



Comité Social Économique Central
– CSEC –

PROCES-VERBAL

----- séance -----

mercredi 26 juin

-----2019-----

La séance est ouverte à 8 h 30, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Thierry SAUTEL Laurent DOMINÉ ¹ Frédéric NIVERT Patrick PIGEARD	Secrétaire 1 ^{er} secrétaire adjoint 2 ^e secrétaire adjoint Trésorier Trésorier adjoint	liste UNSA liste CGT liste CFE-CGC liste CGT liste UNSA	<i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 9/M2E</i> <i>CSE 6/DSC</i> <i>CSE 15/SIT</i> <i>CSE 13/RER</i>
MM.	Noureddine ABOUTAÏB André BAZIN Philippe BOYER Jérôme CRUCHET Laurent DJEBALI Jacques GRATUZE Sébastien HUBERT José JONATA Fabien LONGET Claude NIVault Ludovic ORIEUX Patrick RISPAL Stéphane SARDANO Michel VENON	Membre titulaire - - - - - - - - - - - - -	liste UNSA liste CGT liste CGT liste UNSA liste UNSA liste CFE-CGC liste CFE-CGC liste UNSA liste CGT liste CGT liste CGT liste CGT liste UNSA liste CGT	<i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 7/GDI</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i> <i>CSE 11/MRF</i> <i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 8/ING-MOP</i> <i>CSE 6/DSC</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i> <i>CSE 4/BUS-MRB</i> <i>CSE 13/RER</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 10/BUS-MRB</i> <i>CSE 1/BUS-MRB</i> <i>CSE 5/BUS-MRB</i>
Mmes	Caroline DROUAIRE ² Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO ³ Florence ESCHMANN Stéphanie GRELAUD Nathalie MEUNIER Françoise PHIRMIS	Membre suppléant - - - - -	liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste CFE-CGC liste CGT liste CFE-CGC	<i>CSE 4/BUS-MRB</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i> <i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 5/BUS-MRB</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i>
MM.	Eliès BEN ROUAG ⁴ Benoît CHEVILLARD Mourad CHIKH ⁵ Thibaut DASQUET Abdelhakim KHELLAF Jean-Luc LALLEMANT Cyril LARDIÈRE ⁶ Thomas LE CLEACH ⁷ Éric TURBAN ⁸	- - - - - - - - -	liste UNSA liste CGT liste UNSA liste CGT liste CGT liste UNSA liste CFE-CGC liste CGT liste CGT	<i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 14/SEM-CML</i> <i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 11/MRF</i> <i>CSE 8/ING-MOP</i> <i>CSE 6/DSC</i> <i>CSE 9/M2E</i> <i>CSE 12/MTS</i> <i>CSE 7/GDI</i>

Sont excusés (es) :

Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA	<i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Tarik ALLALOUCHE Loïc FAUCHEUX	- -	liste UNSA liste UNSA	<i>CSE 3/BUS-MRB</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i>
MM.	Alain DUIGOU Gilles PATRAVE David TÉTART	Membre suppléant - -	liste CGT liste UNSA liste UNSA	<i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 2/BUS-MRB</i> <i>CSE 5/BUS-MRB</i>

Assistent à la séance :

Mme	Laure FONTAINE ⁹	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves HONORÉ Franck LE DAIN	Représentant de l'UNSA Représentant de l'union syndicale CGT

¹ Remplace Sébastien HUBERT, en tant qu' élu titulaire pour les votes des points V – 1 et V – 2.

² Remplace Loïc FAUCHEUX, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

³ Absente l' après-midi.

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

⁵ Remplace Cécile AZEVEDO, en tant qu' élu titulaire pour les votes.

⁶ Remplace Jacques GRATUZE, en tant qu' élu titulaire pour les votes des points V – 1 et V – 2.

⁷ Remplace Ludovic ORIEUX, en tant qu' élu titulaire pour les votes des points V – 1 et V – 2.

⁸ Remplace Claude NIVault, en tant qu' élu titulaire pour les votes des points V – 1 et V – 2.

⁹ Quitte la séance au point IV – 7.

ORDRE DU JOUR

I - EXAMEN DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 21 FÉVRIER 2019	7
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	
1 - Trafic – recettes	9
2 - Appel d'offres d'Île-de-France Mobilités concernant le tram T9 Bords de l'eau	9
3 - Gouvernance et fonctionnement général de l'entreprise	9
4 - La maintenance et MRB	11
5 - Le recueil social	13
6 - RATP Dev	14
7 - Le 9 juillet 2019 : invitation à une réunion sur les orientations stratégiques du plan Défis 2025	14
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	
1 - Soirées privatives au Parc Astérix	15
2 - Soirées au cinéma : projections privatives de « <i>Men in Black</i> » et « <i>Le Roi lion</i> »	15
3 - Préparation des centres de vacances pour les jeunes	15
4 - Noël 2019 : inscriptions pour l'Arbre de Noël et choix des cadeaux sur le site du CE	15
5 - Projet ORACE	15
6 - Activité de l'instance	16
7 - Perte de l'appel d'offres du T9	16
8 - Bonnes vacances 2019 aux agents RATP et leur famille	17
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1 - Information/consultation sur les réalisations de la formation pour 2018	23
2 - Information complémentaire sur la restructuration réseau bus parisien	41
3 - Information complémentaire sur le projet Diapason	53
4 - Présentation du projet Neptune	67
5 - Information sur le projet de réorganisation du service de santé au travail	73
6 - Information/consultation sur le rapport d'activité du service social 2018	87
7 - Présentation de la politique de la RATP en faveur de l'habitat – Résultats pour 2018	95
8 - Information sur le schéma directeur de la politique immobilière du tertiaire	107
9 - Information sur le projet LYBY +	107
V - QUESTIONS SOCIALES	
1 - Délibération sur la vente de 2 parcelles de terrain situées sur la commune de Bons-Mont-de-Lans dans l'Isère	121
2 - Délibération sur la vente de la propriété « Le-Pas-du-Buis » située sur la commune de Lacave	123
VI - QUESTIONS DIVERSES	125
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	129

M. Le PRÉSIDENT.- Je vous propose de commencer cette séance en faisant un point sur les absents. Parmi les élus titulaires, Mme AZEVEDO et M. FAUCHEUX sont absents à ce stade, ainsi que M. TÉTART et M. PATRAVE parmi les suppléants.

Je propose de passer au premier point.



**I – EXAMEN DU PROCÈS-VERBAL
DE LA SÉANCE DU 21 FÉVRIER 2019**

M. Le PRÉSIDENT.- Avez-vous des observations ou remarques à formuler ?

Mme LÉQUIPÉ.- M. CHIKH remplace Mme AZEVEDO, Mme DROUAIRE votera à la place de M. FAUCHEUX et M. BEN ROUAG en remplacement de M. ALLALOUCHE.

(Il est procédé au vote)

POUR : 20 VOIX

**9 UNSA : MME CAROLINE DROUAIRE
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – MOURAD CHIKH
JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

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

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

**LE PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 21 FÉVRIER 2019 EST ADOPTÉ
À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).**



II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais présenter un certain nombre d'informations.

II – 1 – Trafic – recettes

M. Le PRÉSIDENT.- Concernant l'exploitation, les résultats du trafic à fin mai 2019 affichent une progression de 3,9 % par rapport à la même période de l'année dernière. C'est porté par une progression du trafic ferré en hausse de 5,8 %, à la fois liée à l'activité touristique et à un effet calendaire positif. En cumul depuis le début de l'année, le trafic de l'EPIC conserve une tendance toujours dynamique à plus 2,2 %. Les recettes affichent une progression de 6,2 % pour le mois de mai 2019 par rapport à mai 2018. En cumul, sur les cinq premiers mois de l'année, la dynamique reste positive.

II – 2 – Appel d'offres d'Île-de-France Mobilités concernant le tram T9 Bords de l'eau

M. Le PRÉSIDENT.- Conformément à la loi, les réseaux de transport d'Île-de-France s'ouvrent progressivement à la concurrence et les opérateurs sont sélectionnés dans le cadre d'une compétition par appel d'offres. Le tram T9 Bords de l'eau est le premier réseau pour lequel Île-de-France Mobilités a lancé une telle procédure.

Pour y répondre, le groupement RATP/RATP Dev a proposé une offre robuste, innovante et pragmatique qui s'inscrit dans les valeurs du service public. Après un an de compétition qui nous aura d'ailleurs beaucoup appris, Île-de-France Mobilités a choisi un autre opérateur. C'est une grosse déception pour tous les collaborateurs du Groupe et en particulier pour ceux qui faisaient partie de l'équipe qui a répondu à l'appel d'offres, mais c'est aussi le jeu de la compétition qu'il faut savoir accepter pour mieux pouvoir relever les prochains défis.

La prochaine étape consistera à réaliser un retour d'expérience complet sur les résultats de cet appel d'offres, notamment sur la base des informations que fournira Île-de-France Mobilités le moment venu, début juillet, sur les critères qui l'ont amené à retenir cette offre, pour que ce retour d'expérience s'inscrive dans un processus d'amélioration permanente et être plus pertinent sur les prochains appels d'offres.

Ce premier appel d'offres nous aura permis d'inaugurer une gouvernance totalement nouvelle alliant le meilleur des savoir-faire du Groupe RATP, RATP Dev et EPIC, avec la maîtrise opérationnelle technique et patrimoniale de l'EPIC associée à l'agilité et à la rigueur de gestion de RATP Dev. Cette même association sera mise en place pour les futures réponses aux appels d'offres en Île-de-France afin de poursuivre la mise à jour du service que nous devons aux clients et proposer des solutions économiques fiables et sûres.

À l'occasion de la première étape de l'ouverture à la concurrence, la Présidente, Mme GUILLOUARD, renouvelle ses remerciements à celles et ceux qui se sont mobilisés ces derniers mois sur cet appel d'offres.

II – 3 – Gouvernance et fonctionnement général de l'entreprise

M. Le PRÉSIDENT.- En ce qui concerne les informations générales relatives à la gouvernance, depuis le début de la semaine, vous avez sûrement noté le lancement de la procédure de renouvellement du mandat de la présidence de la RATP. Par un communiqué de presse de la présidence de la République, il est précisé que le président de la République

envisage, sur proposition du Premier ministre, de reconduire Mme Catherine GUILLOUARD en qualité de P-DG de la Régie autonome des transports parisiens. Le Président de l'Assemblée Nationale et le Président du Sénat sont saisis de ce projet de nomination afin que la commission intéressée de chacune de leur assemblée se prononce dans les conditions prévues par le 5^e alinéa de l'article 13 de la Constitution. Une fois que les commissions de chacune des assemblées se seront prononcées, le Conseil d'administration RATP sera saisi de cette nomination qui devra -si elle est validée par le CA- être entérinée par un décret du président de la République.

Par ailleurs, la période de vote électronique pour procéder au renouvellement des élus salariés au Conseil d'administration, initialement prévue du 22 au 28 mai, se déroulera du 5 au 12 juillet. La plage de vote a été élargie. Un nouveau matériel de vote sera envoyé au domicile des salariés, le matériel précédemment reçu n'étant plus valable pour la prochaine élection.

Le troisième point concerne la gouvernance de l'entreprise. Dans le contexte de transformation que nous connaissons (ouverture à la concurrence, internationalisation croissante de nos activités), l'entreprise doit se structurer autour de standards de gouvernance solides et gagner en lisibilité sur les grandes orientations applicables, non pas seulement au sein de l'EPIC mais au sein du Groupe. Pour cela, nous avons besoin de nous appuyer sur un cadre de référence rénové, qui reposera sur une attribution plus claire des rôles et responsabilités.

Concrètement, cela se traduira par la refonte de l'IG 100 afin d'adopter un nouveau cadre de référence en matière d'organisation et de pilotage plus en ligne avec nos objectifs stratégiques, nos gros enjeux et nos risques. Au-delà de la réforme de l'IG 100, cela se traduira par la formalisation de principes de gouvernance portés par des propriétaires de processus qui seront désignés par la Présidente compte tenu de la vision transversale dont bénéficieront ces propriétaires de processus dans leur domaine.

Ces principes de gouvernance sont en cours d'élaboration, en lien avec les différents chantiers stratégiques de Défis 2025. Dans ces chantiers, plusieurs personnes sont porteuses de nouveaux standards (le digital, les nouvelles règles en matière d'investissement, etc.). Que l'on parle du périmètre Groupe ou EPIC, ces nouveaux principes de gouvernance feront partie intégrante de la réglementation interne et seront par conséquent disponibles sur Guépard.

Des textes cadres définiront les processus de fonctionnement en place pour arrêter les orientations stratégiques et en assurer la supervision, en s'efforçant à chaque fois de répondre à ces trois questions : sur ces processus de fonctionnement, quels sont nos objectifs ? Quels sont les programmes d'action déployés pour assurer l'effectivité du processus ? Quels sont les dispositifs de revue et d'amélioration continue permettant de garantir l'adéquation de chacun de ces processus dans le temps ?

Les sujets pourront être complétés par des règles de gestion transversale. Pour l'EPIC, ces règles continueront à se dénommer instructions générales. Certains principes de gouvernance seront nouveaux, tandis que d'autres seront élaborés à partir d'IG existantes.

L'ensemble de ce dispositif réglementaire sera dans un book de gouvernance qui sera accessible sur Urban, cela deviendra le document de référence pour le management et l'ensemble des collaborateurs. Ce document sera actualisé au fur et à mesure de la livraison

de ces contenus (IG, grands principes de gouvernance) au fur et à mesure de leur livraison ou de leur modification.

Le quatrième point concerne toujours la gouvernance, il s'agit de la réunion de la commission du statut. Suite à la publication du décret instituant une nouvelle composition de la commission du statut du personnel, la RATP a adopté le règlement intérieur de la commission, puis organisé plusieurs séries d'audiences bilatérales avec les organisations syndicales représentatives de la RATP. Ces audiences ont eu lieu au cours des années 2018 et 2019 pour identifier les modifications de forme à apporter au statut.

Les modifications envisagées consistent à procéder à la mise à jour des terminologies obsolètes, à la suppression de références à des textes quand elles sont inexactes ou lorsque les dispositions auxquelles elles renvoient ne correspondent plus aux pratiques de l'entreprise. Cela consistera également à actualiser le statut pour l'adapter aux évolutions légales et jurisprudentielles.

En outre, la signature de l'accord relatif à la qualité du dialogue social au sein de la RATP le 28 novembre 2018, en portant la mise en place des CSE, rend nécessaire de procéder à des modifications de forme de certains passages du statut et de ses annexes.

Une réunion de la commission du statut aura lieu au cours des prochaines semaines, la date restant à préciser. Cette réunion sera préalable à une délibération du Conseil d'administration, puis à l'approbation des ministères concernés. La diffusion du nouveau statut via Urban Web est envisagée en fin d'année 2019.

J'ai ainsi abordé quatre points sur la gouvernance et le fonctionnement général de l'entreprise. Je souhaite maintenant évoquer deux points sur la maintenance et MRB.

II – 4 – La maintenance et MRB

M. Le PRÉSIDENT.- Afin de mieux dimensionner les activités de MRB tout en répondant aux exigences de l'exploitation Bus et de performances induites par le contrat Île-de-France Mobilités notamment, deux projets de réorganisation sont en cours de discussion.

Un premier projet concerne le transfert de la maintenance des points d'arrêt bus du département MRB vers le département M2E. En effet, l'entreprise possède aujourd'hui deux services de maintenance des points d'arrêts bus, qui comprennent des équipes itinérantes qui se partagent un territoire d'intervention commun et des installations communes, ces deux équipes étant localisées l'une au sein de MRB et l'autre à M2E. Le département M2E assure l'ensemble de la maintenance des installations fixes pour les réseaux ferrés notamment. Il a été décidé que l'activité de maintenance des points d'arrêt serait reprise par le département M2E bénéficiant de ce socle d'activités, cela permettrait d'assurer une simplification du processus. M2E sera le correspondant unique du département BUS pour la maintenance des points d'arrêt.

Cela permet aussi une amélioration des performances et de se mettre en conformité avec les indicateurs Île-de-France Mobilités relatifs à la propreté, à l'information dynamique et statique des voyageurs sur ces points d'arrêt. Le périmètre des points d'arrêt est constitué de trois grandes catégories d'équipements : l'affichage statique (plans de quartier,

indice de lignes, plans d'itinéraire), l'affichage dynamique (borne d'information voyageurs) et les autres équipements du point d'arrêt (plexi...).

Ce parc est constitué de 13 600 points d'arrêt et de 200 écrans machinistes présents dans les gares routières. Les effectifs pour réaliser ces activités sont actuellement de 35 ETP, qui seront transférés en totalité au département M2E. Le dialogue social relatif à ce projet a commencé en mai 2019 par deux cycles d'audiences communes MRB/M2E avec les organisations syndicales représentatives. Une réunion multilatérale est prévue fin juin 2019. Les instances représentatives du personnel seront ensuite consultées avant une mise en œuvre prévue pour la fin 2019.

Le deuxième sujet concernant la maintenance et MRB porte sur un projet de transfert de l'activité du parc central de rechange de MRB vers VAL, et plus particulièrement les activités logistiques de VAL. En effet, une filière logistique a été créée à la RATP en 2018 afin de professionnaliser le métier et d'optimiser les flux logistiques. C'est dans ce contexte que des études ont été menées et fait apparaître l'opportunité de transférer l'activité du parc central de rechange de MRB vers VAL, et plus particulièrement l'unité LDR de VAL.

En effet, VAL dispose dans cette unité, des compétences et des moyens permettant d'optimiser cette activité. Cette démarche doit trouver le bon équilibre entre une nouvelle organisation plus intéressante du point de vue économique et l'objectif de diminuer le nombre de bus indisponibles au moins pour le motif « attente de pièce ». Le projet de déménagement du PCR de MRB sur les plateformes de VAL LDR est susceptible de représenter un avantage pour les centres bus au moment de l'ouverture à la concurrence.

Cette démarche permettrait de réaliser l'activité PCR sur une plateforme adaptée à la logistique avec des moyens de manutentions adaptés, d'optimiser l'activité de réparable en s'appuyant sur le processus industrialisé de VAL, d'avoir un processus unique pour tous les consommables et réparables, et d'inscrire dans le plan de la filière logistique, l'optimisation des flux et donc la création de synergies interdépartement. Ce projet concerne 13 postes de MRB dont 11 seraient transférés vers VAL, deux changeraient d'unité à MRB, de l'unité PCR vers les ateliers de Championnet.

Le dialogue social relatif à ce projet a lui aussi commencé. Il a débuté en mars 2019 par un premier cycle d'audiences avec les OS représentatives au niveau central. La mise en place est prévue mi 2020, à l'issue d'un dialogue social et de la consultation des instances représentatives du personnel.

M. SARRASSAT.- S'agissant des transferts du personnel de MRB vers M2E et VAL, nous avons l'impression que l'on vide le département MRB progressivement. J'aimerais qu'un point soit fait dans cette instance, car une simple information du Président ne suffira pas.

M. Le PRÉSIDENT.- En général, j'évoque le sujet dans les informations du président de cette instance. Vous savez que ce sont les prémices d'un dialogue social complet, une fois celui avec les organisations syndicales achevé. Nous aurons donc l'occasion de revenir sur ce point.

M. SARRASSAT.- C'est mieux de le préciser.

II – 5 – Le recueil social

M. Le PRÉSIDENT.- Je poursuis les informations qui sont plus fournies que d'habitude. Je voulais partager avec vous un point sur le recueil social. L'accueil de jour de Charenton financé par la RATP et porté par les associations Emmaüs Solidarité pour le volet social, et par l'association Aurore pour le volet médical, a ouvert ses portes en 2014 à titre expérimental. Cette structure ouverte, 7 jours/7 de 7 heures à 23 heures, accueille 40 personnes par jour. Cette expérimentation a été renouvelée à deux reprises. Elle devait prendre fin en février 2019, mais il a été décidé de fermer Charenton le 30 juin 2019.

Ces deux expérimentations nous ont permis, à nous et aux associations concernées, de constater que nous n'avons pas pu diminuer de manière significative les sorties de rue par rapport aux Espaces Solidarité Insertion (ESI), qui sont des structures d'accueil de jour dites d'accueil inconditionnel qui proposent aussi des prestations sociales et sanitaires. Outre le coût élevé de la structure de Charenton par rapport à un Espace Solidarité Insertion qui accueille par ailleurs quotidiennement près de quatre fois plus de personnes, le fonctionnement même de cet accueil de jour est paradoxal. La mission du recueil social consiste à sortir du métro les personnes sans abri. Or pour bénéficier de l'accueil à Charenton, il faut être accompagné par le recueil social, ce qui paradoxalement favorisait un ancrage des personnes dans les stations. C'était orthogonal avec l'objectif initial.

La fin de cette expérimentation ne signifie pas la fin de l'engagement de la RATP dans ces dispositifs. Nous allons reporter les moyens dédiés à Charenton sur le soutien à des dispositifs d'aide et d'accueil inconditionnel tout en favorisant la réponse aux besoins des personnes accompagnées par ces agents.

Dans ce cadre, un appel à projet a été envoyé fin 2018 aux associations d'aide aux personnes sans abri. À l'issue de cet appel à projet, nous avons retenu sept collaborations qui sont d'ores et déjà en place ou à venir. Ces collaborations permettent une extension des horaires d'accueil des personnes et le renfort de personnels dans au moins quatre Espaces Solidarité Insertion, ainsi que la participation au financement d'une maraude sanitaire et d'une maraude dédiée aux femmes sans abri dans le métro.

Durant cette période, sept agents ont renforcé les équipes du recueil social dès 2014 sous un statut de mise à disposition. L'équivalent des sept personnes mises à disposition au sein de Charenton pour le recueil social est toujours nécessaire, même dans un nouveau dispositif. Elles ne seraient plus mises à disposition dans le seul établissement de Charenton, mais réparties au sein des Espaces Solidarité Insertion.

Pour s'assurer que ces nouvelles formalités de mise à disposition leur convenaient, elles ont été reçues depuis février. Il leur a été proposé de réorienter leur mise à disposition de Charenton vers les nouveaux ESI ou de revenir dans leur unité d'origine. À ce jour, elles ont décidé de rester dans un dispositif de mise à disposition dans les nouvelles conditions que je viens d'évoquer.

Je termine les informations par RATP Dev.

II – 6 – RATP Dev

M. Le PRÉSIDENT.- Au 1^{er} septembre 2019 et pour une durée de cinq ans, RATP Dev reprendra l'exploitation du réseau de Saint-Malo, et plus précisément de son agglomération. Ce contrat devrait générer plus de 50 M€ de chiffre d'affaires sur la durée des cinq ans.

La Métropole de Brest a attribué le contrat de délégation de service public à RATP Dev pour la gestion du réseau dit Bibus de la Métropole pour une durée de huit ans et demi. Ce réseau compte une ligne de tramway, 17 lignes de bus, 29 circuits scolaires et une ligne de téléphérique urbain, ainsi que des activités de transport à la demande, de transport de personnes à mobilité réduite, des dessertes spécifiques et un service de location de vélos. C'est un service très multimodal qu'a remporté RATP Dev. L'exploitation commencera dans quelques semaines.

II – 7 – Le 9 juillet 2019 : invitation à une réunion sur les orientations stratégiques du plan Défis 2025

M. Le PRÉSIDENT.- Je termine ces informations en m'assurant auprès de vous que vous avez reçu l'invitation à une réunion le 9 juillet prochain au cours de laquelle Madame DUPUIS et son équipe auront l'occasion de partager avec vous les orientations stratégiques du plan Défis 2025. La réunion est fixée à 9 heures.

J'en ai terminé. Je cède la parole au Secrétaire.



III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. SARRASSAT.- Je vais être plus court que vous et plus concis.

Ce mois de juin fut une période d'activité intense pour le CE.

III – 1 – Soirées privatives au Parc Astérix

M. SARRASSAT.- Tout d'abord après des inscriptions certes compliquées, les agents RATP ont été ravis des soirées privatives au Parc Astérix. Ils étaient plus de 20 000 accompagnés de leur famille à profiter d'activités dites gauloises. C'est un succès sans précédent pour notre comité répondant à la demande des salariés.

Je partage cette réussite avec l'ensemble du personnel du comité d'entreprise qui a su se mobiliser dans des conditions fortement dégradées afin de trouver des solutions ingénieuses et adaptées.

III – 2 – Soirées au cinéma : projections privatives de « *Men in Black* » et « *Le Roi lion* »

M. SARRASSAT.- Parallèlement les agents ont pu découvrir en avant-première le 4^e volet de « *Men in Black* » au cinéma où nous avons fait également salle comble.

Dans la même dynamique, le CE a programmé « *Le Roi lion* », le 17 juillet.

Au-delà de ces activités la vie du comité d'entreprise continue.

III – 3 – Préparation des centres de vacances pour les jeunes

M. SARRASSAT.- Le mois de juin, c'est aussi le temps de la préparation des colonies de vacances. L'ensemble des directeurs est actuellement mobilisé, et prépare avec attention les centres de vacances pour accueillir nos jeunes dans de bonnes conditions.

III – 4 – Noël 2019 : inscriptions et choix des cadeaux

M. SARRASSAT.- Toujours pour les plus jeunes, actuellement, c'est aussi la période des inscriptions pour l'Arbre de Noël et du choix des cadeaux sur le site du CE.

En résumé, le CE est en pleine activité.

III – 5 – Projet ORACE

M. SARRASSAT.- Le mandat est que de 3 ans, donc assez court, nous menons de front le projet ORACE, je le rappelle projet majeur de digitalisation. Dans ce cadre, nous avons lancé une consultation durant une semaine auprès des agents afin de connaître leur perception et leur ressenti du CE.

Plus de 7 000 agents ont répondu à cette sollicitation. Comme nous nous y sommes engagés, nous partagerons et commenterons les résultats après analyse dans le *Fréquence* du mois de septembre prochain.

Fréquence, parlons-en, car nous avons changé son format, son nombre de pages et son ergonomie générale. Ceci, Monsieur le Président, et je suis sûr que vous ne l'ignorez pas, est dû pour partie à une baisse drastique du budget de fonctionnement.

III – 6 – Activité de l'instance

M. SARRASSAT.- Enfin, quelques points sur l'activité de l'instance proprement dite. À situation exceptionnelle, dispositif exceptionnel. Alors que nous aurions dû nous positionner sur les orientations stratégiques de l'entreprise, les élections professionnelles puis la mise en place de notre instance, ne nous ont pas permis d'aborder ce sujet en séance.

D'un commun accord avec la direction, nous avons choisi une présentation sous forme de conférence/débat avec comme intervenante Madame Marie-Claude DUPUIS.

Pour cela, nous invitons les élus, le 9 juillet prochain, à débattre sur les orientations stratégiques du plan Défis 2025. Et bien évidemment, dès cet automne, nous reprendrons le cours réglementaire de ces présentations avec comme intervenante le ou la P-DG qui sera nommé (ée) en juillet.

De plus, les documents liés à la présentation des comptes, qui aura lieu le 3 juillet prochain, en séance extraordinaire, vous seront remis, exceptionnellement, sur table cette après-midi.

Les problèmes de calendrier ne nous ont pas permis de les présenter, dès le mois de juin, conformément à la loi. Ce léger retard ne peut être imputable à nos équipes.

III – 7 – Perte de l'appel d'offres du T9

M. SARRASSAT.- Enfin, j'aimerais aborder un point qui a suscité de réelles inquiétudes dans les rangs des salariés de BUS et MRB. Vous l'aurez compris, il s'agit de la perte de l'appel d'offres du T9 qui doit, nous l'estimons, faire l'objet d'un retour d'expérience dans cette instance et ce, bien entendu, dans le cadre de la confidentialité inhérente à chaque membre du CSEC.

Cette présentation permettra, je l'espère, de mettre fin à de multiples rumeurs et interprétations qui ne peuvent perdurer.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur ce dernier point, je voudrais vous donner deux ou trois éléments de timing ou de méthode. Pour établir un REX sur le T9, nous avons besoin d'un retour circonstancié de l'autorité organisatrice, que nous n'avons pas encore. Tant que nous ne l'avons pas, tout le monde spéculé, je suis d'accord avec vous. Il y aura ensuite un temps d'analyse. Je pense que nous aurons l'occasion de nous positionner sur une date de REX après les congés de l'été.

M. HONORÉ.- Je vous demande de faire attention à l'expression de certains dirigeants de l'entreprise sur la perte du T9, qui cible des points particuliers tels que le coût du personnel RATP. Faites attention !

M. Le PRÉSIDENT.- C'est noté. Encore une fois, il n'y a aucune information de l'autorité organisatrice pour le moment. Toute information donnée avant n'est pas fondée sur une réponse de là-haut.

III –8 – Bonnes vacances 2019 aux agents RATP et leur famille

M. SARRASSAT.- Pour conclure ces informations, il ne me reste plus qu'à souhaiter aux agents RATP et leur famille de très bonnes vacances pour cet été 2019.

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

M. LE DAIN.- Nous serons vigilants sur les dossiers qui concernent MRB. Il est prévu une plurisyndicale le 28 juin prochain sur les points d'arrêt. Dont acte. Quant au transfert du PCR, une intersyndicale est fixée le 10 septembre. Nous serons amenés à rediscuter de ces dossiers dans cette instance, puisqu'ils sont transversaux.

L'abstention et le Rassemblement National sont sortis en tête du scrutin des élections européennes. Un vote de colère sans issue traduisant le désarroi des électeurs mais face auquel le Premier ministre, dans son allocution, n'entend pas infléchir sa politique libérale d'austérité.

Crise de l'Europe, crise en France, avec un électeur sur deux qui s'est rendu aux urnes... Une extrême droite qui finit la course en tête pour la deuxième fois consécutive... Ce scrutin prend toutes les dimensions d'un séisme par l'ampleur du score du RN qui réunit pratiquement un quart des exprimés, de la défaite de la République en Marche et de l'écroulement de la gauche mais aussi de la droite.

Pour les dirigeants français et européens, le constat est accablant. C'est un message de défiance très profond qu'ont émis les Français à leur intention visant à la fois la construction européenne elle-même minée par l'austérité et la concurrence, mais aussi les politiques nationales prises dans les mêmes carcans institutionnels. Pourtant, ce scénario tant redouté, au lieu d'entendre le message des Français, ce gouvernement de combat a décidé d'accélérer sa politique pourtant rejetée par une majorité de citoyens. Le score du RN fait prétexte à resserrer les rangs autour de la politique gouvernementale présentée comme seule viable.

C'est le refrain entamé par Édouard PHILIPPE dans son discours de politique générale qui a exclu, d'emblée, tout changement politique à venir mais a promis « d'aller plus vite » pour réformer la France après les Européennes...

Bref, c'est nous ou le chaos, telle est en substance la dangereuse stratégie esquissée par le Premier ministre face au vote de colère exprimé par les électeurs qui se sont laissés prendre dans les filets du RN, stratégie de la terre brûlée qui démontre bien la déconnexion d'un pouvoir entièrement soumis au dogme d'austérité prônée par la Troïka.

Le véritable vainqueur de ces élections n'est pas l'extrême droite, qui ne peut se féliciter que d'une victoire par forfait. Avec un taux d'absentions de 50 %, sans remettre en cause la civilisation des loisirs, c'est bien le parti des pêcheurs à la ligne, des résignés, des déçus du paysage politique qui a rassemblé le plus de suffrages.

Cela est dû probablement au fait que nous subissons une situation politique d'austérité sans précédent malgré une élection présidentielle où le maître-mot était : « *La France, une chance pour tous...* ». Alors que la réalité est plutôt : « *Pas de chance pour tout le monde...* ». Car sur le contenu, sur le fond, c'est de la continuité qu'il s'agit pour ne pas dire l'aggravation dans tous les domaines : sociaux, économiques, industriels ou encore environnementaux.

Nos hommes politiques seraient bien inspirés de prendre en compte le message envoyé par les citoyens comme un signal de détresse, en votant pour l'extrême droite aux dernières élections.

C'est une sanction sévère des choix politiques faits pendant la première partie du quinquennat et accentuée par les divers propos tenus par le président de la République. Il est urgent pour le gouvernement de changer véritablement de cap sinon il porterait une lourde responsabilité d'un possible mai 2017 lors des prochaines élections présidentielles.

D'autres choix sont possibles, nous ne sommes pas condamnés à l'austérité permanente et à l'insécurité sociale. Il faut mettre en œuvre une politique qui porte les besoins sociaux, s'attaque aux inégalités. Une réforme fiscale d'ampleur permettrait une redistribution des richesses et une relance des investissements productifs au bénéfice de la grande masse de la population, s'inscrivant dans la transition écologique.

Il faut redonner du pouvoir d'achat, augmenter les salaires, créer des emplois. Il faut créer les moyens d'une véritable reconquête industrielle. Il est nécessaire de financer les besoins en matière de recherche, d'éducation, de santé ou encore de logement.

Des luttes se mènent déjà contre les conséquences de cette politique sans parler des Gilets jaunes. Nous ferons tout pour élever la mobilisation des salariés comme des citoyens et citoyennes, pour mettre un coup d'arrêt aux politiques en cours et imposer d'autres choix.

Le risque en 2022 de voir le RN au second tour de la présidentielle est réel et dans ce cas de figure, de gagner. En ce sens, nous avons toutes les raisons d'être inquiets.

Dernièrement IDFM a attribué, dans le cadre de son appel d'offres du tramway T9, ligne desservie par le bus 183, à Keolis, filiale de la SNCF. La RATP (RATP Dev) a été écartée de ce marché, pour l'entreprise, dans sa communication, c'est le jeu de la concurrence... Quel mépris pour les agents de la RATP ! Les agents du service public deviennent les variables d'ajustement des marchés.

La CGT RATP réaffirme que nous avons besoin d'un grand service public de transports modernisé, rénové et développé afin de répondre aux besoins sans cesse grandissants.

De plus, il est important de prendre en compte les inquiétudes des agents relatives aux conséquences et impacts tant sur les personnels que sur l'organisation de l'offre de transports des lignes exploitées par la RATP suite à l'attribution du T9 à Keolis.

C'est pourquoi nous avons activé une procédure dite d'alarme

sociale. Pour nous, le transport n'est pas une marchandise comme les autres. Un autre avenir est possible afin d'aller vers un horizon moins sombre.

Proche de nous également, les députés ont adopté en première lecture, le 18 juin dernier, le projet de loi d'orientation des mobilités LOM déjà approuvé par le Sénat. Une commission paritaire se réunira en juillet pour tenter de trouver un compromis sur le texte. En cas d'échec et après une ultime navette, l'assemblée aura le dernier mot. Nous nous sommes très souvent exprimés sur ce projet et tenons à réaffirmer qu'il impactera la RATP dans son mode d'organisation et aura des conséquences sur le statut de l'entreprise publique et intégrée comme sur celui des salariés, tant en matière d'emploi que de conditions de travail.

Nous tenons à vous rappeler que la CGT RATP s'oppose fortement à ce projet, d'autant qu'il prévoit un transfert des agents vers des concurrents ou des filiales du groupe qui, automatiquement, leur fera perdre leur statut RATP.

Les agents subissent déjà les conséquences d'une recherche effrénée de productivité liée aux projets et à la politique menée dans le cadre de la phase de mutations à laquelle la RATP se prépare (Flex office, Diapason, remise en cause des tableaux de retraite SAB, filialisation des activités, transferts d'activités, modération salariale...), vecteurs de phénomènes de fragilisation des agents et de souffrance au travail. Sur l'ensemble de ces aspects, nous serons toujours en opposition.

Il est important de revenir sur l'initiative de soutien à Cémil KAYGIZIZ et Michaël LIBOUTON, du 19 juin dernier devant Lachambaudie, jour de leurs passages devant le Conseil de discipline. Environ 300 personnes étaient rassemblées pour les soutenir. Le Conseil a émis un avis de 2 mois de mise à pied pour chacun d'eux.

Au regard des faits reprochés, ces sanctions sont trop lourdes et absolument injustes. Malgré tout, la vigilance s'impose. En effet, la décision finale des sanctions est à valider (ou pas) par le directeur du département BUS.

Sachez que, quoi qu'il arrive, nous étudierons toutes les démarches possibles afin de rétablir ces situations inacceptables. En effet, ce ne sont pas seulement deux pères de famille que nous avons à défendre mais bien nos libertés syndicales, notre liberté à tous, militants CGT, de penser et d'agir pour la défense des salariés et la conquête de nouveaux droits.

La direction doit également en tirer des conclusions et changer de braquet dans la mise en œuvre de sa politique, sinon elle porterait la responsabilité d'une dégradation voire d'une rupture du dialogue dit « social » qui, n'en doutons pas, desservirait tout le monde.

Je terminerai cette déclaration par la canicule que nous subissons depuis quelques jours. Exercer nos différents métiers est très compliqué. Dans les départements où se trouvent des notes de service, il est impératif qu'elles soient respectées à la lettre (exemple : la note Pradelle au département BUS), sinon trouver des aménagements afin de limiter au maximum les pénibilités liées aux fortes chaleurs.

La santé et les conditions de travail des salariés sont de la

responsabilité de l'employeur. Nous le savons tous, mais il est bon de rappeler que l'exposition d'une personne à une température extérieure élevée pendant une période prolongée (en l'occurrence beaucoup de métiers dans notre entreprise), sans période de fraîcheur suffisante pour permettre à l'organisme de récupérer est susceptible d'entraîner de graves complications. La chaleur fatigue toujours, elle peut entraîner des accidents graves et même mortels comme la déshydratation ou le coup de chaleur. Les périodes de fortes chaleurs sont propices aux pathologies liées à la chaleur, à l'aggravation de problèmes préexistants ou à l'hyperthermie. Pour finir, les personnes les plus exposées à la chaleur sont particulièrement en danger. Vous l'aurez compris, le bon sens et la vigilance s'imposent.

M. HONORÉ.- L'été démarre en trombe et les températures s'envolent en cette fin juin.

Beaucoup d'agents travaillent dans des conditions compliquées, la chaleur s'ajoutant aux contraintes du service public qui sont habituellement leur quotidien.

Dans ces conditions qui amènent le ministre BLANQUER à reporter les épreuves du brevet, certaines communes ont envisagé de fermer leurs écoles, nos collègues ne peuvent, eux, reporter leurs journées de travail. On peut néanmoins espérer toute l'attention des directions concernées afin de faciliter au maximum la vie au travail de leurs agents, ce qui passe en tout premier lieu par le respect de pauses et battements suffisants ou la fourniture d'eau fraîche.

Cette entrée en matière étant faite, l'UNSA RATP vous interpelle en tout premier lieu sur le non-respect du calendrier électoral que nous avons signé pour les élections du conseil d'administration : a priori le matériel de vote n'est pas arrivé au domicile des agents. Peut-être faut-il attendre que les congés démarrent pour être bien sûrs que ce scrutin soit le plus gros fiasco électoral jamais vécu par la RATP, faute de votants ? Tout cela n'est pas sérieux !

L'actualité récente appelle à commenter, sous toute réserve, notre échec dans l'appel d'offres T9.

