris perdait depuis plusieurs mois de nombreux voyageurs (moins 4,1 % au quatrième trimestre 2018). Espérons que cette restructuration soit un facteur de redressement mais la vitesse commerciale restera toujours déterminante dans le choix des voyageurs à utiliser ce mode de transport. Le projet d'ouverture des couloirs de Bus à la circulation des VTC ne devrait pas, malheureusement, aller dans ce sens.

J'aimerais finir ce rapport par l'absence de réponse du département Bus concernant les effectifs machinistes, les mouvements de personnel imposés, les apprentissages de lignes (et, en particulier, ceux pris en charge dans le cadre des FMES), le nombre d'agents concernés par la note de direction, etc.

Cette situation est inacceptable vis-à-vis de l'instance et de ses élus (es). Nous avons pourtant reporté cette présentation pour permettre aux intervenants d'avoir tous les éléments à leur disposition. Cette absence de réponse à nos interrogations nous inquiète car ne pouvant croire à un manque de compétence de la part des équipes Bus, c'est plutôt une volonté de ne pas communiquer qui doit en être la cause. À l'approche des enjeux à venir et de la mise en concurrence de nos réseaux, ce manque de transparence ne doit pas se reproduire et nous restons en attente des réponses à nos questions.

M. SARRASSAT.- J'aimerais un éclaircissement. Nous avons eu une commission et j'ai échangé longuement avec le président de la commission Économique. Les questions de la fin du rapport sont importantes, en termes d'éclairage de l'instance. Avez-vous des éléments aujourd'hui ?

Mme BESSE.- Sur le volume de machinistes recrutés, j'avais indiqué à la commission que les 650 machinistes du projet spécifique du nouveau réseau bus seraient recrutés à fin mai. Concernant le volume des J/A ALM financés dans le cadre du PEEC, l'ordre de grandeur est de 2 500 J/A, financés par IDFM. Je n'ai pas le chiffre d'ALM réalisé par Bus. Il est en cours de consolidation.

J'ai rappelé à la commission que j'étais rattaché au département EDT. Je ne suis pas compétente pour répondre à certains éléments du volet social de Bus. Ce sont ceux fournis

par le département. En revanche, j'ai élaboré et négocié le texte avec Île-de-France Mobilités. Je peux vous apporter un éclairage sur ces deux points.

Sur le reste des questions posées en commission, je n'ai pas d'éléments complémentaires. Je vous ai par ailleurs fourni le taux d'encadrement, qui est stable. Quant aux pertes externes, je peux étayer un peu. Je ne sais pas si c'était votre question.

M. SARDANO.- La problématique est que dans le cadre du CSEC, le dossier concerne plusieurs départements. L'importance même du dossier justifie sa présentation. Nous vous avons envoyé ces questions plus de 10 jours avant la commission. Vous dites que le recrutement sera bon. Nous avons posé des questions par centre bus sur les effectifs avant, théoriques après, avec l'arrivée ou le départ des lignes, et réels. J'ai discuté avec un directeur de centre, qui m'a dit qu'il avait 860 machinistes et qu'il en aura 1 000 après. Il lui en restait 70 à recruter.

Nous voulons savoir quel est le niveau du recrutement. Nous avons aussi demandé le nombre de recrutements de machinistes et classiques à l'année. Nous n'avons pas la possibilité de vérifier. 14 encadrants supplémentaires devaient être recrutés à Bus, mais nous n'en avons pas confirmation. Les informations sont données à MRB, mais ne sont pas assez lisibles. Depuis la commission, j'attendais une communication de votre part sur ces questions posées.

Or, nous n'avons rien reçu. Le dossier qui nous est fourni est sur le site internet, qui contient davantage d'informations et est interactif. Il y a un souci d'information, sans remettre en cause votre travail.

M. Le PRÉSIDENT.- Avant d'en arriver là, c'est la difficulté de ce travail de coordination dans une entreprise organisée comme la RATP. Pour avoir quelques responsabilités transversales, je peux comprendre ce que Mme BESSE peut vivre. Je préfère que vous me transmettiez la liste des questions. Nous aiderons Mme BESSE à obtenir les réponses de l'ensemble des entités concernées.

M. SARRASSAT.- Je vous demande une suspension de séance.

La séance, suspendue à 11 heures 55, est reprise à 12 heures 05.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. SARRASSAT.- Nous allons donner lecture d'une résolution. En préambule, je remercie Mme BESSE. Nous ne remettons pas ses compétences en cause, mais son niveau de responsabilité. Dans cette instance, nous devons avoir des intervenants en capacité de répondre à toutes nos questions. Nous vous mettons en difficulté Mme BESSE et je suis désolé de cette situation. Les décideurs du département BUS ne sont pas présents autour de cette table, ce qui n'est pas acceptable. Au nom des élus, je souhaite préciser que nous ne remettons pas en cause votre travail.

M. SARDANO.- *Les élus (es) du CSEC RATP, réunis (es) en séance plénière, mercredi 22 mai 2019, demandent par cette résolution que des réponses leur soient fournies aux nombreuses questions posées par les commissaires et, restées sans réponse, à ce jour.*

Il est aussi demandé que ce point soit reporté à la prochaine séance pour que les élus (es) puissent être informés (ées) sur l'intégralité du dossier.

M. Le PRÉSIDENT.- Avant de la mettre aux voix, j'aimerais avoir la liste, parce qu'une ligne est à trouver entre avoir le bon niveau d'information à un CCE pour l'éclairer sur toutes ses compétences et ne pas faire du CSE Central le super CSE de Bus. La ligne de crête de notre réponse se situe là. Je ne préjuge pas de la manière dont seront examinées les questions posées. Parmi celles évoquées par M. SARDANO, j'en comprends certaines dans le cadre de cette instance. Pour d'autres, nous verrons.

Quand nous réexaminerons le point avec le Secrétaire de l'instance au moment de l'établissement de l'ordre du jour, nous aurons déjà un échange sur ce qui est de la compétence du CSEC.

M. SARDANO.- Je vous transmettrai les questions d'ici la fin de la semaine. Des collègues de Bus en ont peut-être d'autres.

Je rappelle le contexte. Le CSEC est en charge des problématiques qui concernent plusieurs CSE. Il s'agit des CSE 1, 2, 3, 4, 5 et 10, dont MRB.

M. Le PRÉSIDENT.- Oui, mais ce qui doit se traiter dans les CSE n'a tout de même pas vocation à l'être par défaut ou difficultés ailleurs. On résout le problème autrement.

M. SARRASSAT.- Je ne vais pas faire de la langue de bois. Si les problèmes sont traités au bon niveau, ils ne remontent pas au CSEC. À un moment, il faut être brutal. L'absence du directeur du département ou de son DRH aujourd'hui me pose un problème. Tous les directeurs de département ou RHD viennent au CSEC quand le sujet est de cette ampleur. La crispation est ressentie à tous les étages, au niveau des organisations syndicales et des CSE et par conséquent, au CSEC.

M. LE DAIN.- Il y a eu d'autres problèmes de fonctionnement des CSE précédemment. C'est un vrai sujet. J'en crains d'autre part la suite.

Mme MEUNIER.- J'entends bien votre position Monsieur le Président. Le département BUS a été divisé en cinq CSE. Aucun lieu n'est centralisateur de l'ensemble. J'entends que nous ne sommes pas le CSE 5 ou un autre, mais la particularité du département BUS est qu'il a cinq CSE et aucun espace centralisant ce qui est porté individuellement dans chaque CSE. Si ce n'est pas le lieu ici, je cherche à comprendre où l'on peut porter la centralisation des données des différents CSE. Ma compréhension des institutions est peut-être très limitée, mais je me pose la question.

(Il est procédé au vote.)

POUR : 18 VOIX

9 UNSA : MMES CÉCILE AZEVEDO – CAROLINE DROUAIRE
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – MOURAD CHIKH – JÉRÔME CRUCHET
LAURENT DJEBALI – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT

7 CGT : MME NATHALIE MEUNIER

**MM. ANDRÉ BAZIN – BENOÎT CHEVILLARD – THIBAUT DASQUET
THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET – PATRICK RISPAL**

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

LA RÉOLUTION EST ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Madame BESSE de vous être rendue disponible pour cette séance. Bonne continuation.

Il est compliqué de terminer ce point sans se féliciter, même si tous les REX ne peuvent pas être tirés après quatre semaines de fonctionnement. Tout le monde nous promettait un Paris arrêté et compliqué. On peut se féliciter du dispositif propre à Bus et de celui transversal, avec les Ambassadeurs. On s'est plaint de la façon dont on peut être pris à parti sur d'autres sujets. Il est porté au crédit de la RATP que ce se soit bien passé, sans chaos. Les personnes font la différence entre la mise en œuvre des nouvelles lignes et les problèmes de circulation et de travaux. C'est le couronnement du travail mené par Mme BESSE jusqu'à présent. Je voulais le souligner et remercier tous les agents qui ont participé à la réussite de ce projet.

M. LE DAIN.- Vous avez oublié MRB, qui y a grandement participé.

M. Le PRÉSIDENT.- J'ai évoqué tous les agents. Quand l'entreprise est citée, n'est-il pas question de chacun de ses départements ?

M. LE DAIN.- Ne citez pas Bus dans ce cas.

M. SARRASSAT.- Je parle des personnes qui constituent la RATP. On ne peut que les féliciter. C'est peut-être même le moment de se dire que l'EPIC RATP est en capacité de faire ce travail, grâce à son professionnalisme. Au moment de la mise en concurrence, j'attire l'attention sur le professionnalisme des hommes et des femmes du système intégré. C'est toute la force de notre entreprise depuis 1947.

M. ABOUTAÏB.- Ce succès est dû à l'implication des machinistes, les premiers concernés par cette restructuration. Je n'ai pas entendu parler des agressions et insultes dues à cette restructuration, ni de mots de remerciements pour ces personnes. Cela a été une réussite pour la RATP, mais ce n'est malheureusement pas le même succès pour les machinistes.

M. Le PRÉSIDENT.- Il est bien que le succès de l'opération ait été cité, parce qu'à la fin de la présentation, on a l'impression que nous nous étions tous largement trompés.

Nous proposons de faire la pause déjeuner et de reprendre à 13 heures 30, au lieu de 14 heures, et de remonter les créneaux d'intervention d'une demi-heure.

La séance est suspendue à 12 heures 20.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de dématérialisation des dossiers administratifs

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

participent à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 13 heures 35.

M. Le PRÉSIDENT.- Je pense que Mme PUECH interviendra après la mutuelle.

Dans un premier temps, nous avons imaginé que cette information d'aujourd'hui précéderait un nouveau point concernant ce sujet à l'ordre du jour de juin. Pour les raisons que M. DE CONTI pourra préciser, nous proposons de décaler ce point en octobre, pour approfondir certaines informations. Au-delà de cette première présentation en commission Économique, nous aurons l'occasion de revenir autant que nécessaire pour apporter les compléments d'information que vous jugerez utiles.

Il y a donc un petit décalage du calendrier.

M. SARRASSAT.- Ce dossier nous a été présenté par Mme Laurianne ORIARD et M. Gwenaël DE CONTI en charge du projet que nous remercions pour leurs explications.

Attention une erreur s'est glissée dans le document : le centre Bus de Seine Rive Gauche ne fait pas partie du projet contrairement à ce qui est mentionné.

La dématérialisation des dossiers a déjà fait l'objet d'études d'opportunité en 2013-2014 en particulier au département BUS. Mais à l'époque, il était envisagé une solution mixte papier et numérique. Aujourd'hui, ce projet refait surface mais dans un premier temps uniquement au niveau du CSRH et de son périmètre actuel soit 7 000 salariés. Cette première partie apparaît dans le document en termes de tranche ferme. Une ou plusieurs tranches optionnelles restent possibles et concerneront les départements devant intégrer le CSRH en 2020 (GDI, MRF et SUR) mais aussi les autres départements de l'entreprise.

C'est donc la montée en puissance du CSRH mais aussi la fin du contrat de stockage des éléments de paie et pointage qui font renaître ce projet.

La prise en charge de départements délocalisés par rapport au CSRH est aussi un facteur de choix non négligeable car la consultation des DA devient problématique pour les agents en ayant l'utilité. Doivent-ils être conservés au niveau de l'attachement de l'agent pour d'éventuelles consultations ou bien dans les locaux du CSRH ? Les transferts de dossier occasionnent des pertes de temps mais aussi des risques au niveau sécurité. De plus, le déménagement à venir du CSRH éloignerait encore plus les utilisateurs du DA.

En termes de coûts financiers, la dématérialisation des DA comprend quatre niveaux :

– les coûts de construction de l'outil GED (Gestion Électronique de Documents) dénommé Build ;

– les coûts de fonctionnements (abonnements annuels) appelé Run ;

– les coûts de numérisation pour le traitement des flux ;

– et pour terminer, le coût de la numérisation des stocks qui représente, à lui seul, la majorité de la dépense.

Les montants mentionnés dans le document, le sont, à titre indicatif car les marchés ne sont pas encore finalisés.

Cette dématérialisation aura aussi un impact sur les effectifs avec un poste en moins au CSRH, poste tenu par des agents inaptes en mission. Mais au-delà de la suppression de ce poste, le dossier CSRH qui nous a été présenté lors d'une séance précédente tient compte de l'allègement supposé de la charge de travail par gestionnaire pour définir le seuil d'agents gérés et donc une partie de la productivité qui sera réalisée, le sera, grâce au déploiement de cet outil informatique. Bien évidemment, en cas de mise en place du dispositif, au-delà du périmètre du CSRH, les CSE devraient être informés et, induiront en particulier des conséquences sur les effectifs.

La numérisation des DA devrait aussi permettre de nettoyer ces derniers, des pièces ne devant pas ou plus s'y trouver. En effet, au cours du traitement du stock, un tri sera opéré par le prestataire sous la surveillance de GIS. Le plan de classement élaboré en commun avec plusieurs départements est fourni en annexe. L'outil sera de son côté paramétré pour supprimer automatiquement les documents arrivant à terme.

Un point important concerne la sécurisation de ce projet. Normalement, le choix du prestataire, qui devra obligatoirement être agréé par le Service Interministériel des Archives de France, est une garantie en soi. Et ce, d'autant plus que les prestataires doivent être normés Afnor pour être agréés SIAF. Conformément à la législation, les serveurs seront sur le territoire français ou au sein de l'Union européenne.

L'outil est la propriété de GIS avec une définition transversale des règles de consultation et d'utilisation. L'agrément du SIAF rend ce principe obligatoire en cas de déploiement. Le contrat de numérisation est initialement prévu pour une durée de 3 ans et il serait possible qu'au terme de ce contrat, la numérisation en interne soit étudiée. Cette possibilité permettrait de reclasser des agents inaptes. Ce qui est une bonne chose.

Une formation et des guides utilisateurs accompagneront la mise en place mais la commission a fait remarquer le besoin, non listé, dans le document, d'intégrer le conseil de discipline dans la réflexion.

Au cours de la commission, il a été demandé :

- la transmission du cahier des charges,
- un tableau reprenant le profile des utilisateurs et leurs droits d'accès.

Afin de se prononcer, les élus (es) auront besoin de ces informations.

Je rajouterai un point car entre-temps, nous avons reçu un complément d'informations avec le profil des utilisateurs (périmètre CSRH) qu'il faudra bien évidemment compléter lors d'un éventuel déploiement de cette dématérialisation, les règles de conservation des documents et la liste des thèmes permettant le classement des documents par famille.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci d'avoir lu le compte rendu.

Avez-vous des déclarations ou questions ?

M. DASQUET.- J'ai quelques questions. Quel sera le temps de stockage des documents numérisés ? Quels seront les critères de sélection des documents transférés dans la base de données des dossiers administratifs ? L'ensemble des dossiers sera-t-il transféré ou seulement une partie ? Si c'est le cas, quels documents seront transférés ?

Comment la confidentialité des données sera-t-elle protégée ? Un prestataire semble être chargé du transport des dossiers. Quelle est la garantie de non-utilisation des données personnelles ? S'agissant du personnel de l'entreprise qui ne maîtrise pas l'outil informatique et qui aura besoin de consulter, que met en place la Direction, en termes d'accompagnement ou de formation ?

M. RISPAL.- Dans la continuité, il est compliqué de se projeter sur une éventuelle ouverture à la concurrence. On peut mesurer la transformation de l'organisation du CSRH. Pour nous, de la productivité sera encore mise en place avec la diminution des surfaces et effectifs. Ce projet est-il en rapport avec Diapason ?

L'entreprise a de nombreux dossiers de restructuration, avec diminution d'effectifs, mais on nous dit que cela ne concerne pas Diapason. Cela signifie que nous serons au-delà des 1 700 effectifs supprimés d'ici 7 ans, dans le cadre de Diapason.

Par ailleurs, il est question de l'habilitation pour les accès aux documents par les salariés, comme sur le matériel.

En page 11¹, est indiquée la suppression des Département Bus et MRB. Avez-vous une explication ?

Même si ce n'est qu'à titre d'information, en additionnant les sommes, on ne tombe pas sur les mêmes montants. Il y a une différence de 160 k€. Pouvez-vous nous apporter des précisions ?

Mme FONTAINE.- J'apporte une précision. En Commission, nous avons demandé le profil des personnes qui pourront accéder à la base, en insistant, comme l'a dit notre collègue, sur l'accès par les représentants du personnel. Nous n'avons pas parlé de l'Instruction Générale 488, qui régit les dossiers individuels du personnel. J'aimerais sa mise à jour, car ses contenus sont un peu restrictifs aujourd'hui. La loi sur l'information et la liberté donne accès aux données personnelles. Pouvez-vous nous donner quelques précisions sur cette IG ?

