



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 8 novembre

-----2023-----

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Laurent DOMINÉ	Secrétaire 1 ^{er} secrétaire adjoint	liste FO RATP CSE 12/MTS liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET Bastien ORSINI	2 ^e secrétaire adjoint Trésorier-adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM liste FO RATP CSE 5/SEM
MM.	Marc BRILAUD Franck CLEMENT Rudolf BUISSERET Nicolas BERGEAUD Abdelhakim KHELLAF André BAZIN Pascal KERLEU Fabrice DELAGE Karl BENOIST Vincent BRIEUX	Membre titulaire - - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 3/SUR liste FO RATP CSE 5/SEM liste UNSA CSE 1/RDS Central liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9 M2E liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CGC CSE 12 /MTS liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹ Farida KAIS ² Florence ESCHMANN ³ Mary FORD ⁴ Marie-Mathilde GUEROULT Jessica RICHARDS	Membre suppléant - - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 12 MTS liste UNSA CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Mohamed CHAGH Abdelnour LARDIDI ⁵ José JONATA Stéphane TONDUT ⁶ Sébastien BOURGEOIS ⁷ Damien MORILLA ⁸	Membre suppléant - - - - -	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL liste UNSA CSE 3/SUR liste UNSA CSE 5/SEM liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9/M2E liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

M.	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
MM.	Karim ROUIJEL Karim NEGADI Gregory GUIDEZ Kamel OULD AHMED Yannick STEC Joffrey QUIQUEMPOIS Thibaut DASQUET	Membre titulaire - - - - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 6/DSC liste CGT CSE 4/RER liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF
MM.	Aurélien DERACHE Nourredine ABOUTAIB Olivier MERCIER Jean-Marie DUCELIER Eric TURBAN ⁹ Michel MARQUES Samy SI-TAYEB	Membre suppléant - - - - -	liste FO RATP CSE 12/MTS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 8/SIT liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 11/MRF liste LA BASE CSE 4/RER

Assistent à la séance :

MM.	Yves HONORE Vincent GAUTHERON Cyril LARDIERE	Représentant du syndicat FO RATP Représentant du syndicat CGT Représentant du syndicat CFE-CGC
-----	---	--

*Pas de représentant du syndicat UNSA, Arole **LAMASSE** étant empêché*

¹ Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Eliés BEN ROUAG en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Karim NEGADI en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Kamel OULD AHMED, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Abdelhakim KHELLAF en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace Yannick STEC en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁸ Remplace Thibaut DASQUET en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁹ Remplace Joffrey QUIMPEMPOIS en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Ouverture à la concurrence* 6
- *Partenariat avec le Comité d'organisation des JO 2024* 6
- *Politique de confidentialité* 7
- *Evolution des cartes de service et de transport* 7
- *Trafic et recettes à fin septembre 2023* 8

II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Fonctionnement du CE : vacances adultes, OPC* 11
- *Point sur la médiation entre le CSEC et le CSE 2 RDS* 11
- *Information sur la situation de Sodistour* 12
- *Plan de sauvegarde du CSEC* 12

III - APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES SEANCES DE JUILLET 21

IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. *Information-relative au bilan annuel de l'avancée du programme Diapason (bilan 2022)* 24
2. *Présentation du plan de lutte contre le harcèlement sexuel dans les transports* 32
3. *Présentation du bilan accord handicap 2022* 48
4. *Information en vue de la consultation sur le projet de mise en place de la fonctionnalité Quickcut* 53

V - QUESTIONS SOCIALES

Information-consultation sur : 59

1. *la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle*
2. *la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations*
3. *les modifications du règlement mutualiste Vie*

M. LE PRÉSIDENT.- Mesdames et Messieurs, bonjour.

Je vous informe de la démission de M. TEISSIERE, dont la désignation du successeur reste à réaliser. Nous n'avons pas encore l'identité de son remplaçant. Je vous propose de faire le point sur les présents et les absents, puis d'enchaîner avec nos informations respectives et de permettre à Anne-Lise de faire le point sur les votants pendant ce temps.

Pour la délégation FO, nous avaient été signalées les absences de MM. ROUIJEL et DERACHE. Y a-t-il d'autres absents ?

Pour la délégation UNSA, nous avait été annoncée l'absence de M. OULD AHMED. Y a-t-il d'autres absents ?