Certains de nos confrères syndicalistes ont fait croire bien longtemps aux collègues concernés du côté de Thiais, et au-delà, que la fin du monde n'aurait pas lieu... Elle a débuté, en douceur puisque l'échec est limité à un appel d'offres de petite envergure, comparativement au périmètre actuel du réseau bus/tramway. Elle risque d'être bien plus violente et importante dans un avenir qui se rapproche et qui est inéluctable : la mise en concurrence aura bien lieu en 2025 pour l'ensemble du réseau bus. La lutte à l'évidence ne paye plus.

Cette critique étant faite, nous attendons l'analyse de notre entreprise voire des explications que nous finirons par avoir en direct des politiques, d'une façon ou d'une autre.

Étions-nous trop chers vis-à-vis d'un Keolis enfilant les défaites comme des perles, en province notamment, et qui a vu là, l'occasion de redresser la barre en cassant les prix ?

Notre dossier technique, innovant semble-t-il, aurait-il effrayé une IDFM soucieuse que le premier appel d'offres concernant la RATP directement,

puisque c'est l'ex 183 que nous perdons, soit une réussite ? Ou en tout cas, en présente a priori les garanties ?

Faut-il y voir un message « amical » de notre autorité organisatrice afin d'amplifier la pression ? IDFM ne se cache plus de vouloir faire 20 % de marge... À ces prix-là, IDFM aura des travailleurs clandestins, pas des ex-agents RATP de qualité, formés et professionnels ! On cherche partout des conducteurs de poids lourds à 2 500 € nets...

Par ailleurs, dès lors que la LOM sera définitivement votée, il faudra expliquer l'avenir, les contraintes futures comme les garanties apportées, aux agents, en toute transparence. Cela suffit de responsables en local qui mentent aux salariés ! Le réveil n'en sera que plus dur...

En tout état de cause, pour l'UNSA RATP, il est hors de question d'exiger des efforts inconsidérés aux agents concernés, dans l'optique de soi-disant « *mettre toutes les chances de notre côté* ». Vos agents ne sont pas des bêtes de somme.

Méfiez-vous, y compris, qu'au bout du compte, ce ne soit pas eux, écœurés de leur entreprise, qui vous mettent en concurrence avec vos concurrents étatiques Transdev et Keolis... Les machinistes, notamment, voient passer tous les trains des améliorations de déroulement de carrière ailleurs, les niveaux 15, 16 voire 18 mais eux restent bloqués à une grille signée en 2005. Cherchez l'erreur.

La colère pourrait s'exprimer bien avant 2025 avec le dossier retraites. La droite et la gauche nous ont coupé courte la tête, le nouveau pouvoir souhaiterait-il nous la raser ?

Il apparaît admis par certains, que les six derniers mois risquent effectivement de l'être, quant aux tableaux SAB : ce serait 64 ans pour tout le monde, sauf prise en compte réelle des pénibilités.

S'il y avait conflit, il serait interprofessionnel, nos collègues de la fonction publique sont aux aguets. Nous y prendrions toute notre part, qu'avons-nous de plus à perdre ?

Pour l'UNSA RATP, l'âge de 62 ans doit rester une réalité pour les salariés concernés. Les pénibilités doivent être réellement prises en compte par la solidarité nationale. S'il y a un nouveau système démarrant en 2025, sa mise en œuvre doit s'étaler sur une longue durée, mais vraiment très longue ! Les informaticiens chargés de faire converger tous les régimes en seront reconnaissants.

Le régime de retraite est « LE » sujet qui chaque fois nous a lancé, nous, l'UNSA, syndicat réformiste, dans de longs conflits dépassant chaque fois les 20 jours. La réussite, et de la mobilisation, et de la durée, n'est pas garantie, certes. Mais nous y mettrons toute notre énergie...

Enfin, c'est avec gourmandise ou pour le moins la satisfaction d'avoir eu raison un peu avant d'autres, que nous prenons acte de la signature unanime de l'accord d'intéressement. Il est dommage que cette unanimité arrive quand c'est l'accord le moins favorable, et en tout cas le moins « secure » pour les agents, qui doit s'appliquer. Mais ne soyons pas « mauvais gagnants », cette

unanimité est une garantie supplémentaire pour la préservation d'un dispositif de redistribution de la productivité que bien des administrations ou des politiques voudraient bien nous supprimer un jour.

Alors, bienvenue au dernier arrivé !

Mme FONTAINE.- La CFE-CGC Groupe RATP a signé l'accord intéressement 2019-2021 qui garantit aux salariés un intéressement sensiblement identique à celui de l'accord précédent, à résultats constants. La CFE-CGC Groupe RATP regrette cependant que l'État n'ait laissé aucune marge de négociation aux partenaires sociaux en exigeant un plafonnement strict de l'intéressement, même en cas d'amélioration notable des résultats.

IDFM a annoncé son intention d'attribuer l'exploitation du T9 au Groupe Keolis. La CFE-CGC Groupe RATP regrette ce choix mais encourage à poursuivre les synergies entre les équipes de l'EPIC et toutes les filiales du Groupe RATP pour les futures réponses aux appels d'offres.

Le retour d'expérience sera primordial dans l'optique des futurs appels d'offres en région Île-de-France. La CFE-CGC Groupe RATP sera attentive aux points faibles qui pourraient être relevés afin qu'ils ne soient pas des éléments d'accentuation des efforts de productivité déjà engagés mais source d'amélioration pour faire valoir l'expertise du Groupe RATP.

M. Le PRÉSIDENT.- M. RISPAL a demandé la parole.

M. RISPAL.- Je voulais revenir sur vos informations relatives à MRB. Pour que l'information soit complète, il faut savoir que pour l'audience prévue le 28 juin, ce n'était pas gagné. Le dossier a été abordé de manière différente. Il y a une opposition à poursuivre le dialogue sur ce dossier. Les discussions entre deux permettraient d'avancer, cela pourrait progresser favorablement. Il ne faudrait pas croire qu'il n'y a pas de place pour le dialogue social et que tout est ficelé, que la discussion sur les ETP est terminée et qu'il n'y a rien à négocier. Le processus de discussion et de négociation est en cours. Rien n'est acté aujourd'hui.

Concernant le PCR, il en est de même. La plurisyndicale devait avoir lieu début juillet, mais elle a été reportée en septembre parce que le dossier était un peu creux. Il manquait de perspectives et surtout de considération par rapport aux autres activités de Championnet. Nous sommes en phase de réflexion aujourd'hui. Nous attendons de voir comment les discussions seront menées pour accepter ou pas ces transferts de personnels dans les différents départements.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci Monsieur RISPAL. Je propose de passer aux points suivants de l'ordre du jour.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information/consultation sur les réalisations de la formation pour 2018

Claude LÉOPOLD, responsable formation à GIS/DCG/UGR

Véronique ROY, responsable formation à GIS/DCG/UGR

Cyrille NARCES, responsable formation à GIS/DCG/UGR

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce dossier a été examiné en commission Formation. Celle-ci est présidée par M. VENON, à qui je cède sans plus tarder la parole pour qu'il nous fasse le compte rendu.

M. VENON.- La commission Formation s'est réunie, le 21 juin dernier, en présence de Mesdames LÉOPOLD, ROY et Monsieur NARCES.

Au nom de l'ensemble des commissaires, je tiens à remercier les intervenants pour la qualité de nos échanges.

Cette commission s'est tenue dans des conditions particulières puisque la représentation des salariés s'est vue divisée par 3 faisant suite à la mise en œuvre des ordonnances MACRON, ayant pour effet de diviser par 10 les moyens dédiés au fonctionnement du CSEC. Obligeant la commission Formation comme toutes les autres commissions à caractère économique à revoir à la baisse leurs activités.

Pour la commission Formation, il lui sera difficile pour ne pas dire impossible de créer les conditions de suivis de protocoles tels que l'apprentissage, la mise en œuvre de formations accompagnant l'arrivée de nouvelles technologies... Celle-ci devra se cantonner aux points obligatoires fixés par la loi. Ce que nous ne pouvons que regretter.

Concernant la réalisation du plan formation 2018 :

Le retour de l'ensemble des CSE et leur nombre croissant d'avis positifs pourraient nous laisser croire que ces départements partagent l'ensemble du réalisé 2018. Mais ce positionnement reste à relativiser tant le nombre de recommandations est important.

De fait, nous sommes sur du quantitatif et loin du qualitatif puisque 11 départements ont émis des avis positifs, 8 des avis négatifs, 3 des avis réservés, 1 a pris acte, le CSE 4 n'a, quant à lui, émis aucun avis.

Par conséquent, si nous portons notre regard sur les résultats transversaux de l'entreprise en matière de réalisé formation 2018, le constat est mitigé.

Il faut se rappeler que lors de la présentation du projet de 2018, en décembre 2017, les élus s'étaient exprimés par un avis réservé car ils voulaient être vigilants sur la progression avancée.

Force est de constater, que ce plan 2018, qui était déjà à la baisse pour nombre d'éléments comme pour les départements de maintenance, les fonctions supports ou encore pour la masse salariale, a été plus loin.

En effet, si le volume d'heures est réalisé à 98 % des objectifs, le nombre de stages est nettement supérieur aux prévisions avec un taux de réalisation de 112 %.

A contrario, le nombre d'heures de formation qui était en progression depuis 2015 se voit reculer de 11 % par rapport à 2017. L'essentiel de cette baisse est dû à un recul de la formation qualifiante liée à l'embauche ainsi qu'au développement professionnel qui, respectivement chutent de - 159 490 heures, soit - 24,5 % et de - 86 666 heures, soit - 18 %.

Quant aux formations Exploitations Commerciales, elles évoluent de + 4 % après avoir connu une régression de - 8,9 % en 2017, l'ingénierie connaît, quant à elle, un bon de + 15,6 % après une augmentation de + 7,3 % à fin 2017 ; à la différence du volume d'heures des formations des départements d'exploitation, RER - 26,4 % et CML - 19,5 %.

Quant aux départements de maintenance, certains continuent inexorablement leurs chutes, - 7,8 % pour M2E, -14,8 % pour MRB. À croire que l'EPIC a déjà rayé ces deux entités de son organigramme. Créant, de fait, la fragilisation de notre entreprise publique intégrée.

Ce serait une erreur d'oublier de pointer le recul de GIS, - 11,6 %, département pourtant porteur de la stratégie et de la politique de la RATP. Tout comme celui de ce nouveau département qu'est SUR. Tellement « sur » que la direction lui ôte 18 % de ses heures de formation après avoir connu un grand renfort d'effectifs pour répondre au développement de l'offre et s'assurer d'une présence sur le terrain.

L'accès à la formation se détériore avec un taux qui atteint son plus bas niveau, 73 %. Avec une durée moyenne de formation par personne passant de 34 heures à 32 heures.

Les opérateurs connaissent une chute de - 36 % du nombre de stagiaires qui s'accompagne d'une baisse du nombre d'heures de - 20,4 %.

Quant à l'absentéisme, après avoir connu un léger recul en 2017, il retrouve le chemin de la hausse de 3,9 % à 4,7 % pour 2018 pour les formations présentielle ou mixtes.

Les annulations pour raison de service ont représenté pour 2018, 41 408 heures. Pour mémoire, le volume d'heures perdues pour raison identique en 2017 était de 36 366 heures, soit une progression de + 8,8 %.

Il faut noter un réel déséquilibre entre les hommes et les femmes. Les femmes sont plus présentes que les hommes lors de leur formation et ce, toutes catégories confondues.

Enfin, le nerf de la guerre, les investissements consacrés à la formation sont en forte baisse, - 5,9 % pour s'établir à 6,3 % de la masse salariale contre 6,8 % en 2017.

La commission préconise :

- de rendre plus accessible le e-learning tout en se dotant d'outils de contrôle pour appliquer le droit à la déconnexion ;

- la création de nouveaux outils en s'appuyant sur les retours d'expériences des agents (évaluation à froid) ;

- la filialisation annoncée de certains départements amène la commission à douter de la volonté de la direction à maintenir ses investissements en matière de formation. C'est pourquoi, la commission demande que lui soit remis le calendrier prévisionnel d'investissements de chaque département et/ou CSE.

- de s'appuyer sur les nouvelles technologies à la formation

(tutoriels, lunettes 3 D, etc.) sans en faire un mode de substitution. La nouvelle génération étant plus encline à utiliser ce type d'outils.

De plus, la question reste entière sur les conséquences de la digitalisation sur la formation des différents formateurs.

L'apprentissage suit son déploiement.

Nous notons une stabilité dans la formation aux risques professionnels par rapport à 2017, mais inférieure aux prévisions. La RATP doit retrouver le sens de la responsabilité et permettre à ses agents de travailler dans de bonnes conditions.

La réforme du 5 septembre 2018 a amené la fermeture de l'UNAGECIF, qui sera effective d'ici fin 2019. À ce jour, 19 salariés restent en poste. Un cabinet a été mis en place afin d'aider et accompagner ces personnes. La RATP doit jouer pleinement son rôle dans cette instance qu'elle a contribué à voir le jour et accueillir un certain nombre d'entre eux parmi ses effectifs.

Certes Diapason ne facilite pas la tâche pour accueillir, mais des départs en retraite peuvent être comblés.

De plus, en fin d'année, le 10 décembre 2018 dans la continuité de cette loi, la RATP intégrait l'OPCO-Mobilité. Pour être représenté au sein du conseil d'administration, l'EPIC a reçu l'accord de ses partenaires pour créer son conseil des métiers. Avec moins de 50 000 salariés, la RATP ne pouvait pas le faire.

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

Mme PHIRMIS.- Toutes les évolutions vers de nouvelles organisations, toutes les nouvelles technologies, doivent s'accompagner de formations, que ce soit pour maintenir les connaissances, ou pour développer de nouvelles compétences. Ceci afin de nous adapter aux attentes de nos clients.

Si nous voulons être des candidats sérieux lors des appels d'offres face à la concurrence, c'est avec des formations adaptées et efficaces que nous pourrions maintenir la qualité des services que notre entreprise fournit au quotidien.

Nous devons être vigilants afin que tous les collaborateurs puissent être accompagnés dans les différents parcours professionnels demandés.

L'adaptation au poste, l'évolution des emplois et le maintien dans le poste doivent bénéficier d'une attention particulière dans tous les départements, afin que l'opérationnel n'empêche pas la réalisation des journées de formation.

Nous constatons que les actions mises en œuvre en 2018, par les acteurs de la formation, ont permis de réaliser un très grand nombre d'heures de formation, avec un contenu adapté à chaque apprenant.

Le taux de participation financière de l'entreprise représente un

budget relativement conséquent, et largement au-dessus de l'obligation légale.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, la formation reste une priorité.

Elle doit être adaptée et évolutive en même temps que nos métiers, afin de fournir un service de qualité avec les exigences attendues.

La réalisation du plan de formation doit être un objectif prioritaire pour nos départements, afin de contribuer à la réussite de nos ambitions.

M. JONATA.- Les orientations stratégiques de l'entreprise RATP incluent en son sein une politique liée à la formation des plus prometteuses. Une analyse globale fait ressortir le travail effectué au sein de chaque département, et de fait, la stratégie de l'entreprise.

Ainsi le plan de formation 2018 se décomposera en deux parties :

- la première retraçant les actions destinées à l'adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi,
- la seconde partie destinée au développement professionnel du salarié et à l'accompagnement dans son cursus professionnel.

Le premier constat est la baisse du nombre d'heures de formation de 10,8 % par rapport à 2017, cela est dû à la baisse de la formation qualifiante, mais elle est aussi liée à la formation au développement professionnel.

Partant de ces chiffres, le volume d'heures global de réalisation de la formation atteint 98 % et même 112,1 % pour le nombre de stagiaires, dépassant de fait les prévisions. Mais certains départements voient leur nombre d'heures chuter au profit d'autres.

Que ce soit la durée de formation, le taux d'accès à la formation, le présentisme et même les investissements consacrés à la formation, on observe une baisse générale du résultat. Alors quels sont les enjeux de l'entreprise ?

Ils vont se décliner sous 3 axes :

« *Maintenir et développer les compétences professionnelles* » :

Cela passera par l'alternance qui devra prendre toute sa place dans le développement des parcours professionnels. La mobilité intra entreprise, grand sujet de politique d'état se voit ainsi en lumière dans le circuit de la stratégie liée à la formation.

La prévention des risques qui fait l'objet d'une refonte incluant une pédagogie nouvelle avec de nouvelles modalités.

Et puis reste le point de l'information voyageurs où l'entreprise suivant les desiderata de son donneur d'ordre IDFM tant à réduire son écart négatif en poursuivant et en améliorant ses critères par la formation et surtout l'instrumentalisation de la diffusion de l'information. Le constat est que l'amélioration sur le terrain est beaucoup plus perceptible et mieux vue par les collègues. Cependant, quoi qu'on puisse dire, seule une partie des agents est formée à ce jour. Si les moyens matériels sont plus performants, il résulte que le

côté humain doit être mieux utilisé. La formation et la prise de connaissance des techniques de transmission doivent être rapidement généralisées.

Autre axe décliné :

« *L'accompagnement à la transformation de l'entreprise* » :

Celui-ci ressort pleinement de défis 2025 : lier la valorisation et la montée en compétences des agents à la numérisation de leur outil, autrement dit faire des agents, du personnel connecté. S'il est bon d'évoluer avec son temps l'UNSA RATP met le doigt sur certains nombres éléments qui, pour nous, doivent être pris en compte.

Le constat qui est fait de manière générale est l'utilisation du digital, élément de formation personnel. Laissant de côté l'humain.

Il est bon de rappeler que le numérique est dans sa largesse une aide, un complément pas une instruction, d'ailleurs certains vont vite se faire revoir. Le temps à la déconnexion ou celui du laisser libre de faire ce que l'on veut quand on est chez soi, l'entreprise doit en être garante.

Néanmoins, la mise en place de l'académie du digital, espérons-le, fera en sorte que les enjeux ainsi que la maîtrise des nouvelles technologies soient bien vus par toutes et tous.

Nos managers sont aussi dans la boucle. Cependant, beaucoup leur sont demandés. Encore une fois, ce sont des femmes et des hommes qui comme les autres doivent gérer un certain nombre d'éléments sur une période donnée. Pour autant, l'UNSA RATP est d'accord quand on parle d'excellence managériale, une vraie plus-value pour l'encadrement et surtout un meilleur rapprochement entre agent et encadrant quant à la maîtrise de l'information, quelle soit numérique ou analytique.

Dernier point :

« *Garantir l'efficience de la formation* » :

L'UNSA RATP voit d'un bon œil le déploiement du numérique au sein des cellules de formation, tant que celui-ci ne vient pas en substitution de nos formateurs, et d'ailleurs leur labélisation est une bonne marque de fabrique pour notre entreprise.

Autre point essentiel, l'augmentation et le développement de l'apprentissage dans l'entreprise, pratique très récente qui pose parfois des difficultés de recrutement pour certains départements qui sont encore timides sur le sujet.

Nous noterons, en plus, une excellente année pour le suivi du protocole handicap avec un effectif doublé en à peine une année, preuve que notre entreprise sait faire.

En conclusion :

La formation est, et doit demeurer, un pilier central de l'évolution et de la stratégie de l'entreprise. Elle doit néanmoins effacer les contrastes existants entre département sur les méthodes et moyens de réalisation – parfois

trop bien parfois pas assez bien. L'image fournie au donneur d'ordre ne doit pas être négative si l'activité en elle-même génère de la connaissance et du bien-être à tous. Le savoir pour une entreprise telle que la nôtre est une marque d'efficacité et de professionnalisme. Cependant, l'accompagnement reste encore dans certains départements une chose méconnue voire inexistante, peut-être est-ce un but... L'UNSA RATP n'en croit rien, et mise sur une montée en puissance rapide avant que nous soyons submergés par la concurrence.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Je voudrais à l'issue de ce premier tour vous dire quelques mots sur la formation.

Je réaffirme avec le maximum de force possible, l'engagement sans faille dans lequel la direction continue à s'inscrire en matière de formation, pour trois raisons.

Quand on est dans une phase de transformation telle que celle dans laquelle se trouve la RATP, l'investissement en formation n'est pas négociable. On ne peut pas accompagner les transformations sans politique de formation ambitieuse. Cette raison est tellement évidente que je ne vais pas m'y attarder.

Dans le monde du transport urbain, la question de l'attractivité des métiers à laquelle les opérateurs sont confrontés se pose. Cela a été souligné dans une déclaration tout à l'heure. Quand on examine les motivations pour lesquelles les personnes rejoignent une entreprise, celle de pouvoir suivre tout au long de sa carrière des formations dans son métier d'origine ou dans des métiers connexes dans le cadre d'une évolution professionnelle est importante. L'entreprise croit particulièrement dans la formation, parce que c'est un élément d'attractivité. Je considère que la formation tout au long de la vie professionnelle est de plus en plus recherchée par les personnes qui se mettent sur le marché du travail.

Il y a une dernière raison. Les technologies et les conditions d'environnement évoluent très rapidement dans une entreprise. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer, avec chacun des collaborateurs, du maintien de l'employabilité tout au long de la carrière. Cette employabilité passe en partie par la formation.

Ce sont au moins trois raisons pour lesquelles l'investissement dans la formation est une donnée importante de la politique RH de l'entreprise.

Compte tenu de l'argent investi dans ce domaine, cela nécessite de s'assurer qu'il est utilisé avec toute l'efficacité nécessaire. Les heures de formation ne sont pas une finalité. La finalité est le développement des compétences. Il y a d'ailleurs d'autres « briques » en plus de la formation qui permettent le développement et l'entretien des compétences, mais ce n'est pas le lieu pour en parler aujourd'hui.

Nous devons nous assurer que les modalités pédagogiques collent à la nature des compétences à acquérir. Cela nécessite d'aborder le sujet de la formation, pas seulement par le biais des heures mais par celui de l'efficacité des heures ou du moyen pédagogique par rapport à l'objectif de renforcement et de développement des compétences.

Un autre moyen a été évoqué dans plusieurs déclarations pour améliorer l'efficacité : la digitalisation. La RATP a été très en avance sur un certain nombre d'expériences (les outils de simulation de conduite, de visite virtuelle sur les opérations de maintenance du RER), qui permettent d'accueillir plus de stagiaires dans un temps plus court

avec une efficacité souvent renforcée. L'importance accordée à la formation n'exclut pas de s'attacher à la question de son efficacité.

Dans le bilan 2018, il est intéressant de noter la baisse du nombre d'heures, essentiellement liée à celle des heures consacrées à la formation initiale. Cela signifie que nous avons maintenu les investissements pour la formation continue. Cela s'est aussi accompagné d'une augmentation du nombre de stages, donc du nombre de stagiaires. Ce n'est pas parce qu'on diminue le nombre des heures de formation qu'on forme moins de personnes. Il n'y a pas de contradiction automatique entre la baisse d'un nombre d'heures de formation et l'augmentation du nombre de personnes formées.

Ce que je retire du bilan général a en partie été dit. Il y a une appropriation croissante par les départements du levier que représente la formation, mais elle ne cache pas une hétérogénéité. Il faut progresser sur l'homogénéité de l'appropriation du levier formation par les départements, à commencer par celui dont j'ai la responsabilité.

Nous avons analysé le plan 2018. Une partie a été expliquée devant le CSE DSC : nous avons réservé un nombre d'heures plus important que celui utilisé par le projet CCAS car davantage de redéploiements ont pu être réalisés sans les formations réservées. Toutefois, forts de ce constat, les redéploiements étant intervenus rapidement dans l'année, nous aurions dû redéployer sur d'autres les heures réservées sur ce sujet. Nous allons le corriger en 2019 en portant la priorité sur la formation des managers autour de l'excellence opérationnelle. Je prends cela comme une illustration de l'hétérogénéité sur laquelle nous devons travailler.

Pour conclure, nous devons avoir une grande fierté devant l'ampleur de l'apprentissage dans l'entreprise depuis deux ans. Il y a trois ans, il n'y avait quasiment plus d'apprentis. Depuis deux ans, nous sommes dans un dispositif avec un centre de formation RATP, le centre de formation des mobilités urbaines durables. Nous avons une croissance importante des alternants dans les départements, même quand ils viennent d'ailleurs que du CFA MUD.

J'ai bien noté que des départements pourraient en faire plus, mais vous avez aussi raison de souligner qu'il y a des problèmes de sourcing de candidatures d'apprentis. Il faut tout de même se féliciter de compter 600 à 700 apprentis. Ce dispositif a trouvé toute sa place avec une rapidité exemplaire. J'en profite pour remercier les équipes, qui se sont mobilisées.

M. VENON.- Il faut souligner le dynamisme de l'équipe de formation en place, qui est d'ailleurs fragilisée par le recrutement aujourd'hui. Si mes informations sont bonnes, vous avez reçu quelques personnes qui ont tourné les talons à cause de la rémunération. Il ne faut pas se voiler la face. Quand on entre dans une entreprise, il y a la rémunération qui compte mais aussi le déroulement de carrière.

Je voudrais revenir sur l'appropriation croissante des départements. Certains départements portent des projets forts en nouvelles technologies mais perdent des heures de formation.

Par ailleurs, dans certains départements il n'y a aucun apprenti. Nous avons reçu le financement de l'État pour accompagner la mise en œuvre de l'apprentissage, mais certains départements ne jouent pas le jeu. L'entreprise n'accompagne pas les jeunes.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous sommes surpris par vos propos. Êtes-vous certain qu'il n'y a pas d'apprenti à MRB ?

M. VENON.- Il y en a un cette année, mais ce n'était pas le cas jusqu'à présent. MRB a dû se faire réprimander.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur la maintenance, toute l'industrie française a un très gros problème de sourcing et de recrutement. Ce n'est pas faute d'essayer. Une opération de job dating a eu lieu dernièrement à MRB pour du recrutement externe. Nous avons trouvé des candidatures en cours de carrière et des candidats alternants.

Mme LÉOPOLD.- Un titre maintenance va être dispensé par le Campus. Cela permettra d'attirer et de former des personnes, mais aussi d'avoir des sessions dédiées. Cela vient d'être mis en place. Neuf personnes sont sorties de la première session hier.

M. VENON.- Dont acte, mais nous parlons du bilan 2018. Je me félicite que nous nous projetions dans l'avenir et que des choses soient mises en place.

Jusqu'à quand va-t-on dépouiller ce département qui porte des projets dont un lourd, Bus 2025, le bus électrique ? Comment sera accompagnée la mise en œuvre de cette nouvelle technologie, en tout cas pour la RATP ? Il s'agit de plus de 4 600 bus. Comment faire en sorte que les agents soient bien formés ? Comment maintenir l'employabilité avec une productivité annuelle de 5 %, un dépouillement des activités et des réorganisations permanentes ? Ce n'est pas possible.

Pour finir, je me rallie à la déclaration de la CFE-CGC qui pose ces questions.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Je vais intervenir sur les points de vigilance. Concernant le bilan formation 2018, l'UNSA fait le choix de voir le verre à moitié plein pour certaines raisons. Nos points de vigilance portent sur plusieurs items différents. Quelques-uns seront abordés maintenant, d'autres plus tard.

Le premier item concerne les objectifs de la formation. Pour reprendre les propos tenus, quand on doit tenir un objectif de transition énergétique, il appartient de bien former les personnels qui auront à la gérer afin de s'assurer qu'ils maîtrisent la technologie à mettre en œuvre et qu'ils le font en toute sécurité pour eux, leurs collègues et les voyageurs. Cela impose de comprendre ce qu'il se passe dans une technologie qui n'était pas celle sur laquelle on travaillait hier. L'entreprise n'est pas au clair sur le sujet. Sur cet objectif précis, nous sommes en désaccord avec le département en termes de formation.

Le second point a trait à la qualité. On s'attache certes plus à la qualité qu'à la quantité, mais il faut tout de même que les plans de formation aient un sens. Il ne faut pas, au moment du bilan de la formation et au vu de tous les éléments hors plan non prévus, non planifiés, en arriver à se demander comment le plan de formation initial a été réalisé. Quand l'écart est si important entre le prévu et le réalisé, on perd du sens. Vous le reconnaîtrez assez facilement.

On ne fait pas nécessairement d'évaluation, on ne réfléchit pas à la façon dont on conforte les formations. Que fait-on après ces éléments ? On fait de la formation pour maîtriser nos métiers et continuer à pouvoir les exercer. Or, on ne s'assure pas de façon

homogène de l'acquisition, ni de l'éventuelle nécessité d'apporter des compléments, une suite, etc. C'est perfectible.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Concernant l'apprentissage, nous ne pouvons que nous féliciter.

Quant à la formation, il y a deux points. Les formations telles que caristes, la FIMO, fonctionnent. Je voudrais vous alerter sur la formation aux métiers spécifiques, sur les différents métiers. On peut former plus de personnes dans un temps plus court, mais il faut faire attention au contenu de la formation. Il ne faudrait pas qu'il soit allégé ou, comme j'ai pu le voir, que la formation soit dispensée sur un coin d'établi, en quelques heures, car c'est loin de donner satisfaction.

Aujourd'hui, des agents en CDD ou en intérim dispensent des formations aux agents RATP. C'est une dérive. On ne peut pas valider un tel fonctionnement.

Il faut cadrer les formations sur les métiers spécifiques et donner le contenu nécessaire pour bien appréhender le métier.

M. TURBAN.- Je voudrais rebondir sur les propos relatifs à l'engagement et à l'accompagnement de la transformation. Il y a aussi la réalité de terrain. Nous sommes nombreux autour de la table à pouvoir dire que l'entreprise se transforme. Pour autant, l'accompagnement de cette transformation est à la traîne. Je citerai l'exemple de l'automatisation des lignes. Qu'il s'agisse de la ligne 1 ou de la ligne 4, je vous invite à vous rapprocher de certains départements pour savoir comment sont formés les agents de maintenance. Cela dure depuis trois ou quatre ans.

Quant à l'attractivité et l'évolution professionnelle, cela ne se concrétise pas de cette façon sur le terrain. La plupart du temps, on répond aux agents qu'ils ne peuvent pas bénéficier des formations qui ne sont pas de leur domaine de compétences et d'activité. Vous parlez d'employabilité et de perspectives d'avenir dans l'entreprise mais c'est rare, les formations concernent le périmètre de l'agent et lui permettent rarement de se projeter.

Je partage l'idée du maintien de l'employabilité. C'est dans la formation continue qu'il y a nécessité de décliner les formations dans chaque département. Il y a matière à débattre sur le sujet.

Par ailleurs, je ne vois pas dans les réalisations 2018 l'efficacité des formations qui ont été réalisées. L'accord sur la formation n'est pas toujours respecté par les départements. La CGT a demandé une audience pour que les formations aient lieu sur le temps de travail. On sent poindre une dérive dans les communications de l'entreprise sur la nouvelle plateforme formation.

En 2018, il n'y a pas eu d'évaluations réalisées a priori. Pourtant, l'accord formation stipule qu'au moins une formation devrait être évaluée dans chaque département. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Le nouvel accord reprend ces modalités mais il ne semble pas que les départements soient enclins à en faire.

Je ne sais pas comment l'efficacité est étudiée au sein de l'entreprise. Cela consiste-t-il à faire moins d'heures ? J'ai l'impression que c'est le leitmotiv actuellement. Il y a moins d'heures et plus de stagiaires. La qualité de la formation est peu ou pas étudiée par les

départements, qui ont peut-être une pression forte pour dispenser moins d'heures avec des plans de formation revus à la baisse.

Quant à l'apprentissage, nous partageons mais j'ajouterais : pour quoi faire ? Combien d'apprentis ont été embauchés à la RATP ? Si nous formons des jeunes, c'est pour les embaucher...

M. Le PRÉSIDENT.- Nous nous sommes déjà longuement expliqués sur ce sujet.

M. TURBAN.- Le problème est que nous formons des jeunes, avec une dérive dans certains départements où des apprentis pourraient prendre la place d'agents. Il y a Diapason et la charge de travail. On constate une augmentation du nombre d'apprentis dans certains secteurs, qui ne sont pas embauchés en raison de Diapason. Ils en sont informés dès le début. Certains peuvent être intéressés et vouloir continuer leur apprentissage sans intégrer la RATP. Je pense toutefois qu'un certain nombre serait intéressé par une embauche dans l'entreprise, ce n'est toutefois pas la politique actuelle en la matière. Il est dommage de prévoir autant d'heures de formation et d'accompagnement pour ces jeunes pour si peu de retours pour l'entreprise.

Enfin, peu d'informations circulent dans l'entreprise sur l'OPCO mobilité. Il serait bien de prévoir une communication, car il y a beaucoup de questions avec la disparition du CIF. Il y a un vrai sujet sur la communication. Même les RFU ou les RFD sont en peine pour répondre aux agents sur ce sujet.

Mme MEUNIER.- Depuis 2014, la formation a diminué de 50 %. Cela a été présenté à l'époque par Mme CAROFF, au CHSCT du département BUS. Pour ma part, une phrase m'a beaucoup choquée : « *On faisait peut-être de la surqualité* ». On est aujourd'hui à un grand tournant et un grand bouleversement sur le département BUS.

Que constate-t-on ? Une formation sans faille ? sûrement ailleurs qu'à Bus où il y a 90 embauches sur un centre en trois mois avec le même nombre d'assistants formateurs, où il y a des embauches directes, des ALM, (des apprentissages de ligne) en situation commerciale allant jusqu'à le faire sur une ligne de trois branches, en situation commerciale avec un GPS, et le lendemain sans GPS pour faire la deuxième branche.

On note une très forte augmentation de l'accidentologie dans certains centres bus. Il existe des outils pour y remédier : la formation en premier lieu et l'accompagnement en second lieu. Des centres ont plus de 300 accidents en un mois sans qu'il y ait eu de formation au NEF PMMR pour aider les personnes concernées par cette accidentologie. Les assistants formateurs du centre ne réalisent aucune journée de Perco Primo, il s'agit d'un accompagnement sur deux jours pour des agents en difficulté de conduite.

En revanche, la réponse de la direction consiste en des entretiens disciplinaires pour tout accident trop récurrent. C'est un raccourci dans un but et un objectif financier. Cela pose un problème concernant la qualité de la formation et l'accompagnement s'il y avait eu un manque dans la formation. Quand des machinistes qui ont fait du ramassage scolaire dans les Deux Alpes, sont embauchés en direct et qu'ils connaissent déjà trois lignes après 15 jours et six au bout d'un mois, cela pose un problème de formation.

On peut être plus efficace dans la formation, dans le volume d'heures, mais vous ne pouvez pas vous servir de la difficulté des salariés pour dire que ce n'est pas votre faute et que c'est dû à manque de professionnalisme des salariés.

M. LE CLEACH.- Vous dites que la formation est un enjeu majeur, mais cela fait trois ans que le plan de formation baisse. Vous nous parlez d'efficacité, mais en local, notamment à MTS où la sécurité ferroviaire est un enjeu majeur, on continue à faire rouler des conducteurs de réserve dans la zone d'intervention prioritaire (ZIP) où il peut y avoir des lignes et des matériels différents, sans entretenir correctement les connaissances. On le réclame depuis des années à MTS, mais il n'y a toujours rien de fait. Quand vous parlez d'efficacité, elle est plutôt financière et pas destinée à maintenir les connaissances. Cela dérange la CGT.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci. Madame FONTAINE ?

Mme FONTAINE.- J'aimerais réagir sur la notion d'efficacité. C'est effectivement fondamental. Le volume d'heures des plans de formation augmente par précaution, mais le sens est un peu abandonné.

Il faudrait que l'encadrement ait du temps dédié pour mener des EAP dignes de ce nom et mettre du sens. Il faudrait également que les directions s'engagent à libérer l'opérationnel pour que la formation ne passe pas après. Il y a une nécessité à réengager une communication sur ces fondamentaux et à réfléchir de nouveau. Certains départements réfléchissent à ce que l'on appelait le compagnonnage, ce n'est pas en contradiction avec la formation traditionnelle mais il faudrait pouvoir partager des gestes techniques avec les plus anciens. Il s'agit là encore de libérer du temps, de former des tuteurs. Il est important que la direction de l'entreprise s'engage.

M. SARDANO.- Mme FONTAINE l'a dit, je voudrais également insister. Il y a quelques années a été créé l'entretien professionnel. Une partie spécifique s'est séparée et collée à l'EAP. Or, nous constatons malheureusement que des managers font des EAP et des entretiens professionnels sans avoir été formés. Quand ils arrivent à leur poste, ils doivent réaliser des EAP pour répondre à des contraintes de délai. Ce phénomène, qui s'était calmé, repart à la hausse.

Je parle de Bus que je connais bien, où de plus en plus de managers n'ont pas eu de formation pour mener les entretiens professionnels alors qu'ils les font. Ils ne connaissent pas la différence entre l'entretien professionnel et l'EAP. Quand on parle d'employabilité, de parcours, c'est un peu bradé du fait de cette méconnaissance. Il y a un vrai point de travail.

M. BOYER.- Il a été pointé dans les échanges l'importance de la formation dans les trajectoires professionnelles. Bien évidemment, nous partageons. L'UNSA a dit que cela devait répondre à des besoins. On fait rarement de la formation pour se faire plaisir. Les objectifs sont généralement doubles : pour répondre aux besoins de l'entreprise pour se transformer et à ceux du salarié pour se mettre ou se maintenir à niveau. Dans ce contexte, on peut déplorer que la formation soit souvent accordée aux salariés comme une sorte de récompense. Nous déplorons que la formation prenne cette forme, qu'elle soit utilisée comme un levier de management.

Pour SEM, MTS et RER, nous nous félicitons de la trajectoire prise par les centres de formation engagés dans une modernisation de leurs outils. C'est engagé ou en cours, notamment à RER, à MTS, avec l'arrivée du simulateur lourd. On travaille à l'arrivée de nouveaux simulateurs pour les métiers de gestionnaires de mouvements des trains (GMDT). C'est bien car cela va dans le sens de la pérennisation des centres de formation, nous partageons. Malheureusement, l'arrivée de ces outils est souvent l'occasion pour l'entreprise de repenser les programmes, non pas dans une ingénierie de formation bien construite, mais en proposant un volume de formation systématiquement revu à la baisse. L'investissement est dans ce cas très rapidement rentabilisé.

À l'agenda social 2019, vous aviez inscrit, Monsieur le Président, la modernisation du centre de formation de MTS. Les négociations, qui ont commencé par des bilatérales, sont très mal engagées. Dans l'agenda social, il était question de définir des trajectoires professionnelles pour les salariés du centre, or les premières discussions ne tournent pas autour de ce sujet. Nous le déplorons parce que nous étions demandeurs d'une négociation, sachant qu'il y a un message fort puisque c'est inscrit à l'agenda social. Les deux premières bilatérales qui se sont tenues ne vont pas dans le bon sens.