M. DE CONTI.- S'agissant des documents qui seront numérisés, il y a la tranche ferme dans la présentation. Cela concerne les clients actuels du CSRH. Il y a une obligation, une forte volonté, de numériser ces dossiers administratifs, afin d'en simplifier la gestion. Pour ces populations, on numérise tous les dossiers des salariés présents. Cela inclut les nouveaux documents, mais aussi un travail de numérisation complète du stock. Cela représente un coût relevé dans le rapport de la commission. Un tri est effectué.

Dans le cadre de ce projet, nous avons mené une analyse avec les juristes et directions des départements sur le contenu d'un dossier administratif, d'un point de vue juridique. C'est également l'occasion de nettoyer les dossiers, soit retirer les documents qui

¹ Se référer aux documents du dossier de séance.

n'apportent rien d'un point de vue juridique. Pour les salariés, on numérise l'ensemble des documents.

Cela pose la question de la protection de la confidentialité des données. Cela fait partie du cahier des charges des sociétés en charge de la numérisation, de l'hébergement et de la mise à disposition d'un outil de gestion documentaire. Des exigences très fortes figurent au cahier des charges, afin d'assurer la sécurité et l'engagement de confidentialité relatifs aux données qui leur sont confiées. Ces sociétés sont agréées selon la norme Afnor. Les engagements de sécurité des systèmes d'information sont forts, pour assurer la confidentialité et la sécurité des données confiées. Des redondances et systèmes de sauvegarde de serveurs assurent l'absence de risque de perte des informations. C'est porté par des exigences introduites dans le cahier des charges, la réglementation et les accréditations en vigueur, qui nous assurent de travailler avec de vrais professionnels, nous certifiant que les données sont en sécurité.

Quant à Diapason et à la productivité, la mise en place du DA est en lien avec un autre projet du CSRH, du ressort de Diapason. Cela a donc un lien avec Diapason, sur les aspects digitalisation des process, gains d'efficience et de qualité attendus.

M. SARDANO a bien traduit dans le rapport l'élément de productivité sur une mission d'une personne qui gère les dossiers administratifs au CSRH. Pour le reste, les effets que pourrait avoir ce projet sur les départements amenés à rejoindre le CSRH sont dans l'organisation cible discutée pour le dossier déploiement du CSRH. Ce projet ne rajoute pas de productivité. Il est compris dans cette cible, envisagée pour l'organisation des départements amenés à rejoindre le CSRH.

L'achat a une tranche ferme sur la partie CSRH, mais a vocation à servir à d'autres départements qui seraient désireux de dématérialiser leurs dossiers administratifs. Si certains veulent mettre en place ces dispositions, le marché leur permettra d'en bénéficier rapidement dans ce cadre. Ils saisiront leur CSE respectif concernant les éventuels impacts sur leur organisation.

L'un des points porte sur la mention faite à un endroit du document du département BUS. Il avait été initialement prévu, dans le cadre d'une tranche ferme et en même temps que le CSRH, la dématérialisation de l'un des centres Bus. L'idée a été abandonnée. Nous l'avons oublié à un endroit du document. Cette coquille est restée au dossier. Les départements peuvent être intéressés par la démarche. Le sujet intéresse Bus, mais aucune décision n'est prise aujourd'hui.

S'agissant des personnes qui peuvent accéder à la base, nous vous devons des informations. Nous en avons fourni. Nous n'avons pas complètement répondu aux éléments demandés, parce que le cahier des charges est en cours de rédaction. Il suscite encore des discussions sur quelques points. Nous décalerons la consultation, pour vous présenter un dossier plus complet avec les réponses à vos questions.

Nous commençons à nous emparer de l'IG 488. Avec la mise en place d'un dossier dématérialisation, il faut en parallèle remettre à jour l'IG 488, pour y indiquer les éléments de plan de classement que nous vous avons donnés. À la rentrée, nous reviendrons vers les organisations syndicales et les instances sur la mise à jour de cette IG. Il faut l'actualiser, notamment parce que la loi a évolué depuis 2000.

M. DASQUET.- En page 9, le coût total du projet est estimé à 1,80 M€, alors qu'en page 10, le total ne fait pas ce montant.

M. DE CONTI.- C'est la somme des trois. 1,88 M€ représente la GED pour 420 k€, la numérisation du flux pour 300 k€ et la numérisation du stock pour 1,16 M€.

M. DASQUET.- L'addition de toutes les sommes ne représente pas 1,88 M€.

M. DE CONTI.- Certains montants sont annuels, tandis que d'autres couvrent la durée du marché. Nous allons en tenir compte, parce que ce n'est pas clair. Alors que certains montants sont annuels, la durée du marché est de trois ans. À la lecture, ce n'est pas simple. Nous le présenterons d'une autre façon.

Des sommes sont payées une fois, d'autres sont annuelles.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Dans le document complémentaire, un sujet a été abordé longuement. Cela concerne moins les départements du périmètre du CSRH.

Il s'agit de l'accès des personnes au conseil disciplinaire. Il y a aussi des points. J'ai eu des échanges avec des personnes de Bus, qui apprécient le ménage qui sera fait dans le dossier. La digitalisation fait toujours un peu peur. La fiabilité inquiète, notamment en cas de panne informatique. Le projet peut être intéressant, mais il faut l'accompagner. Lors de la commission, j'ai trouvé l'intervention de Mme FONTAINE sur l'impact écologique intéressante. Nous n'avons pas le cahier des charges, mais il me semble que si nous devons émettre un avis, nous indiquerions l'impact écologique le plus faible. On sait qu'en fonction de l'installation, de la localisation et même de certaines techniques, un serveur peut être écologiquement utile, notamment en produisant de la chaleur. Ces éléments sont nouveaux dans nos échanges. Aujourd'hui, ils ont leur place et leur importance.

M. DE CONTI.- Nous avons une discussion technique sur les modalités d'accès au conseil de discipline. Nous ne pouvons pas vous apporter d'éléments aujourd'hui.

Nous avons noté l'aspect environnemental. Nous avons vu avec les Achats que nous privilégierons les ESAT dans notre démarche. Des entreprises adaptées proposent ce type de service. Dans la démarche d'achat, nous ferons en sorte de favoriser le recours à ce type d'organisation pour réaliser la numérisation.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous aurons l'occasion de revenir dans un délai suffisant, pour laisser le temps de documenter les questions complémentaires et modifier la présentation des tableaux, afin qu'ils soient plus lisibles.

Merci.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

SST

- **Présentation des rapports :**
 - **Hygiène de vie**
 - **RPS**
 - **Toxicologie**
 - **CEREST**
 - **Addictologie**
- **Consultation sur le recrutement d'un médecin du travail**

Grégory CARILLO, responsable d'unité spécialisée à GIS/PST/DIR
Valérie JOUANNIQUE, médecin coordonnateur à GIS/PST/SST/SMT
Kéti BONGA BOUNA, Amélie DEBATISSE, Florence MÉRAT,
Sandrine TANG TARDIEUX, Christophe ALLANIC,
médecins du travail à GIS/PST/SST/SMT

participent à ce point de l'ordre du jour.

- Hygiène de vie
 - RPS
 - Toxicologie
 - CEREST
 - Addictologie
- Consultation sur le recrutement d'un médecin du travail

M. Le PRÉSIDENT.- Nous commençons par la présentation des rapports. Ces dossiers ont été examinés par la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail. Je donne la parole à M. SARRASSAT.

M. SARRASSAT.- Je vais suivre l'ordre du jour et commencer par l'hygiène de vie.

– Hygiène de vie

Ce rapport a été abordé en CSSCT Centrale, le vendredi 10 mai. Le Dr Sandrine TANG-TARDIEUX, médecin du travail à GIS/PST/SST s'est chargée de sa présentation, nous l'en remercions.

Cette cellule est née, il y a un peu plus de 4 ans, en mars 2015. À l'époque, l'ancien DRH du Groupe RATP avait émis le souhait d'une démarche transverse de prévention, à grande échelle, sur le terrain et à l'attention des travailleurs de nuit. À l'origine, c'est pour cette population-là que la Cellule Hygiène de Vie au Travail a été créée.

Depuis, elle a été élargie à d'autres catégories de personnel, notamment les agents en horaires décalés.

Aujourd'hui, 3 médecins du travail font vivre cette cellule, sans qu'elle ne bénéficie en propre de locaux ni de temps dédié. Les réunions se déroulent ainsi dans les cabinets de consultation des médecins participants.

Les missions de cette cellule HEVIT sont guidées par 2 organismes distincts. Elles s'appuient sur le plan national « santé travail 2016-2020 » du ministère du Travail, mais aussi sur les recommandations d'une autorité publique indépendante qu'est la Haute Autorité de la Santé (HAS), les 2 entités regardant de près les populations précitées que sont les travailleurs de nuit et ceux en horaires décalés.

Scientifiquement, ces 2 types d'organisation de travail sont reconnus comme pouvant engendrer divers risques pour la santé, à savoir des :

– troubles du métabolisme (augmentation de l'IMC, dégradation du bilan lipidique, diabète, hypertension avec risque d'infarctus voire d'AVC),

– troubles du sommeil et de l'humeur (endormissement difficile, sommeil court, altération du lien social, isolement puis parfois dépression),

– troubles digestifs (transit difficile, nausées, brûlures d'estomac avec danger d'ulcère gastrique),

– risques accidentels, risques en cours de grossesse mais aussi risques de cancer du sein.

Les missions des médecins de cette cellule sont donc de trouver les vecteurs adéquats afin de transmettre les règles d'hygiène de vie pour les salariés concernés par des horaires de travail atypiques.

Les actions ont commencé dès 2015, lors de l'événement « *La nuit du travail de nuit* », où en octobre de cette année, une cinquantaine de médecins et infirmiers avaient été à la rencontre de 200 agents, leur présentant les risques pour la santé liés au travail de nuit.

Trois ateliers interactifs avaient alors vu le jour, « enfin, façon de parler », pour débattre des thématiques : sommeil, nutrition et risques cardiovasculaires, avec conseils de prévention à la clé et quiz final où le médecin questionnait les agents.

Par la suite, l'élaboration de ces outils a été étendue - adaptée en fait - aux personnes travaillant en horaires décalés.

La particularité de cette cellule HEVIT tient au fait qu'elle est modulable, adaptable aux spécificités de l'environnement et des populations de travail concernées, les ateliers étant indépendants les uns des autres.

D'autres types d'actions de prévention ont été initialisés, comme les « *Journées bien-être* » portées en synergie par la RATP, l'US MÉTRO, la Mutuelle et... le CRE. Elles avaient pour but de promouvoir l'activité physique pendant l'horaire de déjeuner ou le soir.

Une autre démarche a été menée lors de l'action « *Vigie2Roues* » organisée par les départements MTS et SEM où des agents ont été sensibilisés au DAE (Défibrillateur Automatisé Externe). S'il est apparu judicieux pendant l'atelier sommeil d'attirer l'attention des conducteurs de 2 roues quant à des risques de saute de concentration pendant la conduite, rappelons que le CRE avait impulsé, via un partenariat avec l'entreprise, l'idée d'acquisition à prix compétitifs de gilets airbag. Ce possible conventionnement, qui ferait aussi intervenir d'autres acteurs que sont la Mutuelle et la CCAS, mériterait d'être ré-impulsé pendant ce mandat.

En 2018, la cellule HEVIT a aussi consolidé son activité de prévention via 2 nouveaux types d'ateliers :

– des ateliers courts sur le thème des addictions, notamment sur les substances psychoactives quand elles touchent les salariés qui occupent des postes sécuritaires,

– un atelier « *Un quart d'heure vitalité* » qui, à partir de certains mouvements, permet de décontracter et d'étirer les muscles.

Enfin, dans le cadre des problèmes liés au sommeil, la commission comme elle l'avait déjà précisé l'an dernier, rejoint les positions de la cellule quant à la mise en place de salles de récupération, qu'elles soient diurnes ou nocturnes. Le bien-fondé de ces salles de repos n'est aujourd'hui plus à démontrer. Ce qui l'est, par contre, c'est la capacité de l'entreprise à mettre en œuvre ces espaces.

De même, les préconisations de la cellule, via son atelier « *nutrition* », devront de la part de la direction être entendues. Cette dernière ne

– Présentation des rapports :

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

– Consultation sur le recrutement d'un médecin du travail

peut se cantonner et se limiter à une seule posture de conseil qui tendrait à dire à ses agents de... « *Déjeuner équilibré !* ».

– RPS

Ce rapport a été abordé en CSSCT Centrale le vendredi 10 mai. Le Dr Florence MÉRAT, médecin du travail à GIS/PST/SST s'est chargé de sa présentation, nous l'en remercions.

Créée en 2008 cette cellule a maintenant une dizaine d'années. Il y a encore peu de temps, la cellule RPS fonctionnait avec 3 médecins du travail. Aujourd'hui seul le Dr MÉRAT en assure son animation. Nous le regrettons. Le volume et la fréquence des risques psychosociaux aujourd'hui dans l'entreprise étant inversement proportionnels au nombre de médecins qui anime dorénavant cette cellule, ce n'est sûrement pas le dossier Diapason qui viendra justifier cette carence en docteurs.

Une trentaine de vacations, en décodé une quinzaine de jours, ont servi à faire fonctionner la cellule en 2018, sans qu'elle ne bénéficie de locaux en propre. À ce jour, elle n'est pas dimensionnée, que ce soit en moyens humains ou matériels, pour recueillir les données et statistiques de santé au travail sur les RPS.

La cellule a néanmoins élaboré un questionnaire spécifique relatif au dépistage des RPS, validé par l'INSERM (Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale). Ainsi, depuis 2016, ce questionnaire est intégré dans les bases de données du SST, via le logiciel de suivi médical Esmeist. Rébarbatif, peu fonctionnel, rappelons que ce logiciel quant à son utilisation suscite peu d'appétence de la part des médecins du travail.

Ce formulaire interne peut être complété par un autre questionnaire, celui de KARASEK qui dans le monde du travail demeure le principal outil d'évaluation des facteurs psychosociaux au travail, basé sur 3 champs que sont la « demande psychologique » envers le salarié, la « *latitude décisionnelle* » et le « soutien social » dont il bénéficie.

Pour Robert KARASEK, le sociologue et psychologue américain qui, en 1979, a donné son nom à ce questionnaire, la conjugaison de 2 de ces champs constitue déjà une situation à risques. La cellule RPS pointe néanmoins un test qui demeure incomplet et qui n'identifie que pour partie les facteurs de risque.

Comme pour la plupart des autres cellules, la cellule RPS travaille en partenariat avec d'autres acteurs de l'entreprise que sont les psychiatres, les médecins-conseils, les assistantes sociales et l'IAPR, notamment lorsqu'il y a besoin d'une prise en charge médico-psychosociale suite à l'agression d'un agent.

Sachant que les RPS sont le 2^e risque professionnel à la RATP, on mesure bien toute l'importance de cette prise en charge médico-psychosociale de l'agent agressé. C'est en ce sens qu'un groupe de travail a été

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

institué en 2018. Il a vocation à poursuivre ses travaux en essayant de trouver des solutions quant à l'absence de lien entre médecins du travail et psychologues de l'IAPR ainsi qu'à des délais de prise en charge du salarié par les psychiatres bien trop longs (supérieurs à 3 mois).

L'année dernière, la cellule s'est aussi lancée dans un projet d'atelier d'Accompagnement Suite à Agression (ASA). Fonctionnant par petits groupes d'agents, celui-ci vise à restaurer la confiance en soi du salarié quant à son aptitude à la relation client. L'atelier est basé sur des méthodes de thérapies comportementales et cognitives dont le but est de permettre un retour de l'agent sur le terrain. Il est encore trop tôt pour mesurer les résultats, le bien-fondé de cet atelier.

La cellule est aussi intervenue sur le département BUS afin d'aider à la construction d'un questionnaire sur l'évaluation des RPS dans le cadre du document unique. Via le partenaire extérieur « *Stimulus* », elle a également œuvré à la mise en place de formations pour les infirmiers du SST, de même qu'elle participe à des sensibilisations à la thématique RPS dans le cadre de l'Université Groupe.

Que retenir alors de tout cela ?

Et bien que cette cellule RPS est fortement impliquée dans les 3 champs d'actions en prévention, qu'ils soient primaires, secondaires ou tertiaires :

Le premier champ sous-tend en premier lieu une exhaustivité des facteurs de risques puis la suppression du danger en amont de la maladie. Il n'est pas le plus simple à mettre en place, le danger ne pouvant pas toujours être supprimé.

Le second champ traite, lui, du dépistage le plus précoce possible de la pathologie de la personne exposée aux risques. Ces possibles affections peuvent être anticipées... Pardon ! « Doivent » être anticipées notamment dans le cadre des nombreux dossiers/projets que mène l'entreprise.

La prévention du risque tertiaire relève quant à elle de la réduction des complications et des risques de récurrence du danger.

S'il apparaît qu'aujourd'hui, la cellule RPS se voit principalement cantonnée à un rôle d'accompagnement du risque de pathologies post-traumatiques suite à agression, il est de bon ton de rappeler que la prévention primaire est reconnue comme être la plus efficiente.

Malheureusement, le dimensionnement de cette cellule ne permet pas, aujourd'hui, de pousser plus avant sur ce champ-là ! Le prochain projet de refonte du SST devra prendre en compte cet aspect.

Je vous remercie pour votre écoute.