M. JONATA.- MM. BEN ROUAG, GUIDEZ, ABOUTAÏB et MERCIER.

M. LE SECRÉTAIRE.- Mme ESCHMANN sera en retard.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la délégation CGT, nous avaient été signalées les absences de MM. STEC, QUIQUEMPOIS, DASQUET, TURBAN et MARQUES. Y a-t-il d'autres absences ?

M. GAUTHERON.- Pas à ma connaissance.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la délégation CFE-CGC, nous a été signalée l'absence de M. DUCELIER. Y a-t-il d'autres absences ?

M. LARDIÈRE.- Mme RICHARDS est absente, et Mme GUEROULT est en chemin.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de vous partager quelques informations générales.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je commence par une information relative à une évolution de l'organisation.

* **Pour s'adapter aux conséquences de l'ouverture à la concurrence**, les fonctions support, pour une partie d'entre elles, doivent adapter leur approche. Pour étendre leur champ d'activité à d'autres entités que les seules entités de l'EPIC, elles doivent s'organiser sous forme de filiales. C'est la raison pour laquelle a été créée le 1^{er} juillet 2022 la filiale RATP Évolution Services qui avait accueilli les activités de gestion administrative et de paie pour la fonction RH et de comptabilité pour la fonction finance compta.

Nous nous apprêtons à lancer un dialogue social et une procédure d'information et consultation des instances représentatives du personnel pour le transfert de nouvelles activités RH dans cette filiale. Ces activités sont aujourd'hui dans la direction des services partagés. Dans la mesure où leur prestation a d'ores et déjà été choisie par un certain nombre de filiales, notamment celles de CAP Île-de-France, il faut organiser leur transfert vers RES. Il va s'agir des activités du Point Habitat, de l'espace Pimprenelle et du service social. Une information des organisations syndicales représentatives de la RATP a eu lieu en juin 2023. Un certain nombre de bilatérales ont été organisées dans les jours précédents pour commencer à ouvrir un dialogue social afin de déterminer les mesures sociales d'accompagnement du projet. Il est prévu de revenir vers les instances représentatives compétentes au début de l'année 2024 pour un processus de consultation en vue d'un transfert des activités au cours du premier semestre 2024.

* Vous l'avez sûrement appris par la communication interne, nous avons noué un **partenariat avec le Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024**. Le Président et M. ESTANGUET ont signé un contrat de partenariat qui permet au Groupe RATP de devenir supporter officiel du plus grand événement sportif international. L'objectif de ce partenariat est d'amener des spectateurs à effectuer 100 % de leurs déplacements en transports en commun. C'est évidemment un moyen de valoriser notre implantation historique et notre savoir-faire reconnu en matière de transport, d'expérience voyageurs et de gestion des infrastructures. Afin d'offrir des solutions de mobilité à la hauteur de l'événement et de répondre aux objectifs climatiques et environnementaux fixés par Paris 2024, le Groupe RATP, pour le compte de IDFM, assurera le transport de millions de spectateurs vers les différents sites de compétition, mais également vers les lieux de célébration, comme le Club Paris 2024, le Club France, etc.

Durant les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, une attention particulière sera portée aux voyageurs en situation de handicap. Ainsi, plus de 19 000 agents RATP seront mobilisés chaque jour sur le réseau pour transporter, accueillir, informer et orienter les visiteurs attendus dans les gares et stations du réseau RATP. À ces 19 000 agents, s'ajouteront environ 2 000 volontaires qui viendront compléter le dispositif d'accueil dans nos espaces. Je signale d'ailleurs qu'il est encore possible de se porter volontaire.

Une signalétique unique sera dédiée aux Jeux Olympiques et Paralympiques dans les espaces et les stations, ainsi que de nombreuses animations pour accompagner sur le réseau les spectateurs venus du monde entier. Dans le cadre du partenariat, et à la demande de l'organisateur Paris 2024, nous fournirons également des prestations de transport à la demande sur trois types de véhicules (autocar, minibus, microbus).

Ce partenariat s'inscrit également dans le soutien que le Groupe RATP apporte aux athlètes de haut niveau. Grâce à son dispositif "Athlètes de Haut Niveau", de nombreux athlètes de haut niveau sont accompagnés par le Groupe RATP depuis 1982. Aujourd'hui, la RATP soutient six athlètes français qui ambitionnent de participer aux Jeux Olympiques.