Mme LÉOPOLD.- Plusieurs éléments ont été évoqués : l'élaboration du plan et l'adéquation entre le plan prévu, sa mise en œuvre et sa réalisation. Je sais que c'est un poncif et une porte enfoncée à chaque fois. En effet, nous prévoyons les plans très en amont dans la temporalité, avec un certain nombre d'évolutions. Les réalisations sont adaptées au fur et à mesure pour répondre aux besoins et aux évolutions parce qu'il peut y avoir dans la vie d'une unité des arrivées et des départs non prévus. Des déploiements de matériels, de technologie peuvent être prévus dans une certaine temporalité, mais se faire dans une autre. D'où la nécessité de s'adapter et de répondre au juste moment et au juste niveau, pour apporter une réponse aux besoins effectifs de mise en œuvre de ces formations.

Nous savons tous que quand une formation est suivie trop tôt ou trop tard, ce n'est pas le bon moment, pas le bon niveau et qu'il est compliqué pour les salariés de se l'approprier et de la mettre réellement en œuvre. Nous avons cette difficulté. Les plans de formation sont adaptés au fur et à mesure pour répondre à tous ces impératifs. Certes, il y aura toujours des plans qui ne correspondent pas exactement aux réalisations, mais c'est la vie d'une unité.

Le sujet de la qualité et de sa mesure a été abordé. L'évaluation à froid est un réel sujet dans l'entreprise, il est en train de se résoudre. Un certain nombre de choses ont été faites, en particulier au sein du réseau des responsables formation des départements, avec un partage des expériences sur la mise en œuvre de l'évaluation à froid dans un secteur et sur les outils à utiliser. Nous avons travaillé sur une méthodologie pour s'approprier le sujet, savoir ce qu'il y avait à faire et comment le faire. Restait la question de l'outillage.

Un certain nombre de départements se sont lancés avec des outils. Il a eu des REX en réseau responsables formation. Certains ont été plus rapides que d'autres. Un cercle vertueux se met en place. Au départ, deux ou trois départements faisaient régulièrement des évaluations, en rendaient compte et abordaient le sujet au cours des restitutions annuelles ou lors des bilans à mi-année en présentant les résultats et les raisons du choix de la formation à évaluer. Des départements le font sur un certain nombre de sujets, Bus s'y est mis ainsi que RER. Ce partage d'expérience permet d'embarquer les autres responsables formation. Nous avons bon espoir. Nous continuerons à être vigilants sur le sujet et à leur rappeler l'importance de l'évaluation, car c'est l'un des moyens de vérifier la qualité de ce qui est diffusé à nos

salariés et surtout leur capacité à mettre en œuvre les compétences dans leur métier au quotidien.

Un autre sujet a été abordé, celui des contenus allégés. Je pense qu'il faut différencier l'allègement en heures à celui des contenus. Un certain nombre d'outils servent à l'ancrage mémoriel, à apprendre autrement. Je pense à des jeux, à des teasers qui permettent aux personnes d'appréhender la formation autrement et de l'ancrer sans s'en rendre compte. Ces personnes vont sortir de la formation en disant qu'elles ont passé 30 minutes sur des mises en situation et l'utilisation d'un outil sur des tablettes et qu'elles ont joué alors qu'en fait, on a ancré du contenu. Cela peut apparaître comme un allègement mais dans le fond et pour ce qui est de l'intention pédagogique, il s'agit d'acquisition de compétences.

Nous sommes attentifs au respect de la diffusion de formations sur le temps de travail par rapport au déploiement et à l'ouverture de la LMS. Le principe est de mettre à disposition des contenus une fois que les personnes auront suivi des formations, de mettre à disposition des supports de cours, des vidéos, des tutorats qui permettront d'ancrer un certain nombre d'éléments. J'entends votre demande de vigilance sur le sujet. Nous avons eu ce débat au cours de la commission et avons décidé d'ouvrir ces éléments aux personnes sur le temps de travail, sachant que les éléments de révision seront à disposition. Nous avons donc bien ce souci de vigilance sur le sujet.

Concernant le CIF, la communication sur la nouvelle loi et l'OPCO mobilité, plusieurs notes sont en cours de validation au niveau de la communication générale. Elles seront mises à disposition des salariés. Nous vous avons rencontrés autour de ces sujets sur des fiches de communication qui sont validées. Le format est en cours de validation pour être à disposition sur Urban Web. Je vous les communiquerai dès que j'aurai la validation officielle, comme promis. Les premiers éléments ont été communiqués aux professionnels de la formation par anticipation pour qu'ils aient une vision et sachent comment cela va se présenter, pour qu'ils connaissent le jeu de questions-réponses tel que nous l'avons validé ensemble.

Le compagnonnage fait partie des sujets d'actualité dans les départements, pour l'accompagnement et la validation des accompagnements. La formation ne passe pas que par le présentiel dans une salle, on le sait tous. Vous attiriez l'attention sur les contenus et leur validation. Les centres de formation sont en train d'étudier ces éléments, de valider les formats, les contenus ainsi que les accompagnements pour être certain que cela corresponde bien aux prérequis et aux attendus. Tout ce travail demande du temps, il est en cours de réalisation.

J'entends votre inquiétude sur les formateurs, sur leur présence par rapport à la digitalisation et sur leur avenir. Le digital ne remplacera pas le présentiel. C'est un des moyens d'accompagner et de varier les modalités pédagogiques au cours des parcours ou des stages. Nos formateurs continueront à être présents sur le terrain et dans les centres de formation. Nous sommes en train de les former pour qu'ils puissent introduire ces outils digitaux dans leurs stages et les formations qu'ils portent. Nous sommes vigilants sur les parcours. Cela ne va pas se faire en peu de temps. Il ne faut pas dire qu'il n'y aura plus de formateurs dans les centres de formation et sur le terrain, car ce n'est pas le but. Il s'agit d'accompagnement, de compagnonnage, de formation en situation de travail. Des opportunités vont se déployer au sein de l'entreprise sur ces sujets.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Peut-on écouter l'avis proposé au CSEC par M. VENON sur le bilan de la formation 2018 ?

M. VENON.- Les élus du Comité Sociale Économique Central sont amenés à se prononcer sur la réalisation du plan formation de l'année qui vient de s'écouler.

Lors de la présentation du projet de plan 2018, les élus avaient émis un avis motivé, relevant des éléments qui leur semblaient pouvoir répondre aux attentes des agents. Mais ils avaient également émis quelques craintes, craintes qui se voient confirmées à la lecture de la réalisation de celui-ci.

Des efforts ont été faits, mais ont été ciblés sur un à deux secteurs, l'exploitation (SEM) et l'ingénierie.

Il faut noter que le protocole en faveur des personnes en situation de handicap est, lui, bien réalisé avec 114 recrutements pour la seule année 2018, et un total de 286, sur les 3 années. Rappelons que le protocole prévoyait 125 recrutements. Nous nous en félicitons. Les élus invitent la direction à continuer ses efforts envers nos collègues en situation de handicap.

A contrario, les secteurs qui connaissent une forte productivité, l'arrivée de nouvelles technologies et qui subissent de plein fouet la mise en œuvre de Diapason, sont laissés pour compte, tout comme l'ensemble de la maintenance.

Là encore, les élus invitent la direction à changer son fusil d'épaule sur le regard qu'elle porte sur la maintenance et les fonctions supports dans leur globalité, ainsi que pour SUR qui voit ses moyens dédiés diminués pour la seconde année, malgré un renforcement de 100 agents.

Ce qui, hier, semblait être sa force, la direction dans sa stratégie volontariste d'ouverture à la concurrence, en fait une faiblesse.

En effet, l'investissement pour la formation est en baisse passant de 6,8 % à 6,3 %, soit - 7 M€.

À cela, s'ajoutent les difficultés de recrutement qui amènent l'absentéisme à retrouver une courbe ascensionnelle. Les annulations pour raisons de service croissent entre 2017 et 2018 alors qu'elles avaient connu une légère baisse entre 2016 et 2017.

Sur le même sujet, les élus notent un déséquilibre entre les hommes et les femmes. Ces dernières sont plus assidues. La direction doit trouver un moyen, et surtout chez les hommes cadres pour qu'ils s'engagent sur une formation et la suivent de bout en bout.

Quant au temps investi en formation, il connaît son plus bas niveau avec 2,74 % en 2018, pour respectivement 3,02 % en 2016 et 3,09 % en 2017.

Le taux d'accès à la formation est, lui, également au plus bas avec 73 % sauf chez les agents de maîtrise qui connaissent une stabilité à 80 % en moyenne sur les trois ans écoulés.

Les moyens en heures que la RATP avait prévu de consacrer à la

formation pour 2018, ont été utilisés à la hauteur de 98 %. En revanche, le nombre de stagiaires ayant réellement bénéficié du dispositif de formation est supérieur de 12 %. Les élus rappellent que depuis plusieurs années, la direction construisait ses plans avec une réelle sous-estimation. Il leur faut donc relativiser ces résultats.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus réunis en séance, le 26 juin 2019, proposent d'émettre un avis négatif sur la réalisation du plan formation 2018.

La formation est la garante d'un savoir-faire, d'efficacité et du maintien des connaissances face à une concurrence qui se veut plus présente.

Pour conclure, les élus souhaitent que :

- le e-learning soit plus accessible, tout en se dotant d'outils de contrôle pour appliquer le droit à la déconnexion ;

- de nouveaux outils soient créés en s'appuyant sur le retour d'expériences des agents (évaluation à froid) ;

- soit remis à la commission formation du CSEC, le calendrier prévisionnel des investissements de chaque département et/ou CSE.

- et concernant la digitalisation, la question reste entière des conséquences sur la formation des différents formateurs.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous allons mettre aux voix cette proposition d'avis.

(Il est procédé au vote)

POUR : 9 VOIX

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

CONTRE : 11 VOIX

**9 UNSA : MME CAROLINE DROUAIRE
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – MOURAD CHIKH
JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

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

L'AVIS NÉGATIF N'EST PAS APPROUVÉ À LA MAJORITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

M. HONORÉ.- J'ai déjà commencé à exprimer tout à l'heure le positionnement de l'UNSA RATP. Concernant la réalisation de la formation 2018, nous avons fait le choix de voir le verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide. Nous avons commencé à nous en expliquer lors des échanges qui ont eu lieu au moment de la présentation du dossier. Cela nous conduit

aujourd'hui à voter contre l'avis et à proposer un avis différent. Ce sera un avis réservé sur lequel nous vous demanderons un vote.

M. Le PRÉSIDENT.- Je me tourne vers le Secrétaire.

M. SARRASSAT.- Je passe la parole à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Les élus réunis en séance plénière, le 26 juin 2019, ont constaté que l'entreprise maintient son engagement en termes de formation. L'investissement au-delà des 6 % de la masse salariale reste au-dessus des montants constatés dans la branche mais la situation de la RATP présente des particularités pouvant l'expliquer et, en particulier, son statut de premier recruteur en Île-de-France. Les élus expriment un avis qui tient compte d'une part de cet investissement et des efforts reconnus au travers des avis positifs émis par un certain nombre de CSE mais les élus ne peuvent se satisfaire de la situation et, en particulier, de la baisse du volume d'heures au RER, à MRB, à M2E et à CML.

Ce bilan présentant une répartition égale entre le positif et le négatif, les élus expriment un avis réservé et demandent à la direction de prendre en compte plusieurs préconisations afin de les inclure dans l'exercice 2019 et ainsi nous permettre d'en apprécier les effets au plus tôt. Les élus attendent qu'en réponse à cet avis, des plans d'action leur soient présentés.

Les points à traiter sont :

– Le niveau d'absentéisme en formation qui ne cesse d'augmenter et qui est préjudiciable à l'acquis des compétences, en particulier, pour les catégories agents de maîtrise et cadres ;

– Le maintien de l'équilibre femme/homme en formation et, ce, quelles que soient les catégories ;

– La mise en place, en particulier dans les départements de l'exploitation, de moyens matériels et de lieux pour réaliser les formations en e-learning. En effet, nous constatons trop souvent qu'il n'y a pas d'espace dédié permettant une réalisation de la formation optimale ;

– L'équilibre en formation entre le présentiel et les nouveaux modes d'apprentissages (e-learning, capsules, etc.) et s'assurer de l'atteinte des objectifs pédagogiques ;

– Le respect du droit à la déconnexion en interdisant les formations à distance sur les temps de repos ;

– De limiter les effets de Diapason sur la formation afin de garantir la transmission des savoirs et, en particulier, en maintenant des effectifs formateurs permettant la réalisation des plans mais aussi de s'assurer de la qualité des montées en compétences.

M. Le PRÉSIDENT.- Un premier avis a été proposé mais n'a pas été approuvé. Un deuxième avis a été proposé, sur lequel il vous est demandé de vous positionner. Y a-t-il d'autres avis ?

(Il est procédé au vote)

POUR : 11 VOIX

**9 UNSA : MME CAROLINE DROUAIRE
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – MOURAD CHIKH
JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

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

ABSTENTION : 9 VOIX

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

L'AVIS RÉSERVÉ EST APPROUVÉ À LA MAJORITÉ DES ÉLUS (ES) PRÉSENTS (ES).

M. Le PRÉSIDENT.- Merci à toute l'équipe et pour la qualité des débats.

Faisons une pause le temps d'accueillir les intervenants du prochain point à l'ordre du jour.

La séance est suspendue à 10 heures 35.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information complémentaire sur la Restructuration Réseau Bus Parisien

Frédéric DESCRIMES, responsable ressources humaines à BUS/DIR/RHCI

Valérie EXILIE, chef de projet développement à BUS/DIR/IP

participent à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 10 heures 45.

M. Le PRÉSIDENT.- Dans la continuité de la séance du mois dernier, nous allons compléter les informations sur la restructuration du réseau Bus parisien. Ce n'est pas repassé en commission, mais vous avez eu des informations complémentaires.

M. SARDANO.- Je ne pense pas utile de relire le rapport. En revanche, il n'y a pas eu de déclaration des organisations syndicales. Je pense que tout le monde a reçu le document, qui répond aux questions qui ont été posées.

M. Le PRÉSIDENT.- Les informations demandées ont été fournies. Je propose donc de passer tout de suite au recueil des déclarations sur la base desquelles on apportera des commentaires ou des éléments de réponse complémentaires. Qui souhaite la parole ?

Mme DROUAIRE.- C'est arrivé après avoir été longtemps fantasmé par nombre de nos dirigeants et donneurs d'ordres. « *C'est le big-bang des bus.* » s'exclame Mme PÉCRESSÉ, présidente de région et d'Île-de-France Mobilités, le 7 février dernier, au centre Bus de Lagny lors de la présentation effectuée.

Pour la P-DG du Groupe RATP, « *C'est un moment très important pour les Parisiens et la région Île-de-France. C'est une page que nous allons tourner.* »...

Pour l'UNSA-RATP, cette restructuration en un temps record est preuve de la bonne santé des équipes ayant participé à ces défis.

C'est avant tout le savoir-faire et les compétences de l'entreprise, l'EPIC-RATP, qui sont mis à l'honneur, une fois encore !

Et c'est peu dire, qu'ensemble nous sommes plus forts !

En une nuit, ce réseau d'après-guerre prend un coup de neuf, en oubliant seulement les principes de clarté issus de la répartition des indices décidée et mise en œuvre au lendemain de la guerre.

Nous étions alors, dans une époque de reconstruction où le réseau Bus était de moins en moins utilisé contrairement à aujourd'hui.

Cela favorisera-t-il les déplacements en transport en commun afin d'améliorer les déplacements des usagers ? Seul le retour d'expérience pourra nous le dire !

Avec les usagers, l'UNSA-RATP se réjouit qu'il y ait une meilleure répartition des dessertes, une diminution des doublons, des créations ou prolongement de lignes et un accompagnement dans ce changement par 10 000 agents RATP pour aider, informer et orienter les voyageurs !

Nous pourrions nous arrêter là dans nos louanges mais ce serait un peu vite oublier que cela développe le chiffre d'affaires du département BUS à hauteur de 40 M€ chaque année.

C'est pourquoi, l'UNSA-RATP, dans ce contexte d'effervescence, a déposé une alarme sociale, le 15 avril 2019 pour demander une juste

reconnaissance des acteurs de ce développement. Hélas, avant même qu'un seul constat ne soit rédigé, un relevé de décisions signé du RHD Bus tombait, avec la mise en place d'une discrimination à la prime, que ne toucheraient que ceux, qui travaillaient sur certaines lignes de bus, le 20 avril !

Scandaleux !

Quand les agents de toute l'entreprise unissent leurs efforts pour que tous réussissent, la seule reconnaissance de l'entreprise est encore d'en profiter pour mieux continuer à les diviser au travers de primes discriminantes au travail fourni !

Nombre d'agents a participé à la RBP sans avoir travaillé le 20 et, d'autres, ont effectivement travaillé sans que leur implication n'ait été reconnue dans la rédaction du relevé de décisions établi par la direction du département BUS.

Pour nous, ce sont les oubliés du 20 avril.

Pourtant, ils n'ont pas démerité et ont bien eu à s'adapter et à renseigner les voyageurs malgré les mouvements citoyens sur Paris qui ont mis à mal l'ensemble du réseau parisien et une partie de nos collègues (incivilités, agressions et stress)...

Dans un contexte où les machinistes receveurs sont trop souvent pris pour cible, la direction générale daigne cependant au travers d'un écrit, je cite : « *renouveler sa confiance à l'ensemble de ses collaborateurs et en particulier à ses machinistes, parfois confrontés à un quotidien d'exploitation difficile et qui contribuent pleinement à la fierté de l'entreprise dans sa mission de service public* » !

Alors pourquoi cette reconnaissance tant attendue de tous ne se fait-elle qu'à travers de belles paroles ?

L'UNSA-RATP déplore la piètre qualité du dialogue social à cette occasion unique en 70 ans !

L'UNSA-RATP constate et regrette le manque d'envergure sociale et de développement salarial sur un tel dossier.

En effet, à la mise en place de ce « *big-bang* » du Réseau Bus Paris, pourquoi ne pas avoir proposé pour tous, l'ouverture de la reconnaissance de nos implications par la négociation d'un protocole MR vieillot puisque daté de 2005 et périmé depuis 2009 ?

Pourquoi ne pas profiter de cette occasion pour lancer l'ouverture d'un volet social ouvrant la négociation d'un 14^e mois ? L'UNSA-RATP revendique, à l'occasion du renouvellement du réseau, un big-bang social !!!

Oui, vous l'aurez compris, si l'UNSA-RATP est fière des réalisations des agents, elle reste néanmoins extrêmement déçue par l'absence d'un réel volet social sur un tel projet.

L'UNSA-RATP vous met en garde car l'absence d'un dialogue social dans l'entreprise amène à des divisions. Cela risque fort de vous conduire à des déconvenues que plus personne ne pourra maîtriser.

M. LONGET.- IDFM et la ville de Paris ont demandé à la RATP de tout mettre en œuvre, afin que le réseau de bus parisien puisse s'offrir un nouveau visage et permettre une meilleure organisation des lignes existantes, ainsi que la création de nouvelles, tout en diminuant les superpositions.

La nuit du 19 au 20 avril a donc été cruciale aux deux parties :

– Pour IDFM et la ville de Paris afin de montrer que ces deux institutions sont capables de travailler ensemble au développement d'un réseau efficace pouvant répondre aux attentes des Parisiens et de millions de touristes venant visiter la capitale tous les ans.

– Pour la RATP de montrer sa capacité à répondre dans un délai court aux attentes de l'Autorité Organisatrice, en mettant en avant ses qualités organisationnelles et techniques, ainsi que l'ensemble du savoir-faire d'une entreprise publique intégrée.

Ce nouveau visage du réseau de bus parisien entraînant la modification de nombreuses lignes a engagé un nombre de mouvements de véhicules d'un centre Bus à l'autre, ainsi qu'une hausse de voitures passant de 4 591 à 4 701.

Cette restructuration a impliqué la création de 278 points d'arrêts, dont 132 dotés d'abris voyageurs, pour une finalisation prévue en fin d'année 2019.

Des modifications, réajustements ont été faits au dernier moment, d'autres sont encore en attente :

– terminus prévus et non réalisés sans alternative conforme à toute hygiène et qualité de vie au travail, tout en augmentant le temps de course sur un grand nombre de lignes,

– aménagement de voirie impactant la qualité de service rendu, la circulation voire la sécurité des usagers,

– un manque frappant de communication pour les usagers, loin de ce qui avait été annoncé ou alors sans véritable visibilité,

– retards imposés par la direction avec plus deux heures aux horaires prévus et ne respectant pas les conditions de travail pouvant engendrer une responsabilité pénale du machiniste receveur en cas d'accident,

– apprentissage de ligne en low cost : GPS, TS, sans conduite accompagnée, voire sans bus,

– double remisage réalisé dès le 20 avril et déjà remis cause,

– différenciation de matériel sur une même ligne,

– une explosion de services à couvrir par un manque d'effectif non anticipé comme à Paris Est par exemple.

Si le département BUS a été fortement impacté par ces changements, l'implication du département MRB et de ses agents n'est pas en reste.

En effet, cadres, maîtrises, techniciens supérieurs, techniciens et opérateurs ont été sollicités plusieurs semaines avant que n'arrive la date du 20 avril.

Pas un service, pas un atelier du département MRB n'a été sans être impliqué dans la réussite de cet événement, et tout cela, n'a pas été sans rencontrer des difficultés. Certaines ont été résolues rapidement, d'autres restent à l'être, dans un contexte où MRB connaît des difficultés d'effectif et de recrutement :

- livraisons de bandeau incohérentes selon les unités,
- manque d'anticipation à la formation de la programmation des girouettes et des AVTT,
- poste 8, sans la connaissance des nouveaux terminus voire des itinéraires provisoires comme définitifs, etc.

Un point de cet événement majeur et probablement déterminant pour l'avenir de MRB, des AC, et de ses 25 unités opérationnelles doit être fait au niveau de MRB.

Même si le projet initial, nous semble pertinent, voire nécessaire, aujourd'hui nous ne pouvons que constater que les agents et salariés subissent de lourdes dégradations dans l'exercice de leur métier que ne remplacera pas une prime sporadique de 100 € pour quelques lignes, quelques machinistes, alors même que cela impacte très largement l'ensemble des agents et salariés des départements BUS et MRB.

M. Le PRÉSIDENT.- Il y a un point commun aux déclarations. Nous avons tous une grande fierté d'avoir réussi une opération que tout le monde annonçait comme cataclysmique pour les usagers. Finalement, si on en entend si peu parler quelques semaines plus tard, c'est sans doute parce que cela se passe mieux que prévu. Il faut noter cette réussite collective.

On comprend bien que des conditions de mise en œuvre de ce nouveau projet restent à améliorer et à gérer dans le temps. Cela me paraît inhérent à ce type de transformation. Tout ce qui a pu être anticipé l'a été, j'imagine qu'il va y avoir un plan d'action sur le reste. M. DESCRIMES va pouvoir nous éclairer sur ce reste à faire.

M. DESCRIMES.- Sur les aspects techniques, nous allons attendre l'arrivée de Mme EXILIE car elle sera plus compétente que le RH que je suis pour vous répondre.

Quant à l'accompagnement et pour répondre aux déclarations de l'UNSA et de la CGT, nous avons effectivement pu ressentir dans certains centres une pression sur les effectifs. Il n'est pas une mince affaire de recruter autant de machinistes sur une période si courte. Je ne vous apprend rien. Je tiens à saluer ici les efforts conjugués des équipes de GIS recrutement ainsi que les miennes, et celles des centres Bus puisque nous avons recruté 650 machinistes en l'espace de quelques mois, en plus du turn-over habituel. Nous avons donc doublé l'effort habituel. Dans ces moments, il était important d'être présent.

Le corollaire de cet effort est que l'on n'a pas autant de machinistes avec toutes les options en poche, en l'occurrence le permis D. De ce fait, les machinistes ne sont pas toujours opérationnels aussi rapidement que nous le souhaiterions. Ils sont certes dans les

effectifs des centres Bus mais sont encore en formation initiale, et donc pas tout à fait opérationnels. Cela peut expliquer la légère tension sur les effectifs qui a été compensée par l'organisation interne des centres bus. À fin mai, tous les recrutements nécessaires ont été faits. Nous sommes satisfaits. Nous aurions pu recruter moins de permis D sur la période. Nous en avons recruté plus de 40 %, c'est déjà bien. Les estimations initiales étaient sans doute un peu ambitieuses. Nous n'avons pas ménagé nos efforts conjugués. Ce n'était pas forcément gagné, les évolutions d'offres de cette ampleur sont certainement historiques. Il fallait être présent sur la partie recrutement et la mise à disposition des effectifs.

Je vais répondre à Mme DROUAIRE sur la reconnaissance des salariés. Je ne vous apprends rien, beaucoup d'agents se sont impliqués et investis (2 000 agents du département MRB, 17 000 agents de Bus et beaucoup d'autres dans d'autres départements). Une partie de l'entreprise a été mobilisée pendant plusieurs mois pour favoriser la réussite de ce projet. Le département BUS s'est demandé quelle était la meilleure manière de reconnaître l'implication de ses agents, quelque chose de particulier pour ceux qui ont étrenné une nouvelle ligne le 20 avril. C'est sur cette journée que nous nous sommes concentrés, sachant que c'était un samedi, veille de vacances scolaires. Par conséquent, tous les services n'étaient pas roulants, mais il fallait bien fixer le curseur quelque part, de manière cohérente.

Quand il y a une restructuration de cette ampleur, on veut accompagner symboliquement les agents qui étrennent les nouveaux services le jour J. Je rappelle, même si vous le savez, qu'il y a du jaune partout tous les samedis, ce qui rend aléatoire l'exploitation de nos lignes. Cela se tasse, j'espère que ce sera durable. Le 20 avril, il y avait beaucoup de jaune dans les rues, ce qui ne nous a pas permis d'exploiter comme nous le souhaitions. Cela nous a parfois obligés à retirer des points d'arrêt de manière provisoire, en attendant que le calme revienne.

Dans ce quotidien, nous avons réussi le lancement et voulu symboliquement récompenser l'implication des agents qui étrennaient les nouvelles lignes, bien qu'ils fassent partie des lignes restructurées. Quelle que soit la manière, il fallait bien fixer le curseur quelque part. Il y a toujours un moment où on nous expliquera que l'on aurait pu être plus large. Dans l'absolu, je suis d'accord avec vous. Toutefois, nous encadrons une entreprise où les décisions se prennent de manière collective. Nous avons essayé de donner le maximum de sens à la décision.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci de nous avoir rejoints.

Mme EXILIE.- Je suis Valérie EXILIE, j'ai en charge la coordination du projet restructuration bus Paris pour le département BUS.

M. Le PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole sur ce projet ?

M. CHIKH.- Ma question est d'ordre social et porte sur le mouvement des effectifs. Il a été demandé au département de faire appel au volontariat pour réguler les effectifs là où il en manquait, plutôt que de déplacer d'office des agents. Pour quelles raisons avez-vous décidé de ne pas faire un appel au volontariat, qui aurait eu moins d'impact ? Je ne parle que du social. J'ai en tête beaucoup d'exemples d'aspects sociaux que je ne vais pas développer ici.

M. DESCRIMES.- Je ne comprends pas votre question dans le sens où nous avons précisément fait appel au volontariat dès la fin de l'année 2018. Nous avons recueilli les souhaits de tous les agents concernés par la restructuration, qui étaient en roulement, sur les lignes restructurées ou supprimées. De mémoire, nous avons réussi à satisfaire plus de 95 % des souhaits exprimés par les agents. Étant donné l'ampleur de la restructuration, nous aurions été moins efficaces si le département n'avait pas pris cela en charge. C'est la raison pour laquelle je ne comprends pas votre question.

M. CHIKH.- Je vais être plus précis. Je ne parle pas des lignes qui ont basculé avec le volontariat et de la demande aux agents pour savoir s'ils voulaient suivre la ligne ou pas. Je parle des effectifs qu'il manquait dans certaines unités opérationnelles. Des agents ont été mutés d'office, sans avoir demandé à d'autres agents s'ils voulaient changer de centre. Je voulais parler de ce volontariat.

M. DESCRIMES.- Je comprends mieux la question. Cela faisait partie des questions qui avaient été posées par le président de la Commission économique, et des éléments sur lesquels nous n'avions pas de retour à l'époque. Pour être précis, il y a eu 195 mouvements de machinistes avant le 20 avril pour ajuster les effectifs entre les centres et être prêts le 20 avril avec les bons effectifs aux bons endroits.

Nous avons fait appel au volontariat, puisque nous avons appliqué l'accord du département mobilité entre centres. Il a été systématiquement demandé aux agents qui étaient en haut des listes s'ils souhaitaient toujours aller dans le centre projeté, puis nous avons descendu la liste. Sur les 195 mouvements, nous avons dû en imposer une minorité, dans le cadre de la clause de mobilité du contrat de travail pour les plus jeunes de nos agents. Cette clause de mobilité a concerné 69 agents, à chaque fois en essayant de minimiser les temps de trajet domicile/travail.

À titre d'exemple, nous avons demandé à 27 agents du centre Seine Rive Gauche d'aller à Montrouge, qui est dans le même secteur géographique. Nous avons procédé un peu par le volontariat mais sans y dédier une action, nous avons plutôt utilisé les mécanismes qui existent déjà dans le département.

Mme ESCHMANN.- J'ai une question suite à cette restructuration qui impacterait les autres réseaux. Y a-t-il une étude sur le déplacement de l'affluence des voyageurs sur le réseau ferré ?

Mme EXILIE.- Nous n'avons pas d'éléments sur une étude qui aurait été menée. Nous constatons que le trafic sur les lignes parisiennes est plutôt en baisse. Nous imaginons qu'il se reporte sur les autres modes de transport. Je ne sais pas si cela a été quantifié et valorisé. Le report de trafic est lié au contexte travaux. Il a dû commencer avant le 20 avril. Nous espérons recapter les clients sur notre réseau quand les travaux s'allégeront et qu'il retrouvera sa configuration.

Mme ESCHMANN.- J'ai le ressenti de mes collègues. Suite à cette restructuration, des stations voient leur affluence augmenter et d'autres diminuer. J'aimerais savoir s'il existe une étude globale sur le réseau. Cela impacte le temps de trajet des voyageurs et la marche type.

M. SARRASSAT.- Les temps d'arrêt ne sont pas les mêmes.

Mme EXILIE.- Nous pourrions remonter ce sujet lors du comité de pilotage de la semaine prochaine pour factualiser ces éléments.

Mme MEUNIER.- Quel volume représentent les 600 machinistes nécessaires à la restructuration plus le turn-over ? Quel est le volume d'embauche ? J'aurais aimé savoir combien de machinistes receveurs sont opérationnels aujourd'hui. Quand la revue des TM dite expérimentale a-t-elle été estimée ? Combien de CDD ont été embauchés pour pallier le manque d'effectif ou les nombreux non-couverts ? Combien de CDD ? Dans quel centre ? Sur quelle durée ?

Je rappelle le Code du travail qui indique que la formation des salariés et leur adaptation à l'emploi constituent un devoir de l'employeur. Il ne suffit pas de verser un salaire, mais aussi les moyens nécessaires pour réaliser un travail, et la formation en fait partie. La RATP doit veiller à ce que ses salariés soient toujours adaptés à leur emploi et à l'évolution de leur fonction. Elle doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Je rappelle aujourd'hui à nouveau que les conditions des apprentissages de lignes, de matériels, les visites de sécurité dans les centres bus ne sont pas réunies ou réalisées. Des salariés ne connaissent que le remisage et la salle de prise de service, mais pas les autres locaux (vestiaires, issues de secours...).

J'aimerais connaître la position du département sur l'inquiétante augmentation de l'accidentologie dans certains centres ces derniers mois. Quelle analyse en fait-il ?

M. LONGET.- Je rappelle les conditions de travail des services de plus de 7 heures sur les journées des 19 et 20 avril. Cela dure encore sur des lignes comme la 91 ou la 38, qui sont très lourdes. Ces jours-là, des machinistes sont rentrés avec 2 heures voire 2 heures et demie de retard dans les dépôts. On les a obligés à faire ces heures supplémentaires en contre-indication. Quand un service est de plus de 7 heures, il y a un décalage obligatoire. Le CRIV leur a indiqué que la direction avait annoncé qu'il n'y aurait pas de décalage pour cette période, alors que les conditions de travail sont drastiques par rapport au Code de la route.

Dans le projet relatif au nouveau réseau bus parisien, les terminus étaient inadaptés, avec une hygiène de vie inacceptable sur certaines lignes. Je citerai la 84.

M. DESCRIMES.- Je vais répondre aux questions d'ordre RH, en commençant par celle de Mme MEUNIER sur les embauches. Ces éléments ont déjà été donnés à la Commission économique, mais il est peut-être utile de les rappeler.

On ne recrute pas 650 machinistes du jour au lendemain. Nous avons commencé très tôt à augmenter notre capacité à recruter, en l'occurrence lors du dernier trimestre 2018. Nous avons sur-recruté 200 machinistes supplémentaires au dernier trimestre 2018. Sur les quatre premiers mois de 2019, nous en avons recruté 390 supplémentaires, et 100 supplémentaires en mai. Ce qui fait un total de 690, qui se rapproche des 650.

Pour vous donner un ordre d'idée, il y a eu 800 embauches de machinistes en 2019 jusqu'à fin mai. Chaque mois, nous avons recruté en moyenne 170 à 180 machinistes contre la moitié habituellement. Cette moitié correspond à peu près au turn-over, il y a environ 80 sorties par mois. Nous avons donc doublement recruté pour atteindre le nécessaire. Nous avons atteint la cible à fin mai. Nous savions que nous aurions un peu de retard parce

que pendant deux mois, décembre et avril, nous avons eu plus de sorties qu'habituellement. Il nous a donc fallu un peu plus de temps pour atteindre les objectifs.

Combien de machinistes sont-ils opérationnels ? La réponse sera différente selon la temporalité, car cela dépend du profil des machinistes recrutés. Il faut neuf semaines pour qu'un permis B soit opérationnel, sans compter le roulage en double, entre son embauche et le moment où le machiniste pourra rouler. En clair, il faut compter 11 semaines. Pour un permis D, c'est plus rapide, encore plus quand il a de l'expérience. Certains sont opérationnels très rapidement.

Malheureusement, ce sont des denrées rares sur le marché. En sur-recrutant, on n'a pas réussi à maintenir dans les mêmes proportions le mix de permis D. C'est la raison pour laquelle je disais que les centres avaient parfois des effectifs dans leur suivi administratif qui n'étaient pas encore forcément opérationnels. Il est donc compliqué de répondre à cette question.

Nous essayons d'augmenter au maximum le nombre de permis D sur la totalité des machinistes recrutés. Nous avons d'ailleurs fait de réels progrès ces dernières années. Toutefois, cela reste aléatoire car le marché est très contraint, en particulier en Île-de-France. Nous ne sommes donc jamais certains de nos simulations.

Pour répondre à une autre question posée, on ne recrute pas de CDD pour couvrir des services sur des lignes régulières. C'est une politique claire du département. Certains contrats sont en cours, uniquement aux fins de couvrir les besoins particuliers de services spéciaux, commandés par le STL, qui ne sont pas des lignes de service public.

Mme MEUNIER.- Je pensais que la 86 était une ligne régulière.

M. DESCRIMES.- Il n'y a aucune ambiguïté à ce sujet, Madame MEUNIER. J'y veille personnellement et j'ai donné des consignes très claires. Si c'était le cas, j'aurais prévu le dialogue social. Dès 2017, nous avons dit avec M. LOVISA que nous pourrions être amenés à recourir à des formes souples de contrats -on avait parlé des CDD, mais aussi de l'intérim- pour couvrir uniquement des besoins liés à des pics du STL. Nous en aurons d'ailleurs l'été prochain.

Certains CDD sont des professionnels, à qui il pourra être proposé une embauche en CDI en tant que machiniste pour rouler sur des lignes régulières. Ce sont deux points différents. Les centres concernés sont Bords de Marne et Paris Est. Nous allons commencer sur Montrouge.

Mme MEUNIER.- L'accidentologie concerne aussi le responsable RH du département, puisque les consignes en local sont de répondre à son augmentation par le disciplinaire. Je m'adresse directement à vous car nous aimerions connaître le positionnement et les directives du département donnés dans les différents centres.

M. DESCRIMES.- Ce ne sont pas des consignes données par Bus. Vous affirmez cela de manière un peu péremptoire, me semble-t-il. Il faut peut-être savoir raison garder. Les processus disciplinaires font partie des prérogatives et du panel de mesures utilisables. Ce sont loin d'être les seuls, fort heureusement ! Quand des agents sont particulièrement accidentogènes malgré des formations, des recadrages et des remises en

service, cela peut être utilisé. En revanche, il n'y a aucune consigne pour être systématique en la matière. Il faut être mesuré quand on parle de ces sujets. On essaie de l'être.

Pour répondre à M. LONGET sur les conditions de travail des services de plus de 7 heures, je n'en avais pas entendu parler, je note la remarque. Est-ce spécialement le 20 avril ?

M. LONGET.- Non, c'est encore le cas aujourd'hui.

M. DESCRIMES.- C'est lié aux aléas de circulation et aux travaux ?

M. LONGET.- C'est surtout sur les services de 7 heures. Le décalage est obligatoire à partir du moment où l'on dépasse les 7 heures. C'est encore le cas aujourd'hui. Pénalement, le machiniste est en cause : s'il a un corporel, il ira en prison.

M. DESCRIMES.- Je suis d'accord avec vous.

M. LONGET.- Il faudrait transmettre l'information au CRIV, parce que cela dure depuis des années. Cela s'est passé notamment les 19 et 20 avril, en raison de la mise en place du nouveau réseau bus. Je n'arrive pas à concevoir que l'on ait pu faire rouler des machinistes durant 9 heures, voire 9 heures 30, sans pause ni décalage obligatoire. Il leur fallait un minimum de 2 heures de décalage.

M. DESCRIMES.- Je connais certains interlocuteurs, je les inviterai à me donner des exemples. Je ne peux pas laisser passer cela.

M. LONGET.- Toute la ligne 91.

M. Le PRÉSIDENT.- M. DESCRIMES a noté le point.

Mme EXILIE.- Les tableaux de marche sont en production. Il a fallu produire les 700 TM pour le Conseil d'administration IDFM de décembre. Nous les avons rebasés, en termes de vitesse, sur les chronos qui dataient des 12 mois précédents. Avec tous les travaux en cours, nous constatons en 2019 que les vitesses observées 12 mois avant ne sont pas forcément d'actualité.

Depuis la mise en service du nouveau réseau, nous avons eu dans un premier temps des points quotidiens avec Île-de-France Mobilités pour surveiller « la santé » du réseau. Au moment de la mise en service, il y avait plus de 50 déviations extrêmement importantes sur tout le périmètre.

Ce suivi a été quotidien jusqu'à la reprise du plein trafic. Depuis, nous avons un suivi hebdomadaire pour connaître les pertes, les problèmes de déviation, etc. Avec Île-de-France Mobilités, nous travaillons sur ces sujets pour trouver des solutions de court terme, résoudre les problèmes de circulation des lignes afin d'améliorer la fluidification et la vitesse. Nous regardons aussi ce que nous pourrions faire à moyen terme.