M. Le PRÉSIDENT.- Avez-vous des déclarations ?

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

Dr MÉRAT.- Je voulais rebondir sur la prévention primaire et le rôle de la cellule. La cellule ne remplace pas les médecins du travail de secteurs, qui ont tout leur rôle à jouer dans la prévention primaire, secondaire et tertiaire de ce risque. Elle accompagne, aide et conseille. Elle n'a pas les moyens humains et n'a pas vocation à remplacer ces acteurs de terrain, que sont les médecins du travail. C'est très important.

Actuellement, nous réfléchissons. Vous avez parlé de prévention primaire. Il existe des indicateurs dans l'entreprise, notamment de santé. Il s'agit du nombre de visites occasionnelles et de l'activité clinique du médecin par rapport à une augmentation des visites.

Ce sont des indicateurs à prendre en compte. Les alertes des médecins auprès de l'employeur sont également des indicateurs qui entrent dans la prévention primaire. Les rapports annuels des médecins du travail permettent d'avoir des indicateurs. Ceux de l'employeur sont l'absentéisme et le turn-over.

La dimension de la cellule a été réduite. Pour l'instant, les personnes qui interviennent sont volontaires. J'espère que d'autres collègues médecins ou des infirmiers auront la vocation d'intégrer la cellule. J'espère avoir répondu à votre question.

M. Le PRÉSIDENT.- Avez-vous des questions ?

Mme MEUNIER.- Dans le cadre du document unique, notamment du département BUS, le risque 27, correspondant aux risques psychosociaux, apparaît depuis des années, sans qu'il ait pu être évalué. Or, nous savons que l'évaluation d'un risque participe à sa prévention. En tant que conseil, la santé au travail participe-t-elle à l'évaluation d'un risque ? À quel moment intervient-elle ? Ne participez-vous pas à la construction de l'évaluation ou aux actions mises en place suite à une évaluation ?

Le document unique prévoit bien des actions sur les risques psychosociaux, mais sans évaluation. On ne sait pas si elles correspondent aux résultats de l'évaluation. Je suis surprise que l'Inspection du travail ait été amenée à mettre en demeure l'entreprise, pour évaluer les risques psychosociaux qui sont depuis des années dans le document unique, mais ne sont pas évalués.

M. BAZIN.- Les médecins préconisent des aménagements pour certains agents ou des restrictions liées aux risques psychosociaux et ceux-ci se sentent contraints de reprendre leur activité pour plusieurs motifs. Un indicateur existe-t-il pour savoir si l'agent subit une pression et ne va pas mieux, mais est contraint de travailler ? L'évaluez-vous ?

Quels moyens avez-vous ? Quelles actions pouvez-vous mener auprès de la Direction ? Si l'agent n'est pas rétabli, on voit difficilement comment il peut être productif et efficient dans l'organisation du travail.

M. PIGEARD.- Comme le dit M. SAUTEL chaque année, cette cellule comportait trois médecins du travail. Aujourd'hui, le Dr MÉRAT est seul et nous pouvons le regretter, au regard des enjeux. Considérez-vous docteur que la prévention des risques psychosociaux et les ressources mobilisées sont à la hauteur des enjeux ? Dans les situations

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

de surcharge de travail, en lien avec les objectifs de productivité que nous impose Diapason, serez-vous en mesure de répondre à toutes ces déficiences ?

Quels sont les dispositifs pour évaluer l'impact collectif des situations de travail dégradées ? Avez-vous un dispositif à nous citer ou une référence qui vous permet de mesurer cet impact ? Avec la disparition des CHSCT, les élus n'ont plus leur rôle aujourd'hui. On peut le regretter. En dehors de ces acteurs, de quels moyens disposons-nous, en matière d'évaluation des risques professionnels, plus particulièrement des risques psychosociaux ? Quelle est leur autonomie en matière d'indicateurs de suivi ?

M. Le PRÉSIDENT.- Je n'ai pas compris la dernière question.

M. PIGEARD.- Le CHSCT n'existe plus. La CSSCT centrale a pris le relais. Des moyens ont été supprimés. La cellule qui comprend cette équipe PRPS a-t-elle des indicateurs ou les moyens d'évaluer les risques psychosociaux dans notre entreprise ?

M. Le PRÉSIDENT.- Ce n'est pas leur rôle exclusif de s'occuper de cela, mais celui de tous les médecins. Il n'est pas question de les substituer. Une bonne articulation est à trouver.

M. PIGEARD.- La cellule donne-t-elle des consignes à chacun de ces CSE, pour œuvrer en qualité de médecin sur les problématiques de RPS ? Donne-t-elle des orientations, afin de trouver des solutions ?

Dr MÉRAT.- Je vais répondre dans le désordre. S'agissant de la présence d'une seule personne au sein de la cellule, cumuler mon activité de médecin de secteur avec l'activité de la cellule est juste. Dans la nouvelle organisation du Service de santé au travail, que M. CARILLO a dû vous présenter, un temps dédié est prévu pour ces activités de cellule. Je ne peux qu'en être reconnaissante. Encore une fois, la cellule vient en aide, parce qu'elle n'aura pas les moyens humains. Ce n'est pas non plus sa vocation.

Par analogie, la plateforme de conseil et d'appui sert à conseiller des managers ou l'encadrement, mais n'intervient pas à la place. J'insiste sur le fait que mes collègues médecins du travail sont compétents pour conseiller et intervenir en primaire, secondaire et tertiaire sur cette thématique des risques psychosociaux, au même titre que les autres risques.

Au-delà des indicateurs de santé connus, notamment l'augmentation du nombre de visites occasionnelles ou à la demande de l'agent intégrée dans notre rapport annuel et le logiciel, nous réfléchissons à la mise en place d'indicateurs de santé spécifiques aux risques psychosociaux. Nous avons créé un groupe de travail avec certains collègues, pour étudier la faisabilité et les indicateurs les plus pertinents à mettre en place dans notre logiciel. C'est en cours de construction. Il faut identifier ces indicateurs, les saisir et faire une requête. Nous y réfléchissons tous ensemble. Encore une fois, ce sont des indicateurs parmi d'autres.

En visite médicale, compte tenu du temps imparti, il faut pouvoir identifier l'état de santé psychique de l'agent, ses activités et l'ensemble des éléments recueillis, au moyen d'un indicateur fiable et pas chronophage. Celui-ci est recueilli à un moment donné. L'état de santé psychique d'un agent peut évoluer dans le temps. Cela nous donnera des

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

éléments objectifs, qui peuvent être proposés et présentés dans des instances ou sur questionnement de l'employeur.

C'est en cours de construction.

Quant à la CCAS, je vais laisser le Dr JOUANNIQUE répondre à cette question. Un travail a été fait par le médecin-conseil de la CCAS.

Dr JOUANNIQUE.- S'agissant des reprises précoces, il s'agit bien de celles par la CCAS. En effet, nous avons été confrontés ces derniers mois à une augmentation des reprises rapides et injonctions de reprise par la Caisse. Cela ne concerne pas seulement la RATP. On voit revenir comme cela, du jour au lendemain, des agents éloignés de l'entreprise pendant des mois, voire des années, qu'il faut réinsérer professionnellement. Cela nous posait des problèmes. Ces agents n'étaient pas en état de reprendre leur poste. Parfois, on ne les connaît pas. On n'avait pas la possibilité de prévoir leur reprise dans l'attachement. Nous nous sommes rapprochés de l'administration et des médecins de la CCAS, pour promouvoir la visite de pré-reprise. Nous avons édité des brochures, tenu de nombreuses réunions avec nos collègues médecins-conseils. Lorsqu'ils subodorent une reprise, ils essaient de nous envoyer l'agent en visite de pré-reprise deux ou trois mois avant la reprise, pour la préparer bien en amont. Elle ne sera pas forcément sur le poste initial.

Depuis 15 jours, nous avons créé une adresse e-mail générique, qui leur permet de nous avertir de la prochaine reprise d'un agent. Nous pouvons le contacter avant sa reprise. Nous essayons de travailler sur la prévention de la désinsertion professionnelle, un axe important du dernier plan santé au travail, afin d'être alertés des petits signaux qui feront que les personnes s'arrêtent et perdent leur emploi.

Dr MÉRAT.- Concernant le vingt-septième risque, je rappelle que l'évaluation des risques reste l'une des prérogatives de l'employeur. En tant que médecin du travail, nous pouvons être sollicités en conseil, par exemple, concernant les moyens qui seront mis en place sur l'évaluation des risques. En tant que médecin responsable de la cellule, j'ai été sollicité sur le questionnaire qui sera conduit dans l'évaluation du vingt-septième risque à Bus.

Par exemple, il s'agissait d'être certain que l'ensemble des questions balayait bien les six facteurs de risques de GOLLAC, très représentatifs des facteurs étiologiques. Il ne fallait pas oublier de facteurs importants des entreprises en pleine évolution.

L'enquête a été menée, mais il n'y a pas encore eu de restitution. Je continue à dire ce qui est important, même si la cellule aide méthodologiquement l'employeur, les missions et les élus. Elle ne se substitue pas aux médecins de secteur, sollicités localement parce qu'ils ont la connaissance de l'attachement et sont capables de prioriser certains éléments par rapport à d'autres. Nous ne sommes que sur la cellule des risques psychosociaux, uniquement sur une partie méthodologique et généraliste. La connaissance de l'attachement par les médecins de secteur est essentielle dans le conseil qu'ils pourront apporter localement à l'employeur et aux instances.

M. Le PRÉSIDENT.- Mme MEUNIER, MM. BAZIN, DASQUET et LE DAIN souhaitent intervenir.

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

Mme MEUNIER.- Merci Docteur pour ces éclaircissements. Parlez-vous de six grandes familles parce que vous retirez l'insécurité de l'emploi et du travail ?

Dr MÉRAT.- Non, dans les six facteurs de GOLLAC, l'insécurité économique fait partie du sixième axe.

Mme MEUNIER.- Les documents INRS visent sept familles.

Par ailleurs, l'évaluation du risque, contrairement aux préconisations, se limite-t-elle à un questionnaire ou y aura-t-il des groupes de travail avec des collectifs de travail ? La médecine peut-elle avoir un rôle ?

Dr MÉRAT.- Je ne peux pas répondre à votre question.

Mme MEUNIER.- Cela fait partie des prérogatives de l'employeur.

Dr MÉRAT.- Oui, nous intervenons en conseil. Suivant ceux apportés, nous associons la médecine du travail et les compétences qu'elle peut apporter sur cette question.

Mme MEUNIER.- Vous avez donc été sollicitée sur un questionnaire.

Dr MÉRAT.- Oui.

M. BAZIN.- Je reviens sur l'indicateur d'état de santé psychique de l'agent. Ceci est souvent conditionné par un entretien avec son RH. Dans la balance, le couperet est posé. Je prends le cas des agents de nuit ou en 3x8, qui voudraient arrêter ce cycle infernal et demandent à aller mieux. La réponse n'est pas seulement médicale, mais en partie apportée par l'entreprise et la Direction. On fait comprendre aux agents qui souhaitent changer de se débrouiller seuls ou de reprendre leur activité. Le risque psychosocial réside dans le fait que l'agent ne se sent pas écouté ou respecté. Il en est même au point où il imagine aller jusqu'au suicide. Pour ne pas avoir de problème avec sa hiérarchie, il évite de parler de certains éléments au médecin. Il minore et cache au médecin la pression de la Direction, qui finit par le contraindre à reprendre le travail.

La désinsertion n'est pas uniquement le fait de ne pas venir travailler. À un moment, à force d'être contraint, on ne s'intéresse plus à rien. On va au travail à reculons. On n'est plus un salarié.

M. LE DAIN.- Nous faisons un lien entre la politique de l'entreprise et les risques psychosociaux. De plus en plus de personnes vivent mal au travail. Vous devez le vérifier en consultations. Il y a celles qui le disent et celles qui ne le diront pas, du fait de la peur de l'inaptitude, de la restriction médicale ou de perdre leur emploi. En cas d'inaptitude ou de restriction médicale, pour la Direction et les départements, on est inemployable. Les personnes vivent probablement aussi mal en dehors du travail.

Cela n'existait pas il y a quelques années. Je sais que l'on est dans un monde économique difficile. Des personnes n'arrivent pas à supporter la pression. Elles ont des horaires atypiques ou remplacent au pied levé. Il y a des suppressions importantes d'effectifs

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

dans certains secteurs, avec une intensification du travail pour ceux qui restent. Les agents vivent des réorganisations, dont Diapason.

Soyez vigilants dans vos consultations. Il faut également être très psychologue, parce que les agents ont peur de perdre leur emploi ou d'être mis au placard.

C'est un phénomène relativement nouveau. Les personnes ont toujours eu des difficultés, sans faire de parallèle avec Orange, qui a connu d'importantes suppressions d'emploi. L'entreprise va trop vite dans ses réorganisations et les salariés ne s'y retrouvent plus. Ils ont du mal à suivre. Cela met à mal leur santé mentale et physique à tous les niveaux.

M. DASQUET.- S'agissant des bilans sociaux dans les CSE, on se rend compte que les indicateurs 333A et 462 ne sont pas renseignés. On nous répond que GIS ne veut pas faire l'extraction.

M. Le PRÉSIDENT.- Pouvez-vous me donner l'intitulé ?

M. CARILLO.- Il y a les examens complémentaires. L'extraction n'est pas suffisamment éclairante pour être considérée comme un indicateur de suivi. Nous avons donné cette réponse à MRF et à tous les départements. Nous trouverons prochainement un indicateur, qui sera l'élément complémentaire de tous ceux d'avant. À chaque visite médicale périodique, il y a des examens complémentaires. Nous n'avons pas répondu car cela n'apportait aucun élément.

M. DASQUET.- Nous avons les indicateurs les années précédentes. La volonté de l'entreprise est-elle de ne pas nous les donner ?

M. CARILLO.- Je vais laisser le Dr BONGA BOUNA vous répondre.

Dr BONGA BOUNA.- Nous avons changé de logiciel en 2017. Les indicateurs étaient alimentés par la personne qui exploitait le précédent logiciel. Les examens complémentaires étaient prescrits suite à une inaptitude et un paramètre permettait également de les prescrire pour surveiller une maladie professionnelle. Avec notre nouveau logiciel, nous ne l'avons plus. C'est pour cette raison que nous ne pouvons avoir les mêmes données qu'avant. Il n'y a pas de volonté de les cacher. J'ai proposé de réfléchir à un équivalent.

M. DASQUET.- Je l'entends bien, mais notre demande est d'avoir ces indicateurs, pour travailler dans de bonnes conditions.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous répétons que nous ne les donnerons pas cette année, parce que nous n'avons pas pu apporter des précisions techniques opportunes, pour que l'indicateur continue d'être comparable aux années précédentes. Si l'on donne des chiffres qui ne sont pas construits de la même façon, l'analyse que l'on peut faire d'une année à l'autre est discontinuë. Il n'y a aucun obstacle à les donner à l'avenir, dès lors que nous aurons la solution pour une continuité dans l'analyse.

M. SARRASSAT.- Nous revenons au précédent rapport, puisque le Dr TANG-TARDIEUX est désormais présent.

M. BAZIN.- Il n'y a pas de réponse aux questions ?

M. Le PRÉSIDENT.- J'ai plutôt entendu des observations de M. LE DAIN, qui interpellait les médecins concernant l'attention qu'ils devaient avoir sur la manière de recevoir les personnes et chercher au-delà des apparences.

M. BAZIN.- Je vous donne un élément qui pourrait rentrer dans la construction de l'indicateur : le coup de pression de la direction locale, afin que le personnel reprenne le plus rapidement possible l'activité, afin de ne pas s'embêter avec des agents potentiellement en restriction sur un certain nombre d'éléments. Il n'est pas possible d'entendre cela lorsque des collègues sont à la limite de la rupture, craquent et pensent au suicide. Il faut faire les choses correctement.

L'ordre doit venir de la direction générale d'une certaine manière, pour faire en sorte que la variable ne soit pas l'agent, qui est déjà en difficulté. Si l'on appuie encore sur sa tête, on finit par le pousser à des extrêmes.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est ce que nous avons compris de votre première intervention. Je ne suis pas sûr que ce commentaire appelle une réponse. En revanche, il y a peut-être un commentaire.

Dr MÉRAT.- L'indicateur a été proposé aux médecins du travail. Il s'agit d'une échelle psychométrique de 1 à 10, permettant d'identifier un stress au travail. Cela reste un ressenti au moment où l'on reçoit l'agent. Une autre échelle de satisfaction au travail de 0 à 10 existe. Nous essayons d'identifier les facteurs responsables du stress, notamment quand la note est supérieure à 6.

Mme MEUNIER a parlé de sept indicateurs. Il s'agit bien de six facteurs de risque, qui figurent sur le site de l'INRS. Nous l'avons intégré dans notre menu déroulant sur l'identification d'un éventuel facteur source de stress. Il s'agit de l'intensité et du temps de travail, de l'exigence émotionnelle, du manque d'autonomie, des rapports sociaux au travail dégradés, des conflits de valeurs et de l'insécurité de la situation de l'emploi.

Après trois questions d'examen clinique, une autre question porte sur l'identification éventuelle de pathologies rapportées au stress. Cela peut être des troubles du sommeil, des problèmes cardio-vasculaires, des troubles psychiques ou toute manifestation clinique que le médecin pourrait identifier en lien avec ce stress. Nous avons ajouté, de façon non obligatoire, l'identification d'un impact négatif ou positif des nouvelles technologies d'information et de communication sur la santé de l'agent. C'est l'un des indicateurs parmi tant d'autres. Il a le mérite d'apporter lors de l'examen clinique le ressenti de l'agent par rapport à sa situation de travail. La question est posée. Même si l'agent ne parle pas de ses conditions de travail ou de sa santé psychique, nous posons la question. Avant ces indicateurs, nous l'abordions. Libre à l'agent de se confier ou non, sachant que l'examen clinique est soumis au secret médical. Les alertes restent collectives sur une augmentation du stress au travail des agents de nos secteurs.