* **Une troisième information relative à la politique de confidentialité interne.**

L'information des personnes concernées sur le traitement des données à caractère personnel est une obligation issue de la réglementation sur la protection des données à caractère personnel, en particulier le règlement européen du 27 avril 2016 et la loi informatique et libertés.

Le délégué à la protection des données de la RATP a élaboré une politique de confidentialité à l'attention de l'ensemble des salariés de l'EPIC RATP pour faire progresser le respect de cette obligation d'information que l'on doit à chacun sur les traitements des données à caractère personnel que nous mettons en œuvre au sein de l'entreprise. Cette politique complète la publication de la liste des traitements que la RATP met en œuvre sur la page Urban Groupe du délégué à la protection des données et sur les pages Urban Groupe des directions et business units concernées, afin de favoriser une meilleure compréhension.

Pour améliorer la lisibilité de cette information multiforme et multicanale, le délégué à la protection des données a pris l'initiative d'élaborer cette politique de confidentialité interne qui, à l'image de la politique de confidentialité externe (à destination des clients, des prospects, des fournisseurs, des visiteurs et autres parties prenantes externes), est publiée sur le site Internet de la RATP, et permet d'améliorer l'information des personnes concernées en constituant un premier niveau d'information, plus clair et plus synthétique, à destination des salariés et prestataires, en portant à leur connaissance les principales finalités pour lesquelles des traitements de données à caractère personnel sont mis en œuvre.

Cette information de premier niveau est complétée par des informations plus détaillées et spécifiques déjà existantes sur les traitements en cours notamment.

Cette politique sera publiée dans l'espace Urban Groupe du délégué à la protection des données ainsi que sur l'espace Ressources Humaines dans la rubrique "les données personnelles et la réglementation". Cette information sera mise à jour chaque fois que l'évolution des traitements le nécessitera.

* **La quatrième information concerne l'évolution des cartes de service et des cartes de transport.** Nous serons confrontés à des contraintes techniques dans les prochains mois, qui nous amèneront à modifier les supports de nos cartes de transport et cartes de service. Actuellement, les cartes de service fonctionnent sur une technologie avec un protocole de communication dit ISO B'. Or, depuis 2022, les industriels n'investissent plus sur les composants électroniques qui sont nécessaires à cette technologie et à ce protocole de communication ISO B', ni sur les lecteurs, ni sur les cartes. Ce protocole n'est plus obligatoire dans les standards de la télébilletique. C'est la raison pour laquelle le futur marché lancé par Comutitres, filiale de IDFM, n'intègre plus le protocole de communication ISO B' alors que c'est un marché sur lequel la RATP se fournissait jusqu'à présent pour l'achat de ses cartes de service.

Nous serons amenés à nous adapter à cette situation. Nous avons pris une première mesure dans un court terme en achetant tous les derniers composants ISO B' qui restaient sur le marché pour nous donner un peu de temps pour procéder à l'évolution à laquelle nous devons nous préparer. Cela devrait nous permettre de commencer à mettre en place les évolutions pour les retraités à partir de mi-2024, et pour les salariés à partir de 2026. Nous avons du stock de composants pour tenir jusqu'en 2026 pour les salariés.

C'est CML, aujourd'hui DMO, qui est missionné pour mettre à disposition une nouvelle carte de transport compatible avec le protocole ISO B. La mise en place de cette nouvelle carte va impliquer de faire évoluer l'outil de gestion et de personnalisation des cartes pour être en capacité de traiter l'ISO B en plus de la capacité à traiter l'ISO B'. Nous avons quatre types de profil qui ont des cartes : les salariés actifs, les prestataires, les retraités et les personnes à qui il nous est demandé de fournir des cartes. Ces quatre catégories peuvent avoir besoin d'un titre de transport ou d'un titre de transport et d'une carte qui porte d'autres services (la restauration, l'accès au site, le contrôle d'accès).