Je vous donne cette information en avant-première : Île-de-France Mobilités accepte que l'on étudie une modification sur la 38 et la 91, notamment en les repassant en simple remisage. Cela permettrait de retrouver une meilleure exploitabilité des lignes. Nous voulons que le réseau fonctionne bien pour les clients et les agents. Nous travaillons à améliorer la situation. Encore faut-il avoir une matière stabilisée pour refaire ces TM. On a

l'accord de lancer l'étude. On sait que les vitesses actuelles ne sont pas stables. Île-de-France Mobilités n'a pas signé un chèque en blanc. Il faudra lui présenter nos propositions. Sur cette base, nous validerons la mise à jour des TM. L'optique est d'améliorer l'exploitabilité et les conditions de réalisation de l'offre avec ces TM.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci.

M. ABOUTAÏB.- Les Ambassadeurs étaient mal répartis. Ils étaient regroupés en nombre important, il n'y en avait pas sur toutes les lignes avec un parcours modifié. Il n'y avait aucun Ambassadeur sur la ligne 58. À Montparnasse, ils étaient une dizaine mais personne sur la 58. Depuis la restructuration, beaucoup de clients ne comprennent pas et ne trouvent personne pour leur répondre. Les Ambassadeurs sont présents trop peu de jours. Il aurait été plus judicieux d'en prévoir sur chaque ligne modifiée, deux aux stations les plus importantes de chaque ligne, cela aurait été plus efficace.

On les voyait de loin, ils étaient tranquilles par groupe de dix, cela n'a servi à rien. Les plans de quartier en station n'étaient pas à jour. Il était impossible de savoir où étaient déplacées les stations, comme Châtelet par exemple. Nous n'avons eu aucune information sur le plan. Nous l'avons découvert en même temps que les usagers. Il n'y avait personne pour mettre le plan dans les bus, les radios et girouettes ne fonctionnaient plus. Il y avait un bug. De ce fait, certaines voitures n'avaient pas de radio, pas de girouette ni d'indice de ligne comme les lignes 58, 68 et 89. Impossible de modifier l'information voyageurs à cause du bug.

M. Le PRÉSIDENT.- Sur les Ambassadeurs, il y a peut-être eu de telles dérives. Ils n'étaient pas partout par dix, ils n'étaient pas tous au même endroit et pas sans rien faire. J'ai noté que vous aviez des exemples précis. Je ne suis pas certain qu'il faille les généraliser.

Mme EXILIE.- Sur la radio, je n'ai pas connaissance de bug au moment de la migration. Le SAE a migré pendant la nuit, cela a demandé une grosse préparation qui a mis à contribution SIT, BUS, pour que la bascule ait lieu dans de bonnes conditions. À 5 heures du matin, le CRIV avait tous les outils de régulation opérationnels, la bascule du système d'exploitation était effectuée.

Pour que cela fonctionne, il faut que les bus soient paramétrés. Le paramétrage a eu lieu durant la nuit avec des clés USB. Certaines voitures n'ont pas pu être paramétrées dans de bonnes conditions pour la sortie du matin. Il est possible que certains bus ne soient pas sortis avec les bons paramétrages.

Quant à la qualité du paramétrage et aux données chargées, il est vrai que nous avons eu des problèmes de destination sur les girouettes et quelques rayons de captation sur des points d'arrêt ou des terminus qui n'étaient pas correctement réglés. Tous ces dysfonctionnements ont été relevés dès le matin par les régulateurs et les machinistes. SIT était présent durant le week-end aux côtés du CRIV, à Romainville et à Noisy, pour régler le maximum de problèmes. Je n'ai pas connaissance de gros dysfonctionnements aujourd'hui. Des bus labo passent sur les lignes où il y aurait d'éventuels problèmes de captation réseau résiduels.

M. Le PRÉSIDENT.- Une dernière question, Monsieur VENON ?

M. VENON.- C'est plutôt une réaction sur les problématiques des girouettes. Il est dommage d'attendre le 19 avril au soir ou le 20 au matin pour s'apercevoir qu'il y avait des difficultés. Je crois savoir et je suis même certain que les problèmes de girouette étaient largement identifiés en amont par le département MRB, ou en tout cas par certains établissements. Ils n'ont pas pu faire leur travail dans de bonnes conditions. Certains centres ont eu le deuxième ordinateur le 18 avril au soir. Des difficultés ont été rencontrées. Ce ne sont pas les seuls éléments. Des ateliers ont pu s'organiser en amont. Certains centres bus ont reçu 20 bandeaux de lignes alors qu'à d'autres, on en a refusé dès février. Cela fait partie de la bonne marche. Le département MRB s'est impliqué et n'a pas été toujours bien entendu pour la bonne réalisation du projet.

M. SARRASSAT.- Je voulais revenir sur ce dossier, qui a mis deux mois pour être présenté à l'instance. Je voudrais souligner la qualité des débats, des questions comme des réponses, même si toutes ne nous ont pas satisfaits. Je tiens à souligner que l'instance transversale du CSEC nécessite des intervenants de haut niveau. J'aimerais que ce soit une habitude à l'avenir.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information complémentaire sur le projet Diapason

Stéphanie BETTON-GUILAIN, ingénierie projet et finance à CGF/DIR

Valérie OGIER, responsable d'unité spécialisée à CGF/CGPE

Muriel SICSIC, responsable d'unité spécialisée à GIS/DCG

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce projet a été examiné par la commission Économique, je donne la parole à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Cette information nous a été présentée par Mme SICSIC, co-pilote de l'équipe projet à GIS, Mme BETTON, responsable du programme Diapason de CGF et Mme Le DORTZ, en charge des aspects RH. Nous les remercions pour la qualité des échanges.

Ce dossier est un dossier au long cours qui a déjà fait l'objet d'une présentation et que nous suivrons régulièrement sur sa durée prévue sur 7 ans. Pour commencer quelques rappels :

Après avoir réalisé d'importants gains de productivité sur les départements de l'exploitation et de la maintenance, l'entreprise a décidé, suite à un benchmark, de s'attaquer aux coûts des fonctions support. L'objectif annoncé est une baisse de 3 % sur 7 ans à partir de 2018, soit une économie de 121 M€ et une productivité annuelle de 2,5 %.

Pour y arriver, l'entreprise demande à l'ensemble de ses services de participer au programme Diapason y compris aux départements de l'exploitation via leurs services centraux en particulier. La réflexion est portée ensuite par filière et non par département dont la plus importante, la filière RH. Mais on pourrait aussi citer la finance, la logistique, l'informatique et bien d'autres.

En avril, une Instruction Générale concernant la gouvernance de ces filières a été publiée pour clarifier le rôle de chacun et, parallèlement, l'équipe projet Diapason accompagne et soutient les départements et les filières dans leurs projets. Normalement, à ce niveau-là, vous devez comprendre qu'en fin de compte, il y a un millefeuille qui rendra difficile le suivi par cette instance du programme Diapason. En effet, qui ? Présente quoi ? Le département qui réalise une opération de productivité ou la filière qui pilote son domaine ou l'équipe Diapason ? On retrouve d'ailleurs cette difficulté en page 17 avec le bilan 2018. Si on prend la filière RH, qui a fait, - 27 postes, il est impossible de savoir dans quel département. Et on nous dit d'aller se renseigner auprès justement des départements concernés, ce qui est matériellement impossible au regard de nos moyens et de leur nombre. Pour les élus du CSEC, la complexité s'accroît d'ailleurs avec les périmètres des projets. Certains ont été présentés ici ; comme l'extension du périmètre du CSRH ou la réorganisation du Pôle immobilier mais d'autres sont restés au niveau de leur établissement comme cela est prévu réglementairement. Donc a minima, et pour permettre une meilleure compréhension de l'avancement du projet, il nous faut, en complément du tableau des ETP par filières, une répartition par département. Et pour être totalement complet, il serait pertinent et plus lisible pour les élus d'avoir le niveau de productivité réalisé ou attendu par projet.

Pour revenir sur le bilan, nous avons pu constater que pour 2018 l'objectif de 2,5 % n'a pas été atteint mais au regard du nombre de projets initiés depuis, il faut s'attendre à une accélération sur les années à venir et donc à un rattrapage. En effet, pour 2019, le CSRH continuera son extension, l'empreinte tertiaire sera initiée, les fonctions RH de MTS seront réorganisées et les départements EDT et COM s'orientent vers un regroupement.

Les réflexions se portent aujourd'hui sur l'accompagnement des salariés qui vont subir les réorganisations à venir, et la difficulté de reclassement de ceux-ci. Le projet CCAS n'a pas encore été définitivement traité et 13 agents

sont encore dans l'attente d'un poste. Bien évidemment, l'entreprise ne fait pas de plan social proprement dit, dans le sens où il n'y a pas de licenciement sec. Mais entre le non-remplacement des départs en retraite et la répartition de la charge de travail sur le personnel restant, les regroupements d'activité, les déménagements, la pénibilité augmente, les risques sociaux aussi. L'équipe Diapason est donc là pour accompagner avec la mise en place d'outils dans la conduite du changement et une offre de service RH en particulier sur la mobilité.

Dans l'ensemble le dispositif semble être à la mesure des enjeux mais les craintes, confortées par des retours terrain, sur la vraie prise en compte des besoins des agents restent fortes. En effet, il faut distinguer deux aspects de la productivité : celui concernant les projets ayant fait l'objet de présentation aux OS et aux instances et celui réalisé ici ou là et concernant peu d'agents mais qui au global ne sont pas négligeables. Pour ces derniers, il n'existe aucune garantie concernant l'information individuelle et collective, les entretiens de pré-orientation et l'accompagnement personnalisé.

Au-delà de la productivité sur le personnel, les Achats seront concernés par une réflexion globale avec un objectif de 30 M€ d'économie réalisée d'ici 2021.

Notre système d'assurance automobile devrait, lui aussi, s'orienter vers une réforme le rapprochant du dispositif dit à l'amiable que chacun connaît à titre privé.

Je vous remercie en espérant que nos demandes de compléments d'information nous soient fournies.

En attendant deux demandes d'information qui pourraient peut-être intégrer le dossier qui sera à suivre sur la durée.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur KHELLAF ?

M. KHELLAF.- Il nous est présenté à cette séance, le projet Diapason, incluant des informations complémentaires demandées par les élus lors de diverses présentations. Ce projet a été lancé au printemps 2018.

Ce dossier comporte un point sur la gouvernance du programme, sur l'accompagnement, sur la gouvernance des filières et, enfin, un bilan 2018 et perspectives 2019.

La direction rappelle les enjeux de ce programme : « *se préparer à l'ouverture à la concurrence en transformant les fonctions support.* ».

Pour la CGT-RATP, les enjeux de ce programme ne sont ni plus ni moins qu'un plan de productivité à grande échelle, diligenté par la direction de la RATP.

Au nom de l'ouverture à la concurrence, il faut « *dégraissier le Mammouth* ». Cette phrase emblématique datant de 1997 est bien d'actualité à la RATP. Depuis le printemps 2018, la direction a mis en place une cure d'amaigrissement drastique sur les effectifs et justifie cette productivité avec des chiffres invérifiables en comparant nos coûts des fonctions support à ceux de la concurrence. Nos charges d'exploitation seraient de 20 % contre 15 % chez nos concurrents. La direction veut ramener ce coût à 17 %. La CGT-RATP réitère sa

demande d'avoir les chiffres de comparaison avec la concurrence. La direction va même jusqu'à nous comparer à RATP Dev qui, rappelons-le au passage, a un coût de rentabilité très faible.

L'objectif de ce projet, supprimer plus de 1 000 postes d'ici 2024 parmi les 4 860 postes des fonctions support, soit une belle économie de plus de 120 M€. Au nom de quoi ? L'ouverture à la concurrence.

Tout est prévu :

- non-remplacement des départs à la retraite,
- redéploiement dans l'entreprise,
- gel des recrutements externes limités aux seuls métiers du digital,
- aides incitatives à quitter la RATP.

La CGT-RATP s'interroge sur la charge de travail que les agents restant vont devoir supporter. Il ne faut pas être un génie pour comprendre que supprimer 20 % des effectifs avec une charge de travail qui ne cesse d'augmenter ne peut être que voué à l'échec.

Mais, l'entreprise est très soucieuse de faire adhérer ce projet aux encadrants à grand renfort de COM.

Elle multiplie ses éléments de langage positifs, mais dont plus personne n'est dupe aujourd'hui : efficacité, dynamique, excellence, transformation, optimisation, performance, digitalisation. Mais la démarche première est bien la suppression d'emplois.

Il faut transformer, réorganiser, être les meilleurs et compétitifs. La direction va même dans ses communiqués annoncer qu'elle répond aux attentes des salariés qui réclament plus d'agilité dans les organisations. Mais en réalité, la CGT-RATP constate une instabilité constante des organisations, souvent nuisible à leur efficacité réelle et souvent synonyme de pressions exercées vis-à-vis des salariés.

La qualité du travail rendu, semble devenir un enjeu secondaire pour la direction, seul compte ce qui est perçu, affiché, parangonné.

L'entreprise perd ses atouts dans un contexte de concurrence, mais aussi ce qui constitue son âme, créant un mal grandissant au sein de toutes les catégories de salariés.

La CGT-RATP alerte la direction qu'un désengagement total des salariés se dessine à l'horizon et que cela mettra à terme, à mal la compétitivité de notre bien commun.

Nous ne pouvons pas finir notre déclaration sans faire un parallèle avec France Télécom. La CGT-RATP constate des similitudes inquiétantes avec ce qui se passe à la RATP.

Pour la première fois, en France, six hauts responsables

répondent sur le plan pénal de « harcèlement moral organisé ». Après dix ans d'enquêtes judiciaires, il est reproché à ces derniers, comme auteurs ou complices, la mise en place, entre 2007 et 2010, « *d'une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et à créer un climat professionnel anxigène* ».

La CGT, partie civile dans ce procès, attend que la justice soit rendue aux salariés qui ont perdu la vie à cause de leur travail, mais aussi celles et ceux qui vivent encore avec les séquelles morales d'une organisation du travail déshumanisée à l'extrême.

Cependant, la CGT ne souhaite pas que ce procès soit uniquement celui des individus qui ont dirigé l'entreprise durant cette période. Il doit aussi permettre de condamner des choix de gestion purement financiers et de managements par la terreur dont l'objectif est de toujours plus rémunérer les actionnaires et la finance, au prix de la vie des travailleurs.

N'oublions pas les origines de cette crise. Le 20 octobre 2006, lors d'une réunion des cadres, l'ex P-DG de France Télécoms, précise l'un des objectifs du plan NEXt (Nouvelle expérience des télécommunications). La décroissance des effectifs de 22 000 postes en trois ans. Selon une retranscription retrouvée par les juges, ce dernier prononce cette fameuse phrase : « *En 2007, je ferai les départs d'une façon ou une autre, par la porte ou par la fenêtre.* »

Sans vouloir faire stricto sensu un parallèle de la situation de France Télécoms avec ce qui se passe dans notre entreprise, certaines similitudes inquiètent. En avril 2017, la RATP a été condamnée au tribunal des Prud'hommes de Paris pour des faits répétés de harcèlement moral. Le plan Diapason, que la CGT-RATP ne cesse de dénoncer sur le fond et sur la forme, porte en lui les gênes de situations similaires connues dans des grandes entreprises avec des dégâts humains irréversibles. Pour répondre à la fois à l'exigence d'économies imposée par IDFM et au besoin de financement de ses propres choix de développement, la RATP s'est lancée dans une politique de productivité qui est devenue l'alpha et l'oméga de son modèle de gestion. Celle-ci s'est soldée par une véritable saignée des emplois.

Ce procès est donc l'occasion de rappeler aux partisans de la rentabilité financière immédiate, qu'on ne peut impunément faire passer la Bourse avant la vie, et surtout que rien ne doit justifier qu'un travailleur perde la vie en la gagnant.

Mme ESCHMANN.- Tout le monde connaît dans les milieux financiers les produits toxiques, ou plutôt les actifs toxiques qui peuvent entraîner la faillite d'institutions ou d'entreprises. Et bien pour l'UNSA--RATP, Diapason est à son niveau un produit toxique qui empoisonne les bilans de l'entreprise. Certes le mot est fort, voire violent mais l'UNSA-RATP l'assume et l'explique.

Diapason, c'est 2,5 % de productivité annuelle sur 7 ans et peu importe la finalité, il faudra y arriver coûte que coûte.

Pour y arriver, l'entreprise privilégie 2 pistes :

La première consiste à travailler sur les coûts hors frais de personnel et pour l'UNSA-RATP, il y a de vraies opportunités, telles que la réflexion engagée sur nos assurances mais aussi sur les achats. L'UNSA-RATP

pourrait qualifier cette productivité de « productivité intelligente ».

La seconde consiste à supprimer des postes. C'est aussi celle qui produit ses effets le plus rapidement et que les directions ont tendance à choisir, malheureusement trop facilement pour l'UNSA-RATP.

Diapason est toxique puisqu'il met au même niveau l'humain et le matériel. L'un comme l'autre sont traités comme des variables d'ajustement. Ni plus, ni moins.

Alors certes, vous nous dites que l'équipe Diapason est là pour accompagner, fournir aux managers les outils pour la conduite du changement, mais malheureusement le constat sur le terrain est tout autre. Si les grands projets font l'objet d'un suivi, les productivités à la marge ne bénéficient, elles, d'aucun accompagnement.

Et que faut-il penser du refus de la direction de s'engager contractuellement au travers d'un protocole, pour prévenir les risques psychosociaux dans le cadre de la transformation des ingénieries ? Refus aussi d'appliquer les mesures sur les agents ayant déjà subi les effets de ce projet mais qui seront exclus des mesures à venir.

Que traduit ce manque d'engagement ferme ? Cela nous interroge, et, en tout cas, pour l'UNSA-RATP, les promesses et les déclarations de bonnes intentions ne peuvent se suffire à elles-mêmes. Nous réclamons que la vision économique du développement ne soit pas en opposition avec la vision sociale. Nous sommes avant tout une entreprise de services où l'humain est au cœur de nos métiers.

Pour terminer, les élus UNSA-RATP s'interrogent sur la vision de nos dirigeants, qui nous demandent toujours plus ; Pour quels résultats ? L'échec du T9 ne doit pas devenir un accélérateur de productivité, ni même un alibi pour justifier la recherche de performance.

Au contraire, le poids du politique dans les futurs appels d'offres étant reconnu par tous, Diapason pour sa partie suppression de postes, est-il toujours justifié ? Pour nos collègues du 183 futur T9, la conclusion est plutôt : « *tout ça pour ça !* ».

Les valeurs humaines ont donné à l'entreprise l'image de marque qui lui est reconnue aujourd'hui. Monsieur le président, ne bradez pas ce qui fait notre force : des salariés compétents, qualifiés et motivés.

Mme FONTAINE.- En premier lieu, la CFE-CGC Groupe RATP remercie l'équipe projet pour sa disponibilité et sa réactivité à apporter les compléments d'information demandés.

Les enjeux du programme Diapason consistant à transformer les fonctions support afin de répondre à nos enjeux de productivité sont considérés légitimes par la CFE-CGC Groupe RATP. Toutefois, il est regrettable que cette démarche soit entreprise tardivement. En effet, ce manque d'anticipation conduit d'ores et déjà à une accélération du processus avec des risques non négligeables sur la qualité de l'accompagnement.

Concernant la gouvernance du programme, la CFE-CGC Groupe

RATP soutient l'organisation du comité de mobilité, les journées de la mobilité et le déploiement de l'IG « *gouvernance des filières* » qui devrait éviter l'arbitraire entre l'évaluation managériale et l'évaluation métier. Par contre, le déploiement tardif de l'outil PULSE est préjudiciable car la productivité RH est en route sans assistance d'outil de gestion prévisionnelle des effectifs.

Concernant la phase économique du programme, la CFE-CGC Groupe RATP, pour être en capacité de suivre ce paramètre, souhaite que les éléments financiers soient toujours présentés en séparant les MACE et les frais de personnel par département. Des éléments d'information sur les motifs de sortie, les tranches d'âges, les sexes, l'ancienneté dans les filières sont aussi utiles pour réajuster si nécessaire les démarches de productivité projetées par métier.

La gouvernance du programme Diapason repose sur l'offre de services proposés par GIS mais son efficacité semble limitée par l'absence d'autorité sur les projets menés par les départements. Ceux-ci sont seuls responsables de l'étude des risques (surcharge de travail, perte de compétences, sentiment d'abandon) sans principes transversaux et communs d'évaluation. Cette situation risque de laisser place aux phénomènes d'opportunités dans la gestion des effectifs des départements.

En conclusion, la CFE-CGC Groupe RATP réaffirme son souhait que soient étudiés les process des activités dont l'amélioration déclencherà des gains de productivité. Toutefois, cette démarche doit être corrélée à une attention particulière aux personnels notamment dans le report de charge que les modifications structurelles d'organisation engendreront. Enfin, la CFE-CGC Groupe RATP encourage la mise en place de parcours professionnels qui permettront un accompagnement personnalisé des collaborateurs, eux-mêmes pouvant ainsi être proactifs pour leur avenir et celui du Groupe RATP.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- En complément de l'intervention du président de la Commission économique et du rapport, je réaffirme la nécessité de décliner dans les CSE et auprès des organisations syndicales la manière dont vous appliquez le plan Diapason dans l'entreprise.

Aujourd'hui, la position de l'UNSA est claire : la vision de l'objectif que vous poursuivez est négative. Il n'empêche que la lecture des documents d'aujourd'hui ne permet pas de savoir ce qui est fait établissement par établissement, département par département, bien au-delà de la simple donnée économique ou de la productivité. Ces éléments sont éclairants, mais il serait surtout bien de dire aux établissements à quelle fin ces éléments ont été supprimés. Est-ce un groupement, l'évolution d'une fonction, un nouveau projet mené dans un département ?

Nous ne voulons pas seulement une lecture chiffrée. Vous faites de la productivité là, comme dans d'autres domaines. Nous voulons savoir en quoi cette productivité a été bonne stratégiquement, en matière d'organisation de travail, d'évolution des métiers, de perfectionnement de nos process. Nous voulons avoir une discussion et un éclairage sur ces éléments dans les CSE, dans les départements. À ma connaissance, ce n'est pas le cas aujourd'hui.

M. Le PRÉSIDENT.- Je vais apporter deux ou trois points d'introduction. De quoi s'agit-il quand on parle de principes ? Il s'agit d'améliorer l'efficacité des fonctions qui contribuent au fonctionnement de l'entreprise, dans la perspective de conserver le maximum d'emplois dans le périmètre du Groupe RATP au moment de l'ouverture à la concurrence. Il ne faut pas le perdre de vue.

Nous souhaitons adapter le fonctionnement de nos fonctions support à ce qui nous paraît être les meilleures conditions pour pouvoir remporter les appels d'offres le moment venu. L'objectif est bien de conserver le maximum d'activités au sein du Groupe RATP. Cela passe effectivement par des suppressions d'emplois dans certains domaines pour en sauver d'autres, et nous l'assumons.

Quand on parle de suppressions d'emplois, il ne s'agit pas de licenciements. C'est tout le sens de l'accompagnement des équipes du programme Diapason et de la fonction RH. Je remercie les déclarations qui ont permis de faire la différence entre ce qu'il s'est passé dans d'autres entreprises et ici. Nous ne sommes ni sur les mêmes volumes ni sur les mêmes durées. Par conséquent, notre façon, de gérer cela, est complètement adaptée aux outils dont dispose un EPIC. Je voulais rappeler ces éléments.

Les objectifs visés sont l'efficacité et la transversalisation. Ce sera un moyen de répondre à votre dernière observation. L'efficacité, que ce soit dans le coût d'obtention d'un service ou d'un livrable, et l'amélioration de la qualité. On peut faire les deux en même temps. À titre d'exemple, s'agissant de l'efficacité des achats, je peux non seulement acheter une prestation moins chère et parfois améliorer le service rendu en travaillant mieux sur la définition du cahier des charges. En interne, c'est pareil.

On s'assure et on vise à améliorer à la fois le coût d'obtention et l'efficacité du service dans un débat que nous sommes en train d'organiser entre le prestataire du service et celui qui en bénéficiera, que ce soit un département, un manager ou un collaborateur. C'est tout le sens de ce que l'on veut mettre en œuvre en matière de transversalisation. Quand on raisonne en termes de filière à la RATP aujourd'hui, cela heurte une culture très forte et efficace du département, qu'il ne s'agit pas de remettre en cause mais à qui il s'agit de rajouter une dimension dans le sens où la transversalité permet de partager les bonnes pratiques, d'avoir une certaine forme de standardisation. Comme cela se heurte à une culture très « département », avoir une vision aussi transversale et département que vous souhaitez mettra du temps.

Par ailleurs, nous souhaitons nous assurer d'une vision transversale de l'analyse des risques. Pour répondre à votre observation, Madame FONTAINE, nous sommes en train de professionnaliser dans les départements des personnes qui ont à mener la méthode d'évaluation d'analyse des risques, afin de s'assurer qu'elles la font toutes avec un même point de départ. Nous avons l'occasion dans des clubs mis en place, directeur de la transformation ou responsable de la conduite du changement, de nous assurer que c'est fait avec le maximum de qualité possible.

Mme SICSIC.- Bonjour à tous. Je voudrais souligner que c'est la première année de déploiement du programme Diapason. La part des projets n'est pas encore majeure par rapport à la productivité réalisée au fil de l'eau. Cela a été partagé en Commission économique, mais aussi avec les organisations syndicales lors des audiences. Cela pose des questions sur le niveau d'accompagnement.

C'est la première année du programme Diapason. Des éléments nous laissent penser que cette part s'inversera dans les prochaines années. C'est aussi la première année du programme dans le déploiement de l'accompagnement. Vous avez noté que nous avons mis en place une offre structurée d'accompagnement pour les gros projets. Nous nous attachons à la déployer, elle n'a pas vocation à s'appliquer que dans le cadre de projets. Nous sommes au début du déploiement de cette offre. C'est un travail au quotidien avec les chefs de projets et les équipes RH, pour s'approprier tous ces outils mis en place.

Pour autant, nous avons bien noté la demande d'une vision plus détaillée des projets dans le cadre du programme Diapason, au-delà de la vision filière. Le programme Diapason porte la mise en place des filières. On s'attache à regarder comme cela évolue par filière. Pour autant, nous avons entendu votre demande. Nous allons travailler avec les RH et les contrôleurs de gestion de département pour élaborer un canevas qui pourrait satisfaire vos demandes et voir ce qu'ils pourraient donner dans leur CSE d'établissement. Nous n'allons pas le faire tout de suite, cela prendra un peu de temps. Nous avons bien noté, nous allons essayer d'y répondre dans les mois à venir.

Un autre point a été soulevé sur une vision qualitative des impacts du programme Diapason sur les salariés. Nous avons organisé un rendez-vous de l'observatoire des métiers cette semaine. Cette instance se réunit normalement une fois par an avec les organisations syndicales, pour suivre l'évolution des données GPEC de l'entreprise. Nous avons convenu cette année de faire des points plus réguliers. Nous en ferons un dédié au programme Diapason cette semaine. Cela ne satisfait pas l'instance, j'en ai conscience, mais c'était pour autant dans notre déroulé. Ces éléments pourront être partagés dans l'instance si tout le monde en est d'accord.

Je voudrais rebondir sur un mot qui a été utilisé. Il n'y a pas gel des recrutements dans les fonctions support. Un dispositif de régulation fort a été mis en place en fin d'année 2017, qui vise à favoriser la mobilité. Pour autant, nous avons effectué 72 recrutements dans les fonctions support en 2018.

Mme BETTON GUILAIN.- Nous avons noté la demande d'éléments économiques complémentaires avec une décomposition frais de personnel MACE. Nous l'avons fait et nous continuerons à le faire dans un deuxième temps. Nous allons réfléchir à la façon de vous proposer une vision département, pas à notre niveau, mais à celui des instances adéquates.

M. Le PRÉSIDENT.- M. BOYER, puis M. SAUTEL.

M. BOYER.- La déclaration de la CGT était exhaustive. Je ne reviendrai pas sur le fond du dossier. Néanmoins, nous continuerons à dire que c'est un véritable plan social, qui ne porte pas son nom. L'inquiétude des salariés de toutes les fonctions support de l'entreprise est extrêmement grande et forte. Nous maintenons qu'il y a un gel des embauches des fonctions support.

M. Le PRÉSIDENT.- Pour moi, 72 recrutements, ce n'est pas un gel.

M. BOYER.- Laissez-moi terminer mon propos. Vous n'arrivez pas à trouver certaines compétences critiques en interne, vous êtes contraints de vous retourner vers l'extérieur. L'ordre de GIS a été donné de geler toutes les embauches sur les fonctions support.

Vous avez refait l'historique du dossier, mais n'avez toujours pas produit les benchmarks que nous demandons depuis plusieurs mois, benchmarks sur lesquels vous vous appuyez à chaque fois pour dire que nous sommes trop chers par rapport à la concurrence. Il est vrai que les entreprises concurrentes ouvrent leurs portes. Nous sommes demandeurs, mais vous ne les avez toujours pas produits.

La méthode initiée dans ce dossier a été d'une extrême brutalité. Vous avez renversé la pyramide. Avant de regarder ce qui était réalisable en termes de productivité et de croissance dans les différents secteurs de l'entreprise, vous avez fixé un objectif de moins 1 100. C'est brutal. Ce sont des situations anxiogènes génératrices de stress pour les salariés. Il faudra coûte que coûte faire ces 1 100.

Le président de la Commission économique a fait une remarque que nous partageons sur les difficultés d'analyse du dossier. Cela manque de détail.

Le tableau de la page 11 indique moins 9 dans l'immobilier et moins 9 dans la finance. Nous ne savons pas à quoi cela correspond. Il faudrait que nous ayons le détail pour aller à la rencontre des salariés qui subissent ces réorganisations, pour savoir comment cela se passe dans le secteur.

Une question sur la CCAS, qui vraisemblablement fait partie de Diapason. Nous ne savons pas quels dossiers en font partie. De mémoire, plus de 60 postes ont été supprimés à la CCAS dans le cadre de l'externalisation auprès de la MSA. Dans le tableau présenté page 11, on ne retrouve pas les 60 postes. Nous aimerions savoir si cela apparaît. La visibilité est compliquée.

M. SAUTEL.- Je vais être redondant avec les propos de M. BOYER. Sur le fond, Diapason est un énorme projet de performance que mène l'entreprise afin d'être plus compétitive à l'aube de l'année 2025, date de l'ouverture à la concurrence du réseau de surface.

Je n'ai toujours pas connaissance des éléments économiques de cette compétitivité, qui est vantée partout dans le corpus de l'entreprise. Année après année, nous faisons dans cette instance le constat que la concurrence donc la compétitivité ne rapporte pas d'argent à la maison mère. On ne peut pas dire que des pluies de billets tombent dans le panier des bénéficiaires de la RATP au vu de l'ensemble des marchés de RATP Dev (plus de 1 Md€). Dans les bonnes années, les comptes de RATP Dev sont justes équilibrés. Dans les années plus compliquées, RATP Dev dépense plus qu'elle n'enrange. Et jusqu'à présent, on vit cela.

Dernièrement, cela s'est encore compliqué avec l'échec cuisant de l'appel d'offres sur le futur tramway T9. Et jusqu'à présent, les appels d'offres n'étaient qu'offensifs. Demain, Maintenant, la RATP va être amenée à se positionner sur des appels d'offres défensifs, sur son réseau historique, avec la perte probable d'appels d'offres sur son réseau historique.

Avec la perte du T9, c'est le coup de pied de l'âne de la Présidente de la Région Île-de-France, qui a beau jeu de déléguer ce nouveau mode de transport à un concurrent, aujourd'hui transparent en région parisienne. Une fois la mise en concurrence effective, Île-de-France Mobilités ne manquera pas de comparer la RATP et Keolis, l'heureux vainqueur de cet appel d'offres.

Beaucoup d'entre nous sont entrés à la RATP pour ne pas vivre cela. Les valeurs du service public sont en nous, nous les connaissons toutes, liées au fait de rendre ce service public, d'être corvéables à souhait pour nos activités, pour les horaires de service, pour les contraintes subies. Ainsi, nous goûtons peu le « jeu de la concurrence », comme l'a mentionné la Présidente dans Urban Flash. Pour nous, cela est tout sauf un jeu. Voilà pour le fond.

Sur la forme, vos tableaux sont bien trop succincts. Il y a un découpage entre les MACE et les frais de personnel. Et si la performance porte surtout sur les suppressions de postes, où ont été supprimés ces postes et quels sont-ils ? En effectuant une règle de trois, j'arrive à un coût de 73 000 € par ETP. Si je suppose que ces postes sont surtout issus de l'encadrement, agents de maîtrise et un peu d'opérateurs, je n'arrive pas à les décoder. Je ne vois pas où ils ont été supprimés, dans quels départements de l'entreprise. C'est incomplet !

Vu que l'instance CSEC va vivre avec ce projet pendant plusieurs années, nous avons donc tout intérêt concernant ce projet Diapason à avoir une lecture commune des tableaux proposés par la direction, quand bien même nous les interpréterons différemment. Force est de constater qu'ils sont fragmentaires aujourd'hui.

Enfin, je n'arrive pas à comprendre si les effectifs de la CCAS passent en productivité sur l'année 2018 ou 2019. Vu qu'il y a une productivité de 60 ETP en 2019, devons-nous entendre que les effectifs CCAS représentent les 59 ETP supprimés en 2019 ?

M. Le PRÉSIDENT.- Deux précisions étymologiques. Pardon, mais GIS n'a pas donné la consigne de geler les recrutements dans les fonctions support. Je l'ai dit clairement. Il y a eu 72 recrutements, il n'y a aucune consigne de gel. Il y a une consigne de régulation. Les mots ont un sens.

Ensuite – nous avons souvent eu le débat —, l'appel d'offres du T9 n'est pas tout à fait défensif. Il est à côté de la ligne 183. Souvenez-vous des débats que nous avons eus pour savoir si nous devons faire un appel d'offres ou si c'était un droit de ligne historique. À ce moment, nous disions que c'était du nouveau. C'est un appel d'offres plutôt offensif qu'historique. Cela rappelle des discussions que nous avons eues sous l'ancienne mandature.

Quant aux documents fournis, il y a eu un échange avec le président de la Commission, les documents évoluent au fur et à mesure que les questions arrivent, que les projets mûrissent. Mme SICSIC a évoqué le fait que des informations seraient données de façon complémentaire. Nous ferons évoluer les documents.

Mme SICSIC.- Concernant la CCAS, la délégation de gestion de l'entité Prestations en nature de la CCAS s'est mise en place le 1^{er} janvier 2019. Les suppressions de postes sont dans les perspectives 2019, et pas dans le bilan 2018 de la filière RH.

M. SAUTEL.- Ces postes seront-ils alors considérés comme supprimés quand les salariés auront retrouvé un emploi ou bien au 1^{er} janvier ?

Mme SICSIC.- Dans les chiffres présentés, c'est ce qui est effectif.

Mme BETTON GUILAIN.- Pour 2018, ce sont des chiffres effectifs. Pour le budget 2019, il s'agit de chiffres estimés au moment de l'exercice budgétaire. Sur le cas de la CCAS, par exemple, il y a une trajectoire de mise en œuvre réaliste qui est proposée dans la

trajectoire économique et financière. Elle correspondant à une analyse fine des capacités à redéployer les salariés en ayant le temps de faire les choses correctement.

M. SARDANO.- On ne peut pas remettre en cause la volonté de travailler de l'équipe Diapason. Les échanges ont été constructifs. On sent qu'il y a une volonté. On a bien montré ce décalage entre les gros projets et la productivité au fil de l'eau. La nouvelle directrice du NEF, qui a quitté son poste au service centre bus, n'a pas été remplacée. Une personne a pris sa charge de travail. Je ne sais pas si elle a été reçue, si on lui a présenté le projet, si elle est accompagnée sur ce métier qui n'est pas son métier d'origine. Il y a de vraies questions. C'est le point de vigilance si vous ne voulez pas que des salariés se sentent perdus et abandonnés et qu'ils le vivent très mal.

Vous parlez des besoins d'accompagnement, de la formation. Malheureusement, il y a des projets en cours comme la transformation des ingénieries. Des personnes vont vraiment changer de métier. Des techniciens deviendront managers, d'autres auront un aspect commercial dans le suivi des projets et relationnel avec les prestataires. Je sais que le protocole proposé n'a pas été signé unanimement, entre autres en raison du volume formation. Certaines organisations syndicales trouvaient que le plan de formation n'était pas suffisant pour accompagner. Cela a fait partie des remarques.

M. Le PRÉSIDENT.- C'était plutôt l'inverse, nous en avions prévu un certain niveau et comme il n'a pas été signé...

M. SARDANO.- Le résultat est qu'il n'est pas au niveau attendu. Cela rejoint les débats de ce matin. L'accompagnement de ces projets nécessite un investissement fort. Pendant la durée des projets, il faut des plans de formation qui augmentent de façon conséquente. Quand le projet sera terminé, le plan de formation pourra revenir à des valeurs normales.

Les salariés ont ces interrogations aujourd'hui : où iront-ils demain ? Pour faire quel métier ? Dans quel département et à quel endroit ? Les managers ont parfois des réponses trop rapides ou violentes. Il ne faut pas oublier ce qu'il se passe sur le terrain.

M. Le PRÉSIDENT.- Les équipes Diapason et les correspondants mobilisés par Mme SICSIC n'ont pas vocation à ne s'occuper que des projets significatifs au sens de l'accord GPEC. L'ambition de ce réseau est de s'occuper de tout le monde, quelle que soit la raison pour laquelle les personnes se mettent en mobilité.

J'entends ce que vous dites, je ne le mets pas en cause. En 2018 et début 2019, nous avons reformé et remobilisé les correspondants mobilité qui sont devenus des conseillers mobilité. Les mots ont une signification. La mission a évolué dans le sens de l'anticipation et de l'accompagnement. J'entends aussi qu'il faut sûrement renforcer l'accompagnement que l'on doit aux managers, pour éviter les travers que vous avez évoqués.

M. KHELLAF.- Vous avez beau nous chanter les louanges de ce projet, la CGT n'est pas dupe. C'est de la suppression d'emplois massive, dictée par une feuille de route, malgré ce que vous dites.

Dans ma déclaration, j'ai fait un parallèle avec France Télécoms parce que, étant sur le terrain, nous voyons ce qu'il se passe : tous les agents concernés par ce projet le vivent mal et ont l'impression que rien n'est fait pour eux. Ils sont laissés pour compte. On

leur dit que leur poste est supprimé et qu'il faut qu'ils se débrouillent pour en trouver un autre. Ce n'est pas ce que l'on attend de la direction. Nous sommes alertés, nous avons fait un parallèle avec France Télécoms. Attention aux dérapages. Il faut suivre les salariés dont les postes ont été supprimés. Si ce projet consiste à accompagner les salariés, il faut y aller.

M. Le PRÉSIDENT.- Je n'ai pas compris que l'ingénierie était un projet de productivité. Il y a des changements d'organisation et de rattachement.