M. BAZIN.- Il ne faut pas personnaliser. Je ne cherche pas à le faire, en posant des questions avec une certaine verve. Ce n'est pas non plus une attaque portée contre les

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

médecins. Au contraire, vous êtes là pour nous faciliter la vie dans l'exercice de nos métiers. J'entends bien que vous informez la direction et ce n'est pas dans le mauvais sens du terme. Vous n'émettez pas des préconisations sur les contraintes de gaité de cœur ou parce que vous avez une envie de partir comme des guerriers contre la direction générale, mais bien parce que vous avez décelé quelque chose qui ne va pas. Vous pointez cela sous une certaine forme, qui est aujourd'hui contestée dans l'entreprise par les RH et l'organisation du travail mise en place. Cela entraîne forcément des choses qui ne vont pas. Tout ne peut pas être réglé par les médecins.

En revanche, j'invite la Direction de l'entreprise à tenir compte de cela et à leur donner plus de poids qu'accordé aujourd'hui, pour être informés qu'un agent se trouve dans une situation plus que limite. On s'en fiche. Le but est qu'il produise. Sinon, il est viré. Il faut valoriser l'action des médecins, qui n'est pas suffisamment prise en compte. Le fort contexte de concurrence est présent dans tous les sujets. Nous trouvons que celui-ci a bon dos ! Le libéralisme qui s'exprime de plus en plus dans l'entreprise finit par être mortifère, autant pour les médecins que pour les membres de l'encadrement. Cela l'est davantage pour ceux qui sont en dessous.

Pour faire un parallèle avec ce qu'il s'est passé à Croix Nivert, il est facile de dire que c'est du harcèlement moral d'ambiance de la part de salariés élus et représentants du personnel. Quels pouvoirs ont-ils ? Ils peuvent éventuellement ralentir un dossier. Interdire est impressionnant.

M. Le PRÉSIDENT.- Il est compliqué de rebondir pour moi.

Mme MEUNIER.- Concernant les sept familles, si j'ai bien compris, le choix a été d'intégrer les horaires de travail difficiles dans la famille « intensité et complexité du travail », alors que l'INRS préconise de les dissocier. Cela peut être déconnecté des horaires de travail difficiles. Ces deux familles sont compactées, alors que si elles étaient traitées comme le préconise l'INRS, cela donnerait plus de sens aux horaires de travail difficiles et à l'intensité et à la complexité de certains métiers.

Avoir fait le choix de les regrouper n'est pas anodin. Les résultats ne seront pas les mêmes. Pour finir sur les risques psychosociaux, nous avons reçu un questionnaire d'évaluation. Il était temps. Un décor accentue les risques psychosociaux. Des salariés de l'entreprise savent très bien qu'ils seront « liquidés » dans un service privé. Je porte mes mots.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous les portez et avez donc une certaine responsabilité à les utiliser.

Mme MEUNIER.- Ils ne seront plus agents statutaires.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous alerte sur la responsabilité que vous prenez à utiliser certains mots.

Mme MEUNIER.- Ce sont ceux des salariés.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous les répercutez.

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

Mme MEUNIER.- Certains salariés ne seront plus statutaires dans deux, trois ou quatre ans. Même en les assurant d'un sac à dos social, ils sont mis dans une situation qui les interroge sur leur avenir. Le but est en fin de compte de faire taire toute contestation ou demande qui pourrait rassurer beaucoup de salariés dans l'entreprise sur leur avenir. Ce décor-là a des répercussions sur les risques psychosociaux. Dans l'exercice du métier, cela devient automatiquement anxiogène.

M. Le PRÉSIDENT.- Je rappelle qu'il est encore plus anxiogène de ne pas se battre pour garder l'activité. Je suis d'accord sur un certain nombre de discussions. Le travail peut avoir des facteurs impactant la santé. Il n'est cependant pas possible d'entendre que lorsque l'on organise la stratégie de l'entreprise pour garder une activité, certes sous d'autres formes, ce serait presque plus dangereux que de ne rien faire. J'attire l'attention. Ne pas se préparer à ces échéances, qui ont été discutées et décidées il y a un certain nombre d'années, serait encore plus irresponsable et aurait un impact plus important sur la santé des personnes qui perdraient leur emploi.

M. RISPAL.- Il faut comprendre que ces sujets sont compliqués. Nous sommes confrontés à des agents en difficulté et à cette détresse, d'où les propos qui vont un peu loin. Cela touche à la sensibilité de chacun. Je vous rejoins sur le risque psychosocial de manque de perspectives. C'est le cas lorsque l'on ne sait pas où l'on va ni comment on y va. Je partage l'idée que d'avoir une perspective est plus rassurante. On sait alors pourquoi on se bat et vers quel but aller.

Dans la prise en compte des indicateurs ou du travail, figurent les conditions de travail, l'ergonomie, l'exposition aux nuisances, mais la politique de l'entreprise, qu'on le veuille ou non, joue un rôle essentiel dans les perspectives à donner sur l'évaluation des choses dans le monde du travail.

Avec Diapason, cela atteindra une catégorie de l'encadrement plus que d'autres. Il devrait y avoir des regards précis sur certaines catégories impactées par les restructurations à venir.

La politique de l'entreprise a son rôle et doit faire l'objet d'une surveillance lors des projets de réorganisation. La fusion MRB et Bus est concernée et tout ce qui peut atteindre les salariés au plus profond d'eux-mêmes. On vient pour travailler, et pas pour subir des suppressions de postes. Elles ont un impact, auquel il faut prêter attention. Nous sommes à la recherche de perspectives dans l'entreprise sur le site industriel de Fontenay. En manquer est le plus dur.

Dr JOUANNIQUE.- Nous sommes confrontés à des situations inédites. L'entreprise se transforme. Vous avez dit que les salariés hésitent, Monsieur LE DAIN. C'est vrai. Des salariés viennent consulter en dernier recours, d'autres spontanément. Nos consultations sont toujours ouvertes. Quand des salariés demandent à nous voir, nous nous organisons pour les recevoir le plus vite possible. Nous sommes en capacité d'alerter les attachements et trouvons parfois des solutions. Nous sommes plutôt en prévention secondaire ou tertiaire, que primaire.

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

Nous souhaitons être intégrés comme conseil dans les réorganisations, pour alerter sur ce que l'on peut faire ou pas, mais la RATP ne nous consulte pas, c'est un peu dans l'esprit depuis des années. Le Service de santé au travail sera réorganisé et nous espérons être consultés pour les grands projets. On fait appel à des ergonomes extérieurs, sans nous demander notre avis. Rien ne nous empêche de travailler avec les cabinets retenus. Dans le futur, j'espère que nous aurons davantage ce rôle de conseil.

Dans ces réorganisations, nous sommes très forts au niveau individuel. Nous prenons en charge les salariés qui ont des idées suicidaires. Nous les emmenons aux urgences, allons les chercher, mais nous avons du mal à produire des indicateurs de risques psychosociaux. Le Dr TANG-TARDIEUX a fait une belle étude sur M2E. Son évaluation au niveau d'un attachement, avec l'encadrement, a permis de mettre en place des systèmes de prévention. C'est suivi. Les indicateurs ne sont pas individuels mais collectifs, et vont dans le bon sens. Nous aimerions les mettre en place au niveau de l'entreprise, pour faire des focus sur certains secteurs qui nous inquiètent.

Les médecins du travail sont conseillers de l'employeur, mais aussi des partenaires sociaux et salariés.

Nous pouvons intégrer le thème des horaires dans nos évaluations. N'hésitez pas à nous solliciter.

Vous nous aviez alertés sur les addictions aux nouvelles technologies. Nous avons mis en place des ateliers sur ce sujet. C'est notre travail de vous écouter, puis nous regardons la possibilité de mise en œuvre.

Mme FONTAINE.- Pour faire écho aux propos du Dr JOUANNIQUE, notamment sur le futur agrément et la sectorisation, la CFE-CGC souhaite également que vous soyez en amont sur les études de projets. Je salue votre investissement quotidien lors des visites individuelles et des travaux de commission. Il a été dit que c'était sur la base du volontariat. Cela interroge. Le volontariat, aussi honorable soit-il, fragilise les structures et actions. Nous espérons que la future sectorisation permettra d'ancrer réellement du temps officiel sur vos travaux de commission.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous faisons un retour en arrière sur le rapport de la cellule hygiène de vie au travail, dont M. SARRASSAT nous a lu le rapport. Le Dr TANG-TARDIEUX nous a rejoints. Souhaitez-vous apporter des commentaires sur l'activité de la cellule ?

Dr TANG-TARDIEUX.- Je suppose que c'est la restitution de ce qui a été dit lors de la réunion.

M. SARRASSAT.- Bien évidemment. Pour la construction avec la médecine du travail du futur Service de santé au travail, nous serons toujours forces de proposition, si l'entreprise nous écoute.

Dr TANG-TARDIEUX.- Nous avons poursuivi nos actions et ateliers de prévention et promotion de la santé durant 2018. Nous sommes trois médecins dans la cellule.

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

M. CARILLO a été facilitateur dans un certain nombre d'actions. C'est positif. Nous avons réalisé des ateliers courts addiction. Cela ne va pas à l'encontre, mais en complément de tout le travail du Dr ALLANIC. Nous travaillons avec tous les médecins qui veulent nous apporter de bonnes idées et entre cellules. Nous œuvrons au mieux pour mener les actions.

Nous aimerions continuer à développer ce qui a été initié sur la ligne 14, le « *quart d'heure vitalité* », dans le cadre de la prévention des troubles musculosquelettiques pour les personnes assises. Nous avons entrepris un travail avec le service formation sur un partenariat. Pour toucher le plus grand nombre de salariés, via la formation, il est intéressant de les accompagner sur l'ensemble des messages relatifs à l'hygiène au travail et la santé au sens plus large.

Tout ce que nous avons commencé depuis 2015 et 2016 a une sérieuse assise. Nous pouvons encore évoluer, notamment avec l'atelier sommeil, en particulier avec les horaires décalés et de nuit. Nous avons un partenariat avec des spécialistes hospitaliers du sommeil, pour mener des actions.

Nous aborderons le risque des LED pour la rétine et les effets chronobiologiques. Cela touche aussi les horaires décalés. C'est en lien avec cela. Il s'agit également des thèmes concernant les réorganisations, les modifications de l'organisation du travail, le télétravail et espaces de travail. Beaucoup méritent encore d'être approfondis. Nous en trouverons d'autres. De nombreux émergent à chaque fois. Les thèmes se recoupent.

Nous espérons pouvoir continuer à travailler sur ces sujets, dans le cadre de nos missions, avec la réorganisation du Service de santé au travail. Nous devrions pouvoir poursuivre notre activité. Si vous avez des idées, nous sommes toujours preneurs.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Avez-vous des questions ?

M. SARRASSAT.- Suite au rapport que je viens de lire et ce qu'il s'est passé sur la convention bien-être au travail, initiée avec le Comité d'Entreprise, nous avons quelques difficultés à Bercy, avec les travaux qui auront lieu. Est-il possible que les agents dans cette maison bénéficient de cette convention ? Si c'est le cas, dans quelles mesures ? Apparemment, il n'y a plus de salle.

J'aurais aimé une réunion avec les partenaires, à savoir la médecine du travail, la mutuelle, le CE, pour savoir quelles solutions peuvent être apportées ou pas. Il y a une réelle dynamique. Même si le problème financier peut être résolu avec l'adhésion auprès du club sportif, nous n'avons pas de solution miracle pour les locaux.

M. Le PRÉSIDENT.- Je demande à M. CARILLO d'organiser la réunion dont vous parlez.

M. CARILLO.- Il y a du court et du moyen termes. Nous avons échangé récemment sur le sujet et la difficulté que nous avons à libérer des espaces, avec les problèmes de salles de réunion. Le tai-chi a lieu à proximité des bus. Cela devient compliqué pour prévoir et envoyer des convocations. Nous avons regardé avec la gestion d'établissements, mais ce n'est pas simple. Nous essaierons d'aller au bout de la convention,

qui s'achève en septembre. Nous nous poserons ensuite la question de la poursuite. Le problème risque de s'amplifier.

M. Le PRÉSIDENT.- Si nous sommes amenés à examiner un projet de réaménagement de LYBY, on peut imaginer que cette question du prolongement de la convention soit prise en compte dans la phase travaux et d'atterrissage.

Je propose de passer à la lecture du rapport de la cellule toxicologie.

Toxicologie

M. SARRASSAT.- Ce rapport a été abordé en CSSCT Centrale, le vendredi 13 mai. Le Dr Kéti BONGA BOUNA, médecin du travail à GIS/PST/SST s'est chargé de sa présentation, nous l'en remercions.

À tout seigneur tout honneur, rappelons que créée en 2002, la cellule toxicologie a maintenant un vécu de 17 années et est la plus ancienne des cellules du SST. En 2018, 4 médecins du travail ont participé à l'activité de cette cellule. Le temps médical attribué a été de 9 vacations hebdomadaires dont 4 pour le Dr ROYER qui, du fait d'un effectif moindre et de son affectation sur un secteur industriel, consacre une bonne partie de son tiers-temps à cette activité.

Les autres médecins qui œuvrent sur la cellule sont les Dr JOB, ALUSSE et BONGA BOUNA. Ils sont aidés par 1 assistante administrative et 2 internes préparant le Diplôme d'étude Spécialisée de Médecine du Travail. La cellule toxicologie bénéficie de locaux en propre, situés dans le Centre médical de Réaumur. Un bureau dédié à l'assistante administrative et 3 postes de travail attribués aux médecins servent à faire fonctionner la cellule, en sus d'armoires fortes mises à disposition pour classer les compositions de produits.

La cellule travaille également en partenariat avec l'Institut Universitaire de Médecine du Travail (IUMT), en particulier avec le Dr Robert GARNIER, médecin toxicologue qui participe mensuellement à l'étude des dossiers.

La mission principale de la cellule concerne la délivrance d'avis médicaux toxicologiques se rapportant à l'utilisation des produits chimiques dans l'entreprise. Lorsqu'un produit contient des substances cancérigènes, mutagènes voire reprotoxiques, celui-ci fait l'objet d'un avis défavorable et d'un conseil de substitution du produit.

Depuis 3 ans la cellule a aussi développé une campagne de bio métrologie par la méthode URIPREL, consistant à des analyses urinaires spécifiques liées aux risques que courent les salariés exposés aux fumées de diesel. Ces analyses sont couplées à des mesures de métrologie d'ambiance. Par ailleurs, un groupe de médecins du département M2E a travaillé sur une évaluation des expositions lors d'activités de soudage en maintenance fixe et itinérante.

La cellule est aussi associée au renouvellement des marchés d'achats des produits chimiques aérosols ainsi que ceux des matériaux de

construction. La commission précise que c'est une bonne chose de prendre les problèmes en amont, que cela ne peut qu'être bénéfique afin d'éviter de se retrouver avec des produits dangereux dans l'entreprise. Ainsi, la cellule est aussi sollicitée pour « avis » vis-à-vis du « Marché des produits de nettoyage des espaces utilisés par les sous-traitants », elle porte particulièrement attention à la teneur de ces produits en substances allergisantes.

La cellule participe encore à 3 autres missions de prévention du risque chimique de l'entreprise, à savoir le « *Groupe de travail Odeur* », la « *Commission peinture MRF* » et la collaboration avec les acheteurs de VAL afin de privilégier les produits les moins dangereux pour la santé.

La méthodologie de travail consiste dans un premier temps à obtenir la composition complète des produits étudiés, sachant que les Fiches de données de sécurité des produits ne sont pas toujours suffisantes. De là, commence un travail de recherche en s'appuyant sur les 4 Groupes de la classification cancérogène du CIRC (Centre International de Recherche sur le Cancer), sur les dossiers de toxicologie déposés auprès de l'union Européenne (REACH) voire sur diverses littératures.

Les dossiers sont ensuite étudiés de façon collégiale, à une fréquence mensuelle. À l'issue de l'étude du produit un avis est donné puis adressé au demandeur, saisi dans la base de données de la cellule Toxicologie et celle centrale des produits chimiques de l'entreprise.

La cellule entretient une veille scientifique, participe à des colloques et rencontre régulièrement le centre antipoison de Paris. Elle sollicite régulièrement le LEM (Laboratoire d'Essai et de Mesures) pour différents types d'analyses.

En 2018 la cellule aura délivré 368 avis, soit 87 de plus qu'en 2017 et 166 de plus qu'en 2016. 80 d'entre eux auront recueilli un avis défavorable du fait d'informations insuffisantes, 39 un avis défavorable sec dont 8 produits qui contenaient des substances préoccupantes.

Les membres de la commission font le constat que le travail de la cellule est en nette augmentation ces dernières années, cela représente 1 équivalent d'un temps plein (ETP) sur un poste de médecin. Ainsi la commission restera vigilante quant aux moyens alloués à cette activité lors de la toute prochaine réorganisation du Service de Santé au Travail.

Pour finir, la CSSCT Centrale tient à souligner l'implication des médecins de la cellule au vu de la difficulté que ceux-ci ont pour obtenir les FDS (Fiches de Données de Sécurité), analyser la littérature et maintenir à jour la base de données tout en se tenant informé en permanence.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Avez-vous des questions ou commentaires ?