M. KHELLAF.- J'ai parlé de Diapason et pas du projet de l'ingénierie.

M. Le PRÉSIDENT.- Je suis désolé, je n'avais pas compris.

M. RISPAL.- J'ai aussi une incompréhension. Me voilà rassuré, je pensais que le T9 remplacerait le 183. S'il est à côté, le 183 sera donc maintenu.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est comme M. BOYER avec le gel et la régulation.

M. RISPAL.- Diapason est une conséquence de la productivité faite sur les salariés. Malheureusement, une partie de l'encadrement a scié la branche sur laquelle elle était assise. Diapason s'inscrit dans la continuité malheureuse de ce qui a déjà été réalisé en productivité dans les différents départements. C'est une conséquence de cette situation.

Nous nous félicitons que le document sur Diapason ait été présenté en Commission économique par quatre personnes.

Nous avons souligné une diminution dangereuse sur les fonctions marketing, commerciales et les fonctions RH en vue de l'ouverture à la concurrence. La politique de l'entreprise va être chamboulée. Nous avons soulevé une inquiétude sur ces fonctions. C'est dangereux pour la suite, nous avons vu que c'était la population la plus importante au départ. Nous alertons pour que cette situation soit prise en compte en vue des futurs marchés. C'est pour cela qu'aujourd'hui, il y a souvent une fonction RH dans les dossiers qui sont présentés.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce qui fait qu'ils sont trois.

J'ai lu le compte rendu de la Commission économique. C'est un enjeu d'être dans l'amélioration de l'efficacité de la fonction et d'avoir une fonction qui vient en soutien de toutes les autres dans la phase de transformation.

M. TURBAN.- Ce dossier n'aborde pas la charge de travail. Les agents ciblés Diapason ont une charge de travail. Des postes sont déjà supprimés. On ne parle pas non plus de ceux qui restent. Qui s'occupera d'eux ? Personne ! Il faut peut-être élargir le suivi aux équipes concernées. Quand une personne part à la retraite, elle n'est pas remplacée.

M. SARRASSAT.- Il y a des évolutions du dossier présenté et des interrogations de nombreux élus. Je fais confiance à tous les interlocuteurs pour faire évoluer les documents présentés à l'instance.

M. ORIEUX.- Je voudrais revenir sur l'accompagnement des salariés qui subissent le projet Diapason. En Commission économique, nous avons posé une question sur le nombre de personnes de la CCAS à reclasser. Il reste 13 personnes à qui il a été proposé une formation RH. Le projet compte 27 ETP. Les salariés de la CCAS ont déjà subi une restructuration et sont envoyés dans une voie de garage.

M. Le PRÉSIDENT.- Votre question est intéressante parce qu'elle est en lien avec le forum mobilité, dédié aux fonctions support, qui s'est tenu le 24. La moitié de l'entreprise nous a fait part de son incompréhension en disant que nous supprimions des postes dans la fonction support et que nous organisons un forum mobilité vers ces fonctions. Il n'y a pas de contradiction. On ne veut pas supprimer les fonctions support, mais changer la nature des prestations qu'elles rendent pour aller vers plus d'accompagnement individuel et moins d'administration.

Comme indiqué par M. BOYER, nous avons des postes ou des compétences critiques qui nécessitent d'être remplacés quand les personnes partent à la retraite ou font une mobilité. Il n'y a pas de contradiction à avoir un poste supprimé dans une fonction support et une proposition de mobilité dans la même fonction support mais sur un autre type de poste, qui nécessite un accompagnement en termes de formation ou de mise en situation. Nous ne voulons pas bloquer tous les mouvements à l'intérieur d'une fonction support ou entre fonctions support, au contraire.

Merci.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du projet Neptune

Cylia PERRAUDIN, coordinatrice de domaine à SIT/ETI/IAE

Vincent LÉ BIHAN, responsable d'unité décentralisée technique à SIT/ETI/DIR

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce dossier a été examiné en commission Économique. La parole est à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en commission Économique, lundi 17 juin, présentation faite par Mme PERRAUDIN de SIT mais aussi par M. LE BIHAN via l'application Skype par intermittence.

Le projet Neptune concerne la migration de l'ensemble des postes informatiques de l'entreprise (18 000) vers Windows 10 et sa suite Office 365.

Cette migration est rendue nécessaire par l'obsolescence du système d'exploitation actuel et d'Office 2010 (janvier 2020 pour le premier puis octobre 2020 pour le second). Il y avait donc urgence à agir et ce sera donc fait à partir de maintenant avec un déploiement qui se généralise après une phase pilote sur 500 postes à SIT. Tous les départements se verront proposer un calendrier avec 3 types d'installation :

1 – Installation simple par l'utilisateur sur un poste compatible (durée trois heures) après sauvegarde (sur le Cloud RATP ou alors sur disque externe) des données par l'utilisateur lui-même

2 – Installation avec remplacement du poste et l'intervention d'un technicien

3 – Migration sur un ou des postes type CRIV avec de fortes contraintes opérationnelles et l'intervention là aussi d'un technicien

Le coût est bien évidemment plus élevé lors de l'intervention d'un technicien (20 € sans intervention, 80 € avec intervention).

J'en profite, et je crois que l'ensemble des commissaires de la commission économique seront du même avis pour dire qu'il est anormal d'avoir des dossiers sans éléments économiques ou très peu. Dans ce cas, mais comme dans d'autres, on nous fournit les données techniques mais il faut sans cesse réclamer les montants financiers qui s'y rapportent.

Nous avons donc découvert durant les échanges que l'enveloppe globale de ce projet sera de 13 M€ répartis comme suit :

- 1,4 M€ pour le socle technique,
- 4 M€ pour la mise à jour des applications,
- 3,7 M€ pour le déploiement (recours à un prestataire externe pour l'assistance),
- 0,9 M€ pour la conduite du changement
- Ainsi que les frais d'étude, maîtrise d'œuvre et conduite de projet.

Ces 13 M€ ne comprennent pas les licences (4 M€ par an) et les frais annuels de mises à jour de nos applications (environ 1 M€) liés aux mises à jour du système d'exploitation lui-même. Il faut savoir que Microsoft ne produira pas de Windows 11, 12 et suivant mais procédera par des mises à jour comme

cela se pratique pour les téléphones portables.

Ces 13 M€ ne comprennent pas non plus le remplacement du matériel qui fait déjà l'objet d'un plan annuel de remplacement de 3 000 postes. Sur un cycle de 6 ans, l'ensemble des postes seront remplacés, pour le projet il y aura juste une anticipation supplémentaire de 3 000 postes.

Ce remplacement concerne aussi, environ 900 postes non compatibles Windows 10. Il reste malgré tout un grand nombre de postes dont les mémoires peuvent être limitées et qui nécessiteront un renforcement. Ce projet vient aussi percuter les réorganisations en cours et, en particulier, la mise en place des nouveaux espaces de travail. Et donc, beaucoup de postes fixes seront remplacés par des postes mobiles (environ 80 % des 6 000) pour s'adapter aux nouveaux environnements.

Cette migration sera bien sûr accompagnée de la communication qui va bien avec de l'affichage et des vidéos en amont.

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

M. LALLEMANT.- Alors que l'entreprise ne parle que de digitalisation et de numérique, les élus UNSA constatent avec satisfaction que nous allons enfin migrer vers un système d'exploitation digne de ce nom, moderne et possédant des outils adaptés via sa suite Office. Il aura donc fallu 4 ans pour que le choix de Windows 10 devienne une réalité et, n'en doutons pas, nos collègues qui utilisent le plus souvent ce système dans leur vie privée seront satisfaits de retrouver un environnement familier.

Bien évidemment, faire migrer 18 000 postes reste une ambition majeure mais la durée prévue de 14 mois interroge sur la capacité de nos services à accompagner ce type d'évolution. Le recours à des prestataires externes pour le déploiement apporte la réponse à cette interrogation. Les effets de Diapason et de la restructuration des ingénieries nous empêchent de solliciter nos prestataires internes au niveau souhaité. La sous-traitance systématique a ses limites, qui, pour l'UNSA, sont franchies. Les pertes de savoir sont inéluctables, la réactivité amoindrie et, ce qui semble coûter moins cher, aujourd'hui, se paiera avec intérêts à plus long terme. Les élus ont le devoir de vous alerter sur les risques que vous faites prendre à l'EPIC au travers de vos stratégies économiques. L'histoire a souvent démontré que nos analyses étaient pertinentes.

M. NIVERT.- J'étais surpris de voir que le projet est affiché au nom du Groupe RATP. J'ai du mal à comprendre le périmètre de ce projet. À ma connaissance, il ne concerne que l'EPIC. Je ne vois pas pourquoi il y a la dimension Groupe. L'ambition n'est pas de changer tous les postes du Groupe ?

Par ailleurs, l'ambition est-elle d'offrir une messagerie à tous les collaborateurs de l'EPIC ? Seuls ceux qui ont un poste de travail ont accès à une messagerie RATP.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous parlez d'une messagerie RATP à tous les salariés RATP ? C'est une adresse mail en fait.

M. NIVERT.- Appelez cela comme vous voulez.

M. KHELLAF.- Nous étions surpris de n'avoir aucun support financier en Commission économique. Nous sommes en plein boom dans la mise en place de nouvelles technologies à la RATP. Lors de la Commission économique, on a voulu nous en mettre plein les yeux avec une présentation via Skype. Cela n'a pas fonctionné. Nous espérons que la RATP sera plus performante dans ce domaine dans les prochaines années.

Dans le document, il est indiqué que 22 000 collaborateurs sont concernés par la migration Windows 10 et que 18 000 postes migreront. Quid des 4 000 qui restent ? Quelles caractéristiques doit avoir le poste d'un agent pour supporter Windows 10 ? Tous les agents ont-ils été recensés ? J'ai appris qu'il fallait 4 Go de mémoire RAM. Pour ceux qui ne les ont pas, le poste sera-t-il changé ? La mise en place va commencer bientôt.

J'ai lu sur le document qu'il fallait être à son bureau pour remplacer son poste afin de recevoir le technicien. Avec le flex office, il sera difficile de se retrouver avec le technicien. Qu'est-il envisagé dans ce cas ?

M. LE BIHAN.- Concernant le Groupe RATP, SIT fournit ses services aux filiales qui en font la demande. Aujourd'hui, c'est par exemple le cas de RATP Real Estate. Il y a la mutuelle, RATP Dev. Nous fournissons les postes, nous facturons la prestation aux filiales. Nous allons assurer la migration de ces postes. C'est bien le périmètre Groupe, mais cela ne concerne pas l'intégralité des postes du Groupe.

Par ailleurs, nous fournissons les messageries à la demande des départements. Sur l'opérationnel, jusqu'à présent, et en particulier à l'exploitation, nous n'avons pas eu de demande. Nous avons des demandes de la part de RER, qui souhaite doter les collaborateurs d'une boîte mail. Nous y répondons. Ce n'est pas une problématique de fourniture du service, ce sont des choix opérationnels des départements. Je ne saurais en dire plus sur le sujet.

M. Le PRÉSIDENT.- Vous avez une autre casquette sur le digital work place et tous les services que l'on peut proposer aux collaborateurs. Un certain nombre de ces services pourraient nécessiter des adresses de messagerie, qui nous conduiront peut-être à développer de plus en plus l'accès à ces messageries RATP, y compris pour des personnes non dotées d'un matériel RATP.

M. LE BIHAN.- Ce n'est pas une problématique par rapport à Office 365 car la messagerie est gérée en interne ou portée par la licence Office 365.

M. NIVERT.- L'entreprise a-t-elle la volonté de profiter de ce projet pour doter... En 2008, il y avait eu cette ambition de doter tous les agents de la RATP de messagerie. Pour des raisons économiques, cela n'a pas pu se faire. On aurait pu profiter du changement de configuration de l'environnement du poste de travail pour cela. Ce n'est pas une demande isolée des secteurs ou des services, mais plutôt une volonté de l'entreprise.

M. LE BIHAN.- C'est une réflexion entre les départements qui est en cours dans le cadre du programme digital collaborateur. Cela fait partie des réflexions menées. Dans le cadre de l'opération actuelle, ce n'est pas le cas.

Nous nous excusons de notre mauvaise approche sur le volet économique en commission Économique. Les données ont été partagées autant que possible en commission. Nous prenons en compte la remarque, des éléments plus détaillés auraient dû apparaître dans la présentation.

Concernant Skype, il n'y a pas de volonté en soi... Il y a eu un raté d'agenda, je n'étais pas au bon endroit au bon moment. Pour autant, nous essayons de plus en plus d'utiliser ces moyens, qui sont globalement aussi un atout pour le confort des collaborateurs. Limiter les déplacements de site en site est un avantage. Cela permet de gérer plus sereinement sa journée de travail. J'en conviens. Le département SIT y travaille avec le déploiement de la RTHD, du Wifi. La couverture s'améliore, ce sont des chantiers pleinement adressés.

S'agissant des 22 000 collaborateurs versus les 18 000 postes, les postes sont partagés dans les départements d'exploitation ou de maintenance. Ils sont utilisés en roulement par les agents du matin, de l'après-midi ou de la nuit. Ce sont des PC collectifs utilisés par plusieurs personnes. Le delta s'explique de cette façon.

Quant à Windows 10 et à la capacité de mémoire, le projet a étudié et analysé l'ensemble du parc pour identifier les PC non compatibles, y compris en termes de performances. Quand ils ne sont pas compatibles, ils sont renouvelés systématiquement. Quand ils le sont et que l'utilisation faite par le collaborateur dans le cadre de son activité nécessite plus de puissance, on offre la possibilité d'upgrader la mémoire. Ce sera fait. Globalement, pour Windows 10, c'est du 64 bits, cela utilise pleinement les performances du poste, ce qui n'est pas le cas avec Windows 7 aujourd'hui. À matériel équivalent, cela fonctionne globalement mieux et c'est plus fluide qu'avec le Windows 7 actuel.

Quant aux espaces dynamiques et à l'intervention des techniciens, nous appréhendons également ces nouveaux espaces. Nous travaillons sur ces sujets avec VAL et RATP Real Estate pour adapter nos modes d'intervention, nos modes d'accompagnement des collaborateurs sur site afin de s'y retrouver. C'est vrai également pour les équipements qui sont sur les lieux. Nous sommes en train de travailler sur ces sujets pour pouvoir intervenir de façon efficace.

M. KHELLAF.- Les agents dont le poste sera remplacé sont-ils recensés ? Ont-ils déjà été contactés ?

Mme PERRAUDIN.- Le déploiement prendra 12 mois. Nous avons le correspondant projet comme contact, les RDSI des départements. Ils ont recensé les postes qui seront renouvelés. Il y aura une communication aux utilisateurs en les informant de la date de l'arrivée de Windows 10 et des populations qui vont migrer. Cela se fait au fur et à mesure.

M. ORIEUX.- Pourquoi le choix de sous-traiter ce dossier de migration ? Cela représente tout de même 13 M€. L'EPIC n'était-il pas capable de traiter cette migration ?

M. LE BIHAN.- Il y a deux volets à un tel projet : la conception et le pilotage du projet. La conception regroupe la maîtrise d'œuvre pour élaborer la partie technique, les solutions, les évolutions d'infrastructures nécessaires, et le pilotage d'un tel projet. Il y a le volet déploiement, une partie étant réalisée sans intervention d'un technicien et une autre avec son intervention. Cette partie est sous-traitée. Sur une période d'un an, il y a un important besoin de techniciens que nous ne saurions pas du tout justifier ni utiliser sur la durée.

18 000 postes seront déployés en un an, mais ce ne sera plus le cas par la suite. Il y aura des interventions de maintenance au fil de l'eau. Il n'y a pas d'effet Diapason. Comme dans d'autres domaines, il est nécessaire de mobiliser beaucoup de monde sur une courte durée. Nous nous sommes organisés de cette façon, sachant que la maîtrise d'œuvre, l'ingénierie et le pilotage de projet sont internalisés.

M. NIVERT.- Certains postes étant utilisés par le Groupe, il serait bon que nous ayons connaissance de la part relative au Groupe et celle correspondante à l'EPIC dans les présentations économiques.

Pourrions-nous avoir des éléments sur le nombre de postes qui ne concernent pas des salariés de la RATP ? Il est fourni un certain nombre de postes de travail à des prestataires de services qui œuvrent dans nos locaux. Ce coût est supporté par l'entreprise. Dans certains secteurs, la part des prestataires est supérieure au nombre d'agents RATP qui œuvrent sur les systèmes.

M. Le PRÉSIDENT.- Les précisions sont notées pour la partie économique du dossier que nous fournirons. Je remercie Mme PERRAUDIN et M. LE BIHAN pour cette participation.

Je vous propose d'interrompre cette séance jusqu'à 14 heures.

La séance est suspendue à 12 heures 55.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de réorganisation du Service de Santé au Travail

Grégory CARILLO, responsable d'unité spécialisée à GIS/PST/DIR
Valérie JOUANNIQUE, médecin coordonnateur à GIS/PST/SST/SMT

participent à ce point de l'ordre du jour.

La séance est reprise à 14 heures.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce projet a été présenté en commission Santé Sécurité. Je donne la parole à M. SAUTEL.

M. SARRASSAT.- Avant de passer la parole à M. SAUTEL, il y aura certainement quelques questions diverses à la fin de la séance sur l'actualité et ce qu'il s'est passé sur le réseau. Je pense que les deux organisations syndicales vont vous interpeller, peut-être pas pour les mêmes motifs.

M. SAUTEL.- Cette information a été abordée en CSSCT Centrale, le jeudi 13 juin. Mme Valérie JOUANNIQUE, médecin coordonnateur, MM. Grégory CARILLO et David GUYOT, respectivement responsable de l'unité et délégué « Méthodes et Performances » à GIS/PST se sont chargés de sa présentation. Nous les remercions.

Le projet présenté ce jour sous forme de PP se veut un dossier de présentation des enjeux et orientations de la future réorganisation du service de Santé au Travail de la RATP. Il est floqué « *RATP GROUP* » car susceptible de se décliner dans tous les corpus du Groupe RATP. La version finalisée du dossier (comprenant le volet social) sera présentée après la période estivale, une fois les négociations closes, pour une consultation avant la fin de l'année.

Pour ces raisons nous ne traiterons pas aujourd'hui la partie du projet relative à la Conduite du changement (accompagnement, formation, volet social, etc.).

En préambule, rappelons qu'il est compliqué pour les partenaires sociaux d'avoir la capacité à exercer un contrôle social sur l'activité du SST. Les représentants du personnel n'ont été que partiellement associés au projet de réorganisation (pas de représentants au séminaire, pas de consultation sur les conditions du diagnostic par le cabinet PWC qui n'a pas cru nécessaire d'inclure les élus dans le comité de pilotage), la CSSCT Centrale ne prenant connaissance du projet que dans sa phase finale... ou quasi finale.

Sur le plan législatif, un partenaire apparaît pourtant incontournable en matière de santé au travail : le CSE, comme le stipule la loi.

Les problèmes de fonctionnement de la médecine du travail ne sont pas nouveaux et le positionnement du SST est une question qui, au sein des IRP, fait débat depuis de longues années, expertises à l'appui (*cf. étude prospective sur le métier d'infirmier du SST en 2013, groupe de travail au CRE avec les médecins en février 2014 – note Sécafi*).

Rappelons aussi que la dernière sectorisation a été mise en œuvre fin 2014. Pour cela, il aura fallu un avis négatif en séance CRE du 27 juin 2012, suivi d'une décision de la DIRECCTE en date du 5 septembre 2013 (reprenant d'ailleurs comme préconisations certaines remarques émises par les élus en séance). Malheureusement, portant sur une sectorisation insatisfaisante dénoncée par certains médecins, un nouvel avis négatif sera émis le 30 avril 2014... suivi, là encore, d'un nouveau courrier de la DIRECCTE en août 2014.

Comme on peut le voir, la vie du SST au sein de l'EPIC-RATP n'apparaît pas comme un long fleuve tranquille.

Et s'il apparaît que l'ensemble des acteurs de la santé au travail à la RATP partage la conviction de l'utilité d'un SST autonome, une notion qui n'est pas acquise dans certains secteurs d'exploitation de l'entreprise, les commissaires ont, eux aussi, la conviction des bienfaits d'un service de santé au travail interne à l'entreprise.

Or la gestion d'un SST autonome à la RATP apparaît bien moins équilibrée que ne le sont les SST interentreprises, ces derniers étant en effet gérés par un Conseil d'administration paritaire composé à parts égales d'organisations de salariés et de représentants d'employeurs.

Pour la commission, la garantie du respect de l'indépendance de la médecine du travail demeure primordiale. Au vu du postulat d'un SST rattaché directement à PST, on peut se poser la question de cette indépendance et de sa mission exclusive de prévention de la santé au travail. C'était pour partie le constat de la DIRECCTE et la teneur de son courrier du 5 septembre 2013, cité plus haut.

La RATP avait été rappelée à l'ordre dans sa dernière demande d'agrément, la direction du travail estimant que « *le rattachement hiérarchique et fonctionnel du service de santé au travail au sein du département Gestion et Innovation Sociale ne lui permet pas de mener à bien l'ensemble de ses missions* ». Elle estimait alors nécessaire un rattachement au directeur des ressources humaines groupe.

Depuis, un changement de cap a semblé s'opérer au ministère du Travail, la DIRECCTE ayant dorénavant des velléités de réduction des écarts constatés entre les services autonomes de santé au travail comme celui de l'EPIC RATP et les services interentreprises. Pire, la DIRECCTE refuse désormais la création de petits services autonomes et encourage les services autonomes de taille réduite à passer en service interentreprises, avec possible refus d'agrément à la clé si la société entend maintenir un service autonome... un comble !

Ainsi, la DIRECCTE poursuit les orientations prises en 2018, notamment en matière d'effectif par médecin du travail. Et si le seuil minimal d'un service autonome pour une entreprise demeure à 500 salariés, maintenant elle ne conçoit la mise en place d'un service de santé autonome que pour des structures supérieurement dimensionnées.

Au sein des services autonomes, elle pousse afin que les infirmiers assurent le suivi des salariés soumis aux Visites d'Information et de Prévention (VIP), rendant ainsi bien plus mobilisables les ressources du service. Pour cela, la DIRECCTE demande que tous les infirmiers soient formés en santé au travail, voire libérés de leurs tâches administratives... par le recrutement de secrétaires, si besoin !

Une vraie révolution culturelle, où la dispense de l'agrément n'apparaît plus désormais comme une simple formalité. Car si l'agrément fixe les conditions d'exercice de la médecine du travail, on sent bien que le ministère du Travail est en train de cintrer les services de santé au travail à sa convenance. Le délai d'obtention de l'agrément est d'au moins 3 mois.

De plus, les difficultés informatiques relatives à la mise en place du logiciel ESMEIST ont mis en exergue les problèmes internes du SST. Comme

ce projet de réorganisation doit à terme permettre de dégager plus de temps pour les médecins, les cellules sur les risques que sont l'addictologie, la toxicologie, les RPS, l'Hygiène de Vie ou la CEREST sont appelées à voir leurs moyens de fonctionnement revus et corrigés à la hausse. C'est en tout cas l'un des vecteurs sur lequel repose ce projet de réorganisation du SST.

Attention aussi à ce que les différentes équipes pluridisciplinaires (médecins/infirmiers) au sein de nouvelles sectorisations, ne soient pas sources de points de crispation entre personnels médicaux.

Enfin la mission future des médecins référents est pour le moins ambiguë. Contrairement à leurs confrères, indépendants de la hiérarchie de l'entreprise, ils seront nommés par la direction de PST et de fait, « *subordonnés à son autorité. Cadres de l'entreprise, ils ont en charge la planification de l'activité, des EAP, de l'administration* » On peut se demander dans quelle mesure ils seront les porte-parole des autres médecins sans avoir l'image d'être instrumentalisés par la direction. C'est là un vrai point de vigilance à surveiller.

Pour finir, l'actualité récente nous conduit à cet examen critique où le rôle de l'ancienne médecin coordonnatrice citée à comparaître le 18 juin dernier dans le procès pour harcèlement moral visant France Télécoms, jette le doute sur les médecins du travail choisis par les directions d'entreprise. Bien évidemment, il n'est pas ici question d'intenter un quelconque procès d'intention, mais juste de préciser comme sur le point précédent concernant les médecins référents, que le médecin coordonnateur occupe un poste stratégique dans l'organisation du SST.

C'est bien pour cela que pour nécessaire qu'il soit dans un service de santé au travail autonome, mais d'importance comme l'est celui de la RATP, qu'il doit pouvoir justifier pleinement de son indépendance vis-à-vis de la direction.

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

Mme FONTAINE.- Le projet de réorganisation du SST s'inscrit dans un contexte à plusieurs niveaux de lecture :

1. Une organisation actuelle qui a peu évolué depuis plusieurs années au détriment de la visibilité et de l'importance des activités du SST pour ses clients internes. Cette situation a entraîné un décalage entre les attentes réciproques et créé des incompréhensions risquant de remettre en cause la légitimité d'un SST autonome, alors que son expertise existe et nécessiterait d'être valorisée.

2. Une réglementation en constante évolution, notamment depuis les dernières lois travail, ainsi qu'un agrément de la DIRECCTE plus contraignant pour le respect de l'équité de traitement des entreprises en SST interentreprises. La réglementation encadrant la médecine du travail, notamment en accordant plus de prérogatives aux infirmiers (mise en place des entretiens infirmiers...), en espaçant les visites permet à la DIRECCTE d'imposer un plus grand nombre de salariés par médecin. Si ces dispositions valorisent le travail infirmier, elle diminue le suivi de la santé des salariés. Au regard de la DIRECCTE notre SST est encore « surdimensionné ». Pour la CFE-CGC, ce dimensionnement est le gage de l'efficacité de son impact sur la prévention et la santé des salariés.

3. Une démarche de pérennisation de notre SST autonome dans la perspective de la filialisation de plusieurs secteurs de l'entreprise. Le choix d'un découpage du SST en 4 grands secteurs (exploitation, maintenance, ingénierie/tertiaire et BUS/MRB) est cohérent avec les grands domaines métiers de l'entreprise comme avec la perspective de l'ouverture à la concurrence du secteur BUS/MRB. Pour la CFE-CGC, ce découpage et la répartition géographique qui l'accompagne, ainsi que la transversalité des cellules semblent répondre aux attentes de réactivité et de lisibilité des clients internes.

Pour les personnels médecins et infirmiers, cette nouvelle organisation bouleverse forcément les pratiques, le partage des responsabilités, les processus métier et le management du collectif. Pour la CFE-CGC cette nouvelle organisation, sous réserve d'actions d'ajustement à identifier, peut être l'occasion de :

- redonner du contenu et du sens aux missions de chacun,
- redéfinir et identifier des responsabilités pour chaque activité du SST,
- montrer son expertise et démontrer la légitimité et l'autorité du SST dans la politique santé et prévention de l'entreprise et pourquoi pas du Groupe et au-delà du Groupe, dans une perspective de développement. Le travail des cellules transversales illustre cette reconnaissance au-delà de l'entreprise.

Pour la CFE-CGC, ce projet de réorganisation s'est construit par des étapes de concertation après un état des lieux expliqué et partagé. Le choix des affectations des personnels dans la nouvelle organisation est de la prérogative de l'employeur, la CFE-CGC insiste sur la transparence et l'objectivité des critères.

Comme dans toute réorganisation, il y aura probablement des salariés satisfaits, d'autres insatisfaits. Pour la CFE-CGC Groupe RATP, il est impératif que les personnels puissent aussi se projeter dans un parcours, en créant des passerelles entre les domaines et/ou les activités transversales. Elle suivra le niveau de satisfaction et de bien-être des collaborateurs du SST. Elle veillera également à ce que l'accompagnement social, actuellement en projet, réponde aux attentes exprimées dans l'état des lieux.

M. JONATA.- L'entreprise évolue et son système de santé le doit aussi. Mais plus important, ce sont les réformes des services de santé mises en place par le ministère lui-même, et l'entreprise RATP n'a plus le choix que d'être en conformité avec la loi. Le but étant d'améliorer son efficacité afin de garder un service de santé au travail autonome, l'UNSA RATP se félicite de cette démarche.

Pour cela, elle devra diagnostiquer son service actuel tout en respectant la politique sociale de l'entreprise. Ainsi, c'est en utilisant un cabinet d'audit PWC, qu'elle définira sa nouvelle politique de santé au travail.

Près de 90 % du personnel du SST rencontrés, des entretiens individuels menés avec les directions opérationnelles y compris DGA et DG, des questions en ligne avec un taux de réponse supérieur à 80 % pour le personnel SST mais seulement 23 % pour les directions opérationnelles. Il y a fort à dire sur

ce chiffre.

L'UNSA RATP pose la question quant à l'implication des DO dans ce schéma qui vise aussi à la performance des unités. De plus, PWC donne une analyse comparative avec d'autres SST, on peut se demander où est l'intérêt pour le SST local et dans quel but ?

Ce diagnostic de l'organisation et des modes de fonctionnement du SST a fait émerger 9 sujets clés où les attentes, les perceptions et les constats entre le personnel SST et les directions opérationnelles présentent des points de divergences sur les objectifs et missions prioritaires et réglementaires du SST et qui sont partagés par les médecins et infirmières, infirmiers.

La mise en place de la sectorisation posera des problèmes. En effet, il existe un sentiment d'inégalité lié à la répartition des effectifs qui est nourri par le manque de transparence sur les critères d'attribution des secteurs.

Aujourd'hui, le SST est géré en 3 pôles géographiques, la moyenne d'agents par médecin est de 1 478 mais ce n'est qu'une moyenne.

Demain, après la restructuration, le SST sera géré en 4 pôles avec des médecins plus spécialisés sur les métiers et avec plus d'agents par médecin.

Quelques exemples :

- BUS/MRB : 1 800 agents par médecin
- L'exploitation (hors BUS/MRB) : 1 507 agents par médecin
- La maintenance : 1 361 agents par médecin
- L'ingénierie et le tertiaire : 1 713 agents par médecin

Néanmoins, le service de santé mettra en place une cellule d'appui technique et logistique.

Ce projet voit apparaître la suppression du binôme et des IDE de réserve, la nomination de médecins et infirmières référents dont la durée des mandats des médecins référents sera alignée sur l'agrément (5 ans).

Ce projet, c'est aussi :

- La mise en place d'entretiens infirmiers,
- les visites en horaires décalés ou en nuit. D'ailleurs, l'UNSA RATP espère ne pas être étonnée par cette phraséologie qui dissimule derrière « le service nuit », le début de service nuit, soit 18 h 30, heure de prise de service en général ou 22 heures à 22 h 30, le début des services « grand nuit ». Des précisions doivent être portées sur l'utilisation du personnel médecin et infirmier sur ces services.
- la fermeture des centres de Noisiel et Picpus et l'ouverture des centres de Davout et Porte d'Italie ;
- les cellules seront composées de médecins et d'infirmiers, sur la base du volontariat et des compétences ou d'intérêts démontrés ;

–la mise en place d'un tableau de bord avec des indicateurs de performance et process.

Le coût de fonctionnement du SST sera révisé à la baisse allant à 200 € contre 247 € aujourd'hui.

L'inaptitude, vrai cheval de bataille de l'entreprise RATP, devra être divisée pour atteindre 1/3, d'ici à 2021. Doit-on s'attendre, Monsieur le président, à une recrudescence de fin de contrats dans l'entreprise ou à l'augmentation des reclassements ?

Les critères de choix et d'appréciations seront laissés à la direction du SST pour les affectations des secteurs des médecins et infirmiers, et cela en fonction :

–des intérêts pour le métier et le domaine (compétences développées et expérience),

–des adhésions et implications dans le projet de service,

–des engagements sur les actions transversales,

– et, sur l'implication et la motivation personnelle.

Pour finir, ce projet comporte aussi un volet social mais qui ne prend en compte que le changement de lieu géographique par rapport à la nouvelle affectation définie dans l'IG 436, et pour la mise en place des visites de nuit, cela sera regardé à travers ce volet qu'une fois la nouvelle organisation mise en place. Pourquoi ? Est-ce une nouvelle stratégie « bosse plus gagne moins » ou pour encore une fois ne pas prendre réellement en compte le service nuit.

L'UNSA-RATP juge ce volet social vide et pas acceptable au regard de l'activité de nos collègues.

Si l'image est d'augmenter la performance tout en se rapprochant du terrain afin d'être plus efficace alors pourquoi ne pas adapter un vrai volet social digne de ce changement. Certains diront : « ce n'est qu'un projet ». L'UNSA-RATP dit : « l'intention vaut l'action ».

La prise en charge de la santé des salariés de l'EPIC RATP ne doit pas être marchandée sur l'autel de la productivité. Il faut être à l'écoute des personnels en charge de la santé et de la prévention afin que les services apportés aux agents en termes de prévention notamment sur les risques psychosociaux soient une vraie priorité de l'entreprise.

Trop de nos collègues souffrent de mal-être au travail et ce, quels que soient le département, les métiers et les fonctions exercés. L'UNSA-RATP rappelle que vous avez des obligations en ce sens en matière de santé et de sécurité envers les salariés de l'entreprise.

Pour conclure, une entreprise en bonne santé financière doit garder en tête qu'il lui faut aussi des agents en bonne santé mentale et physique pour affronter une ouverture à la concurrence en pleine forme

M. Le PRÉSIDENT.- Je rappelle l'attachement, mais cela a été mentionné dans toutes les déclarations, que l'entreprise a pour son service de médecine autonome. J'ai une conviction personnelle forte, je considère que c'est un dispositif utile dans une grande entreprise comme la nôtre.

L'objet de ce projet est de renforcer l'efficacité de ce service. Je me félicite de la démarche conduite depuis deux ans avec l'ensemble des parties prenantes, en partant d'un diagnostic le plus large possible, sachant que le plus grand nombre de personnes possibles ont été au fur et à mesure associées à la méthode de construction des hypothèses de travail.

Sur le dernier point évoqué par M. JONATA, vous avez raison de dire que 23 % de réponses des DUO interpellent sur la question de la relation. C'est un bon indicateur sur l'importance de renforcer cette proximité et ce lien. C'est l'objet de la sectorisation envisagée. Il est plus facile d'établir ce lien quand il y a une certaine permanence des interlocuteurs que quand il y en a trop devant soi.

Quant au rôle de la médecine du travail et sa connexion avec les sphères managériales de l'entreprise, je tiens à mentionner quelque chose que nous aurions pu dire ce matin, en abordant la conduite du changement. J'ai des échos positifs de l'intervention de l'équipe des médecins du travail devant le réseau des responsables de la conduite du changement. Elle a permis de bien positionner la médecine du travail sur cette question de l'anticipation des risques et des analyses d'impact, et de mettre en visibilité le rôle que cette équipe médicale peut jouer dans les programmes en cours ou à venir. J'ai des retours très positifs de la part du réseau des responsables de conduite du changement. Cela participe à l'amélioration continue de l'image de l'équipe Service de santé au travail.

Dr JOUANNIQUE.- Je vais dire un mot sur l'indépendance. En effet, le risque concernant le médecin coordonnateur et désormais les médecins référents qui sont nommés par la direction, est une réelle question. Lundi, nous étions en réunion de travail et j'ai fait la même intervention auprès de mes collègues. Nous y travaillons et y réfléchissons.

Comment concilier cette indépendance technique, l'expertise médicale qui nous est chère et dont vous devez être conscients, et la subordination à l'employeur, lorsqu'on est nommé pour une fonction différente du médecin de secteur de base ? On apporte une expertise médicale, on garde tous du terrain, c'est-à-dire une activité clinique qui permet de ne pas travailler isolé. Il ne faut surtout pas être isolé. Lors des précédentes années, il y avait des médecins délégués. Les grandes orientations étaient portées par eux, avec une majorité des confrères.

Les médecins référents auront demain un rôle pour porter les orientations et les politiques de santé. Ce n'est pas tellement différent d'un médecin du travail de terrain qui est recruté et payé par l'employeur, et qui a aussi un rôle à jouer dans le maintien de son indépendance et de son expertise médicale, au niveau individuel et collectif. Je vais citer deux exemples concrets.

Nous avons parlé de l'inaptitude et des risques psychosociaux. Le Service de santé au travail a pour rôle de mettre en place des indicateurs de santé afin de renvoyer à vous et aux directions des indicateurs de santé et des éléments factuels pour pouvoir travailler sur la prévention et éventuellement alerter.

Le Dr DEBATISSE a travaillé sur l'observatoire de l'inaptitude, sur un questionnaire très facile à remplir afin d'avoir une idée des causes d'inaptitude (maladies neurologiques, infectieuses, psychiatriques, suite à des agressions, des adaptations au travail, à du stress) par département et par secteur. 80 % des médecins ont participé, mais tous n'ont pas souhaité le faire. Cela va nous permettre de travailler. On peut aussi se poser la question de l'indépendance des médecins qui n'ont pas envie de participer au collectif.

De même pour les risques psychosociaux, nous aimerions pouvoir détecter des indicateurs au rouge (stress, mal-être) dans des secteurs ou des zones géographiques. Encore faut-il que tout le monde joue le jeu. Ce sera un peu le rôle des médecins référents et du médecin coordonnateur. Ce n'est pas tant de décliner une politique de prévention décidée par le haut, mais surtout de faire monter une dynamique afin de vous transmettre des éléments factuels et objectifs reflétant la santé des salariés.

M. CARILLO.- Même si cela a été dit par tout le monde, je rappelle le contexte et les enjeux qui ont conduit à cette réorganisation. Vous l'avez dit à plusieurs reprises, en tout cas la CFE-CGC, les réformes successives de la santé au travail et notamment la grande réforme de 2011 ont un peu transformé le Service de santé au travail d'une partie clinique à une médecine de prévention.

Plus récemment, la loi travail a renforcé ce rôle et a mis en place des dispositifs permettant de libérer plus de temps pour faire du terrain et participer davantage à la politique prévention.

Ces réformes successives n'ont pas été mises en application aujourd'hui, en tout cas pas comme elles auraient dû l'être. La loi Travail parle d'entretiens infirmiers qui étaient déjà préconisés dans le cadre de la réforme de 2011. L'organisation était tellement sclérosée et complexe que les réformes successives n'ont pas pu être déclinées. Pourtant, on se rend compte aujourd'hui que c'est nécessaire. Ce le sera de plus en plus pour que le Service de santé au travail puisse prendre sa place dans la fameuse politique de prévention à laquelle nous faisons à chaque fois référence.

Par ailleurs, il y a une différence entre un service interentreprises et un service de santé au travail autonome. Si on veut être considéré comme un service de santé autonome, il faut travailler avec les spécificités de l'entreprise et ses modes de fonctionnement. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas. La façon dont nous fonctionnons ne démontre pas toute la pertinence et la nécessité d'avoir un service de santé au travail. Je parle de la continuité de service, de la planification des visites. On ne propose pas de visites de nuit alors qu'il y a une forte demande des attachements, je pense aux visites en horaires décalés et à tout ce qui est en lien avec le besoin des directions opérationnelles. Cela peut expliquer les 23 % de réponses. Pour être un vrai service autonome, il faut que l'on soit plus en lien tout en conservant une indépendance. Nous sommes d'accord.

Le dernier point est en lien avec le diagnostic réalisé avec PWC. Il ne faut pas penser que les directions opérationnelles sont désintéressées par la question. Au contraire, elles attendent de l'aide de la part de la médecine du travail sur la politique de prévention. Elles nous ont répondu fortement sur le besoin de conseils, d'assistance et de soutien du Service de santé au travail dans l'exercice de leur métier. Il y a une attente forte des directions opérationnelles. Je partage la conviction dont parlait M. AGULHON tout à l'heure : avoir un service de santé au travail autonome parce qu'il y a de l'attente. Si ce n'est pas confirmé par la mise en place d'une organisation efficace, cela ne fonctionnera pas.

Quand on parle de réforme, M. SAUTEL le soulignait dans son rapport, cela signifie rattraper toute la mise en conformité que l'on devait faire dans le cadre du fonctionnement de notre organisation, le rapport LECOCQ et toutes les réglementations en cours d'écriture et à venir sur ce que doit être un service de santé au travail interentreprises. Il est aussi nécessaire, dans l'organisation que nous allons définir, de mettre en place une forme d'agilité, parce que les évolutions nous impacteront et nous amèneront à nous repositionner en permanence.

Je voulais préciser les raisons pour lesquelles nous avons ouvert ce chantier et pourquoi cela avait pris autant de temps pour aboutir. Les enjeux étaient très forts et nous avons besoin de temps pour travailler.

J'aimerais revenir sur quelques points relevés dans les déclarations.

La question du rattachement du Service de santé au travail à PST s'est posée. Nous avons lu les recommandations de la DIRECCTE sur la question. Nous n'avons pas fait un choix de positionnement, même si je considère que le positionnement de PST est au bon niveau dans l'entreprise puisqu'il pilote et anime la politique santé sécurité. C'était un choix de raison parce que, comme cela a été dit, le Service de santé au travail est un acteur de la prévention. Tous ceux qui pilotent la prévention transversalement sont rattachés à PST.

L'équipe de Mme CHOBILLON travaille régulièrement avec les médecins du travail. L'agence de la prévention pilote tous les standards en matière de prévention des risques dans l'entreprise et travaille étroitement avec la médecine du travail, de même que la plateforme de conseil, d'appui et de prévention des risques psychosociaux. Il était dommage de supprimer ce lien, qui est assez fort et se met en place de manière de plus en plus efficace au fil du temps. L'idée était plutôt de le consolider et de maintenir cette pluridisciplinarité.

Concernant l'indépendance des médecins référents, en complément des propos du Dr JOUANNIQUE, je rappelle un point important : le médecin coordonnateur, qui est à mes côtés, est nommé par la direction. Je pense – je parle un peu pour elle – que son indépendance n'est pas mise à rude épreuve et qu'elle est capable de faire la part des choses. De mon point de vue, cela ne posera pas plus de problèmes aux médecins référents que j'appelle plus communément les médecins coordonnateurs de domaine, à qui il ne sera pas demandé de revenir sur leur déontologie ou sur leur indépendance, mais d'être aidants sur l'animation et l'harmonisation des pratiques dans leur domaine. C'est déjà le cas transversalement. Il faudra davantage le faire au sein des groupes homogènes d'exposition de métiers exposés aux mêmes risques.

Sur les critères d'affectation, nous travaillons sur ce projet depuis deux ans parce que nous cherchions de la coparticipation et de la coconstruction. En matière de transparence et de coconstruction, si je parle de dix groupes de travail, de la participation des deux tiers des personnels médecins et infirmiers aux groupes de travail, d'échanges réguliers lors de séminaires, de réunions plénières ou mensuelles sur le sujet, je pense que nous sommes sur la bonne voie. Les critères sur lesquels nous avons annoncé certaines affectations ont été clairement définis avec le collectif de médecins et le collectif d'infirmières. Il y a eu des entretiens individuels, des rencontres régulières avec certains médecins et infirmières pour favoriser un maximum les échanges et construire cette nécessaire transparence pour que cela fonctionne bien. Les critères d'affectation sont clairs mais bien au-delà, la transparence a été le maître mot durant toute la durée du projet.

Je voudrais revenir sur les 23 % de participation des directions opérationnelles. Cela paraît peu, mais c'est aussi beaucoup quand on regarde population par population. Les DUO, Les RHD et Les RHU ont répondu au questionnaire et ont participé à des entretiens individuels, avec un taux de participation de l'ordre de 80 %. Ce sont les acteurs avec lesquels nous échangeons le plus régulièrement, notamment sur les problématiques de fond ou attachées à des collectifs ou à des agents.

Le taux de participation est de 23 % parce que 800 gestionnaires assurent la planification des visites périodiques et n'ont pas d'interactions particulières. Sur ces 800 personnes, seules 150 ont répondu. Je pense que ce sont les gestionnaires de département ou d'unité opérationnelle de taille importante qui ont répondu.

Il faut faire la part des choses entre les 23 % et l'intérêt que les directions opérationnelles peuvent porter au sujet. Il y avait beaucoup d'attente des directions opérationnelles. Dans le diagnostic, vous verrez que les éléments et l'organisation proposée sont en lien avec les attentes fortes de ces directions opérationnelles.

Concernant le benchmark, le débat est toujours de savoir pour quelles raisons visiter d'autres structures si c'est pour copier. Nous sommes allés voir d'autres structures assez proches de la nôtre, voire à l'opposé, pour nous faire une idée de ce que pouvaient vivre d'autres entreprises avec des services autonomes, mais pas seulement. Vous avez fait référence au Groupe, à la possibilité de coordonner les services interentreprises. Notre réflexion dépassant la simple organisation actuelle, nous avons vu des entreprises en service mixte, avec un service autonome sur des territoires géographiques implantés et des services interentreprises amenés à faire des visites. Nous avons vu la façon dont cela se passait pour imaginer le reproduire un jour.

Il est important de rester en veille sur ce que font d'autres entreprises. Il était intéressant d'aller voir la SNCF car au moment où nous débattons du fond du dossier, elle négocie son agrément avec la DIRECCTE. Cela nous a donné un temps d'avance sur les relations qui seront peut-être plus tendues demain dans la négociation de l'agrément, une fois notre organisation mise au clair.

Un dernier point sur la coparticipation, nous travaillons depuis deux ans en étroite collaboration avec la DIRECCTE. Le médecin inspecteur a suivi l'évolution de notre chantier, ce qui lui a permis de faire des remarques et d'être plus en phase avec la politique d'attribution des agréments à laquelle nous faisons référence.

Les activités de nuit sont un bon sujet. Pourquoi le dossier porte-t-il sur les visites de nuit que nous ferons demain et n'est-il pas plus clair sur le dispositif de mise en œuvre ? Quand nous avons traité le sujet en groupe de travail, nous nous sommes rendu compte qu'il était nécessaire de faire un travail par département. Nous avons décidé que nous organiserions, au moment de la mise en place de la nouvelle réorganisation, des expérimentations et des échanges avec les départements pour nous assurer que les vacations mises en place sur la période de nuit ou en horaires décalés seraient en adéquation avec les besoins et en cohérence avec les modes de fonctionnement.

Une expérimentation qui est menée au Département SUR fonctionne. Nous avons regardé spécifiquement son fonctionnement. Il n'y a rien dans le dossier de plus détaillé que la simple estimation de volume en matière de visites de nuit. Nous allons explorer le sujet, avec le volet social.

Les vacations de nuit n'existent pas au sens strict du terme, mais il y a déjà des actions en milieu du travail de nuit. Dans la projection de la nouvelle organisation, notamment les volumes de vacations de nuit, le Service de santé au travail n'est pas dans la catégorie des travailleurs de nuit. C'est une nuit par mois, par infirmière et par médecin.

Dr JOUANNIQUE.- Une précision sur le binôme médecin infirmier qui a été évoqué. Il n'est pas question de déstructurer complètement les équipes médicales. Le binôme est transformé pour être remplacé par une équipe pluridisciplinaire ou au moins une équipe médicale. Un médecin travaillera toujours avec deux ou trois infirmières de référence pour suivre les dossiers et effectuer les entretiens infirmiers. Un médecin ne peut pas déléguer sa responsabilité à plus de trois infirmières. Il y aura un binôme élargi. Ce n'est pas une ouverture complète.

M. CARILLO.- Le volet social semblait trop limité par rapport à un tel dossier. Les audiences commencent demain sur ce volet. Nous allons négocier un volet social plus conséquent, une plurisyndicale est prévue début juillet. Rassurez-vous, nous vous présenterons le dossier complet au moment où nous ferons une information et où nous vous demanderons votre avis.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est la raison pour laquelle M. SAUTEL a précisé que le dossier social ne serait pas évoqué aujourd'hui.

M. SAUTEL.- Une maxime m'est chère : *« ce qui va sans dire, allant mieux en le disant »*, je le redis à l'ensemble du Comité, nous sommes attachés à un Service de Santé au Travail autonome au sein de l'EPIC RATP. Cependant, nous ne sommes pas sûrs que toutes les directions de l'entreprise le souhaitent. Je ne suis pas, en effet, certain qu'un responsable de centre Bus souhaite forcément maintenir un service de santé au travail autonome. Je ne suis pas certain qu'un responsable de centre Bus ne rêve pas à un véhicule médicalisé avec médecin du travail, dans la cour du dépôt, et qui lui ferait gagner le temps de déplacement de ses machinistes sur les VIP. Votre position, Monsieur le Président, qui me convient, n'est peut-être pas aussi unanime au niveau de la direction de l'entreprise.

M. Le PRÉSIDENT.- Comme toute organisation, il peut y avoir des nuances dans les positions des uns et des autres. Je ne démens pas ce que vous venez de dire. Effectivement, nous avons à convaincre toutes les parties prenantes de l'importance et de l'intérêt d'un service de médecine autonome. L'un des objectifs du projet est de gagner en légitimité et en autorité pour que moins de personnes se posent cette question. Il faut s'attendre à ce qu'un patron de filiale puisse avoir le choix à partir de 2025. À nous de démontrer que le meilleur choix sera de continuer à s'adresser au service de médecine autonome de la RATP. Nous sommes conscients de ce que vous dites.

M. SAUTEL.- Sur ce dossier de refonte du Service de Santé au Travail, nous avons et aurons des points de désaccord. Ils sont inévitables pour certains et ont déjà été tracés. Mais nous avons également des vrais points de convergence, à savoir développer ce Service de Santé au Travail, ainsi que l'activité des cellules. C'est l'une des orientations du projet qui nous convient, puisque rares sont les entreprises qui bénéficient de cellules de prévention des risques.

La RATP a cette chance de fonctionner avec son propre Service de Santé au Travail et des cellules de prévention des risques. Si certaines sont plus récentes que d'autres, nous avons toutefois constaté que les moyens dévolus à ces cellules n'étaient pas à la hauteur

des enjeux. Ce projet de réorganisation du Service de Santé au Travail sera peut-être l'occasion de leur donner toute l'importance et la dimension qu'elles méritent.

E quand la direction de l'entreprise a la responsabilité de mener ce dossier, nous n'oublions pas qu'une partie du projet lui est dictée. Je fais allusion ici, au ministère du Travail, à la DIRECCTE, qui demande que le personnel infirmier assure le suivi des salariés lors des visites d'information et de prévention (VIP). Cela ne date pas d'aujourd'hui mais d'il y a deux ans. L'entreprise a pris un peu de retard et va mettre en œuvre cette nouvelle préconisation via son projet, sachant qu'il est nécessaire de le faire pour obtenir l'agrément dispensé par la DIRECCTE. Ce point n'est pas de la volonté propre de l'entreprise, mais impulsé par le ministère du Travail.

Cela devrait soulager l'activité des médecins, qui vont pouvoir se recentrer sur les cellules et la prévention primaire. Le fond de ce projet doit servir à mettre en relief cette prévention primaire indispensable si l'on veut limiter les conséquences de l'activité professionnelle quant à la santé des salariés.

Enfin, j'entends bien ce qu'a dit le médecin coordonnateur. Et si nous prenons l'exemple de France Télécom, c'est parce que le médecin coordonnateur de France Télécom est l'exemple à ne pas suivre. On ne fait pas de parallèle avec ce qu'il se passe en interne à PST et à la médecine du travail de cette entreprise, mais cela nous alerte encore plus pour que les médecins référents, le médecin coordonnateur arrivent à trouver le cheminement leur permettant de garder leur indépendance.

Ainsi, nous sommes demandeurs d'une limite, d'un partage entre ce qui relève de l'indépendance des médecins coordonnateurs ou référents et de ce qui relève des prérogatives de la direction d'entreprise. C'est d'une importance vitale afin de ne pas se retrouver dans les mêmes travers que France Télécom.

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

M. CHIKH.- J'aimerais profiter de la présence des "sachants" pour poser quelques questions sur la réorganisation et la cellule de conseil en prévention des risques psychosociaux. Ce sujet me tient à cœur. Nous avons été demandeurs de l'évaluation et de la cotation des risques psychosociaux dans les CSE 1,2 3, 4 et 5. Ils ont été évalués, mais pas cotés. Il y avait un problème dans le questionnaire. J'ai lu que vous privilégiez le questionnaire Karasek avec une particularité : quand peu de personnes répondent à ce questionnaire, il n'est pas fiable. Ce n'est pas vrai pour les cinq CSE que j'ai cités. Où en est l'avancée du résultat de ce questionnaire ? Je sais qu'il était prévu de solliciter l'IAPR. Est-ce maintenu ?

Ma deuxième question porte sur le projet ASA sur les agressions et la sensibilisation des représentants de la prévention sécurité de ces départements. Qu'entendez-vous par sensibilisation ? Dans ces cinq CSE, il y avait un process avant et après agression, qu'en reste-t-il après la réorganisation de la santé au travail ?

M. CARILLO.- Je vais commencer par répondre sur l'évaluation des risques psychosociaux sur le Département Bus, puisque vous avez cité les CSE de Bus. La cellule risques psychosociaux en lien avec la plateforme de conseil et d'appui apporte un soutien méthodologique aux départements, chaque département étant responsable de la mise en place. Nous avons fini notre travail d'assistance méthodologique auprès de Bus, le questionnaire a

été envoyé et réalisé. Je ne pourrai pas vous en dire plus, car je n'ai pas le planning de mise en œuvre. La main est laissée aux départements, auprès desquels nous intervenons s'ils ont besoin d'aide pour interpréter. Voyez plutôt avec Bus.

Quant à l'accompagnement des salariés agressés, le dispositif ASA a été lancé. C'est un travail conjoint, cela met en exergue l'importance de laisser le Service de santé à PST pour qu'ils travaillent mieux les uns avec les autres. Ce dispositif a été élaboré avec les équipes de Mme CHOBILLON, prévention et maintien dans l'emploi, la plateforme de conseil et d'appui et la cellule PRPS, en partenariat avec le cabinet Stimulus qui met à disposition une méthode et du personnel compétent, des psychiatres, pour prendre en charge les agents en capacité de revenir face à la clientèle et les inscrire dans un parcours avec des étapes : entretien collectif, individuel et remise en situation. Nous finalisons l'expérimentation. Je n'ai pas pu participer à la réunion d'hier. Nous avons sélectionné un certain volume de personnes. Les premiers retours sont positifs.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de clore ce point. Lors d'une prochaine séance, il y aura le point d'information consultation sur l'évolution du projet, une fois que le dialogue social aura eu lieu. Je vous propose de remercier le Dr JOUANNIQUE et M. CARILLO pour leur présentation. Bon dialogue social. En septembre ou octobre, nous nous reverrons sur ce sujet.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information/consultation sur le rapport d'activité du service social 2018

**Grégory CARILLO, responsable d'unité spécialisée à GIS/PST/DIR
Jocelyn ROGER, assistant social à GIS/PST/SERV SOCIAL**

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Le bilan sur le rapport d'activité du service social en 2018 a été examiné par la même commission, je redonne la parole à M. SAUTEL.

M. SAUTEL.- Cette information a été abordée en CSSCT Centrale le jeudi 13 juin. M. Jocelyn ROGER, responsable de l'entité du service social à GIS/PST s'est chargé de sa présentation, nous l'en remercions.

Il y a un an de cela, lors de la séance plénière du CRE de mai 2018, le Président de l'ancienne commission médico-sociale pointait, au vu du rapport d'activité 2017 du Service Social du Travail, des effectifs budgétés au niveau des assistantes sociales au nombre de 21 ETP, en deçà de leur notification budgétaire en ETP et, qui du coup ne correspondaient pas à la réalisation quotidienne de l'activité du service.

En 2018, cette donnée s'est-elle améliorée ?

Vous l'aurez compris, poser la question sous cette forme revient déjà à apporter une esquisse de réponse. Sachant que 2018 coïncide avec la mise en œuvre du projet Diapason, ayant à l'esprit que l'unité GIS/PST dont dépend le service social fait pleinement partie des fonctions support (FS), on imagine aisément que la situation des effectifs du service social n'a pas dû se bonifier.

Et malheureusement, c'est le cas. En 2018, ils baissent et descendent à 19 ETP (responsable du service compris), le coût de fonctionnement de l'entité du service social reflétant d'ailleurs cette baisse d'un peu plus de 50 K€. Pourtant les chiffres relatifs aux salariés de l'EPIC et aux agents ayant pris contact avec le service social, eux, ne baissent pas.

En préambule, la commission tenait à souligner ce point-là.

Ceci étant dit, l'année 2018 ne se sera pas distinguée de l'année précédente. Elle aura cependant mis un peu plus l'accent sur la « transversalité », où le service social du travail œuvre de plus en plus avec les autres entités de l'unité PST (médecins du travail, mission prévention de maintien dans l'emploi) et le management pour justement fluidifier ces situations de maintien dans l'emploi.

Le « maillage local » vient aussi, en 2018, sanctifier un travail de proximité engagé, il y a déjà plusieurs années, dans les empreintes de la RATP et sur les sites de l'entreprise (Centres Bus, ateliers, centres de maintenance, etc.). Des calendriers de passage sont d'ailleurs établis.

Enfin, la « réponse institutionnelle globale » se veut le 3^e vecteur qui aura guidé le service social en 2018. Les attentes des salariés, qui seront restées fortes sur l'année écoulée, s'accompagnent dorénavant d'un certain... empressement !

Car non seulement il est démontré au service social de répondre aux doléances des agents, mais il leur est aussi demandé de le faire de façon réactive.

Et si le suivi individualisé demeure le fil rouge de l'activité de ce service, le service social a néanmoins dû renforcer ses liens avec le Point Habitat comme avec certains départements de l'entreprise, en particulier avec BUS en

matière de prévention des drogues et des comportements à risque.

Au-delà de ces quelques points mis en avant sur l'année 2018, les missions intrinsèques du service social sont regroupées autour de 3 axes que sont :

- L'activité de soutien individualisé
- Le développement de la politique de prévention
- Le conseil et le soutien à la fonction ressources humaines

Le soutien individualisé demeure le fer de lance du service social. Et si le nombre de sollicitations de salariés ne fluctue pas, avec 2 701 salariés conseillés, il représente 6 % des effectifs de l'entreprise.

Le point d'entrée principal du service social reste l'accueil téléphonique, où 6 demandes sur 10 émanent de BUS (43 %) et de SEM (16 %). Sur ce type de demandes, 508 salariés se sont vus apporter une réponse immédiate, de premier niveau.

Quant aux demandes traitées dans le cadre d'un suivi individualisé, c'est-à-dire les salariés « suivis » par le service social, elles mettent sous le feu des projecteurs les salariés des départements SUR et CML, dont la prise en charge apparaît 2 fois plus élevée que dans les autres départements de l'entreprise. En moyenne, 8 % de l'effectif de ces 2 départements sont suivis par le service social, contre 4 % ailleurs. La typologie des métiers de ces 2 départements, liée à la sécurité et au contrôle, donc à une relation compliquée avec les usagers, voire anxiogène, explique pour partie ces chiffres qui se distinguent de ceux des autres départements de l'entreprise.

Ce sont là des populations sensibles qui, parfois, ont le sentiment de ne pas être pleinement soutenues par leur hiérarchie. Une piste à méditer pour la direction...

Les femmes apparaissent toujours surreprésentées dans ce rapport d'activité du service social 2018. Pesant 20 % des effectifs de l'entreprise, leur part passe à 30 % dans les sollicitations du service social. Le statut de famille monoparentale apparaît peser bien plus lourd chez elles que chez les hommes.

Toujours sur cet item de soutien individualisé, les problématiques varient sensiblement en comparaison de l'année 2017. Si la question des finances reste en tête des thématiques abordées (elles pèsent pour presque 1/3 des demandes), les problèmes de logement (eux, représentent un peu plus d'1/4 des sujets) la talonnent. Seulement 4 points les séparent aujourd'hui, contre 18 il y a 3 ans. C'est dire la portée que revêtent aujourd'hui les difficultés de logement pour les agents de l'entreprise.

Alors, où donc est passé le caractère social de l'EPIC RATP ? !

Et pourquoi la direction de l'entreprise flèche-t-elle systématiquement ses recapitalisations vers sa filiale d'exploitation (RATP Dev) ou bien sa filiale spécialisée dans les systèmes de billettique, d'informations voyageurs et d'aide à l'exploitation (RATP Smart Systems) ?

Personne parmi la commission, parmi les élus, n'en voudrait à l'entreprise de faire monter en puissance sa filiale gestionnaire de logements sociaux (RATP Habitat). Ce n'est d'ailleurs pas le résultat récent de l'attribution de l'appel d'offres du T9 à Keolis qui inciterait à penser le contraire.

Bien sûr, cela n'enlève rien au travail de partenariat que mène le service social, notamment avec l'équipe du Point Habitat. Les assistantes font juste... ce qu'elles peuvent.

Bon an mal an, les aides financières concernent 200 personnes pour un montant moyen de 300 €. Elles sont octroyées à 80 % vers les départements d'exploitation, dont la moitié à BUS. Les 4/10^{es} de ces aides sont alloués à des salariés seuls sans enfant, 3/10^{es} aux familles monoparentales, ce qui à nouveau nous renvoie aux thématiques de finances et de logement.

Le développement de la politique de prévention est le second axe majeur de l'activité du service social. Plus de 800 actions recouvrant un peu moins de 7 000 salariés ont été engagées, que ce soit sur des thématiques sociales ou bien médico-sociales en lien avec les médecins du travail.

Au sein de ces opérations, 580 actions « *Un jour, un site* » ont été déployées. S'il est évident que ce temps de présence rend plus visible et perceptible l'action du service social, attention cependant à la forme qui y est mise, où parfois surviennent des problèmes de confidentialité (exemple : entretien d'un salarié avec une assistante sociale au vu et au su de tous les autres collaborateurs).

Le fond de ces actions, leur pertinence, ne sont pas remis en cause. Ils font d'ailleurs largement consensus au sein de la commission.

Troisième et dernier axe de travail du service social, le conseil et soutien à la fonction RH. Cet axe s'appuie sur 4 domaines :

– Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et d'inaptitude. Ainsi ce ne sont pas moins de 230 salariés en situation de handicap qui auront bénéficié d'un suivi social, en lien avec la mission Prévention et Maintien dans l'Emploi.

– L'accompagnement au changement, qui vise à tendre vers une meilleure qualité de vie au travail.

– La prévention des risques psychosociaux où avec d'autres intervenants, le service social est présent au sein de la plateforme de conseil et d'appui.

Attention cependant à l'utilisation qui pourrait être faite de ce conseil et soutien auprès de la fonction RH. Lorsque l'on sait que cette fonction RH est, elle-même, le conseil et soutien à la politique de l'entreprise, gardons-nous que cet axe de travail du service social ne soit pas exploité par la direction à un usage moins philanthropique qu'il n'y paraîtrait.

À ces 3 axes de travail, il conviendra de ne pas oublier l'assistance après-décès, seule interface dans l'entreprise quand survient ce type d'aléa. Pour information, les 51 dossiers de salariés actifs décédés en 2018, ont tous été pris en charge par le service social.

Rappelons encore que les pensionnés exposés à l'amiante sont aussi pris en charge par le service social.

Pour conclure, si au fil des ans le service social fait de plus en plus « montre » d'un ancrage local, la commission réaffirme qu'il est indéniable qu'un service social d'entreprise comme l'est, le service social du travail de l'EPIC RATP, démontre ici toute son utilité.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci pour ce rapport très complet. Y a-t-il des déclarations ?

M. PIGEARD.- Ce rapport sur l'activité 2018 du service social est l'occasion de rappeler qu'un tel service est avant tout là pour agir sur les lieux de travail afin d'améliorer la vie personnelle des agents et de faciliter leurs adaptations au travail.

À cet effet, il collabore étroitement avec le service médical. Il se tient, par ailleurs, en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance et de placement en vue d'informer les agents des droits que leur confère la législation sociale.

Il s'agit de femmes avec une forte présence de situations monoparentales mais aussi d'opérateurs ou de salariés contractuels pour des questions gravitant autour du logement et des finances.

Cet accompagnement des agents pour l'UNSA-RATP ne doit pas accompagner une politique d'entreprise mais promouvoir nos ressources internes autour de la pluridisciplinarité et de nos principaux partenaires, managers, acteurs de la prévention et du maintien dans l'emploi.

Le Service social n'a pas pour vocation à être un pansement des politiques RH visant la restructuration globale de l'entreprise mais plutôt permettre aux agents d'articuler vie professionnelle et vie personnelle quand ils se retrouvent par exemple dans des situations d'aidants familiaux.

Car sachons qu'un Français sur six soutient au quotidien un parent, un enfant ou un proche en situation de dépendance. Un geste de solidarité qui peut avoir des retentissements importants dans leur quotidien et les agents de la RATP ne se substituent pas à cette réalité.

Par contre, ce nouveau phénomène sociétal et la diminution des effectifs du service social ne semblent pas pour l'UNSA-RATP aller dans le bon sens.

Rajoutez à cela, les prérogatives des assistantes sociales autour de l'écoute, de l'information et de l'appui quand elles sont amenées à gérer des situations de plus en plus chronophages. Et vous avez là, le cocktail idéal où la dure réalité d'une entreprise soi-disant moderne ne donne pas les moyens nécessaires pour accompagner son approche humaine.

Par ailleurs la progression importante de la thématique « maintien dans l'emploi » interpelle.

Outre les femmes qui restent surreprésentées, ce sont d'abord les agents d'encadrement qui sont touchés du fait des réorganisations dans leurs

secteurs. Cette progression significative montre que l'individu a des capacités d'adaptation limitées, les réajustements permanents sont générateurs de stress, de maladies professionnelles et de tensions familiales.

Ainsi l'UNSA-RATP demande l'amélioration des conditions de travail, le gel des restructurations systématiques liées à la productivité pour concilier harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle.

M. Le PRÉSIDENT.- Monsieur ROGER, voulez-vous réagir ?

M. ROGER.- Le rapport de M. SAUTEL est très complet et exhaustif. Il reflète la réalité du travail conduit au quotidien par les équipes.

Sur la confidentialité, nous sommes vigilants. Nous avons considérablement renforcé les actions conduites en local sur les lieux de travail. Ces actions ont avant tout pour objet de rendre plus lisible l'action du service social. Il arrive que nous soyons amenés, dans le cadre de l'entretien, à rencontrer des salariés qui nous sollicitent lors de ces passages. Nous essayons de convenir d'un rendez-vous dans nos bureaux, car cela permet de préserver un degré de confidentialité plus important et d'avoir à disposition des outils auxquels nous n'avons pas accès quand nous sommes sur le terrain. La volonté est de recevoir les agents dans un lieu neutre, en l'occurrence le bureau des assistants du service social.

M. SAUTEL.- Nous ne remettons pas en cause la politique de prévention et le déplacement des assistantes sociales, qui d'ailleurs est une bonne chose. Mais quand elles se déplacent elles n'ont pas les moyens pratiques, physiques d'accueillir dans des locaux dédiés ou tout au moins isolés les salariés qui souhaitent les rencontrer ? C'est cela qui parfois peut paraître un peu compliqué parfois, c'est cela qui a été relevé.

Je rebondis sur le préambule en m'appuyant sur ce qui avait été dit par la Commission médico-sociale l'année précédente. La tendance est à une baisse des effectifs des assistantes sociales. Cela ne nous convient pas d'autant qu'il leur est demandé de faire davantage de prévention, de travailler plus en synergie avec les autres entités de l'unité PST, les médecins du travail, la mission prévention et la mission inaptitude. Dans l'intervalle, on diminue tellement les postes que vous vous trouvez contraints à embaucher des contrats à durée déterminée.

Cela ne nous convient pas, parce que nous sommes convaincus que le service social va être de plus en plus sollicité. Il y a de fortes interrogations du personnel et quand je m'appuie sur les conséquences du programme Diapason, beaucoup de salariés se posent des questions quant à leur avenir. Ils vont être amenés à solliciter plus fortement les assistantes sociales, le service social du travail. Vouloir persister à baisser les effectifs des assistantes sociales n'apparaît pas cohérent au vu du caractère anxiogène de certains dossiers.

M. Le PRÉSIDENT.- Cette équipe comme les autres, qui fournissent un service, n'est pas exclue du champ de l'analyse de son efficacité. Pour un service rendu constant, voire en augmentation, il n'y a, a priori, pas de contradictions à vouloir le faire de manière plus efficace. L'équipe n'est pas à côté du processus de révision de l'efficacité de l'activité. Je ne vais pas me défausser sur qui que ce soit. Cette entité, comme les autres, travaille sur l'amélioration de son efficacité.

M. CARILLO.- Je voudrais casser une idée reçue qui consiste à dire qu'il est demandé à l'équipe d'en faire plus avec des effectifs moindres. Effectivement, les effectifs

sont constatés à la baisse, mais il ne leur est pas demandé d'en faire plus, ni de travailler comme aujourd'hui. Nous avons engagé le travail il y a un an et demi. Il a fait l'objet de groupes de travail au sein du collectif et visait à définir les activités d'un service social d'entreprise, ainsi que des activités que nous avons l'habitude de faire sans qu'elles relèvent de nos prérogatives ou que nous avons l'habitude de faire « à la place » des départements, des RH.

Le sujet est de recentrer nos activités, de travailler différemment pour gagner en efficacité, de faire monter en compétence et de mettre à la disposition des départements opérationnels des outils et dispositifs. C'est plus comme cela qu'il faut l'entendre.

M. HUBERT.- Deux points de vigilance sur le service. Comme le disait M. SAUTEL par rapport à l'utilisation du service social à bon escient, les managers commencent à saisir un peu trop l'IAPR et le service social comme « effet parapluie ». Par ailleurs, des agents de maîtrise ou des cadres font de plus en plus appel à vous pour eux-mêmes, d'où l'évolution du métier de manager. Cela nous inquiète à la CFE-CGC.

M. SAUTEL.- Le responsable de l'unité PST nous précise : « *qu'on n'en demande pas plus aux assistantes sociales* ». On n'a pas besoin de leur en demander plus, puisqu'elles en font plus. L'effectif de l'entreprise est stabilisé à 45 000 salariés, et il y a chaque année au moins 2 700 sollicitations des assistantes sociales. Leur population diminue, mais elles fournissent toujours le même travail au service du même nombre de salariés de l'entreprise.

M. Le PRÉSIDENT.- Ce n'est pas parce qu'on traite plus de cas individuels que l'activité augmente. On peut organiser autrement ou réaffecter à des endroits dont c'est la vocation une part de l'activité qu'on ne réalisait pas pour des individus qui sollicitaient.

M. SAUTEL.- Quand bien même des partenariats soient mis en place par le service social du travail, il n'en demeure pas moins que les sollicitations des assistantes sociales restent au même niveau.

M. Le PRÉSIDENT.- Pouvez-vous nous proposer un avis ?

M. SAUTEL.- Il est ici question de rendre un avis sur le rapport d'activité d'un service auquel on ne cesse de tailler des croupières. De façon cyclique, récurrente et sans que les effectifs de l'entreprise eux, ne baissent, les assistantes sociales voient leur population s'amoinrir.

Cela amène à un fonctionnement du service social du travail souvent en mode dégradé où la charge de travail s'accroît d'année en année envers les salariés qui y officient.

Et cette charge est loin d'être anecdotique. Non seulement le service social maintient une forte « activité de soutien individualisé » - c'est là le cœur de son action - mais il maintient aussi le « développement d'une politique de prévention » d'importance et d'envergure.

L'aide personnelle apportée aux salariés révèle que pour ceux-ci les difficultés liées aux finances et au logement demeurent inaltérables. Ce sont pourtant deux problématiques sur lesquelles l'entreprise a la main et qu'elle pourrait, si elle le voulait, largement réduire !

Enfin que penser du 3^{ème} axe de travail du service, conseil et soutien à la fonction RH ?

Sachant qu'au sein de l'EPIC RATP la fonction RH a un rôle de conseil et soutien de la direction, afin justement d'aider cette dernière à la réalisation de sa politique d'entreprise, le rôle du service social doit donc se limiter aux seules fonctions « sociales » qui sont sa raison d'être. Emprunter d'autres voies pourrait signifier l'amorce d'un glissement (ex. : point 3-2 aide apportée à l'accompagnement au changement) qui pourrait s'avérer dangereux.

Les élus réitèrent l'importance d'un service social du travail interne à l'entreprise, gage d'écoute et d'une vraie valeur ajoutée pour les salariés qui y œuvrent. Saluant le travail quotidien des assistantes sociales, ils dénoncent leurs moyens de fonctionnement qui n'ont de cesse de s'amenuiser.

En conséquence, les élus du CSEC émettent sur ce rapport d'activité 2018 du service social du travail, un avis réservé.

M. Le PRÉSIDENT.- Passons au vote de la proposition d'avis.

(Il est procédé au vote)

POUR : 20 VOIX

**9 UNSA : MME CAROLINE DROUAIRE
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – MOURAD CHIKH
JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT**

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

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

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

La séance est suspendue à 15 heures 25.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation de la politique de la RATP en faveur de l'habitat – Résultats pour 2018

**Luc LE DUIGOU, gestionnaire de prestations sociales à GIS/PRHP/ESE/POINT HABITAT
participe à ce point de l'ordre du jour.**

La séance est reprise à 15 heures 35.

M. Le PRÉSIDENT.- Le dossier a été examiné en commission Logement. Je donne la parole à M. JONATA.

M. JONATA.- La commission Logement a eu lieu, le mercredi 19 juin, en présence des organisations syndicales UNSA RATP, CGT RATP et CFE CGC RATP, et pour la direction de Monsieur Luc LE GUIDOU, responsable du Point Habitat.

La commission remercie d’ailleurs Monsieur LE GUIDOU de son implication et de sa grande maîtrise du sujet. De ce fait, rendant la commission plus vivante et plus explicite.

Les résultats de l’année 2018 de la politique en faveur de l’habitat à la RATP présentent le bilan de la cinquième année du protocole d’accord relatif à la politique de la RATP, en faveur de l’habitat et des prêts (2014-2018).

Pour notre entreprise, le logement est une priorité pour le bien-être des salariés. Elle en a fait donc son cheval de bataille. Faciliter l’accès au logement ou aider à l’acquisition de leur résidence principale est une volonté de l’entreprise, intégrant de fait une stratégie sociale plus qu’attractive et bien rodée, menée d’une main de maître par le responsable du Point Habitat.

Dès lors, cette politique se décomposera en deux missions distinctes :

–Prospecter et négocier la réservation de logements du parc social locatif d’Île-de-France pour y loger les salariés de l’entreprise et leur famille.

–Consentir des prêts bonifiés délivrés par son partenaire bancaire, la SBE, et mettre en place la caution de l’entreprise pour les prêts immobiliers des salariés.

Au 31 décembre 2018, nous pouvons observer une baisse de 12 % des demandeurs de logements sociaux, passant de 2 758 en 2017 à 2 428 en 2018.

L’ordre des priorités reste quand même stable par rapport à 2017 avec :

–1 010 demandes urgentes, soit 42 % des demandeurs

–1 034 demandes prioritaires, soit 47 % des demandeurs

–384 demandes normales, soit 16 %

Cependant, cette répartition est motivée principalement par des demandes liées à la taille du logement.

Ainsi les différents choix s’établissent comme suit :

–46 % pour un logement trop petit

- 19 % pour vit au domicile parental
- 15 % pour un logement dans un quartier ou une zone qui ne convenait pas
- 8 % pour un rapprochement domicile travail
- 6 % pour une séparation ou une décohabitation
- 6 % pour sans domicile fixe avéré ou à venir.

Pour rester dans les chiffres, la répartition en catégories socioprofessionnelles des demandeurs reste constante avec 93 % pour les opérateurs et 7 % pour les agents de maîtrise et cadres.

Le choix des demandeurs s'oriente plus vers du F2 à 32 %, du F3 à 26 % et du F4 à 32 %. Alors que les studios et les grands F5 /F6 sont très faibles (de l'ordre de 2 % pour l'un et 8 % pour l'autre).

En faisant une comparaison des demandes entre les femmes et les hommes. Une large majorité des demandes est effectuée par des femmes à 80 % et 20 % par des hommes.

Par là même, nous pouvons observer qu'en termes de démographie, les demandes suivent bien l'évolution de la population au niveau nationale.

Plus de mariés avec 40 %, suivis des célibataires 36 %, de séparés ou divorcés 10 %, des unions libres avec 10 % et des pacsés avec seulement 4 %.

Avec tous ces chiffres, la commission s'interroge sur le nombre de familles logées en 2018, car si le protocole prévoit un nombre de 810 familles logées le résultat est bien loin. En 2018, seules 680 familles ont pu bénéficier d'un logement social dans notre entreprise.

Un contexte très compliqué puisqu'en Île-de-France, on retrouve 700 000 demandes pour 70 000 logements attribués.

Un taux de turn-over bien faible dans le parc de logements sociaux du Point Habitat composé de 11 000 logements en droit de suite. Ajoutons à cela le report de livraisons initialement attendues en 2018. Certaines livraisons ayant été effectuées, la reprise est plutôt bonne et la tendance revient au même niveau de 2017 pour ce premier semestre 2019. Croisons les doigts pour que le seuil des 810 soit atteint en fin d'année.

Pour ce qui concerne les situations d'extrême urgence, les commissaires s'interrogent sur la prise en compte de celles-ci.

Seuls 103 demandeurs ont été signalés au Point Habitat. Ces signalements sont intervenus par plusieurs biais :

- Par la voix même du demandeur
- Par la voix de son unité via le RHU

–Par la voix syndicale

–Par la voix du conseil de prévoyance et de l'assistante sociale

Dans tous les cas, 34 agents n'ont pas eu de proposition faute de logement pouvant correspondre à leur demande, 7 n'ont pas donné suite (peut-être qu'une solution personnelle a été trouvée, qui sait ?), 62 ont été désignés sur un logement dont 20 ont bénéficié d'un logement passerelle.

Soulignons, que la situation des demandeurs de logement en situations de handicap, ayant une maladie ou une pathologie grave est un axe de priorité et rentre dans le traitement des situations d'extrême urgence.