M. DOMINÉ.- Est-ce dans cette cellule que l'entreprise est en veille ou a produit des travaux sur les perturbateurs endocriniens ?

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

Dr BONGA BOUNA.- Oui, nous donnons des avis défavorables sur des produits qui contiennent des substances suspectées d'être perturbateurs endocriniens. Nous travaillons avec la personne référente à l'INRS.

M. SARRASSAT a bien rapporté l'activité de 2018. Nous avons avancé sur certains thèmes, peut-être pas aussi vite que souhaité. Le travail pluridisciplinaire avec PST, les acheteurs ou les départements ayant des problématiques de produits chimiques nous a permis d'avancer, notamment sur la révision de la procédure de gestion transversale des produits chimiques de l'entreprise. Nous pourrions aboutir à une liste de substances interdites et de produits autorisés à la RATP. Nous suivrons les produits pour lesquels nous émettons des avis défavorables, utilisés du fait de contraintes fournisseurs, de sécurité ou de garantie de matériel.

Nous accompagnerons les départements et travaillerons avec les industriels, afin de remplacer les substances de ces produits qui posent problème. Nous sommes intégrés dans la plupart des groupes de travail transversaux sur les problématiques de produits chimiques. Nous sommes associés à la formation aux produits chimiques à destination des utilisateurs, dispensée par le campus.

D'autres sujets se sont améliorés, notamment la connaissance du risque par les salariés sur le terrain et dans les ateliers. Certains utilisateurs ne sont pas conscients des dangers quotidiens. Les collègues ont encore du mal à avoir une liste à jour de produits chimiques utilisés par chaque salarié. Ces informations sont importantes pour assurer une traçabilité des expositions, en cas de survenue tardive de pathologies liées à l'exposition au cours de la carrière professionnelle.

S'agissant de ces points, le but est de travailler avec PST sur une meilleure efficacité de la gestion des produits. Sur le terrain, il faut une maîtrise, une connaissance et que les médecins de secteur puissent assurer la traçabilité de l'exposition. En 2019 et 2020, nous poursuivons cette approche préventive pluridisciplinaire, pour avoir des outils de prévention simples sur le terrain, permettant la protection des salariés protégés et une traçabilité efficace des expositions.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je propose de passer à la lecture du rapport suivant, celui de la cellule CEREST.

– CEREST

M. SARRASSAT.- Ce rapport a été abordé en CSSCT Centrale, le lundi 13 mai. Le Dr Amélie DEBATISSE, médecin du travail à GIS/PST/SST s'est chargé de sa présentation, nous l'en remercions.

La Cellule d'Études et de Recherches Épidémiologiques en Santé au Travail est une structure interne au SST, l'épidémiologie étant un domaine dont le but est de connaître les problèmes de santé dans les populations humaines, leur fréquence ainsi que les facteurs de risques professionnels influant sur la santé et les maladies à l'échelle collective. Créée en juin 2013 à l'initiative de 2 médecins du travail, le Dr Valérie JOUANNIQUE (aujourd'hui médecin

coordonnateur) et le Dr Amélie DEBATISSE susnommée, la cellule est située dans le 3^{ème} arrondissement de PARIS.

C'est le Dr DEBATISSE qui, en sus de son activité de secteur, anime et coordonne les travaux de la cellule. Elle y consacre 2 demi-journées par semaine. Fin 2015, M. Nicolas MÉTHY en tant que prestataire, a été embauché sur des fonctions d'épidémiologiste et de statisticien. Auparavant ce poste avait été occupé par 3 personnes successives, puis vacant pendant une année... pas terrible pour suivre les études de mortalité.

En 2016, un second médecin du travail (le Dr SAKTHITHASAN) a renforcé la cellule. L'activité de la CEREST se déroule dans les locaux du centre médical de Réaumur, des moyens ayant été mis à sa disposition (locaux dédiés, ordinateurs).

Enfin, la CEREST a établi un partenariat avec une agence nationale de santé publique, « Santé publique France » qui n'est autre que l'ex-Institut national de Veille Sanitaire (InVS). Elle lui apporte son concours au sein du comité de l'étude EDGAR qui traite des causes générales de décès des agents de la RATP. Il est précisé que ce partenariat, qui date de 2014, a été renouvelé en mars « 2017 » pour... un an !

Que doit-on alors comprendre de ce partenariat, aujourd'hui est-il toujours d'actualité ?

Toujours est-il, que la 1^{ère} période de cette étude, basée sur 20 ans à compter de l'année 1980, est arrivée à son terme il y a déjà un moment et mérite aujourd'hui d'être réactualisée. Quand bien même l'étude de la cohorte EDGAR (1980-1999) ne spécifie pas de surmortalité versus la population générale d'Île de France, elle précise toutefois « certaines causes spécifiques de décès en excès pour certains métiers », justifiant la prolongation de l'étude. Ainsi, la cohorte EDGAR a été réactualisée sur la période 2000-2012, un calendrier de présentation ayant été défini pour les différents corpus de l'entreprise.

Sur saisie de la Direction Générale du Travail (DGT) et dans le cadre de l'expertise ANSES (Agence Nationale de Sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) 2011-2015, les médecins du travail ont d'ailleurs dû présenter les résultats de l'étude EDGAR afin de compléter l'expertise ANSES, relative, elle, à l'exposition des salariés à la « pollution chimique de l'air des enceintes de transports ferroviaires souterraines et les risques sanitaires associés chez les travailleurs ».

Cela tombe bien, les analyses de début d'année parues dans la presse et relatives à la pollution aux particules fines de l'air souterrain dans le métro, soulignent un besoin pour les salariés de la prise en compte de ce risque. Ce sont ces Matières Particulaires dites particules fines PM 10 (Particulate Matter 10µm), particules ultrafines PM 2,5 voire nanoparticules, qui représentent le problème majeur de la qualité de l'air dans les enceintes ferroviaires. La CSSCT Centrale réitère, elle, sa demande de traitement en commission de ce dossier relatif à la qualité de l'air.

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

Et si la CEREST a pour objectif de mener des études sur la santé au travail, elle a aussi pour fonction d'analyser les actions de prévention mises en place dans ce domaine afin de participer à la réduction des maladies et des troubles de la santé liés au travail.

C'est, en ce sens, qu'en 2017 et avec l'aide du Dr SAKTHITHASAN, via un Observatoire Médical des Pathologies professionnelles (OMP), a été décidé de réimpulser l'activité descriptive des maladies professionnelles. Cet observatoire est chargé d'extraire et d'exploiter de façon analytique les déclarations de maladies professionnelles, ainsi que leur reconnaissance par les organismes d'assurances maladie... ou pas !

2018 aura aussi coïncidé avec la relance de l'Observatoire Médical de l'Inaptitude (OMI), dont l'activité était gelée depuis quelques années.

Cet observatoire a vocation à préciser les causes médicales de l'inaptitude ainsi que leur association avec les différents métiers de l'entreprise. À l'exception de 5 d'entre eux, l'ensemble des médecins a participé à agréger les données d'une population d'agents présents en... 2017 ! Les données 2018 ont-elles été mises à disposition trop tard pour que l'Observatoire puisse les utiliser ? !

Rappelons par ailleurs que la loi travail – bien mal nommée pour le coup – a simplifié la procédure de licenciement pour inaptitude. Dorénavant ne voit-on d'ailleurs pas l'entreprise licencier pour inaptitude ?

Enfin, la cellule fait le constat que l'avancement du recueil des données médicales de santé des agents, est lié aux capacités intrinsèques du système de gestion du dossier médical informatisé, le logiciel ESMEIST pour ne pas le nommer. Bien qu'amélioré, il apparaît encore aujourd'hui largement décrié.

M. Le PRÉSIDENT.- Avez-vous des déclarations ou remarques ?

Dans ce cas, je donne la parole au Dr DEBATISSE.

Dr DEBATISSE.- La cellule d'épidémiologie n'en est une que depuis 2013, mais les travaux ont commencé en 2002. Cela fait partie des missions réglementaires des médecins du travail. Le but est d'apporter des indicateurs sur les données de santé et de les mettre à disposition des acteurs de la prévention au sens large et des salariés. Je remercie le Dr SAKTHITHASAN, qui a intégré le CEREST, Nicolas METHY, qui collabore en tant qu'épidémiologiste et statisticien, ainsi que M. CARILLO, qui porte cette thématique avec les salariés et les élus.

Je rencontre des difficultés à convaincre certains membres de mon collectif à collaborer à ces études. Concernant l'étude EDGAR et la présentation des résultats sur le deuxième volet, l'unité PST est en charge de l'organisation du calendrier. Nous avons un partenariat avec Santé Publique France. Malgré un non-renouvellement après un an, ils ont continué de collaborer avec nous. La prolongation de l'étude est prévue sur la période de 1980 à 2017, soit cinq années supplémentaires. Elle devrait débuter en 2020. Un nouveau partenariat doit être établi. Le contenu est en cours d'étude entre la cellule et Santé Publique

France, afin de l'étoffer et l'étendre à d'autres champs d'étude mortalité, mais en rapport avec les résultats trouvés.

S'agissant de l'observatoire médical des maladies professionnelles, je remercie le Dr SAKTHITHASAN, qui a apporté son analyse et sa compétence.

Concernant l'observatoire des maladies médicales de l'inaptitude, je voulais souligner l'aide et la collaboration de la mission PME, qui nous fournit toutes les données administratives. Cela facilite énormément la constitution des bases de données. Antérieurement, les médecins devaient récupérer l'état à une date donnée. Nous recueillons beaucoup de données. Nous regardons l'ancienneté dans le métier, l'entreprise et l'âge au début de l'inaptitude. Toutes ces données civiles et administratives sont fournies par PME. Cette collaboration est encadrée par une déclaration à la CNIL et inscrite au RGPD. Cela a facilité le travail de recueil des médecins.

J'intègre toutes les données administratives qui me sont fournies, qui constituent les bases pour que les médecins ne rentrent que le diagnostic médical et la relation éventuelle avec un accident du travail ou une maladie professionnelle. Cela nous permet d'étudier l'inaptitude provisoire et définitive. Il est question des statutaires et non statutaires.

Grâce au soutien de l'entreprise et aux sujets d'actualité, la cellule s'inscrit en soutien du travail du Dr JOUANNIQUE sur la qualité de l'air, qui se profile avec un partenariat avec le CHU de Lausanne. Dans le cadre de ce travail, la cellule s'est étoffée d'une étudiante en formation en thèse d'épidémiologie. Elle nous aidera et nous l'encadrerons. C'est donnant-donnant.

Le portage passe par les moyens donnés et le temps dédié, prévu dans la nouvelle réorganisation.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci.

M. PIGEARD.- Comme chaque année, je pose ma question. Je suis un peu impatient. Elle porte encore cette année sur l'étude de la cohorte de 1980 à 2012. Des causes de décès apparaissent-elles de façon significativement plus élevée dans certains métiers que d'autres au sein de la RATP ? Y a-t-il une surmortalité chez les agents exposés à certaines nuisances par rapport à ceux qui ne le sont pas ? Nous attendons ce verdict, pour mettre en place des actions de prévention. Cette analyse est-elle arrivée à son terme ?

M. Le PRÉSIDENT.- Comme le Dr DEBATISSE l'a indiqué, PST élabore le calendrier. C'est donc à moi qu'il faut vous adresser. Nous sommes en train d'élaborer le calendrier de restitution. Nous le ferons sûrement à partir de septembre. Nous finalisons l'exercice de consolidation et de communication autour de ces sujets, qui nécessite de prendre beaucoup de précautions et un travail subtil entre les statistiques menées par les équipes, notamment de la cellule, sous le pilotage du Dr DEBATISSE. Il s'agit désormais de le traduire en point à partager et à discuter. Cela demande encore quelques semaines de travail.

Pouvez-vous nous lire le dernier rapport de la cellule addictologie ?

– Addictologie

M. SARRASSAT.- Ce rapport a été abordé en CSSCT Centrale, le vendredi 10 mai. Le Dr Christophe ALLANIC, médecin du travail à GIS/PST/SST s'est chargé de sa présentation, nous l'en remercions.

La cellule Addictologie a été créée en mars 2008 dans le cadre de la prévention pluridisciplinaire des risques liés au travail mais aussi des comportements à risque dont la consommation de substances psychotropes, de drogues réglementées comme l'alcool ou de drogues illicites (cannabis, cocaïne, amphétamine, opiacés...).

Pour info, l'alcool est la drogue dure qui occasionne la plus forte mortalité dans le monde, responsable de plusieurs millions de morts par an. Elle est classée dans le groupe 1 du Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) créé en 1965 par l'OMS et dont le siège social est en France, à Lyon. C'est donc un agent cancérigène avéré ou certain.

De 2009 à nos jours, les actions et coactions de la cellule addictologie concernaient la prévention primaire des comportements à risque liés à la consommation de drogues réglementées – ou pas – au sens des codes de santé publique et de procédure pénale.

Depuis 2010, une sensibilisation aux risques émergents a été initiée, tels les risques liés à la Cyber dépendance, aux jeux en ligne, aux jeux d'argent mais aussi à l'automédication.

Les principaux effets de l'ensemble de ces drogues (ou dépendances) qui modifient fortement les paramètres de la vie mentale sont : l'altération de l'humeur, les changements de comportement, une forte baisse de la vigilance et des capacités cognitives. Leurs répercussions impactent trois aspects primordiaux : vie professionnelle/vie privée, incidence négative sur la santé mentale et physique mais aussi une tendance addictogène.

Et si leur consommation est à risque pour les agents, elle l'est également pour la sécurité des usagers et/ou des personnes utilisant ou séjournant dans nos espaces.

De la même façon que les missions de la cellule concernent également l'innovation, la conception, les propositions et l'expertise en termes de stratégies, la cellule peut aussi être saisie pour un conseil, une information, l'élaboration d'un plan et sa déclinaison opérationnelle afin d'accompagner des équipes dans le cadre d'une action ou bien d'une démarche préventive sur les champs cités auparavant.

Depuis sa création, l'action de la cellule s'inscrit dans le cadre éthique du respect des personnes, sans discrimination et dans le respect des droits et des libertés individuelles de chacun en respectant bien entendu le secret médical et les principes de confidentialité. Elle ne se soustrait pas non plus au médecin de secteur qui demeure la seule personne compétente en termes de saisine.

Actions 2017-2018

La commission rappelle que l'obligation de prévention de la direction ne doit pas uniquement cibler les besoins de l'entreprise. Celle-ci doit prendre conscience que notre société est de plus en plus addictogène, que très tôt ses agents sont confrontés aux produits addictifs et que la prévention doit être un axe majeur de l'éducation de ses salariés.

La commission se félicite de la démarche collective initiée au département BUS, notamment le renforcement des différents dispositifs d'autocontrôle. Ils permettent une sensibilisation efficace mais surtout une prise de conscience et une responsabilisation de chaque salarié comme acteur responsable de sa propre santé.

De plus, les séances de sensibilisation s'inscrivent dans le parcours de formation. Les participants sont relevés sur leur temps de travail et bénéficient d'un tronc commun de 2 h 30 pour les opérateurs et de 4 heures pour les encadrants. Elles sont co-animées par une infirmière du SST et la brigade des stupéfiants de Paris. Elles laissent place aussi à des interventions du DUO, d'un préventeur du départ BUS et du service social.

Ce genre d'actions permet de protéger la santé des salariés mais aussi celle de tiers. En outre, elles doivent permettre le maintien dans l'emploi et éviter la désinsertion professionnelle. Pour y parvenir, la direction devra davantage communiquer autour de celles-ci, mener une sensibilisation accrue et mobiliser tous les acteurs de l'entreprise, notamment les directions de chaque département.

Le Dr ALLANIC nous rappelle que les départements souhaitant décliner ces types d'actions doivent être à l'initiative de la démarche afin d'intégrer les spécificités de leurs agents, l'historique et la prise en compte des actions menées antérieurement.

Pour conclure, la commission s'interroge aussi sur le retard du département SUR concernant l'ensemble des dispositifs existant sur cette thématique des addictions. Est-il nécessaire de rappeler que SUR est un département sensible, exposé au regard de ses interventions pédestres comme de celles en véhicule de service, mais surtout à l'égard de la détention des différents ports d'arme des agents qui composent le département.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Nous passons la parole au Dr ALLANIC. Il est intéressant de voir le constat fait à Bus d'une mesure de prévention, qui semble être saluée.

Dr ALLANIC.- Je parlerai de quelques points. La cellule addictologie est un pôle de compétences au sein de PST et GIS, au bénéfice de l'entreprise et de tous les salariés. Sa saisine peut être effectuée par les départements, unités, attachements, PST, SST et les instances représentatives au sens large. Je ne reviendrai pas sur les grandes causes, qui ont déjà été détaillées, mais sur l'avancée et l'implication forte et continue de tous les acteurs de l'entreprise, que ce soit les instances représentatives du personnel lors d'échanges réguliers et

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

fructueux en Commissions santé au travail, médico-social et SSCT. Dans tous les cas, la qualité des échanges a perduré.

Je voudrais noter le soutien fort et indispensable, à l'image de la démarche mise en place à Bus, de la direction de l'entreprise au sens large et de notre unité, pour donner les moyens, et surtout nous conforter, cellule d'addictologie et médecins du travail, dans la légitimité de notre action. Cela peut paraître évident. La légitimité de la prévention des consommations de drogue au sein du milieu de travail est en lien avec la gravité des dangers. À la création de la cellule et lorsque l'entreprise a mis en place des actions, celle-ci était beaucoup moins évidente. Nos interventions commençaient toujours en l'abondant.