Autre mission du Point Habitat : l'aide financière :

En 2018, ce sont 275 opérations d'accession (prêt ou cautionnement), au titre de la résidence principale. 241 salariés ont utilisé le prêt plafonné à 28 500 € afin d'accéder à la propriété avec un taux bonifié à 2 %.

Pour la résidence principale, les salariés peuvent obtenir de l'entreprise, sa caution, en garantie des prêts qui leur sont consentis par les organismes de crédit qui ont une convention avec l'entreprise RATP.

Pour constat, certains prêts demeurent non utilisés par les agents de l'entreprise, c'est le cas des prêts à la sécurité deux roues, au déménagement et aux travaux service de nuit. Ces prêts seront revus au futur protocole quitte à être supprimés.

Pour conclure, il y aurait beaucoup de choses à dire sur le logement, c'est un sujet très politique.

La succession des lois dans le domaine tente de faire évoluer le logement dans sa globalité. Néanmoins, l'Île de France peut être considérée comme une zone très difficile où le logement est très tendu en fonction du nombre d'habitants. Il est donc bon de porter une attention particulière au travail fourni par l'équipe du Point Habitat pour essayer de subvenir aux besoins de tous nos collègues, tous départements confondus et tous grades confondus.

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

M. DJEBALI.- L'UNSA-RATP salue l'effort de transparence du Point Habitat, qui semble fonctionner d'une manière autonome.

L'UNSA-RATP déplore à nouveau les difficultés du Point Habitat à satisfaire les demandes de plus en plus nombreuses des agents en raison de la pénurie de logements sociaux en Île-de-France, des difficultés pour augmenter le parc, des critères restrictifs et du manque de turn-over.

Des agents de la RATP dorment dans leur voiture, ce n'est pas possible et ce n'est pas possible.

Malheureusement, pour l'UNSA-RATP, les premières victimes de ce grippage du système sont les salariés qui éprouvent déjà des difficultés à sortir de la précarité.

On peut tous concéder que le sujet du logement surtout en Île-de-

France, devient de plus en plus un dossier épineux et brûlant. Pour un grand nombre de nos collègues, le mal-logement c'est toute l'année. C'est encore plus vrai pour les agents seuls avec des enfants qui sont enregistrés sous l'appellation « famille monoparentale ».

Se loger en Île-de-France est un vrai parcours du combattant !

Pour l'UNSA-RATP, il est essentiel que la plus grande transparence soit faite sur ces critères afin que les agents en attente d'un logement puissent comprendre les décisions négatives ou d'attente qui leur sont opposées en raison de la pénurie de logements.

Surmonter la crise implique des mesures urgentes mais surtout une volonté politique en faveur du logement.

L'UNSA-RATP estime que l'entreprise ne doit pas se contenter du minimum légal. Il convient sur cette base de réaffirmer le rôle de l'entreprise qui est de promouvoir une gouvernance du logement au cœur du développement en Île-de-France avec un employeur à l'écoute de ses salariés. Cela pose l'exigence de réorienter les choix budgétaires et des financements nouveaux en priorité pour le logement social, tout en contribuant à l'accession sociale à la propriété.

La garantie d'un logement pour tous est un élément majeur du vivre ensemble, d'intégration, d'équité et de cohésion sociale dans notre entreprise.

Pour l'UNSA-RATP, il est primordial que les propositions visent à permettre une rencontre plus efficace de l'offre à la demande, ainsi qu'à exprimer une autre approche telle qu'une aide au logement. Nous pensons que l'entreprise pourrait subventionner le surplus du loyer moyen aux agents en situation d'extrême urgence.

Signataire du protocole et très attachée à la politique en faveur de l'habitat et des prêts telle qu'elle est appréhendée à la RATP, l'UNSA-RATP considère que les nouvelles conditions d'accès aux prêts restent des avancées.

Cependant au regard des besoins exprimés par les agents et des revendications posées, l'incertitude qui pèse depuis de nombreuses années sur le volume des crédits rend difficile la définition d'une politique ambitieuse.

Les documents demandés pour monter un dossier nécessitent pour l'agent de s'armer de beaucoup de patience et de ténacité. D'ailleurs, la courbe descendante des taux ne joue plus en faveur d'une politique ambitieuse.

L'UNSA-RATP estime qu'il est nécessaire de débloquer et argumenter les plafonds de tous les prêts et de permettre sans discrimination l'accès au prêt véhicule pour tous les salariés de la RATP.

Pour l'UNSA-RATP, il serait judicieux de voir également le plafond du prêt « accession à la propriété » débloqué. L'entreprise doit donner également la possibilité que ce prêt ainsi que son cautionnement puissent être renouvelés plus d'une fois dans la carrière des salariés.

L'UNSA-RATP constate que le prêt « déménagement » et « sécurité pour les deux-roues » ne rencontrent pas le succès escompté. Les

remplacer par un prêt à la consommation ne nécessitant pas de justificatif d'achat particulier peut sans doute répondre davantage aux attentes des salariés.

Enfin, l'UNSA-RATP estime que l'entreprise doit se pencher sur des mesures particulières d'aide aux salariés se retrouvant dans des situations d'urgence. Ce prêt ne devrait pas exclure les agents victimes de catastrophes naturelles ou encore, d'incendie de leur résidence.

Mme PHIRMIS.- Notre entreprise met en œuvre des actions en faveur de l'habitat qui sont globalement positives, et nécessaires.

Cependant, une des données de la page 6 : « *sans domicile fixe avéré ou à venir* », nous interpelle.

Malgré les explications qui nous ont été données en commission, nous nous interrogeons sur la situation de ces agents. Pour la CFE-CGC RATP, il est regrettable et inadmissible que des agents se retrouvent dans la situation de sans domicile fixe, 6 % en 2018 et cela depuis 2016.

Ne pourrait-on pas mener une réflexion suivie d'actions plus poussées afin de ramener ce chiffre à 0 %, car nous parlons d'hommes et de femmes, dans une entreprise comme la nôtre, où nous prônons le bien-être au travail et l'épanouissement des agents. Pouvoir se loger, à notre sens en fait partie.

M. BOYER.- Dans le préambule du document remis dans ce dossier, qui est un copier-coller du protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat, vous soulignez l'importance que la place du logement occupe dans la vie des salariés. La CGT partage ce point de vue, d'autant que nous travaillons toutes et tous en région Île-de-France où il est très difficile de se loger. Cela a été dit dans le rapport de la commission et les interventions précédentes.

Dès lors une question basique s'impose à nous : comment un salarié rémunéré sur la base des premiers coefficients des grilles de salaire peut-il se loger décemment en Île-de-France ? Complicé, voire absolument impossible.

2 428 familles ont déposé un dossier de demande de logement dans le parc social géré par le Point Habitat. Ce chiffre est en baisse. En 2018, nous déplorons avec beaucoup de conviction et de force que seules 680 familles aient pu accéder au parc par l'attribution d'un logement. Le chiffre est en très forte baisse. C'est d'ailleurs le plus bas depuis dix ans. Il est en diminution de 120 unités par rapport à 2017. Si on se réfère à l'objectif attributaire du protocole, nous sommes 17 % en deçà de cet objectif. Pour la CGT, c'est extrêmement inquiétant.

L'explication apportée à ce résultat est le faible taux de turn-over de logements pour lesquels la RATP a un droit de suite. Cette explication nous inquiète encore plus. Si la politique volontariste de l'entreprise en matière d'habitat consiste à tout miser sur une libération des logements occupés au fil des années, un certain nombre de familles resteront devant les paliers.

L'entreprise et les salariés ont besoin d'une autre politique volontariste, qu'il faudra engager afin qu'a minima l'objectif de 810 familles logées soit atteint. L'entreprise doit, à notre sens, s'engager et s'interroger sur le montant de sa subvention qui s'élève à 0,5 % de la

masse salariale, soit 9,50 M€ par an. Ce n'est visiblement pas suffisant si on regarde les chiffres présentés. Vous allez nous répondre que c'est 0,05 % de plus que la loi, mais ce n'est pas suffisant.

Pour ce qui est des prêts pour l'accession à la propriété, si les taux proposés par les établissements bancaires sont historiquement bas, ils sont toujours au-dessus de ceux proposés par l'entreprise. Ils ne sont pas à 2 %, mais entre 0,9 et 1 % selon la durée. Malgré cela, le nombre de prêts accordés aux salariés est en chute libre. Là aussi, le nombre de prêts accordés est le plus bas depuis dix ans et divisé par deux par rapport à 2009.

Malgré des taux inférieurs à ce que proposent les établissements bancaires, les salariés ne se tournent pas vers le Point Habitat afin d'obtenir un prêt pour l'accession à la propriété. Nous le déplorons. Le plafond étant à 28 500 €, un salarié doit établir au moins deux dossiers pour avoir un prêt, l'un au niveau de l'entreprise et l'autre auprès de son établissement bancaire. Étant donné la difficulté, s'il doit emprunter 250 000 €, il se dit que 28 500 € pèsent peu. Il ne va pas s'embêter à remplir deux dossiers. Il y a nécessité absolue de se réinterroger sur le plafond. Il faudrait que le plafond soit plus haut pour que ce soit incitatif pour les salariés.

De même, la filiale RATP Habitat devrait s'inscrire dans une démarche plus volontariste d'accession à la propriété. C'était le cas par le passé. Elle construisait des logements sociaux destinés à la vente aux salariés de l'entreprise. Nous souhaitons qu'elle se réengage dans cette dynamique et que des logements soient proposés aux salariés pour l'achat, et pas en location. On peut imaginer que les salariés RATP n'ont pas vocation à être locataires durant toute leur vie.

Je voudrais m'associer aux remerciements qui ont été adressés à M. LE DUGOU pour la qualité de sa présentation et son enthousiasme qui nous a amenés à certains moments à le freiner. Il était parfois compliqué d'en placer une ! (Rires)

M. LE DUGOU.- Merci pour vos remerciements. Je vais reprendre ce qui a été dit. Si j'oublie des points...

M. Le PRÉSIDENT.- Personne ne vous le dira ! (Rires)

M. LE DUGOU.- Certains sujets, qui viennent d'être évoqués, sont issus du bilan 2018 mais ne le concernent pas en tant que tel car ils ont déjà été abordés dans le cadre du futur protocole. Nous avons eu des audiences avec les organisations syndicales en mai, d'autres sont prévues en septembre. Je n'aborderai pas le sujet ici pour éviter toute confusion de genre. J'ai toutefois noté ce qui a été dit au-delà de ce qui a été indiqué en audiences.

L'année 2018 se caractérise par deux aspects. Le premier, et c'est certes un poncif, renvoie à la situation du logement en Île-de-France qui est tendue et difficile. L'ordre de grandeur a été cité : 70 000 attributions pour 700 000 demandeurs. Le delta est très important.

Le deuxième aspect ne porte pas sur le montant des efforts de l'entreprise pour réserver des logements, mais sur le manque de logements. Il se traduit par un manque de constructions. Le nombre d'agréments a baissé de 2016 à 2018. Ce sont les préfets qui délivrent des agréments et valident les logements sociaux, qui sont construits deux à trois ans plus tard. Le nombre de constructions qui seront livrées en 2020-2021 est en baisse.

Pour répondre à l'interpellation sur la grille salariale, il est vrai que le montant d'une location dans le marché privé à Paris est plus élevé qu'en petite couronne et qu'en grande couronne. Il est aussi vrai que ces loyers en Île-de-France sont également plus élevés que dans certaines régions, telles que la Bretagne ou la Touraine. C'est une spécificité du logement en Île-de-France. Il est à noter cependant que le dispositif d'encadrement des loyers a été réinitialisé par la loi Elan.

Il y a une baisse des demandes de logement et du nombre des familles logées en 2018. Mais personne ne se satisfait de la baisse du nombre des familles logées. Il y a une baisse du turn-over mais aussi un report des livraisons. Ce report est récurrent mais moins inquiétant que la baisse du taux de rotation qui touche tous les réservataires, aussi bien Action Logement au sens générique du terme (toutes les entreprises de plus de dix salariés) que le contingent préfectoral, qui représente 30 % des attributions, ou le contingent Ville (20 %). La situation est très tendue et difficile.

Ce n'est pas pour chercher des excuses, mais ce n'est pas une question de montant de réservation. L'engagement de l'entreprise est à 0,50 % de la masse salariale pour une obligation à 0,45 %. Si nous mettions plus, nous n'aurions pas plus de logements à réserver, parce que c'est le manque de logements qui pose problème.

D'un point de vue politique, sans être dans un débat politique, des villes construisent des logements sociaux, s'inscrivent dans une logique de logements sociaux, contrairement à d'autres. Des textes de loi (SRU) obligent les villes d'Île-de-France à construire un pourcentage de logements sociaux. Si l'État, au sens autorité organisatrice, prend la main sur la politique du logement social, y compris au niveau local, c'est qu'il y a un souci d'organisation et de répartition. C'est un vrai sujet...

M. VENON.- Ou un souci politique.

M. LE DUIGOU.- Oui, mais c'est aussi un sujet local. Je fais un peu de prospectives pour 2020. Ce sera l'année des élections municipales. Malheureusement, avant les municipales, il y a toujours une accélération du logement social ou un ralentissement pour des raisons liées à la réalité locale. Nous l'avons vécu aux dernières municipales et nous nous attendons à le vivre en 2020. Il est important de le prendre en compte. Il y a une réalité sociologique, au sens large du terme, en IDF, liée aux élus et aux collectivités territoriales. Il n'y a pas de jugement dans mes propos. L'Île-de-France a la particularité de concentrer une richesse importante, au sens national, et un nombre de demandeurs qui n'arrête pas de croître.

La typologie du logement est l'un des motifs essentiels des demandes, ce qui nous ramène au taux de rotation. Quand j'annonce 700 000 demandeurs en Île-de-France, tout le monde s'accorde à dire que 30 % des demandeurs sont déjà chez un bailleur social. Ce sont des personnes logées dans le parc social, dont la famille s'est agrandie. La sortie du logement social, vers le logement social ou vers un autre type de logement, ne permet pas, malheureusement, à toutes ces familles d'accéder à un logement plus grand.

Depuis début 2019, on insiste sur cet axe, à savoir favoriser les mutations dans le parc social, parce que cela répond à des demandes de salariés RATP et peut correspondre à des besoins objectifs des bailleurs. Les bailleurs signent des conventions avec les préfets. Dans ces conventions d'utilité sociale, il y a obligation de favoriser les mutations. Comme j'ai déjà eu l'occasion de le dire, les textes de loi qui se sont accumulés en matière de logement social (Elan fin 2018, Égalité citoyenneté en janvier 2017, Alur en 2014 et Molle en 2009) ont

essayé de favoriser la rotation dans le parc social. Ces lois sont d'application nationale, mais c'est très différent de demander un logement social en Touraine ou en Bretagne et à Paris. En Bretagne, les loyers des logements sociaux baissent pour trouver des locataires. En Île-de-France, on cherche des logements. Les situations sont différentes.

M. LE DUIGOU.- Il y a eu le choix du supplément de loyer de solidarité, mais c'est compliqué.

Le dispositif d'accession sociale à la propriété existe toujours. RATP Habitat (nouveau nom de Logis Transports) a une filiale, Habitation transports, qui propose des programmes d'accession sociale à la propriété. La problématique du logement en Île-de-France n'est pas uniquement sur le logement social mais aussi sur le logement du parc privé locatif et de l'accession. L'intérêt d'un montage en accession sociale à la propriété est d'avoir un prix d'achat avec une vocation d'accession sociale. En Île-de-France, il faut le prendre en compte avec la réalité du prix du foncier. On peut peut-être regretter que ce ne soit pas suffisant. Mais en Île-de-France, en matière de logement, rien n'est suffisant. Les chiffres le prouvent et personne n'est arrivé à résoudre ce problème jusqu'à maintenant. Cela prendra du temps pour réduire le delta entre 700 000 demandeurs et 70 000 attributions.

Je confirme que la tendance a été bonne au premier semestre 2019, mais il faut rester prudent. L'expérience prouve que c'est à la fin de l'année que l'on fait le point sur les résultats. Sur les cinq ou six premiers mois, la situation semble assez positive quand on compare 2017, 2018 et 2019. Il faut toutefois savoir raison garder.

En termes d'urgence, s'agissant des personnes qui dorment dans leur voiture et de la proportion de personnes qui se déclarent SDF en situation réelle ou à venir, la quasi-totalité de ces situations est liée à des accidents de la vie conjugale, c'est-à-dire des séparations, avec des problématiques compliquées. Un certain nombre bénéficie de logements passerelles, qui sont provisoires. Toutes ces situations de séparation sont compliquées avec des enjeux de pression affective importants.

À titre d'exemple, une personne en cours de séparation peut vouloir rester dans la ville où résident ses enfants. Elle ne peut pas accepter affectivement et émotionnellement de ne pas habiter dans la ville où résideront ses enfants pour lesquels elle n'a qu'un droit de visite. On cherche un logement, mais on ne le trouve pas toujours.

Autre exemple d'une situation d'urgence, plutôt positif, une machiniste recrutée fin 2018 était logée dans le parc privé d'une ville de la première couronne. Il y avait une procédure d'expulsion pour impayés suite à un divorce qui s'était mal passé. Elle avait deux enfants à charge. Nous avons réussi à lui proposer un logement, à prioriser son dossier et à être entendus. Elle a obtenu son logement avant la procédure d'expulsion du bailleur privé. Je cite cet exemple parce que c'est un concours de circonstances. Il ne s'agit pas seulement de chance. Nous avons cherché et eu la chance de trouver.

Je transmettrai vos remerciements aux équipes. Il est vrai que pour ce cas, nous avons demandé, nous avons trouvé et cela s'est fait dans le bon timing.

Malheureusement, dans une situation identique, on cherchera également un logement mais on ne le trouvera pas tout de suite. Cela ne vient pas du fait que la situation ne serait pas prise en compte de la même manière. La clé est le logement. Il faut ensuite que la priorisation soit suivie. Quand le dossier d'une personne qui a une procédure d'expulsion pour

impayé, est présenté chez un bailleur social, indépendamment de l'aspect humain que peut représenter la situation, le bailleur social peut se demander s'il aura des impayés. En l'occurrence, c'était un bailleur privé. Si l'expulsion avait été prononcée par un bailleur social, il aurait fallu faire preuve de beaucoup plus de conviction pour convaincre un autre bailleur social d'accepter cette candidature. Or nous avons pu expliquer au bailleur social que la personne venait d'obtenir un emploi stable. Nous avons mis en évidence des signes expliquant la dégradation de la situation. Ce n'est pas représentatif de toutes les situations et cela ne fonctionne malheureusement pas à chaque fois. Quelles que soient les situations, c'est toujours le bailleur qui décide au final de qui sera son futur locataire.

M. RISPAL.- Je partage ce que vous avez dit sur l'attribution des logements et la problématique de politique dans les différentes municipalités. Il faut peut-être aussi alerter les préfets, qui imposent la construction de logements et leur attribution à 70 %. Cela pose un problème d'attribution de ces logements.

Nous sommes à la RATP, je ne vais faire pleurer personne. Il y a eu la prime Macron, annoncée comme une prime de précarité. 30 000 agents de la RATP l'ont perçue. Pour une entreprise dont les salariés sont privilégiés, des personnes ont tout de même des problèmes financiers pour se loger, surtout dans la région. Elles sont souvent obligées de beaucoup s'éloigner pour trouver un logement.

M. BOYER.- L'intégralité de l'enveloppe budgétaire de 2018 a-t-elle été dépensée ?

M. LE DUIGOU.- Oui.

M. BOYER.- Cela signifie qu'il y a un potentiel. Vous disiez que même si on augmentait l'enveloppe, la difficulté du logement ne permettrait pas de tout dépenser dans la réservation. Si l'intégralité de l'enveloppe a été consommée, cela veut dire qu'il y a un potentiel. On pourrait aussi trouver un axe de dépenses avec une enveloppe supérieure de 50 %.

M. LE DUIGOU.- Vous avez évoqué le contingent préfectoral. La loi Elan ayant été promulguée le 23 novembre 2018, un certain nombre de mesures ont été d'application immédiate, alors que d'autres sont soumis à des décrets, tels que la gestion en flux des droits de suite. Cela traîne au sens réel du terme, puisque les décrets auraient dû paraître.

Au-delà de l'engagement de la RATP au-dessus de l'obligation légale (0,50 % de la masse salariale pour une obligation à 0,45 %), il y a également une mobilisation de la RATP sur ces sujets, conjointement avec d'autres entreprises ayant les mêmes caractéristiques, c'est-à-dire un service logement, une politique logement et un bailleur social filiale de ces groupes ou de ces entreprises, en l'occurrence la SNCF et La Poste. Il y a eu ainsi une démarche auprès du ministère du Logement pour faire reconnaître les spécificités des politiques logements de l'entreprise RATP, en parallèle à celles d'Action Logement, de La Poste et de la SNCF, dans le cadre de la gestion en flux. En effet, le projet de décret prévoyait de fixer un taux de rotation au moins égal à 30 % pour le contingent préfectoral, et cela risquait de se faire au détriment des salariés des entreprises, a fortiori de celles qui ont une politique particulière liée aux activités professionnelles de leurs salariés (horaires décalés, contraintes de service de l'exploitation et de la maintenance) comme c'est le cas à la RATP.

L'engagement de la RATP a également porté sur le projet de cotation des demandes de logement par territoire. En Île-de-France, des intercommunalités constituent autant de territoires qui composent la région. Le projet de décret prévoyait un projet de cotation à l'échelle d'un territoire. L'inquiétude de la RATP, portée par M. AGULHON, était de savoir ce qu'il se passerait si pour un attachement donné, à cheval sur deux territoires, la distance domicile/travail était prise en compte dans un territoire, contrairement au territoire voisin. Il risquait d'y avoir des priorisations différentes des bailleurs. De fait, l'engagement de l'entreprise se concrétise aussi par des actions. Cela étant, plus globalement, le sujet du logement est éminemment sensible. Il ne touche pas uniquement la politique mais aussi la vie des individus.

M. DJEBALI.- La problématique est que nous n'avons pas de suivi des logements sociaux en Commission. Des agents ont quitté l'entreprise et ont bénéficié de logements sociaux, il n'y a pas de turn-over. Il n'y a pas d'audit et on se retrouve en pénurie pour les agents RATP.

M. Le PRÉSIDENT.- On peut faire tous les audits, ce n'est pas la politique. Un logement n'est pas attribué au regard du contrat de travail.

M. LE DUIGOU.- C'est du droit commun. La personne signe un bail, il est de la responsabilité du bailleur de vérifier que le logement est toujours un logement social, c'est-à-dire la résidence principale du locataire. Les logements sociaux à Paris ont connu le phénomène Airbnb, qui commence à toucher les OPH de Pantin, de Montreuil et de Bagnolet. J'entends ce que vous dites, mais c'est du droit commun. Ce n'est pas lié au contrat de travail.

M. VENON.- Je vais revenir sur votre intervention, la population de Pantin, Montreuil et de toute la périphérie est en train de changer. Les parisiens intègrent ces villes. On est dans un état d'esprit différent de ce que l'on connaissait surtout à Bagnolet et Montreuil.

Je voulais revenir sur deux points qui m'ont surpris. Il est dommageable que les agréments baissent. C'est assez contradictoire avec la politique annoncée par le gouvernement de vouloir augmenter l'accès au logement.

Ensuite, vous l'avez dit, il y a un jeu politique dans lequel s'intègre le discours populiste des politiques. Il va y avoir les élections municipales, et deux ans plus tard les élections présidentielles. Le préfet va entrer en ligne de compte, avec une présidente de Région qui a démissionné de son parti pour s'annoncer ailleurs. Il y a quelques velléités dans les parcours politiques qui auront des incidences sur les aspects sociaux et inévitablement sur l'entreprise RATP.

Comment peut-on détecter les SDF anonymes ? Je précise que ma question n'est pas ironique.

M. LE DUIGOU.- Entre 2016 et 2018, la baisse des agréments représente moins 20 %. Comment l'expliquer ? Vous savez que les lois de finance ont modifié le financement des organismes de logements sociaux sur la TVA ou la RLS (Réduction du loyer de solidarité). Il y a donc eu des baisses dans le financement du logement social, y compris avec la baisse des APL annoncée à l'été 2017. Les constructions ont ralenti. Entre les pouvoirs publics, quel que soit le gouvernement, et le monde du logement social avec ses forces et ses contraintes, il arrive que cela tangué un peu. Il y a eu un rapport de force.

Une partie de la baisse des agréments est aussi probablement liée à celle du financement dans le logement social. Je pense qu'il y a eu des tensions, parce qu'il y a eu des manifestations des bailleurs. Dès qu'il y a des petites tensions, cela a des conséquences dramatiques pour le demandeur de logement social, parce que cela ralentit la construction et la production. C'est un vrai sujet.

Quant à l'anticipation des situations de personnes qui risquent de devenir SDF, des signaux remontent. Quand les personnes abordent la situation avec les ressources humaines, le management, le service social ou le conseil de prévoyance, cela remonte assez vite. C'est aussi le cas de la demande de logement, à l'enregistrement ou quand l'agent nous signale une évolution négative. Quand une personne en cours de divorce doit quitter son logement, elle n'est pas toujours éligible au regard des critères d'attribution du logement social. On peut malgré tout lui proposer un logement passerelle. Cette personne fera une demande de logement social, mais pour obtenir un logement pérenne au sens propre du terme, il faut que la procédure de divorce soit engagée, sinon le bailleur refusera le dossier. Un logement passerelle, qui ne se traduit pas par un bail classique mais par un contrat de location qui peut être renouvelé jusqu'à deux ans ; cela permet d'offrir une solution à une personne avant qu'elle soit en difficulté. Quelques outils permettent de prévenir cela.

Pour citer un autre exemple, un locataire du parc social est devenu handicapé, il est en fauteuil roulant. Il est actuellement à l'hôpital, et loge au 3^e étage chez un bailleur social sans ascenseur. L'hôpital attend que nous trouvions une solution pour libérer la chambre. Nous avons contacté le bailleur et Action Logement pour trouver un logement adéquat. Les alertes fonctionnent mais là encore, c'est le logement qui est la clé.

M. JONATA.- La maire de Paris a annoncé la possibilité pour les habitants de logements sociaux d'échanger les logements. Cela se fait-il ?

Par ailleurs, il y a peu, la SNCF a annoncé injecter 20 M€ dans l'habitat. Qu'en est-il pour l'entreprise RATP ?

M. LE DUIGOU.- Le pack mobilité, signé en 2017 par quasiment tous les bailleurs, Action Logement et le préfet, comprend la bourse d'échange et le protocole des mutations cibles. Il s'agit de favoriser la rotation dans le parc social. Je le disais, 30 % des demandeurs sont locataires d'un logement social.

C'est une bourse d'échange interbailleurs avec la plateforme *echangerhabiter.fr* et c'est une évolution majeure. Étant logé chez RATP Habitat, je peux échanger mon logement avec quelqu'un qui est logé chez Immobilière 3F. Après avoir visité et s'être mis d'accord avec un autre locataire d'un bailleur social, cela passe en Commission d'attribution chez le bailleur qui respecte les plafonds de ressources, la typologie, la composition familiale. C'est un plus, parce que cela permet de fluidifier le parc social. Cela a été initié à Paris en 2018 et est étendu à toute l'Île-de-France en 2019. Cela ne peut qu'améliorer la fluidité du parc social et permet à des personnes qui n'auraient peut-être pas bougé sans ce dispositif de le faire. C'est dans le cadre des règles strictes de l'attribution.

Pour revenir sur la communication de la SNCF, je n'ai pas retenu qu'elle avait injecté 20 M€ mais qu'elle avait mené une campagne d'information sur le thème : un emploi, un logement en Île-de-France. C'est un engagement de la SNCF pour répondre à une problématique de recrutement. L'objectif est d'attirer des recrutés. Cela renvoie peut-être à une difficulté de recrutement de la SNCF. Par ailleurs, la SNCF a des similitudes avec la

RATP, avec une filiale bailleur social et un service logement internalisé, mais a aussi des différences liées à l'histoire de la SNCF.

Je pense à l'association PARME, qui était autrefois une émanation pure de la SNCF et qui existe dorénavant sous forme associative. Elle servait au découchage des conducteurs et autres. PARME existe désormais depuis plusieurs années sous la forme de résidences sociales. Les agents RATP avec le Point Habitat et Action Logement utilisent ces résidences qui constituent des solutions aux situations que j'évoquais précédemment. Il y a 4 200 logements PARME en Île-de-France. Ce ne sont pas des baux au sens légal du terme, mais des contrats de location de six mois sur deux ans maximum. La SNCF et l'association PARME savent donc qu'un certain nombre de ces logements seront vacants tous les six mois et tous les ans. Cela aide à faire une telle communication. Par ailleurs, le bailleur social, ICF Habitat, anciennement La Sablière, possède 40 000 logements en Île-de-France. RATP Habitat détient 8 000 logements. Le taux attendu de rotation peut être le même, mais le nombre de logements vacants est différent.

M. Le PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je propose de remercier M. LE DUGOU pour la clarté permanente de ses explications et son enthousiasme dans son domaine d'expertise. À l'année prochaine, avec entre-temps, une négociation avec les différentes suggestions faites autour de la table.



IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information sur le schéma directeur de la politique immobilière du tertiaire
Information sur le projet LYBY +**

**Jean-Louis HOUPERT, directeur du département VAL
Sarah GUILLOUËT, chef de projet lieux à VAL/DIR/PTT/SECTEUR PARIS**

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. Le PRÉSIDENT.- Deux mots de contexte pour continuer à clarifier le dossier suite à la délibération votée lors de la précédente séance. Nous avons déjà discuté ici des principes d'aménagement d'espaces quand il y en a à organiser. C'est la charte dont nous avons déjà parlé ici. Vous aviez évoqué la nécessité que l'instance reçoive une information sur la politique des projets d'aménagement tertiaire et sur un projet plus particulier de cette politique, LYBY + C'est l'objet des deux points que nous abordons maintenant.

Dans un premier temps, il y aura description du projet d'aménagement des surfaces tertiaires sur la région parisienne, et ensuite un zoom sur le projet LYBY + Les deux sujets ont été examinés par la Commission économique. Je passe la parole à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Les deux points se suivent dans le rapport. C'est très imbriqué.

M. Le PRÉSIDENT.- Lisez le rapport de la commission sur les deux points.

M. SARDANO.- Des informations nous sont présentées alors que les projets sont lancés mais pas totalement finalisés. Le dialogue social arrivera plus tard. Nous acceptons d'avoir des dossiers « incomplets » qui se construiront dans les prochains mois.

Ces informations nous ont été présentées par Mme Sarah GUILLOUËT, chef de projet à LYBY +, et M. Jean-Louis HOUPERT, directeur du département VAL. Nous les remercions pour la qualité des échanges sur un sujet passionnant.

Ce dossier fait suite à l'information/consultation concernant la charte d'aménagement des espaces tertiaires, les débats avaient fait apparaître l'existence d'une stratégie immobilière concernant ces espaces. Sujet qui est donc abordé aujourd'hui, et qu'il faudra certainement compléter par une présentation de l'avenir des biens de reprise.

Ce projet se décompose en plusieurs thèmes :

- Générer de la croissance en valorisant le patrimoine
- Diminuer les coûts d'exploitation et d'entretien des locaux avec la résiliation de baux locatifs.
- Réaffecter les espaces en fonction des réorganisations en cours ou à venir et donc participer à Diapason.

Plus précisément, le constat a été fait que nous disposons de plus de 280 000 m² de bureaux répartis sur 81 sites dans Paris intra-muros et en première couronne. La RATP en est propriétaire en partie ou en location. Certains locaux, propriétés de l'entreprise sont sous-occupés mais comme le montre la carte de Paris, en page 11, ils sont tous situés dans des secteurs particulièrement attractifs et sont considérés comme un véritable trésor. L'idée est donc d'optimiser ce patrimoine en le valorisant via la création d'espaces de travail (coworking, séminaires, salles de réunion) destinés à la location. Ce marché est en plein développement et de grandes entreprises, type Bouygues, ont déjà créé des filiales pour s'y implanter. La direction estime pouvoir récupérer 4,8 M€. Mais elle pense aussi réaliser des économies puisque la RATP dépense aussi beaucoup en réservation de salles auprès de prestataires externes. In fine sur les 4,8 M€, 50 % seraient réalisés en externe et 50 % en interne. Dans un

premier temps, c'est 5 sites (4 sûrs et 1 optionnel) : Necker, Auteuil, La Cerisaie, Havre Caumartin et les Chanoinesses qui seront testés et si les résultats sont probants, ce modèle sera appliqué sur les autres sites. Le personnel qui occupe ces lieux se verra contraint de déménager très certainement vers le siège.

Dans le même temps, il est prévu de se séparer de 7 sites en location avec résiliation des baux. Pour cela, il est prévu de regrouper le personnel sur les sites restants et, en particulier, sur LYBY avec le projet LYBY +. Là encore, les économies seront substantielles puisque le coût actuel d'exploitation et d'entretien s'élève à 64 M€ par an et l'économie envisagée serait de 7,5 M€.

Ce projet est aussi réalisable grâce à la mise en service du site de Val-Bienvenue puisque sur les 9 bâtiments de Val-de-Fontenay, un seul serait conservé (Estérel) ainsi qu'aux travaux qui concerneront le bâtiment Shamrock à Noisy-le-Grand qui accueillera une entité de SIT suite à la transformation des ingénieries. On le voit, ce projet de grande ampleur ne sera pas sans conséquences pour les personnels de ces sites (plus de 7 000 agents) qui se verront obligés, eux aussi, de déménager et un dialogue social devra, bien évidemment, accompagner ces mouvements. Et c'est bien une de nos préconisations en tant qu'IRP : l'entreprise se doit de rechercher des accords avec les organisations syndicales pour accompagner ces bouleversements et ne peut se satisfaire de relevés de décision. En effet, ce projet sur l'empreinte tertiaire ne pourra se faire, qu'au travers de réorganisations d'ampleur et de regroupements d'activité avec son corolaire en termes de suppressions d'emplois.

Pour ce qui est du montage juridique permettant la réalisation des objectifs, l'entreprise a choisi de confier ce projet à une filiale de RATP Real Estate : SEDP2. Le montant global est estimé à 130 M€ financés via l'emprunt et donc neutre pour le schéma directeur immobilier tertiaire de l'EPIC. Pour rappel, le montant annuel moyen prévu dans le PQI n'est que d'environ 25 M€.

SEDP2 refactorera ses services, en particulier à l'EPIC, pour équilibrer ses comptes. La comparaison avec les autres entreprises gérant ce type d'activités montre des chiffres d'affaires en hausse mais des résultats nets assez faibles.

Pour la RATP, la marge espérée serait de 5 %, objectif réalisable puisque contrairement à nos concurrents, nous ne sommes pas obligés de faire l'acquisition de biens immobiliers ; ils sont déjà dans notre patrimoine.

Tout naturellement ce dossier s'enchaîne avec la présentation du projet LYBY + puisqu'on l'a vu : l'atteinte des objectifs de la stratégie immobilière passe par le déménagement d'activités vers le siège et donc la nécessité de faire de la place... La direction estime que l'aménagement des espaces tertiaires, en respectant la charte, permet un gain de 30 %. Aujourd'hui, il y a 2 360 agents à LYBY. À terme, il est prévu que le site accueille 3 500 personnes. Le chiffre interpelle car ce sont 50 % d'agents en plus en comparaison des 30 %...

Concrètement, c'est l'ensemble des trois bâtiments qui seront « modernisés » pour, je cite : « *favoriser des façons de travailler plus collaboratives, améliorer la qualité de vie au travail, renforcer l'attractivité de l'entreprise* ». On peut s'interroger sur la qualité de vie au travail avec une densification de l'occupation mais aussi de l'attractivité qui passe avant tout par

l'intérêt du travail et sa juste rémunération. On y revient toujours...

Pour l'entreprise, la réflexion sur la qualité de vie au travail se limite au développement de services : type conciergerie, salles de détente ou de sport, qui ne sont certes pas négligeables mais certainement pas suffisants.

Pour revenir au projet, c'est donc les 9 étages (sauf C2 et C5 déjà aménagés) et le 3^e étage (RATP Dev) mais aussi la rue intérieure et les espaces situés en sous-sol qui seront concernés.

Les travaux seront réalisés en bloc : Bâtiment Centre, entre avril et décembre 2020 puis bâtiments A et B entre janvier et décembre 2021. Pendant la durée des travaux, le personnel sera transféré provisoirement dans des zones dites tampons Val-de-Fontenay, Espace Rapée et Belliard (en particulier pour Bus). Ces travaux sont estimés à 95 M€ dont 18 pour le désamiantage.

Après réintégration du personnel, le projet tertiaire continuera car comme nous l'avons vu, la libéralisation d'espaces sur LYBY, plus des regroupements d'activités permettront le transfert du personnel au siège et donc de résilier une partie des baux de location. C'est 90 % du personnel de Jules Vallès (bail locatif de 5 M€), Philidor (propriété RATP mais pas de vente prévue car sans intérêt financier) et Championnet qui devront déménager. Nous nous attendons au pire car la direction nous informe que le personnel MRB des bâtiments E/F/G intégrera LYBY pour être à proximité de BUS. Mais quel niveau de proximité ? Le directeur du département BUS ayant déjà annoncé la fusion entre ces deux départements, il faudra s'attendre à une suppression de postes. Ce qui permettra de faire tenir tout le monde dans les nouveaux espaces.

Nous aurons l'occasion de réexaminer ce projet car pour rappel nous sommes encore bien en amont et nous ne bénéficions que d'une information qui sera complétée pour une consultation d'ici la fin de l'année. Entre-temps, les organisations syndicales seront invitées à participer à une phase d'échanges transversaux. Ensuite les CSE concernés seront informés et consultés en deux temps, sur :

- la période tampon,
- l'aménagement et les installations définitives.

Je terminerai par le choix de Mme GUILLOUËT, en tant que chef de projet et son profil RH et non technicienne de l'immobilier. Les dernières pages du document semblent aller dans le sens d'une prise en compte des impacts sur le personnel. Les échanges lors de la commission ont montré combien il était important d'associer les agents à ce type de projet et ce, d'autant plus que les aménagements de locaux nécessitent une véritable évolution de la culture d'entreprise. Le chantier le plus compliqué se situe peut-être à ce niveau ?

M. Le PRÉSIDENT.- Le poste précédent de Mme GUILLOUËT n'était pas un poste de RH. Elle était la patronne de l'activité logistique, c'est un manager opérationnel. C'est cette double casquette qui a sûrement amené M. HOUPERT à faire ce choix. Je ne voulais pas qu'il soit compris que ce n'était qu'à raison d'un profil RH.

M. RISPAL.- Nous n'avons pas eu le volet économique en commission Économique. J'entends que des chiffres ont été communiqués depuis. Il est regrettable que notre organisation syndicale ne les ait pas eus. Les chiffres sont plus affûtés, c'est donc problématique pour nous. Le dossier représente 130 M€ sur le tertiaire et 100 M€ sur LYBY + d'après les informations de la commission Économique. Nous avons évoqué le fait que c'étaient des dossiers d'ampleur et qu'il fallait pouvoir étudier, dans cette commission, toutes les questions économiques.