Elle est liée malheureusement à la gravité des dangers pour la santé mentale, physique et sociale des salariés. Nous aurions préféré qu'il n'y ait pas cette légitimité. Il s'agit également de la sécurité des personnes.

La consommation de stupéfiants et de drogue est la première cause d'accident du travail grave en France, dans le secteur du bâtiment et des transports. C'est aussi la gravité et la précocité des dangers dans l'exercice de missions pour les tiers, voyageurs et public.

Nous agissons dès la première prise, car les dangers peuvent arriver dès celle-ci. Le risque est potentiel. Nous avons des exemples avérés. La prévention doit être précoce et toucher tout le monde, comme l'a fait le département Bus. Ils ne sont pas tous en situation de consommation de drogue, mais tous concernés pour deux raisons. La vie étant ce qu'elle est, tout le monde peut à un moment donné, ne trouvant pas d'autre solution, même si elle n'est pas la plus appropriée, prendre un verre d'alcool et consommer un joint de cannabis, qui ont des conséquences sur la santé. Elles sont également sociales, en cas de contrôle judiciaire, dans l'entreprise ou suite à un accident. Ce risque peut concerner tout le monde. Personne n'est à l'abri. La grande majorité des personnes et des agents RATP ne consomment pas, mais il faut être vigilant pour soi et les autres.

C'est vrai pour tout risque professionnel. Chaque salarié doit être acteur de sa propre santé et sécurité et de celle des autres. En fonction de ses missions, compétences et positionnement, chacun peut apporter une aide. Elle est souvent importante, car c'est le point de départ d'une chaîne, ensuite plus élaborée et complexe. L'important est la précocité du signalement. Alerter n'est pas dénoncer. C'est un geste de secourisme. Signaler une information peut éviter la survenue d'une complication et d'un accident.

La cellule addictologie a évolué et continuera. Elle porte actuellement sur les consommations de drogues, qu'elles soient réglementées ou illicites selon la loi. Nous voyons le danger, en termes de santé et pour la sécurité des personnes et des autres. À supposer même que les drogues ne soient pas interdites, ce qui n'est pas le cas à ce jour, notre action serait toujours légitime, en termes de santé et de sécurité. Il ne faut pas oublier le caractère réglementaire, avec des obligations pour l'entreprise et le salarié. On se doit de protéger les salariés pour leur santé et sécurité et par rapport au risque réglementaire.

À ce titre, la cellule addictologie n'a pas pu tout faire même temps, mais nous avons chronologiquement mis en place des éléments de prévention primaire, secondaire et tertiaire, dans le cadre d'une démarche globale. La prévention primaire est collective. Il s'agit

d'actions et de démarches de prévention auprès de Bus et d'autres attachements ou départements.

Il s'agit également de la prévention individuelle, faite par les médecins et infirmiers dans le cabinet médical, formalisée ensuite lors des entretiens infirmiers.

La prévention tertiaire correspond aux réseaux mis en place, notamment l'espace santé, avec des unités d'addictologie, pour une prise en charge complémentaire des personnes en situation de consommation. Nous agissons pour les personnes, avant même qu'elles consomment, afin de les protéger et les aider à arrêter.

La prévention secondaire se fait au moyen de l'examen clinique, qui permet par la déclaration, la confiance que nous avons, les signalements et alertes des encadrants, des salariés eux-mêmes, des instances représentatives, de déceler aussi précocement que possible les situations de consommation, prendre ensuite la main et mettre en place ce qui est le plus adapté pour chaque salarié.

Le dépistage urinaire mis en place par Bus fait est un outil de prévention non pas primaire, mais secondaire. Cette dernière est importante. Mieux vaut ne pas consommer. Il vaut mieux que ceux qui consomment soient détectés par le médecin ou l'infirmière de santé au travail, parce que nous prenons des mesures médicales de prévention et la personne peut poursuivre sa vie professionnelle, selon sa santé. Pour 95 % des personnes détectées en visite médicale, des mesures sont prises. Elles ne sont pas connues par l'attachement et surtout, 90 % de ces personnes reprennent leur travail. La consommation de stupéfiants n'est pas une cause forte d'inaptitude. Il faut les détecter et mettre en place des actions de prévention avant l'irréversible, qui est un accident hors de l'entreprise ou lors d'un dépistage. Dès lors que l'alerte est donnée dans l'entreprise, elle prendra les mesures pour permettre le maintien du salarié dans son travail.

Nous sommes toujours dans le maintien dans l'emploi et la santé. Si la personne est détectée par la police, avec ou sans accident, elle est hors de notre champ.

Nous ne maîtrisons plus cette prévention. Investir du temps et faire des efforts est légitime. L'entreprise et PST ont cette volonté, au bénéfice de tous les salariés, pour ceux qui ont consommé ou ont été détectés, que l'on a pu mettre dans les bons circuits de prévention et de soins. Ils ont continué leur travail ou n'ont pas consommé suite aux informations qu'ils ont reçues. On leur explique les enjeux et la responsabilité de chacun. Cela fonctionne à la RATP, où il faut une forte sécurité.

Nous voyons les résultats satisfaisants et souhaitons continuer.

Avant de finir, nous avons parlé de la consommation de drogue, mais grâce aux échanges avec les commissions spécialisées, nous avons élargi à d'autres formes d'addiction qui retentissent sur la santé, le sommeil et la sécurité. Il s'agit de la cyberaddiction au sens large. Des actions ont été mises en place par la cellule addictologie et d'autres cellules. Elles sont en lien. Nous avons inclus les actions dans nos propositions d'action. Les cellules proposent, mais ne décident pas et n'imposent pas. Nous avons un fort pouvoir d'argumentation. La loi nous aide, mais avant tout les acteurs de l'entreprise. C'est à saluer.

– Présentation des rapports :

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

– Consultation sur le recrutement d'un médecin du travail

Nous étions en avance par rapport à la loi. Le Dr JOUANNIQUE a été sollicité par l'Académie de médecine, ce qui n'est pas rien, pour présenter nos actions et démarches de prévention. Nous faisons partie des entreprises innovantes, qui ont trouvé des actions concertées, portées par tous les acteurs de l'entreprise. Une démarche est d'autant plus efficace qu'elle est portée par tous les acteurs, après un état des lieux sincère et validé. Une fois le point de départ et le but définis, on trouve le meilleur cheminement. La cellule addictologie y apporte son aide.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour ces éclairages. Madame MEUNIER ?

Mme MEUNIER.- J'ai eu le privilège d'assister aux premières réunions du Copil sur les addictions à Bus. Nous pouvons nous louer de porter une véritable attention à ce que l'on appelle la famille des addictions. C'est tellement une évidence de traiter les addictions à l'alcool et aux stupéfiants à la hauteur nécessaire, avec la responsabilité de chaque salarié dans un métier de sécurité de l'entreprise, en cas d'incident, que c'est principalement ce qui est traité.

On voit notamment apparaître les contrôles stupéfiants et tests salivaires sur le lieu de travail, mais contrairement au dépistage d'alcoolémie sur le lieu de travail, l'autocontrôle n'est pas possible, pour une raison économique. Pour moi, cela a un sens en termes de prévention. Quand le dépistage d'alcoolémie est arrivé sur le lieu de travail, les salariés comprenaient la communication au titre de la prévention. Dans des lieux qui respectent la confidentialité, on a permis l'autocontrôle en cas de doute sur la situation d'addiction.

Cela responsabilisait le salarié par rapport à une addiction, sans que cela en soit forcément une. L'utilisation pouvait être exceptionnelle. Le dépistage salivaire a un coût important, qui nous oblige à mettre un process en place, avec tirage au sort. Pour des raisons économiques uniquement, il est impossible de dépister tous les salariés sur un même espace de travail. C'est surtout la problématique. En fin de compte, le salarié n'a aucune possibilité de s'autocontrôler en cas de doute. À mon sens, on leur enlève une possibilité de prévention et d'être dans une telle démarche. Nous savons tous que si cela ne se fait pas, ce n'est pas parce que l'entreprise ne veut pas le faire. Je pense sincèrement que l'entreprise a décidé que le coût était trop important. Il y a un lien avec l'augmentation des RPS dans le monde du travail. Mes propos sont issus de lectures et documents glanés de part et d'autre, d'universitaires ou du monde médical.

L'augmentation des risques psychosociaux constatée dans le monde du travail et dans l'entreprise RATP renvoie automatiquement à des addictions. À un moment, l'individu a envie de soulager les risques psychosociaux. Ce n'est pas forcément par l'alcool ou des produits illicites. Il peut s'agir du portable, du sport, des jeux en réseau ou de l'isolement du monde du travail. L'addiction doit être traitée à la hauteur des postes sécurité, mais aussi en lien avec les risques psychosociaux. La sécurité des salariés et des autres ne doit pas masquer cela.

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

Sinon, cela renvoie systématiquement à l'alcool et aux substances, principalement. Ce n'est pas aussi réducteur dans la tête d'un sachant. Bien d'autres addictions n'ont pas forcément d'impact sur la sécurité pour les autres.

M. CARILLO.- Vous indiquez que la Direction ne souhaite pas mettre en place les tests. Ce n'est pas qu'une problématique de coût. Nous avons décidé de ne pas mettre d'autotests à disposition, comme ce fut le cas pour l'alcool, du fait de leur complexité de la façon de les réaliser. Ils verront peut-être le jour prochainement.

Vous faites référence aux risques psychosociaux et à la bascule sur les addictions. Le Dr ALLANIC a indiqué que l'ensemble des acteurs travaillait le plus en amont possible, avant même l'addiction, sur les comportements à risque. Notre action est bien là aujourd'hui, et pas simplement pour les consommateurs entrés dans une problématique d'addiction. Cela peut être des consommateurs occasionnels, susceptibles d'engendrer des problèmes pour leur sécurité et celle de ceux qui les entourent.

Mme FONTAINE.- Je souhaite lever une interrogation sur des éléments qui ont été évoqués par tous les médecins du travail, à savoir l'existence et les moyens futurs des cellules. Il est souvent dit que c'est intégré dans le projet d'organisation du Service de santé au travail. La mémoire me fait peut-être défaut, mais je n'ai pas le sentiment que cette organisation nous a été présentée. Est-ce envisagé ?

M. CARILLO.- Nous en avons parlé au détour de quelques conversations et nous avons commencé les audiences. Nous avons rencontré les élus, pour discuter du sujet. Nous verrons la CSSCT centrale et le CSE central en juin. Nous aurons l'occasion de nous rencontrer.

M. SARRASSAT.- Vous êtes en train de travailler avec les organisations syndicales sur l'organisation. Des éléments doivent ou non être partagés, voire évoluer. Juin et juillet, c'est dans le meilleur des cas, parce qu'il peut y avoir une dérive. La négociation prendra toute sa place.

M. CARILLO.- Elle en fait partie.

M. LE DAIN.- Il n'est pas idiot de penser à l'autocontrôle. Les tests salivaires vont arriver. On pouvait le faire par des tests d'urine.

Dr ALLANIC.- Le test urinaire est uniquement de la compétence des médecins du Service de santé au travail. L'employeur n'a pas le droit de le faire, d'un point de vue juridique. Comme vous avez pu l'entendre, cela a donné lieu à de nombreux débats nationaux. Il y a eu différents avis et commissions, pour savoir si l'employeur avait le droit de faire un dépistage de stupéfiants. Ce n'était pas le cas, mais cela a évolué au nom de la sécurité et peut se comprendre. Les événements doivent faire évoluer les pratiques et réflexions. Avant 2003, avoir un accident sous l'emprise d'un produit était un facteur minorant. La personne était moins responsable. C'est désormais un facteur aggravant, car la personne n'a pas su arrêter sa consommation.

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

M. LE DAIN.- La consommation détectée dans l'urine était sous le sceau du secret professionnel. Demain, comme avec les tests d'alcoolémie, l'employeur saura si le test de l'agent est positif.

Cela change la donne. La balle est dans le camp de l'employeur. Quand un agent est contrôlé positif à l'alcool par les encadrants, cela se termine plutôt mal pour lui. J'insiste sur le fait que lorsque l'on est addict à un produit, on est malade. Pour la CGT, cela demande des soins et pas de la répression. Je voudrais que l'entreprise fasse de la prévention, en lien avec la médecine du travail. Il faut être propre au travail, car nous avons des métiers à risque. La sécurité de soi et des autres est normale. De nombreux paramètres entrent en compte. Il faut identifier les comportements à risque, mais lorsqu'une personne est testée positive, il ne faut pas de répression immédiate. Cette personne est probablement en souffrance si elle ne peut se passer de substances. C'est pénible à vivre au quotidien pour elle et ceux qui l'entourent.

La RATP est une entreprise de transport. Je suis inquiet de la généralisation. La société est compliquée. Il y aura toujours des personnes qui arriveront en retard ou qui auront des addictions. Je suis un optimiste, avec de l'expérience. Il est important de ne pas traiter ces personnes de manière répressive.

Je compte sur l'entreprise pour que les personnes détectées addictes à des produits, quels qu'ils soient, bénéficient d'un parcours de soins adapté à leur pathologie, afin qu'elles s'en sortent et se réinsèrent dans l'entreprise et la société. Si on les met dehors, cela ne règle pas le problème.

M. Le PRÉSIDENT.- La démarche de prévention précédant la mise en place des tests salivaires a été saluée. Elle a été entamée depuis plusieurs années sur une impulsion pluridisciplinaire avec les parties prenantes. La RATP a su démontrer, sur un type d'addiction particulier qui est l'alcool, que ce que vous appelez de vos vœux a été mis en œuvre. Je ne suis pas sûr qu'il y ait beaucoup de raisons de traiter de manière différente l'addiction à d'autres produits, sous prétexte qu'ils seraient interdits par la loi. Je souscris à 100 % à la précision du Dr ALLANIC.

La question n'est pas de savoir si c'est autorisé ou pas, mais si cela a un impact sur la santé, et par conséquent sur la sécurité. Il n'y aura pas de traitement différencié, selon que l'addiction est liée à un produit ou un usage légal ou pas. C'est un sujet de police et de citoyens.

M. BAZIN.- Concernant l'organisation du travail, dans nos métiers, nous sommes amenés à travailler 10 heures en nuit. Je vous laisse imaginer le périple vécu. J'ai entendu qu'il y aurait plus de pauses et de repos. J'espère que cela se développera au-delà des personnes qui font des nuits. Faire 9 heures d'activité non-stop la nuit est compliqué. Pour tenir ce rythme de travail imposé par l'organisation du travail et l'entreprise, les agents n'ont pas le choix, peut-être parce que c'est la facilité. Quand on a des responsabilités, on ne peut pas faire tout et n'importe quoi. L'entreprise choisit de sanctionner. Après la prévention, on est passé à autre chose.

J'entends ce que vous dites. Je ne cesserai de dire que vous devriez passer plus souvent ce message auprès des directions locales. La réalité du terrain, les contraintes de nos métiers, de vie et tout ce que cela implique, le travail de l'agent avec cette organisation, font qu'ils trouvent une substitution pour faire leur métier. Généralement, s'il n'y a pas trop de risques, ni d'accident, tout va bien. Quand cela se passe mal, cela remonte. S'il le fait bien, il a l'opportunité d'en parler à sa hiérarchie et de voir un médecin. Cela peut bien se passer. L'aide possible a été dédagée, comme l'association Amitié Présence.

M. Le PRÉSIDENT.- Aucune association que nous soutenions, ni aucun moyen de prévention et d'accompagnement n'ont été diminués. Amitié Présence est intervenue il y a quelques mois dans le réseau RHD. J'ai été sollicité pour préserver cette association et la développer. Ce qui peut donner l'impression d'un moindre accompagnement dans la prévention ou une fois l'addiction développée est l'évolution de la société, comme l'indiquait le Dr ALLANIC.

L'obligation de santé et de sécurité de l'employeur, qui s'est développée au fur et à mesure de la loi et de la jurisprudence, en parallèle du principe de précaution et des préjudices d'anxiété, met à la charge des employeurs une obligation de sanctions qui n'existait pas dans les dispositifs législatifs et jurisprudentiels précédents. Cela devient une faute, générant la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur de ne pas avoir pris la mesure des constats faits. On est sur deux registres : la prévention et la sanction. L'un n'exclut pas l'autre.

M. BAZIN.- Je peux me tromper, mais on subit le regard et le jugement des autres. L'entreprise a tellement de mal à recruter les personnes de province qui tenaient la fourche. Un addict au téléphone portable ne souhaite pas se faire une ampoule en retournant du ballast sur les voies. C'est autre chose, mais on imagine bien la dureté des métiers. Certaines pratiques correspondent à ce regard de la société sur notre entreprise. On est capable de salir l'image de l'entreprise et des agents. On finit par se laisser dicter des éléments. Je ne valorise pas le fait de boire, mais des éléments permettaient à l'entreprise d'être attractive et conviviale. Aujourd'hui, on aseptise. Personne ne peut plus venir travailler dans l'entreprise.

M. Le PRÉSIDENT.- 3 800 personnes nous ont rejoints en 2018.

M. BAZIN.- Qu'en est-il de ceux qui sont partis ?

M. Le PRÉSIDENT.- Vous mélangez tout. Le problème d'attractivité est-il tel que 3 800 personnes nous ont rejoints cette année ? Elles n'ont pas été forcées.

M. BAZIN.- Est-ce ainsi que vous mesurez l'attractivité de l'entreprise ?

M. Le PRÉSIDENT.- C'est un indicateur.

M. BAZIN.- Quel est leur statut ? Ils sont embauchés et s'ils ne font pas l'affaire, ils sont virés.

M. Le PRÉSIDENT.- Ils sont embauchés comme vous.

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

M. BAZIN.- C'est différent. Vous arrivez à faire rentrer 3 800 personnes, mais combien ont été virées avant ? Je ne dis pas que ce que font la médecine du travail et le CSSCT ne mérite pas d'exister. Au contraire, cela va dans le bon sens. Sous couvert de cela, on utilise ce qui est fait pour aider pour appuyer sur la tête de ceux qui sont en difficulté, au lieu de leur tendre la main. On les pousse bien souvent vers la sortie. Comme l'a dit M. LE DAIN, le problème n'est pas réglé en virant la personne.

Dr ALLANIC.- Vous avez raison, l'interaction entre drogue au sens large et travail et à double sens. Consommer une drogue pose problème au travail et le travail peut dans certains cas le favoriser. Les principales causes sont les difficultés de la vie privée, au travail et la recherche d'expériences.

Les pourcentages et l'ordre varient selon les études. Cela restera sans doute les trois principales causes.

Je n'en ai pas parlé pour la cellule addictologie, parce que c'est le rôle des médecins du travail, infirmières et de tous les acteurs de la prévention. Toutes les actions de prévention contribuent à réduire au mieux la pénibilité au travail, pour éviter que certains agents ne trouvent comme seule solution la prise d'un produit. C'est une grande avancée. Il n'y a jamais de jugement de valeur des personnes qui consomment. On leur explique le danger pour elles et les autres et nous les accompagnons dans le changement. Nous ne sommes pas moralisateurs.

La prévention secondaire n'est légitime que s'il y a une prévention primaire. Nous avons accompagné les directions qui nous ont sollicités pour la mise en place de la procédure de dépistage salivaire de l'employeur. Nous n'avons pas décidé de son opportunité, mais avons apporté notre expertise, pour que cela se fasse au mieux, dans le respect des valeurs importantes de non-discrimination, fiabilité des résultats, droits des personnes, etc. C'est justement parce que nous avons souhaité que toutes ces valeurs soient pleinement intégrées dans la procédure que celle-ci peut paraître complexe. Cependant la procédure est fiable et faisable sur le plan opérationnel en termes de délai de réalisation.

Nous aurions pu la faire plus simple. Je pense que cela n'aurait pas été favorable à l'agent. Elles sont intégrées dans la procédure mise en place par Bus, au moyen des campagnes négatives menées. C'est un outil de prévention secondaire, qui peut s'accompagner de mesures disciplinaires, comme dans le cas de l'alcool. Le but n'est pas de détecter les agents, mais d'apporter un élément complémentaire, pour que les consommations s'arrêtent, que nous puissions les détecter et que l'employeur ne le fasse pas. Il vaut mieux que ce soit par ce dernier, que par l'extérieur.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci.

M. LE DAIN.- Les tests salivaires sont-ils ceux utilisés par la police et la gendarmerie ?

M. CARILLO.- Ce sont les mêmes.

M. PIGEARD.- Le ministère de la Santé exige des entreprises

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

comme la RATP de mettre en place de vraies procédures permettant de protéger ses agents.

La médecine du travail joue donc un rôle important pour la santé et le bien-être de ses agents dans un environnement de travail de plus en plus dégradé. Elle doit aussi œuvrer en collaboration avec l'employeur et ce n'est pas facile dans un grand nombre de départements.

Depuis de nombreuses années, la situation sociale et psychologique des salariés se dégrade. Certains appellent cela un effet générationnel ou encore une conséquence sociétale, mais force de constater que les agents subissent de plus en plus de stress, de violences, de harcèlement moral, de surmenage, de burn-out et de malbouffe.

C'est pourquoi, l'entreprise RATP a dû mettre en place plusieurs cellules afin de se mettre en conformité avec la loi pour répondre à une vraie politique de prévention, de diagnostics par l'évaluation des risques et ainsi permettre de favoriser la qualité de vie au travail.

Notre entreprise doit par conséquent construire une prévention au plus près des agents mais aussi les accompagner pour les former de façon à limiter au maximum les risques professionnels.

L'UNSA-RATP porte un intérêt majeur à l'évolution de ces cellules qui jouent un rôle prépondérant dans leur participation au suivi, à la traçabilité des expositions professionnelles ainsi qu'à la veille sanitaire.

Seulement les ressources mobilisées sont-elles à la hauteur des enjeux pour permettre d'être un levier efficace et indispensable à l'élaboration d'une politique ambitieuse en matière de santé au travail ?

La pénurie de médecins du travail dans certaines cellules, l'effectif insuffisant des équipes pluridisciplinaires du SST, la faiblesse de l'effort de formation auprès des agents restent pour l'UNSA-RATP préoccupants.

Pour avoir une politique de prévention efficace, la médecine du travail doit pouvoir s'appuyer sur des études associées à un progiciel efficace.

ESMEIST reste pour ses utilisateurs une charge plutôt qu'une aide et n'est toujours pas à la hauteur des espérances et des annonces faites lors de sa mise en fonction.

L'inaptitude n'est jamais bien vécue par l'agent qui perd son identité métier et qui se retrouve dans le flou quant à son avenir professionnel.

Si la gestion de l'inaptitude au quotidien peut s'avérer selon les unités, plus ou moins accompagnante, les missions confiées, essentiellement de courte durée, elles, sont souvent vécues comme dévalorisantes.

Une sous-évaluation des causes professionnelles, l'insuffisance de prévention des risques, les carences du dispositif de gestion de l'inaptitude, le manque de connaissance sur les procédures qui régulent la situation

– Présentation des rapports :

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

– Consultation sur le recrutement d'un médecin du travail

d'inaptitude, les usages rendent nécessaires des éclaircissements sur les règles de reclassement car les possibilités de reclassement sont faibles et s'amouindrissent pour satisfaire aux objectifs de productivité des différents départements.

La question de la qualité de l'air dans l'enceinte du métro parisien et du RER a conduit à interroger la RATP sur les risques associés à l'exposition à certaines nuisances pour la santé de son personnel.

Le service de Santé au Travail de la RATP, en collaboration avec l'Institut de veille sanitaire (InVS), a mis en place en 2003, une étude de la mortalité des agents de la régie. Étude qui permettait d'avoir des données détaillées de la mortalité, en fonction des métiers et expositions des agents à certaines nuisances.

L'intérêt de l'étude de la cohorte 1980-2012 sera présenté prochainement et s'inscrit dans la continuité de la précédente en comparant les risques de surmortalité et repérer les risques au travail à effets différés afin d'élaborer une prévention collective adaptée face aux problèmes de santé majeurs des risques chimiques, des expositions aux cancérogènes et des TMS, RPS, etc.

Rappelons que les maladies professionnelles, quand elles sont déclarées, sont peu reconnues par la CCAS. Cette « sous reconnaissance » par la caisse qui est en nette progression, n'est pas sans inquiéter la médecine du travail mais pas seulement. L'UNSA-RATP reste dubitative lorsque cette décision de rejet revient aux départements qui se prononcent sur la présence ou non de risques sur le lieu de travail.

Et ce, malgré des études de poste de la médecine du travail mettant en évidence les facteurs de risques sur la répétitivité des mouvements professionnels, facteurs qui sont à l'origine par exemple du syndrome des TMS. Force de constater que les départements se dédouanent de toute responsabilité en bottant en touche sur un certain nombre de pathologies avérées.

Ces situations, ces incohérences amènent par conséquent la défiance des agents envers la médecine du travail. Rajoutez à cela l'allègement des obligations réglementaires en matière de visites médicales avec la loi Travail et l'assouplissement de la procédure d'inaptitude font que les agents susceptibles d'être atteints d'une maladie d'origine professionnelle dissimulent leurs difficultés face à des médecins non plus perçus comme des spécialistes de la protection de la santé, mais comme des agents de contrôle ayant le pouvoir de leur faire perdre leur emploi.

En conséquence, cette défiance présumée fragilise l'action de la médecine du travail. L'UNSA-RATP suggère donc de rendre l'indépendance de la médecine du travail plus lisible et transparente, en rapprochant ces médecins du vécu des agents afin de répondre à leurs interrogations au plus près du terrain.

Enfin, les cellules semblent avoir un rôle essentiel pour restaurer la confiance autour de la prévention dans l'intérêt de prévenir avec ses

- Hygiène de vie
- RPS
- Toxicologie
- CEREST
- Addictologie

ressources internes mais pas seulement les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), qui ont des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail, doivent faire partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail en s'appuyant sur des échanges individuels réguliers avec les agents à propos de leur activité réelle et de ce qui se joue ; ceci dans le but d'établir un diagnostic argumenté sur le lien entre la santé et le travail.

M. CARILLO.- Je vais faire court. Je voulais juste également adresser des remerciements, tout d'abord aux élus de la CSSCT pour le travail réalisé et les échanges constructifs, puis aux élus autour de la table pour les échanges riches et la qualité des rapports. Je remercie également vivement les médecins du travail, qui animent au quotidien les cellules qui ont été présentées. C'est un fort engagement et une grande implication, notamment au regard des moyens qui manquent aujourd'hui. Je voudrais les assurer de mon soutien. En tout cas, je continuerai à les accompagner et à leur donner les moyens nécessaires pour accomplir leur mission. Enfin, pour les rassurer, la réorganisation permettra d'attribuer des moyens, pour développer davantage nos actions transversales qui nous semblent essentielles au regard de la politique de santé et de sécurité de l'entreprise.

M. PIGEARD.- Je suis heureux d'entendre cela, car nous œuvrons dans ce sens depuis quatre ans et nous n'avions jamais eu une réponse aussi claire de la direction.

M. Le PRÉSIDENT.- Le tour d'horizon des cellules permet, malgré certains désaccords, de se rendre compte de la richesse des domaines d'intervention de la médecine du travail, de la profondeur et de la manière dont les sujets sont traités. Je voudrais que l'on se rende compte de la chance d'être dans une entreprise qui prend en compte la sécurité de cette façon. On peut ne pas être d'accord sur tous les sujets, mais soyez conscients des moyens et de la qualité des personnes qui interviennent dans ce domaine. Nous n'avons pas toujours eu ces échanges. Je me félicite de la progression de la qualité de l'interdisciplinarité et des relations entre les différentes parties prenantes, nécessaires à la prise en compte de la santé.

– Consultation sur le recrutement d'un médecin du travail

M. SARRASSAT.- Comme le Président de la Commission SST l'indiquait, nous n'avons pas la compétence sur ce sujet. Nous faisons confiance à ses pairs. Ce sera donc un avis sec. Je me félicite surtout de la présence de tous les médecins du travail aujourd'hui. Cela prouve la forte relation entre le CSEC et les médecins du travail. Nous serons vigilants dans les négociations sur le SST.

Mme YVELIN.- Mme ESCHMANN remplace M. CHIKH pour le vote.

(Il est procédé au vote.)

POUR : 18 VOIX

**9 UNSA : MMES CÉCILE AZEVEDO – CAROLINE DROUAIRE – FLORENCE ESCHMANN
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI
JOSÉ JONATA STÉPHANE SARDANO – FRÉDÉRIC SARRASSAT**

– Présentation des rapports :

• Hygiène de vie

• RPS

• Toxicologie

• CEREST

• Addictologie

– Consultation sur le recrutement d'un médecin du travail

7 CGT : MME NATHALIE MEUNIER

MM. ANDRÉ BAZIN – BENOÎT CHEVILLARD – THIBAUT DASQUET

THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET – PATRICK RISPAL

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

**LE RECRUREMENT D'UN MÉDECIN DU TRAVAIL EST APPROUVÉ
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**

M. Le PRÉSIDENT.- Merci à tous les intervenants.

Je propose de faire une pause.

La séance est suspendue à 16 heures 45.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation de l'activité de l'espace Pimprenelle

**Françoise PUECH, gestionnaire de prestations sociales
à GIS/PRHP/ESE/PIMPRENELLE**

participe à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 17 heures.

M. Le PRÉSIDENT.- Le bilan de l'activité 2018 a été présenté en commission Égalité professionnelle, dont la présidente est Mme GRELAUD, à qui je donne la parole pour nous faire le compte rendu.

Mme GRELAUD.- La commission s'est réunie, le 16 mai 2019, à Bagnolet. Madame Françoise PUECH, responsable de l'espace Pimprenelle, est venue présenter le rapport d'activité pour l'année 2018.

L'espace Pimprenelle met tout en œuvre pour informer les salariés, en envoyant des dépliants informatifs dès la déclaration d'une grossesse.

Ainsi, en 2018, 2 468 salariés ont été en *contact* avec l'espace Pimprenelle pour des demandes d'information ou de mode de garde. Ces salariés étaient pour 30 % des femmes et 70 % des hommes. Parmi ces salariés, 179 ont déclaré être en situation monoparentale.

L'année 2018 a été marquée par une volonté de suivre l'ère de la digitalisation en créant un partenariat avec la plateforme YoupiesAtWork. Ce dernier met en relation les agents avec des assistantes maternelles en fonction de leurs critères de recherche.

Ce site propose aussi 7 autres services à domicile pour simplifier la vie des salariés au quotidien, grâce à plus de 600 000 intervenants dans toute la France : garde d'enfants, soutien scolaire, ménage, garde d'animaux, aide aux proches dépendants, coaching sportif, et massages à domicile.

Un label Pimprenelle permet l'identification des assistantes maternelles qui proposent des horaires atypiques, avant 7 heures, après 19 h 30, week-end et jours fériés.

Le coût horaire est de 2,03 €, et 360 demandes de garde ont été enregistrées dont 140 enfants, accueillis chez des assistantes maternelles en 2018.

La mise à disposition de places en crèches reste quant à elle, toujours limitée.

44 places ont été réservées dans des crèches interentreprises, réparties au sein de 9 structures situées à Paris et en Île-de-France.

Le coût annuel par berceau est de 1 600 € par an et par enfant pour un coût horaire qui est de 2,44 €. 134 demandes ont été traitées et 86 enfants ont été accueillis dans les crèches du réseau en 2018.

La garde à domicile reste peu utilisée. Malgré la simplicité de la procédure et l'accompagnement de l'espace Pimprenelle sur la réglementation, le coût reste relativement élevé.

Ce mode de garde peut être adapté à certaines situations, en complément d'un mode de garde en journée ou pour un besoin occasionnel.

42 demandes ont été effectuées et 44 enfants ont bénéficié d'une

garde à domicile du réseau Pimprenelle en 2018.

Les coûts de l'aide à la garde d'enfants s'élèvent à 1 653 k€ en 2018. Ils se répartissent de la manière suivante : 1 370 k€ pour l'allocation frais de garde de 0 à 3 ans, 13 k€ pour l'allocation frais de garde de 3 à 7 ans, 212 k€ pour le financement des dispositifs de garde, et 58 k€ pour la plateforme YoupiesAtWork.

L'existence même de l'espace Pimprenelle demeure une valeur ajoutée pour les salariés de l'entreprise, tant par les résolutions des modes de gardes, et autres services, que par les informations et conseils que l'équipe apporte tout au long de l'année aux familles.

L'ensemble des commissaires remercie Madame PUECH de sa présence, et la qualité des échanges lors de sa présentation.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Avez-vous des déclarations ?

Mme DROUAIRE.- L'UNSA-RATP salue le travail et l'implication au quotidien de tous nos collègues exerçant à l'espace Pimprenelle ainsi que la qualité du document relatif à la présentation du rapport d'activité 2018 qui nous a été fourni pour la séance.

L'UNSA-RATP apprécie également le dynamisme de cette structure dont la nécessité n'est plus à démontrer.

L'UNSA-RATP note avec satisfaction que l'espace Pimprenelle a mis en place une plateforme digitale multiservice YoupiesAtWork.

L'UNSA-RATP considère que l'accueil, les soins, l'entretien et l'éducation des enfants représentent un engagement social qui conditionne l'avenir de la société et justifie d'une politique familiale ambitieuse et de haut niveau.

Cette politique familiale doit permettre de soutenir les agents quelle que soit leur fonction dans l'entreprise et notamment d'encourager le travail des femmes.

L'UNSA-RATP remarque que le CESU est utilisé pour couvrir des frais de garde, mais peut également être utilisé pour 6 autres types de services :

- soutien scolaire,
- aide aux proches dépendants,
- ménage,
- coaching sportif,
- massages à domicile,
- garde d'animaux.

Une information à l'ensemble des agents nous semble souhaitable.

Nous constatons que la communication tant sur l'espace Pimprenelle que sur les CESU n'est pas identique dans chaque département, ce qui est regrettable pour les agents.

L'UNSA-RATP demande de ne pas attendre que les agents soient « bientôt parents » pour qu'ils puissent bénéficier du kit d'information dédié aux futurs parents et que ces informations soient disponibles dans les unités.

L'accueil physique et téléphonique est également un point clé du service attentionné pour les parents et futurs parents.

La fréquentation soutenue de l'espace Pimprenelle prouve que son existence est indispensable aux salariés de l'entreprise.

La combinaison des actions en direction des agents est autant d'éléments positifs qu'il faut continuer à développer, faire évoluer et améliorer.

Les aides financières directes de l'entreprise sont allouées uniquement pour la garde d'enfants.

L'UNSA-RATP revendique une augmentation substantielle de l'allocation « Aide aux frais de garde » pour les agents n'ayant pas de crèche à proximité de leur domicile ou de leur lieu de travail.

En complément de ces éléments, l'UNSA-RATP souhaiterait également et serait très favorable à l'élargissement d'une garde de nuit.