Ce dossier est pour moi très important. Il met la RATP en difficulté face à Défis 2025. La P-DG a du mal à valoriser cette étape. Ce dossier doit être structurant. Ce n'est pas une vue de l'esprit, mais un ressenti et un constat des salariés sur ce qu'il se passera prochainement dans les espaces tertiaires. Aujourd'hui, on peut afficher des économies sur des surfaces tertiaires au lieu de le faire systématiquement sur les effectifs, cela change. Si on faisait abstraction des raisons pour lesquelles les surfaces ont été libérées par les personnels, on pourrait positiver en pensant que l'on arrête la productivité sur les agents. C'est de la productivité intelligente si on libère la surface, s'il n'y a pas d'activité. Cela pourrait être intéressant mais aujourd'hui nous nous interrogeons. Quelle est la finalité de ce projet ?

On a parlé de la création d'une filiale pour pouvoir s'extraire des contraintes d'IDFM et financer directement ces dossiers. Étant donné qu'il s'agit de politique, je ne vois pas pourquoi on valoriserait la demande au sein de l'EPIC et ferait une autre productivité que celle que je viens de décrire. Il est possible de le demander en interne à l'EPIC, et pas via la création d'une filiale. Pour moi, c'est un choix politique plutôt qu'une contrainte. Dans cette filiale, il est question de recettes à hauteur de 5 % mais on ne sait pas où ni quelles sont les garanties, puisque c'est une prévision. Nous n'avons pas de garantie sur ces recettes.

C'est un projet à horizon 2023. La suppression de 7 sites, la restructuration des surfaces, le regroupement du personnel des fonctions support et de l'encadrement sont des inquiétudes. Il y a un lien indéniable avec Diapason, selon nous. On ne peut pas dissocier les deux.

Quand on voit la population concernée et la surface rétribuée sur le site de LYBY + puisqu'il s'agit de 2 300 personnes aujourd'hui et 3 500 à la fin du projet, le calcul sera vite fait. Cela favorisera malheureusement la fusion MRB Bus. Tous ces sujets sont très liés et structurants. Pour nous, cela représente un dossier énorme, nous avons de grosses craintes sur la perception qu'en auront les agents. C'est un peu à la mode, il ne faudrait pas identifier cela comme de la paranoïa mais nous ferons le compte en début et en fin de projet. J'ai parlé de plan social. Nous verrons à l'issue du projet si ce n'en est pas un, parce qu'il y aura eu maintien des effectifs.

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

M. HONORÉ.- Souhaitant mieux valoriser l'actif industriel et immobilier de l'entreprise (le « tas d'or » dicit la direction), le Groupe RATP a structuré un « pôle immobilier » constitué du département VAL de l'EPIC RATP et de 2 filiales du Groupe RATP, RATP Real Estate (ex-SEDP) et RATP Habitat (ex-Logis Transports).

Au sein de ce pôle, chacun joue son rôle, l'EPIC pilote, oriente et les filiales mettent en œuvre.

Au sein de RATP Real Estate, est créée une filiale SEDP2, dont

l'objet sera la gestion des espaces tertiaires...

En « regroupant » ainsi l'ensemble des compétences du groupe dans ce domaine, l'entreprise vise à mieux gérer, optimiser, rationaliser, les espaces, mais aussi et surtout à valoriser et développer son patrimoine immobilier, et souhaite faire du Groupe RATP un acteur de premier plan de la ville de demain « intégrée et connectée », ce bien au-delà du cœur de métier historique de l'entreprise : le transport.

Rappel :

En interne à l'EPIC RATP, la déclinaison de cette politique immobilière entraînerait bientôt le regroupement de 3 unités : PSI, VAD et GST.

L'unité ESI née de cette fusion entraînerait la suppression de 21 emplois dits : « Diapason compatibles »...

Pour l'UNSA RATP, l'ambition affichée de suppression de plus de 18 % des postes de ce périmètre semble démesurée et n'augure pas nécessairement du meilleur pour les salariés concernés !

Ailleurs aussi, les ambitions du Groupe RATP sont grandes...

Tant en matière de construction que de recettes... comme en témoignent, par exemple, les 7 000 logements et 650 M€ à l'étude, répartis en 52 opérations envisagées d'ici 2032.

À plus court terme, d'ici 2023, l'entreprise envisage une baisse de ses charges d'exploitation de 7,5 M€ via la diminution du coût annuel de l'entretien des bâtiments, celui-ci avoisinant les 64 M€ baisserait ainsi de 12,5 %. Cet objectif est développé au travers du schéma directeur du tertiaire. Celui-ci ne sera pas indolore pour les salariés de l'entreprise. 7 000 d'entre eux devront changer d'environnement de travail. Le schéma directeur de la politique immobilière du tertiaire prévoyant que les salariés de l'entreprise quitteront a minima 7 sites, en majorité pour intégrer la maison de la RATP puis Philidor, Jules Vallès, les bâtiments E, F, G, de Championnet, la Cerisaie, Necker, Auteuil, Havre Caumartin, Chanoinesses seraient au nombre de ceux-ci... D'autres pourraient suivre...

Ainsi, après avoir connu toutes les formes de réorganisations et/ou délocalisations au motif d'optimisation de l'organisation de travail, les salariés de l'entreprise devront dorénavant faire avec des « mobilités forcées » au motif de « déclinaison » de la politique immobilière du Groupe RATP.

Une fois restructurés et réaménagés, les espaces ainsi libérés permettraient à l'entreprise de générer un chiffre de 4,8 M€ via la mise en location interne ou externe. Une économie est également envisagée par diminution des espaces loués par l'entreprise.

Le montage financier nécessaire à l'atteinte de ces objectifs prévoit un recours à l'emprunt à hauteur de 130 M€. La SEDP2 facturera ses prestations et services à l'EPIC évitant ainsi à celui-ci d'impacter son PQI en la matière. La stratégie immobilière de l'entreprise visant une autonomie vis-à-vis de l'AO sur les bâtiments tertiaires.

D'ici 2023, le schéma directeur de la transformation tertiaire (du Groupe RATP) prévoit la restructuration de 115 000 m² et met en charge la SEDP2 de mener à bien 5 projets :

Val Bienvenüe, Val-de-Fontenay 2 (passage de 9 bâtiments à 1 seul via le réaménagement d'Estérel), Shamrock (réaménagement de Noisy-Le-Grand), LYBY + que nous aborderons ci-après et Urban spaces (qui regroupe l'ensemble des projets concernant les sites de Paris intra-muros hors LYBY + « les fameuses pépites »).

À l'image de celle des autres acteurs de l'immobilier, la stratégie immobilière du Groupe RATP apparaît très ambitieuse et déjà très avancée.

Compte tenu de ces aspects stratégiques et financiers, l'UNSA-RATP s'interroge sur la prise en compte, au bon niveau, de l'équilibre vie privée-vie professionnelle, et sur la préservation des conditions de travail des salariés impactés....

Ce qui nous amène tout naturellement au point suivant, le projet LYBY +.

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

L'UNSA RATP rappelle que ces espaces ouverts où personne n'a réellement sa place, peuvent ne pas être adaptés à certaines situations de travail et représenter une perte de repères voire une mise en difficulté pour certains salariés et entraîner des RPS.

Par ailleurs, la déclinaison récente de la politique immobilière de la RATP à Val Bienvenüe ne semble pas faire l'unanimité voire être parfois la cause d'installations inadaptées à la production à réaliser...

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

Le phasage des travaux imposera aux agents déplacés d'intégrer provisoirement des zones tampons, à VDF, Belliard et à l'Espace Rapée, avant un second déménagement, ce qui ne mettra probablement pas les salariés dans des conditions optimales pour produire au quotidien...

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

La fusion annoncée des départements BUS et MRB est, à ce titre, pour le moins caractéristique.

L'entreprise n'ayant toujours pas transmis d'éléments précis cela

laisse la place à toutes les spéculations sur les suppressions de postes et disparitions d'activités. Les espaces au sein de la Maison de la RATP même réaménagés ne permettant pas, pour leurs parts, d'intégrer l'ensemble des personnels aujourd'hui présents.

Au-delà de ce focus, et pour l'ensemble des secteurs impactés, se posera également la question du maintien dans l'EPIC, de toutes les fonctions/compétences/ressources dites « supports », ingénierie, méthodes, réglementation, etc. essentielles à la production et qui n'ont pas la visibilité des RH, de la formation ou encore du contrôle de gestion...

Enfin, et pour clore le propos sur ces sujets, l'UNSA-RATP estime qu'il est plus que temps de débiter la phase de dialogue social avec les OSR et celle d'information/consultation des CSE d'établissements concernés.

M. BOYER.- Le rapport de la commission Économique indique que LYBY + participe à l'attractivité de l'entreprise, comme si un tel aménagement faisait rêver !

J'ai déjà eu l'occasion de vous le dire dans cette instance. J'avais évoqué une étude parue dans Challenge, vous étiez d'ailleurs étonnés que nous ayons ce type de lecture mais nous ne sommes pas enfermés dans des cases. Selon cette étude, 83 % des jeunes diplômés sont fondamentalement opposés à ce type d'aménagement et aspirent à avoir des locaux fermés dans lesquels ils peuvent normalement travailler. En quoi LYBY + participe à l'attractivité de l'entreprise ?

Ensuite, un certain nombre de baux seront rendus. Le second point porte sur la temporalité avec laquelle c'est annoncé aux salariés. J'ai rencontré des salariés de Jules Vallès, ils savent qu'ils quitteront les lieux dans deux ans et demi au plus tard sans leur préciser leur point de chute. Pour les salariés, c'est inquiétant. Ce sera parfois favorable parce que cela réduira leur temps de trajet, mais ce sera peut-être l'inverse.

Quand on donne une information, il serait bien de la transmettre dans son intégralité. J'imagine que vous connaissez leur point de chute, que vous ne pilotez pas à vue et que vous savez précisément où les salariés seront affectés, sauf à dire que le service va disparaître. Cela fait peut-être partie de Diapason de supprimer des services entiers.

Si c'est connu par l'entreprise, ce serait une bonne idée, dans un souci d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, de communiquer rapidement cette information aux salariés qui seront affectés par ces réorganisations des locaux.

M. HOUPERT.- Je remercie M. SARDANO car le compte rendu est fidèle aux échanges que nous avons eus sur la stratégie tertiaire. Je rappelle que l'objectif de ce programme de transformation tertiaire vise quatre ambitions :

– Améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs, nous revendiquons cette ambition.

– Renforcer les proximités et les synergies entre secteurs. Beaucoup de salariés font des allers retours en métro et en bus pour aller en réunions.

– Améliorer le coût d'exploitation du tertiaire, 64 M€, cela mérite que l'on s'en occupe.

– À l'examen de certaines pépites de notre empreinte tertiaire dans l'intramuros parisien, nous voulons jouer dans la cour de ceux qui font des résultats d'exploitation intéressants en commercialisant des surfaces de coworking, et essayer de capter la RATP, d'internaliser une dépense qui se fait souvent à l'extérieur. Pour un séminaire de réflexion, nous avons tous l'habitude d'aller à l'extérieur des murs de l'entreprise, pour mieux réfléchir. Nous voudrions proposer cet extérieur en revisitant un certain nombre de sites.

Ce sont les quatre ambitions. Si on les transforme en objectif chiffré, vous avez à peu près tout dit dans vos interventions. 115 000 m² seront revisités.

Je précise que nous n'avons donné aucun chiffre de plus que ceux que nous avons énoncés en réunion. Vous disiez que des chiffres ont été transmis, ce n'est pas le cas.

M. RISPAL.- J'ai eu quelques chiffres que je n'avais pas.

M. Le PRÉSIDENT.- Deux points de méthode. Il est compliqué d'intervenir dans cette instance le plus en amont possible, cela a été rappelé par M. SARDANO. En contrepartie de l'information en amont, il faut accepter d'avoir des volets sociaux et économiques incomplets. Comme ce n'est pas la dernière fois que nous nous voyons sur ce sujet, ces éléments seront mis à disposition pour être discutés et débattus. Il n'y a pas eu d'autres informations transmises entre la réunion de la commission et aujourd'hui.

M. ORIEUX.- Il est compliqué d'avoir les dossiers la veille pour le lendemain.

M. HOUPERT.- Pour essayer d'accrocher des objectifs aux quatre ambitions, nous aurons revisité 115 000 m² de notre empreinte tertiaire en 2025, soit environ 60 %. Nous aurons modifié l'environnement de travail de 7 000 collaborateurs, supprimé sept sites de la carte, diminué les coûts d'exploitation de 7,50 M€, et nous espérons réaliser 4,80 M€ de chiffres d'affaires en commercialisant des surfaces de *coworking*. Ces 4,80 M€ se décomposent en 2,40 M€ de captation de non-dépenses externes de la part de la RATP et 2,40 M€ de chiffre d'affaires externe de commercialisation. C'est notre schéma enveloppe.

Il y a plusieurs briques pour réussir.

La première a été la création de la filiale SEDP 2, qui nous permettra de moderniser la façon de gérer l'empreinte tertiaire, d'avoir une meilleure lisibilité du coût aux postes de travail environnés, et d'être en capacité de commercialiser la vacance de nos établissements, ce que nous ne sommes pas capables de faire aujourd'hui.

La deuxième brique est la charte d'aménagement.

La troisième est un ensemble de programmes dont chacun fera l'objet d'un dialogue social détaillé : Val-Bienvenue, Shamrock, LYBY + Urban Spaces, Val-de-Fontenay 2 qui permettrait de regrouper sur deux bâtiments toutes les troupes réparties entre neuf bâtiments à Val-de-Fontenay.

Je ferai un commentaire sur vos propos au sujet de l'attractivité. L'attractivité du projet LYBY + vient surtout du fait que LYBY est à Paris, idéalement placé. Beaucoup d'entreprises, Île-de-France Mobilités, SNCF, quittent Paris. Nous savons qu'il y a un attachement fort pour ce bâtiment. Nous savons et on nous dit que ce bâtiment a une grande

valeur, mais que son potentiel est sous-exploité par la RATP. Nous essayons de nous battre pour rester à Paris, dans ce bâtiment, et d'en tirer le meilleur potentiel qui consisterait peut-être à y mettre près de 4 000 postes de travail au lieu des 2 200 postes de travail aujourd'hui. C'est une sous-exploitation notoire. Nous nous battons pour rester au cœur de Paris, parce que c'est ce qui fait l'attractivité de la RATP. L'intérieur des bureaux et du bâtiment est important, mais moins que sa localisation, sur un nœud de transports en commun. Nous en faisons profiter un maximum de collaborateurs.

Mme GUILLOUËT.- Je voulais, dans un premier temps, préciser que l'information est très en amont du programme. Les données transmises ne peuvent être que des hypothèses et des données globales. Nous nous engageons à fournir des informations au fur et à mesure de l'avancée des travaux. Nous n'avons pas encore défini précisément le périmètre et les équipes qui rejoindront LYBY, il nous est donc difficile de communiquer auprès des personnes concernées par ce programme dans un sens ou dans l'autre.

Pour autant, nous préparons une communication générale qui sera diffusée prochainement pour donner aux personnes concernées le niveau d'informations et d'éclairages nécessaire sur la base de ce que nous maîtrisons aujourd'hui.

Nous étions 2 365 en avril à LYBY. Parmi les équipes qu'il est prévu de transférer à LYBY dans le périmètre actuel, ce sont environ 1 100 personnes, sachant que le périmètre n'est pas encore totalement défini. Certaines ne viendront pas. En faisant la somme de tous les occupants de ces bâtiments, on n'arrive pas à la somme de LYBY +. On raisonne à iso périmètre des organisations actuelles c'est-à-dire qu'on définit la cible des effectifs personnes qui viendront à LYBY + sur la base des connaissances que nous avons des organisations d'aujourd'hui. Je ne vois pas comment nous pourrions vous présenter un dossier en fin d'année qui s'engagerait sur des projets futurs sur lesquels le dialogue social n'est pas abouti.

Concrètement, les informations seront communiquées au fur et à mesure du projet, dans le cadre du processus d'information consultation qui vous sera présenté. Je peux m'engager sur le fait que nous vous présenterons les effectifs à date des organisations actuelles. Ce qui n'empêche pas que des projets puissent arriver d'ici là et faire évoluer les effectifs.

Par ailleurs, quand on dit que l'on prévoit environ 3 500 futurs occupants dans le cadre du programme LYBY +, il faut savoir que près de 3 900 personnes pourraient avoir leur attachement sur LYBY. La déclinaison de la charte d'aménagement, permettra de proposer des espaces de travail plus ouverts avec des positions de travail variées. Aujourd'hui, les équipes sont réparties de façon inégale dans le bâtiment, dans des bureaux cloisonnés, certains étant vides. Le taux d'occupation atteint en pic 80 %. Il vous avait été présenté dans le REX du C2 C5, avec une moyenne à 70 % de mémoire.

Les modalités et les pratiques de travail évoluent, le télétravail ayant été mis en place récemment. Un benchmark avait été présenté dans le cadre du C2 C5 dans les entreprises comparables, la moyenne du taux de fréquentation était d'environ 50 %. Le projet immobilier en tant que tel consiste à savoir utiliser l'espace au mieux par rapport aux usages des futurs occupants.

Je précise que la Tour de Lyon est dans le périmètre. Ces surfaces que nous utilisons et louons représentent un certain coût. Ces personnes seront aussi concernées par ce programme.

Ce projet immobilier qui vise à regrouper cinq sites et à décliner la charte pour optimiser la capacité d'accueil et mieux organiser l'espace de vie des occupants dans le bâtiment est aussi un projet d'évolution culturelle. C'est essentiel. Vous l'avez souligné, c'est loin d'être ce qu'il y a de plus simple. Nous allons concentrer notre énergie et notre investissement dans les prochains mois sur la préparation et l'anticipation de cet accompagnement, pour que les personnes se sentent bien dans leurs nouveaux espaces et sachent utiliser tout le potentiel de ces espaces. Il va falloir accompagner cette transformation. Quand les entreprises n'ont pas su accompagner ces programmes, les pratiques antérieures de fonctionnement cloisonné se sont reproduites. L'espace ne fait pas tout.

Nous travaillerons étroitement avec le programme d'excellence managériale puisque, dans ces nouveaux espaces, le manager pourra jouer pleinement son rôle de Coach. Leader, Entrepreneur. C'est dans ce sens que nous allons accompagner les managers et les collaborateurs à vivre dans ces nouveaux espaces. J'ai besoin de faire ce travail en lien avec vous. C'est en ce sens que je proposerai aux organisations syndicales de travailler.

Dès demain, nous ouvrons le dialogue social. Nous sommes en amont, une première audience va se tenir. Le premier cycle se terminera l'été prochain. Nous travaillerons à un dialogue social constructif et transparent pour que l'enjeu majeur qui consiste à préparer les personnes à bien vivre les nouveaux espaces et à en tirer tout le potentiel se déroule dans les meilleures conditions.

M. SAUTEL.- L'instance a fait la demande de se voir présenter ce Schéma Directeur de la politique immobilière du tertiaire, en lien avec le comité qui s'est prononcé le mois dernier sur la charte d'aménagement des espaces tertiaires. Nous avons eu le sentiment de nous prononcer sur la conséquence, mais sans bien connaître la cause. Nous avons pensé que le Schéma Directeur Immobilier serait présenté dans son ensemble, alors qu'il ne porte que sur le tertiaire. Tout en sachant qu'il se décline aussi sur les empreintes industrielles. Je vous ai entendu citer le nom de divers centres de maintenance, l'entreprise est donc en passe de se séparer de nombreux d'entre eux.

Vous faites allusion à l'appétence des salariés à travailler dans Paris intra-muros. Mais l'entreprise n'a pas hésité à externaliser en dehors de Paris l'un des centres de maintenance du département M2E. Je pense ici aux surfaces industrielles de la place d'Italie dont la RATP s'est séparée. Dorénavant, l'entreprise loue des locaux à Bagneux, n'hésitant donc pas à délocaliser ses empreintes industrielles. Sachez quand même que les salariés y sont allés à reculons. Il y a un paradoxe dans votre discours qui tend à prioriser les activités dans Paris centre, sans que ce soit toujours le cas. Il serait utile que l'on ait un regard sur les surfaces industrielles dont l'entreprise veut se séparer, parce qu'il y en a.

M. SARRASSAT.- Dans son intervention, Mme GUILLOUËT a parlé d'hypothèse. Je ne peux pas croire que la stratégie de la RATP repose sur des hypothèses. Certes, il y a des marges d'erreur, mais il s'agit bien d'orientations globales. En termes d'emplois, de mobilités des employés, des salariés, nous ne pouvons pas être sur des approximations.

Ce dossier a mis en exergue un chiffre : 3 900 postes à LYBY, ce n'est pas rien. Nous avons interpellé la médecine du travail sur les conséquences potentielles. Nous serons encore amenés à le faire sur l'évolution du dossier.

Comme le dit M. SAUTEL, Secrétaire de la commission SSCT, il faudra faire des points d'étape sur le volet économique. Je compte sur le président pour que l'on se revoie régulièrement sur l'évolution des négociations et la partie économique.

M. TURBAN.- Concernant les hypothèses, je partage. Je vous invite à reprendre les PV de CSE, parce que ce n'est pas ce qui a été annoncé. Dans certains CSE, on parle de Val-Bienvenue et d'autres bâtiments sur VDF. On apprend aujourd'hui des choses, qui ne sont pas dans le schéma directeur. Serait-il possible de présenter ce projet aux CSE qui seront impactés ? Il est important d'avoir une même information descendante.

Il y aura peut-être des négociations et des informations transverses et locales. Cela met en délicatesse les présentations et les bruits qui ne sont pas les mêmes au sein de l'entreprise et de certains départements.

Je n'arrive pas à savoir où se situera la qualité de vie au travail dans ces futurs espaces en passant de 2 365 à 3 900 postes de travail. Cela risque d'être serré, nous en reparlerons.

Vous n'avez pas évoqué le CSRH à Neuilly Plaisance, qui n'apparaît pas. Fait-il partie du spectre du coworking et de la nouvelle façon de travailler ? Ces présentations pourront-elles être déclinées dans les départements ?

M. Le PRÉSIDENT.- Il est indiqué dans le dossier qu'il est prévu de le faire comme vous le souhaitez.

M. KHELLAF.- Je ne suis pas d'accord quand vous dites que l'aménagement va faire rêver tout le monde. Des études ont démontré que les *open spaces* et les *flex office* ne font pas rêver et que les salariés y vont à reculons. Je vais bientôt intégrer le bâtiment Val-Bienvenue. Je ne sais pas ce que vous avez fait en termes de communication, car les agents n'ont aucune information. Il est possible que la communication ne redescende pas comme il faut.

Les agents y vont à reculons. Je vous invite à venir en septembre faire le tour des bureaux pour évaluer le sentiment des salariés qui aujourd'hui ne veulent pas y aller. Nous verrons par la suite. Nous ne sommes pas opposés à un rafraîchissement des bureaux existants, mais de là à nous parquer dans des open spaces à 10 ou 15 agents, serrés sur des tables de 1,4 m² par 0,7 m², pour un service d'ingénierie, je n'y crois pas. J'ai demandé depuis un an et demi à visiter une entreprise interne ou externe qui fait le même métier que nous, pour savoir comment les salariés travaillent en *open space*, je n'ai pas de réponse. Peut-être que cela n'existe pas.

Malgré ce que vous dites, cela reste une feuille de route Défis 2025 où il faut tout réduire. C'est de la productivité de surface. Tout le monde est parqué comme du bétail. À Val-Bienvenue, il manque tellement de places que des agents sont à proximité du couloir. Je ne sais pas comment ils vont travailler.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous avons répondu à la question du dialogue social dans les CSE, qui est prévu.

M. HOUPERT.- Notre présence s'explique par la formulation d'une réserve à l'occasion de la présentation de la charte d'aménagement, qui ne s'applique que sur l'empreinte tertiaire. Nous avons demandé une présentation du schéma directeur tertiaire. Nous pouvons vous présenter la politique de valorisation immobilière, des sites industriels. J'avais compris que votre demande était la suivante : sur quel territoire s'applique le déploiement de la charte d'aménagement ? Le tertiaire.

M. SARDANO.- Vous avez d'abord fait une proposition en Commission économique quand on a parlé de la stratégie des biens de reprise. Cela va avec les sites industriels. Nous sommes preneurs.

M. Le PRÉSIDENT.- Nous verrons cela dans les ordres du jour.

M. HOUPERT.- Un autre gros programme a valu la réorganisation du pôle immobilier, il s'appelle 4 400 pour 2032. Il concerne l'activité de valorisation immobilière pour essayer de participer à la ville intelligente. Il s'agit de 4 000 logements et de 400 M€ de recettes. C'est un autre pan de notre activité et cela ne parle pas de ce que l'on fait par et pour les collaborateurs de la RATP. Nous pourrions bien sûr vous présenter en quoi cela consiste et ce que cela nous apporte.

Je voulais revenir sur un point. Des bâtiments de ce programme de transformation tertiaire sont livrés. J'ai visité hier avec grand bonheur Val-Bienvenue. Je pense que vous y serez heureux. Je n'ai jamais vu autant de parois vitrées ! Vous pourrez afficher vos plans...

M. KHELLAF.- Les parois ne sont pas suffisantes vu le nombre de dossiers que nous avons à traiter. Je ne sais pas comment on va pouvoir travailler avec quelques parois.

M. HOUPERT.- Je combats le fait que vous appeliez cela un *open space*. Cela ne s'appelle pas un *open space*. Visitez Val-Bienvenue et le C5, vous verrez que ce ne sont pas les mêmes espaces. C'est normal car un espace conçu par et pour des informaticiens n'est pas le même qu'un espace conçu par et pour des ingénieurs.

Sur la notion d'hypothèse, ce schéma directeur tertiaire est fait de bâtiments qu'on livre. Val-Bienvenue a été livré avec quatre jours d'avance, l'immobilier n'est pas toujours en retard ! Il est fait de programmes qui seront livrés en 2023, comme LYBY + Nous sommes aux deux extrémités du développement de projet.

Sur LYBY + un comité d'engagement a eu lieu il y a un mois. Entre le comité d'engagement devant la présidente et aujourd'hui, les hypothèses ont encore changé. Nous essayons de raccourcir la durée de ce chantier, parce que nous sommes conscients que les zones tampon énervent tout le monde. Nous aimerions être prêts le plus rapidement possible. Nous avons encore trouvé des astuces pour raccourcir le planning. Nous sommes dans des raisonnements capacitaires, nous savons que le bâtiment peut recevoir 3 900 postes de travail. En faisant la somme des effectifs de Championnet, de Jules Vallès, de Philidor et de LYBY, nous savons que cela tient. En revanche, on ne sait pas encore précisément où seront les personnes de Jules Vallès.

On ne va pas déménager des salles de formation de Jules Vallès au siège social de l'entreprise. Il est probable qu'elles soient à Noisiel. Cela va s'affiner. Rassurez-vous, je n'ai jamais entendu dire que quelqu'un travaillait debout dans le tertiaire. Tout le monde aura une chaise et un bureau. Quand nous aurons affiné les hypothèses et les grands flux, nous informerons les salariés en temps et en heure.

M. RISPAL.- Nous avons fait les frais, dans cette commission, de dossiers qui sont arrivés tardivement. De là venait aussi notre agacement de ne pas avoir les chiffres, parce que nous n'en avons pas eu sur le dossier précédent. J'entends qu'il n'y a pas eu de chiffres communiqués entre-temps, cela nous va. On sait qu'il y en aura par la suite. C'est un petit mea culpa, autant qu'il n'y ait pas de malentendus.

À LYBY + il faut adapter les surfaces à l'activité. Des surfaces peuvent s'y prêter, je veux bien l'entendre. On ne peut pas être tout le temps contre la modernisation mais cela va poser problème pour des activités spécifiques. À Championnet, la *supply chain* a remis des cloisons alors que les agents étaient en surface libérée. L'investissement a été justifié. Nous alertons sur le fait qu'il faut faire du cas par cas, en fonction des activités.

M. BAZIN.- Je vais oser des comparatifs qui ne vont peut-être pas plaire. J'ai cru comprendre que nous étions comme au Sénat : il y a les constructifs à la direction d'entreprise, qui font un certain nombre de propositions dont on devrait se contenter. C'est une bonne parole qui devrait faire l'unanimité auprès des élus et du personnel.

Je vous ai entendu parler d'un sujet à deux reprises aujourd'hui. Le pari que vous faites est un jeu de poker menteur. J'imagine que les agents concernés par toutes ces modifications vous mettront tôt ou tard devant le fait qu'ils ne sont nullement satisfaits de ce que vous leur proposez.

On sait quelle est la conséquence pour certaines personnes des enquêtes dont la participation est faible. Elles préfèrent dire que tout va bien pour ne pas perdre leur poste. Une fois que vous l'aurez assimilé, que vous comprendrez que ce n'est pas aussi simple que cela et que vous descendrez de votre tour d'ivoire, vous entendrez possiblement que sur le terrain, des personnes ne sont pas satisfaites et le vivent très mal.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de conclure ce premier échange sur le projet LYBY + et le schéma d'implantation du tertiaire et de passer aux deux délibérations que nous avons à approuver sur proposition de M. le Secrétaire à qui je donne la parole.



V – QUESTIONS SOCIALES

**Délibération sur la vente de 2 parcelles situées sur la commune
de Bons-Mont-de-Lans dans l'Isère**

M. SARRASSAT.- *Les élus (es) du Comité Social et Économique Central de la RATP, réunis (es) en séance plénière, le 26 juin 2019, décident de procéder à la vente des parcelles cadastrées AD82 et AD285 (en partie) pour une surface de 3 500 m² à la commune de Bons-Mont-de-Lans dans l'Isère (38) pour un montant de 475 000 €.*

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

Mme LÉQUIPÉ.- M. ORIEUX sera remplacé par M. LE CLEACH, M. NIVAUT par M. TURBAN. M. DOMINÉ votera à la place de M. HUBERT et M. LARDIÈRE à la place de M. GRATUZE.

(Il est procédé au vote)

POUR : 20 VOIX

9 UNSA : MME CAROLINE DROUAIRE
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – MOURAD CHIKH
JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT

9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – THOMAS LE CLEACH
FABIEN LONGET – FRÉDÉRIC NIVERT – PATRICK RISPAL
THIERRY SAUTEL – ÉRIC TURBAN – MICHEL VENON

2 CFE-CGC : MM. LAURENT DOMINÉ – CYRIL LARDIÈRE

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



V – QUESTIONS SOCIALES

**Délibération sur la vente de la propriété « Le Pas du Buis »
située sur la commune de Lacave**

M. SARRASSAT.- *Les élus (es) du Comité Social et Économique Central de la RATP, réunis (es) en séance plénière, le 26 juin 2019, décident de procéder à la vente de la propriété « Le Pas-du-Buis », située sur la commune de Lacave (46 200), d'une superficie de 26 923 m² pour un montant de 100 000 €.*

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

(Il est procédé au vote)

POUR : 20 VOIX

9 UNSA : MME CAROLINE DROUAIRE
MM. NOUREDDINE ABOUTAÏB – ELIÈS BEN ROUAG – MOURAD CHIKH
JÉRÔME CRUCHET – LAURENT DJEBALI – JOSÉ JONATA – STÉPHANE SARDANO
FRÉDÉRIC SARRASSAT

9 CGT : MM. ANDRÉ BAZIN – PHILIPPE BOYER – THOMAS LE CLEACH
FABIEN LONGET – FRÉDÉRIC NIVERT – PATRICK RISPAL
THIERRY SAUTEL – ÉRIC TURBAN – MICHEL VENON

2 CFE-CGC : MM. LAURENT DOMINÉ – CYRIL LARDIÈRE

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



QUESTIONS DIVERSES

M. Le PRÉSIDENT.- M. le Secrétaire a indiqué qu'il y avait des questions diverses.

M. SARRASSAT.- Si mes informations sont bonnes, il y a deux déclarations.

M. DJEBALI.- Plusieurs articles sont parus via *Le Figaro* et *Le Parisien* hier soir, prenant une nouvelle fois une position forte contre une partie des salariés de la RATP.

Après le déferlement des réseaux sociaux contre notre collègue machiniste du 60, l'UNSA-RATP constate le raccourci de ces quotidiens notamment sur l'application dans notre entreprise, de la loi SAVARY et l'amalgame qui est fait entre la religion et la radicalisation.

Nul doute, cela met en souffrance une partie du personnel RATP.

L'UNSA-RATP condamne fermement. Nous demandons à l'entreprise de réagir très rapidement et tout aussi volontairement.

L'entreprise n'a pas été claire avec ce genre d'articles. Même si l'entreprise doit rester ferme sur les principes de laïcité, nous n'accepterons pas que certains pointent du doigt les agents qui pratiquent une religion dans le cadre de leur vie privée.

M. Le PRÉSIDENT.- Ces articles sont en lien avec la publication d'un rapport, qui est la conclusion d'une cinquantaine d'auditions menées par deux députés. Ces derniers ont reçu des représentants de nombreuses entreprises et organismes, employeurs comme syndicaux. Les citations se nourrissent autant des expressions des uns que des autres. À titre d'exemple, les citations sur une personne ayant subi une pression parce qu'elle avait été en congé pendant le ramadan ne sont pas de la direction. La responsabilité est collective.

Vous notez d'ailleurs dans le préambule du rapport que la définition de la radicalisation précise que ce ne sont pas seulement des dérives en lien avec des objectifs religieux. Elles peuvent être aussi en lien avec la politique et tout autre type d'idéologie.

M. LE CLEACH.- Depuis le début de l'année 2019, nous constatons sur notre réseau une recrudescence des pickpockets agissant avec violence à l'encontre des usagers et des agents RATP.

Face à l'explosion du nombre de plaintes la présidente d'IDFM s'était d'ailleurs saisie, début avril, du sujet et avait demandé un changement législatif afin de pouvoir interdire l'accès à notre réseau à tout individu ayant été condamné pour ces faits.

Constatant l'immobilisme des pouvoirs publics, la RATP a mis en place contre ces bandes issues du crime organisé des équipes de contrôles dédiés accompagnés d'un maître-chien. Cela ne peut pas constituer l'unique réponse alors que les pickpockets n'hésitent plus à sortir couteaux et cutter pour dépouiller nos voyageurs et intimider les agents qui tentent de mettre fin à leurs agissements par une annonce en

rame ou par des opérations de contrôle.

La semaine dernière, un conducteur de la ligne 8 a d'ailleurs été victime d'une agression en se faisant cracher au visage par un pickpocket.

Pour la CGT-RATP, cela est intolérable, une alarme sociale a d'ailleurs été déposée sur le sujet.

Alors que la période estivale commence et qu'un fort contingent de touristes est attendu, le niveau d'effectifs ne permettra pas de maintenir les efforts entrepris ces derniers mois.

La CGT-RATP vous demande de ne pas minimiser le phénomène, avant que celui-ci ne devienne incontrôlable et de prendre des mesures pérennes afin de protéger vos agents de sorte qu'ils puissent exercer leurs missions en toute sécurité et sérénité.

Ces mesures devront couvrir la totalité des services 7 jours sur 7 et allier des moyens pouvant se rendre rapidement sur zone lorsque des équipes sont signalées et des moyens permettant une dissuasion sur les secteurs qui attirent le plus cette criminalité.

La CGT-RATP n'ignore rien de la complexité pour mettre un terme aux agissements de ces bandes organisées, mais nous rappelons à l'entreprise son obligation de résultat en matière de sécurité concernant son personnel.

La CGT-RATP restera extrêmement vigilante aux solutions que va apporter la RATP sur ce dossier.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est noté. J'ai plusieurs fois entendu des personnes qui voyagent sur nos lignes être agréablement surprises d'entendre les conducteurs passer une annonce circonstanciée, spécifique, informant que des pickpockets sévissent. Les voyageurs sont contents que l'on prenne soin d'eux.

M. SARRASSAT.- Le conducteur ou l'agent de station prend un énorme risque en agissant ainsi, parce qu'il arrive que ces personnes viennent voir le conducteur et ce n'est pas pour le féliciter. Cela peut constituer une agression potentielle pour lui.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est très apprécié par les clients.

M. SAUTEL.- J'entends de votre part que cela est très apprécié des usagers, mais là, nous ne sommes plus en présence de mineurs. Auparavant, c'étaient souvent de jeunes filles qui opéraient ces vols à l'arraché. Maintenant c'est bien plus organisé, elles sont encadrées. Quand le conducteur passe une annonce, les gardes du corps de ces pickpockets vont dorénavant apostropher le conducteur, ce qui pour lui crée un danger. C'est là toute la teneur de la déclaration.

M. LE CLEACH.- Nous avons constaté des gros problèmes sur la ligne 9. Il arrive que des équipes de 20 occupent tout le train. Elles sont parfois accompagnées par des lascars, qui sont des armoires à glace. Quand on fait une

annonce, ils ne viennent pas pour nous complimenter. Il y a aussi des bagarres quotidiennes entre voyageurs et pickpockets.

Il y a eu une audience la semaine dernière avec le directeur de la ligne 9, qui ne sait pas comment maintenir les moyens des équipes dédiées pendant l'été, parce qu'il n'a pas les effectifs pour faire face à la situation. Que va-t-il se passer ? Il y a un fort contingent de touristes. Ce sont surtout eux qui sont victimes des pickpockets.

En termes d'image et de sécurité, on perd aussi du temps à l'exploitation. C'est insupportable, les agents en ont marre. Il ne faut pas sous-estimer le problème mais s'en saisir avant que la situation devienne incontrôlable. Plus on relâche l'effort, plus on constate un rebond.

M. Le PRÉSIDENT.- C'est bien noté.

M. LE DAIN.- Je voudrais revenir sur le point 5, sur le Service santé au travail. J'espère que c'est une erreur qui s'est glissée dans le document. Page 40, une phrase indique : « *J'en ai marre de me battre avec un médecin qui fait ce qu'il veut à la solde de la CGT* ». Je ne vois pas ce que cette phrase fait dans ce document. C'est diffamatoire.

M. Le PRÉSIDENT.- Cela fait-il partie des verbatims qui ont été recueillis ?

M. LE DAIN.- Oui. J'ai une proposition de modification de phrase : « *J'en ai marre de me battre avec un médecin qui fait ce qu'il veut à la solde de la direction.* » C'est diffamatoire et discriminatoire.

M. Le PRÉSIDENT.- Je propose de clore la séance.



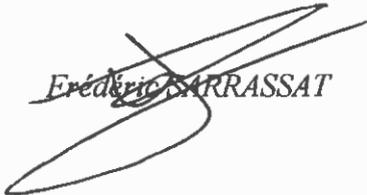
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE

M. LE PRÉSIDENT.- Nous nous retrouverons le 3 juillet 2019 pour examiner les comptes du CSEC et le 9 juillet avec Mme DUPUIS.

Bonne fin d'après midi.

La séance est levée à 17 heures 50.

Le Secrétaire du CSEC-RATP


Frédéric SARRASSAT