Mme FONTAINE.- Depuis septembre 2018, l'espace Pimprenelle consolide son offre à travers l'ouverture d'une plateforme de services pour aider à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cette plateforme YopiesAtWork propose aussi la garde d'animaux, du soutien scolaire, du ménage, de l'aide aux proches dépendants, du coaching sportif et des massages à domicile. Dans le domaine de la garde d'enfant, grâce à un abonnement premium offert par la RATP, ce site permet d'identifier par un « label Pimprenelle » les assistantes maternelles qui répondent aux besoins de garde en horaires décalés. De même des berceaux sont réservés dans certaines crèches et des solutions de garde urgentes ou occasionnelles sont répertoriées. La CFE-CGC Groupe RATP apprécie cette démarche digitale qui ne devra pas être source de productivité.

Concernant l'accès aux prestations offertes pour alléger le coût de garde, il semble nécessaire d'accentuer la communication et la collaboration avec les services RH des départements.

Par ailleurs, la CFE-CGC Groupe RATP souhaite qu'une réflexion soit engagée concernant l'accès aux modes de garde à horaires élargis pour le personnel tertiaire. En effet, les temps de trajet sont aujourd'hui accentués du fait de l'éloignement des zones de domicile et contraignent ces personnels à rechercher des modes de garde en horaires qui dépassent les amplitudes traditionnelles.

Pour finir, la CFE-CGC Groupe RATP salue l'implication du personnel de l'espace Pimprenelle dont la qualité de l'accueil et des conseils apportés témoignent d'un service efficace et bienveillant.

Mme MEUNIER.- Dans un premier temps, nous pouvons saluer le personnel de l'espace Pimprenelle pour son implication et sa bienveillance. Nous l'avons senti en commission et dans le retour des trop rares salariés qui font la démarche d'aller à Pimprenelle. Nous avons relevé et aimerions que la direction sensibilise davantage les salariés à ce service essentiel. Chaque agent en unité opérationnelle déclarant un congé parental ou une grossesse doit pouvoir, dans un esprit systématique, avoir les plaquettes mises à disposition par l'espace Pimprenelle, permettant de le faire connaître. Il existe depuis 1998, principalement à l'initiative d'assistantes sociales, qui voulaient répondre à une réelle problématique des horaires atypiques et repos décalés.

On peut également saluer le phénomène de la recherche de la diversité des offres. Pimprenelle ne se limite pas à la recherche de garde d'enfants, mais cherche à diversifier les services mis à disposition des salariés.

Après autant d'éloges, il est cependant regrettable que des places de crèche aient été supprimées en 2019. Je comprends pleinement la contrainte économique de l'occupation de ces berceaux, mais la réduction des plages horaires d'ouverture est regrettable dans des crèches interentreprises. Ce sont des informations des crèches elles-mêmes, sollicitées dans le processus, compte tenu de la sous-occupation des berceaux. Il faut faire attention de ne pas isoler davantage des familles. Même si un seul salarié en a besoin, il serait regrettable de ne pas lui apporter tout soutien. Des berceaux étaient parfois disponibles aux salariés jusqu'à 21 heures dans certaines structures et ne le seront plus à l'avenir.

Concernant la plate-forme, on voit qu'un berceau coûte 9 000 € par an. Neuf berceaux ont été supprimés entre 2018 et 2019. Je m'interroge sur les 83 000 € que coûte la location de la plateforme.

A-t-on fait l'économie de neuf berceaux pour financer celle-ci ? Je pense que ce n'est qu'une déformation intellectuelle de ma part.

Je souligne la transparence des débats et la qualité des échanges en commission.

Mme PUECH.- Les neuf places de moins en crèche correspondent à la fin de deux conventions d'une durée de 20 ans. Le coût avait été généré au départ de la convention. Il n'y a pas d'économie réalisée sur le budget crèche.

Concernant l'exemple de Thiais que j'ai cité, la crèche a décidé de modifier les horaires, alors que nous sommes en cours de convention. Je suis intervenue. Suite à un échange ferme entre nous, car je voulais faire respecter l'engagement que nous avons avec eux, ils ont recensé les horaires des salariés qui ont un berceau. Les agents n'ont pas besoin des plages en horaires atypiques, soit avant 7 heures et après 20 heures.

De notre côté, à l'espace Pimprenelle, nous avons voulu avoir la même démarche, afin de communiquer avec la crèche. Il s'avère que les agents n'ont pas manifesté de souci de garde. Un seul agent s'était engagé à utiliser 20 créneaux après 19 heures 30 et n'en a utilisé que trois. C'est la difficulté, aussi bien pour le personnel de la crèche que pour le salarié. On prend cet engagement quand on réserve des places en crèche sur des créneaux particuliers. Pour l'instant, c'est en stand-by. Je fais respecter la convention telle que nous l'avons signée. Charge aux agents de revenir vers nous en cas de blocage. En aucun cas, les salariés ne peuvent avoir de remarques sur l'amplitude horaire. Je m'y engage.

M. Le PRÉSIDENT.- Aucune contrainte économique n'a amené à réduire le nombre de berceaux, mais il a été constaté qu'ils n'étaient pas utilisés. C'est également le cas pour les tests salivaires. Avez-vous d'autres questions ?

Mme MEUNIER.- Oui, sur la sensibilisation systématique en unité.

Mme PUECH.- Comme je vous l'ai spécifié en commission, il y a plusieurs temps de communication dans l'année. À différents moments de la vie du salarié, nous allons vers les unités opérationnelles. Plus de 40 000 plaquettes sur la garde d'enfant et le CESU ont été envoyées cette année à tous les attachements de la RATP, sur tous les sites. Nous mettons régulièrement à jour le site d'Urban. Quand un agent devient parent, on lui adresse des informations pour qu'il puisse venir vers nous. À différents moments, nous utilisons plusieurs voies pour que les salariés connaissent nos services, afin d'ajuster leurs demandes.

Mme MEUNIER.- Ma remarque concernait la sensibilisation des unités opérationnelles.

M. BAZIN.- Avant, dans l'entreprise, le lien était automatiquement fait entre tous les services concernés lors d'un changement de situation d'un agent. Lors de l'arrivée d'un enfant, l'espace Pimprenelle était sûrement contacté et un lien direct s'établissait. Existe-t-il toujours ou l'agent est-il obligé de faire la démarche et de vous contacter, au-delà d'avoir signalé le changement de situation à sa hiérarchie ? Une démarche supplémentaire est-elle nécessaire ?

Mme PUECH.- Le lien se fait automatiquement dès lors que le salarié s'est manifesté auprès du supplément familial de traitement, pour déclarer la naissance de l'enfant. Il existe toujours.

M. BAZIN.- Avant, on passait par le RH. Il y avait une déclaration de changement de situation et il s'occupait de tout. Tout ce qui n'était pas en lien direct était géré par l'information donnée. Il faut que l'agent fasse la démarche auprès du SFT, pour avoir accès à ce qui est proposé.

Mme PUECH.- Nous sommes en bout de chaîne. Le SFT intervient sur ce processus. Il y a effectivement des différences de gestion entre unités.

Mme FONTAINE.- Je reviens sur notre suggestion de regarder les amplitudes pour le personnel tertiaire, qui n'est pas prioritaire aujourd'hui, mais connaît parfois des contraintes d'éloignement de travail. Étudierez-vous ces situations ?

Mme PUECH.- Votre question concerne-t-elle plutôt l'accès aux crèches ?

Mme FONTAINE.- Oui.

Mme PUECH.- Cette règle de gestion a été mise en place du fait du nombre de places de crèche, qui était autour de 30 ou 40 berceaux. Compte tenu du nombre de demandes, l'entreprise a fait le choix d'attribuer en priorité ces places aux salariés de l'exploitation.

M. Le PRÉSIDENT.- Étudiez-vous les dossiers du personnel tertiaire pour les places qui restent ?

Mme PUECH.- Nous avons toujours un vivier, mais le traitement se fait par ordre de priorité des situations. C'est toujours le même raisonnement.

M. Le PRÉSIDENT.- S'il n'y a pas d'autres questions, je propose de remercier Mme PUECH pour sa participation.



V – QUESTIONS SOCIALES

Pour la MPGR

- 1. Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2018**
- 2. Consultation sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations des contrats individuels, tenant compte de la réponse à l'appel d'offres PSCE 2019 liée à la situation financière de la mutuelle**

Pour la M2SR

- 1. Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2018**

Olivier POUYAUD, Président de la mutuelle

participe à ce point de l'ordre du jour.

Pour la MPGR

1. Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2018
2. Consultation sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations des contrats individuels, tenant compte de la réponse à l'appel d'offres PSCE 2019 liée à la situation financière de la mutuelle

Pour la M2SR

1. Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2018

M. Le PRÉSIDENT.- Ces deux points à l'ordre du jour, qui concernent la MPGR et la M2SR, ont été évoqués en Commission SSCT. Il y a peut-être un compte rendu.

M. SARRASSAT.- Peut-être pas.

M. Le PRÉSIDENT.- Avez-vous des commentaires particuliers ?

M. SARRASSAT.- L'UNSA a une déclaration, mais pas de commentaire particulier par rapport aux explications données en commission.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous allons recueillir les déclarations.

M. LALLEMANT.- Les élus (es) du CSE Central doivent notamment approuver les rapports de gestion de la MPGR et de la M2SR pour 2018 mais aussi l'actualisation des cotisations.

L'occasion nous est donc donnée de réaffirmer l'attachement de l'UNSA-RATP à la protection sociale des agents de l'entreprise, actifs comme retraités. Notre action s'inscrit dans une volonté de pérennisation et d'amélioration du contrat social liant l'employeur aux salariés. Cette constance nous a permis d'œuvrer dans la durée pour le bénéfice de l'ensemble des ressortissants de notre régime, par les engagements de l'UNSA-RATP dans différents accords.

Inutile de préciser que les évolutions à venir - *à savoir la mise en concurrence de nos réseaux, et ce, malgré les garanties que la loi LOM pourrait apporter* - viennent percuter cette démarche et remettre potentiellement en cause tout ce qui a été patiemment construit ces dernières décennies.

L'UNSA-RATP a été un des principaux contributeurs, au « renouveau de notre contrat social » dès le début des années 2000, puis lors de la mise en place ou du renouvellement de notre PSCE (contrat groupe) ou encore lors de la mise en place de la prévoyance d'entreprise.

Malgré les critiques, les difficultés à s'engager, prime étant donnée, dans notre pays, à ceux qui ne s'engagent pas, l'UNSA-RATP persistera dans cette voie, la seule qui préserve et améliore la vie de nos collègues.

Au-delà, l'occasion nous est donnée de réaffirmer avec force notre attachement à la mutuelle du Groupe RATP

Certes il peut être moins flatteur, dans une plaquette publicitaire, d'afficher le logo d'une mutuelle d'entreprise, que celui d'un groupe coter en Bourse. Mais la mutuelle RATP est gérée par des agents, pour les agents, et avec sérieux et efficacité.

Notre mutuelle s'appuie sur un nombre important de délégués qui se font les relais des adhérents mutualistes et sur une assemblée générale qui se réunit régulièrement, faisant partager à ses adhérents le fonctionnement et l'avenir de cet outil au service des agents RATP, passés, présents et futurs.

Pour la MPGR

1. Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2018
2. Consultation sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations des contrats individuels, tenant compte de la réponse à l'appel d'offres PSCE 2019 liée à la situation financière de la mutuelle

Pour la M2SR

1. Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2018

C'est un modèle qui se raréfie tandis que la tendance est à la constitution de grands groupes où les relations au client se déshumanisent, où la recherche effrénée du profit se généralise, prioritaire sur la qualité du service proposé.

Certes la plaquette publicitaire de ces groupes qui font de l'argent avec la complémentaire santé est peut-être plus luxueuse que ce que produit notre mutuelle, mais là n'est pas l'intérêt d'une mutuelle pour ses ressortissants. L'UNSA-RATP prête, pour sa part, plus d'attention à l'action sociale par exemple.

Dans ce contexte, les rapports de gestion font apparaître une situation financière claire et sécurisée, gage de la pérennité de notre mutuelle, mais avec des écarts de situations qu'il convient de corriger, c'est tout l'objet de l'actualisation des cotisations.

Ainsi, pour faire court, ce sont les résultats de la branche Vie qui compensent le déficit de la branche « non-Vie » (c'est-à-dire la santé, les IJ et la rente handicap).

Les cotisations n'ont pas augmenté depuis 2017 tandis que partout ailleurs, chacun constatera l'augmentation chaque année du coût des mutuelles de santé. Ce qui explique la situation de notre mutuelle.

Même si cela ne fait pas plaisir, il faut donc revoir le niveau des cotisations afin de préserver la pérennité de notre mutuelle, la qualité de ses prestations au service de ses ressortissants, et à l'intérieur de ceux-ci, la capacité de nos retraités de bénéficier d'une complémentaire santé aux tarifs incomparables avec ce qui se pratique à l'extérieur.

L'UNSA-RATP appelle donc tous les participants à l'assemblée générale de la mutuelle, à laisser toute démagogie sur les parvis avant d'entrer en assemblée, de ne considérer que ce que nous pourrions perdre collectivement à jouer avec le feu, et donc à valider les propositions qui sont faites sur les cotisations.

Enfin, l'UNSA-RATP condamne sans ambiguïté la fausse bonne idée de permettre à tout assuré de résilier à tout moment son contrat complémentaire santé. Ce système nous amène tranquillement mais sûrement de la solidarité au consumérisme. Il sera préjudiciable à terme à tous et notamment aux plus faibles !

En conclusion, les élus(es) UNSA-RATP au CSEC exprimeront un avis positif sur :

- le rapport de gestion MPGR, exercice 2018,
- le rapport de gestion M2SR, exercice 2018,
- la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations des contrats individuels.

1. Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2018
2. Consultation sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations des contrats individuels, tenant compte de la réponse à l'appel d'offres PSCE 2019 liée à la situation financière de la mutuelle

1. Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2018

Mme FONTAINE.- La CFE-CGC tient à rappeler son attachement à notre mutuelle d'entreprise et formule à ce sujet un vœu auprès de la direction. Dès lors que c'est une mutuelle d'entreprise, nous souhaiterions que la direction ait une communication plus affirmée sur les prestations et l'action sociale qu'elle porte.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur POUYAUD, souhaitez-vous intervenir ?

M. POUYAUD.- Que dire de plus ? Je n'ai rien à ajouter.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de passer au vote.

Mme YVELIN.- Je vous invite à passer au vote.

M. BAZIN.- Est-ce un avis ou une déclaration ?

M. Le PRÉSIDENT.- C'était une déclaration de l'UNSA, qui indiquait le sens du vote de ses élus.

Mme YVELIN.- Je vous invite à procéder au vote pour chacun des points inscrits à l'ordre du jour. M. HUBERT est remplacé par M. LARDIÈRE.

(Il est procédé au vote sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2018.)

POUR : 18 VOIX

9 UNSA : MMES CÉCILE AZEVEDO – CAROLINE DROUAIRE – FLORENCE ESCHMANN
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI
JOSÉ JONATA STÉPHANE SARDANO – FRÉDÉRIC SARRASSAT

7 CGT : MME NATHALIE MEUNIER
MM. ANDRÉ BAZIN – BENOÎT CHEVILLARD – THIBAUT DASQUET
THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET – PATRICK RISPAL

2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – CYRIL LARDIÈRE

L'AVIS POSITIF EST APPROUVÉ À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

(Il est procédé au vote sur la modification statutaire de la MPGR.)

POUR : 11 VOIX

9 UNSA : MMES CÉCILE AZEVEDO – CAROLINE DROUAIRE – FLORENCE ESCHMANN
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI
JOSÉ JONATA STÉPHANE SARDANO – FRÉDÉRIC SARRASSAT

2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – CYRIL LARDIÈRE

Pour la MPGR

1. Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2018
2. Consultation sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations des contrats individuels, tenant compte de la réponse à l'appel d'offres PSCE 2019 liée à la situation financière de la mutuelle

Pour la M2SR

1. Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2018

ABSTENTIONS : 7 VOIX

**7 CGT : MME NATHALIE MEUNIER
MM. ANDRÉ BAZIN – BENOÎT CHEVILLARD – THIBAUT DASQUET
THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET – PATRICK RISPAL**

L'AVIS POSITIF EST APPROUVÉ À LA MAJORITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

(Il est procédé au vote sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2018.)

POUR : 18 VOIX

**9 UNSA : MMES CÉCILE AZEVEDO – CAROLINE DROUAIRE – FLORENCE ESCHMANN
MM. ABOUTAÏB NOUREDDINE – JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI
JOSÉ JONATA STÉPHANE SARDANO – FRÉDÉRIC SARRASSAT**

**7 CGT : MME NATHALIE MEUNIER
MM. ANDRÉ BAZIN – BENOÎT CHEVILLARD – THIBAUT DASQUET
THOMAS LE CLEACH – FABIEN LONGET – PATRICK RISPAL**

2 CFE-CGC : MM. JACQUES GRATUZE – CYRIL LARDIÈRE

L'AVIS POSITIF EST APPROUVÉ À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup Monsieur POUYAUD pour votre disponibilité.

M. POUYAUD.- Je tiens à remercier Mme YVELIN. Depuis que je suis président, notre travail en commun, nous a permis de largement fluidifié les relations entre la mutuelle et le CE. Merci pour tout ce que vous avez fait.

M. Le PRÉSIDENT.- Je remercie tous ceux qui ont eu le courage de rester jusqu'au bout pour leur attention.



FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE

M. Le PRÉSIDENT.- La prochaine séance aura lieu le 26 juin 2019.

Bonne fin de journée.

La séance est levée à 17 heures 40.

Le Secrétaire du CSEC-RATP

Frédéric SARRASSAT