Nous pourrions, à l'avenir, être amenés à distribuer deux cartes, l'une pour le transport, l'autre pour le multi-service. C'est envisagé dans les deux ans à venir. Nous sommes en train de travailler sur ce projet, nous vous en informerons au fur et à mesure de son avancement.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a un vrai sujet sur les cartes de services qui nous servent pour la restauration et les distributeurs automatiques. Ayant un problème d'obsolescence des technologies, ce qui prouve que le CE n'est pas le seul à avoir des problèmes de ce type, nous avons anticipé. Nous changerons progressivement nos lecteurs contre un lecteur de carte bleue. Étant dans les sites RATP, nous nous sommes aperçus après un calcul que peu d'agents hors RATP pouvaient y accéder.

Nous avons toutefois un autre problème avec nos restaurants d'entreprise. Il ne vous a pas échappé que nos collègues du CSE 2 ont décidé de prendre leur autonomie en termes de gestion. Dès le 1^{er} janvier, les personnes relevant de RDS pourront venir dans nos restaurants sans bénéficier de la subvention du CSE. L'identification se fait par la carte de service. Si cette authentification ferme n'existe plus, nous rencontrerons des difficultés qui vaudront pour la suite en raison des évolutions potentielles de l'entreprise. C'est un gros chantier à mettre en œuvre rapidement dans le cadre du CE. Je rappelle qu'il s'agit de presque 6 000 repas par jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Voulez-vous dire qu'il faut prendre en compte le fait que la carte de service doit permettre de payer le restaurant ? Y a-t-il un problème spécifique pour les salariés du CSE 2 ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a les deux.

M. LE PRÉSIDENT.- Le premier sujet est pris en compte.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il faut aussi identifier d'où viennent les salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est le paramétrage du système de restauration qui est questionné en l'occurrence.

M. LE SECRÉTAIRE.- Non, l'information doit aller dans les deux sens. Ce doit être codé dans la carte et chez nous.

M. LE PRÉSIDENT.- Bien noté.

* **La dernière information traditionnelle que je porte à votre connaissance concerne le trafic et les recettes à fin septembre 2023.** Au mois de septembre 2023, le trafic est en progression sur tous les réseaux par rapport à la même période de 2022 (+ 2,7 %). Néanmoins, par rapport à la référence d'avant Covid, le trafic de l'EPIC reste au global à - 8,6 % en brut, notamment sur le réseau de bus qui ne revient pas aussi vite que prévu à la réalisation de l'offre initiale. Ainsi, en septembre, la réalisation de l'offre est en progression de 12 %, alors que le trafic ne progresse que de 3,4 % par rapport à 2022, situant le trafic du bus à - 22 % de la référence d'avant Covid.

Le trafic du tramway progresse de 3,9 % par rapport à 2022, mais reste en léger retrait par rapport à la période de référence à - 2,8 %. - 22 % pour bus par rapport à la période de référence, - 2,8 % pour le tramway et ce, malgré une progression significative des trafics sur les lignes T3b, T5 et T6.

Sur le réseau ferré, le RER retrouve un trafic global équivalent à la référence, en légère progression (+ 0,8 %), même si celui du RER B reste un peu en deçà (de près de 5 %). Le trafic du métro poursuit sa progression par rapport à 2022 avec + 1,7 %, mais reste en retrait par rapport à 2019 de - 4 %.

Néanmoins, le mois de septembre est à l'un des meilleurs niveaux de trafic de l'année 2023.

À l'image du mois d'août, les recettes de septembre restent globalement stables par rapport à 2022. La fréquentation touristique en Ile-de-France, notamment avec la Coupe du monde de rugby, et le prix élevé du Navigo Semaine profitent aux recettes des forfaits courts, à l'exception du titre Paris Visite.

Parallèlement à cela, la rentrée des Franciliens et un certain report vers les titres à l'unité à la suite de l'arrêt du carnet magnétique, permettent à la billetterie de se maintenir à la hausse, mais ce sont toujours les recettes de certains titres longs qui maintiennent les résultats avec une forte progression des titres Imagine R et des titres mensuels. La dynamique sur ces deux titres vient en partie contrebalancer la stabilité du Navigo annuel et la continue chute du Navigo Semaine, ce dernier étant toujours pénalisé par son positionnement tarifaire et ses probables effets de transfert vers son équivalent mensuel.

M. BERGEAUD.- À quoi correspond la période de référence ?

M. LE PRÉSIDENT.- 2019, avant Covid.

M. BERGEAUD.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai cru comprendre que 2019 n'est plus une année de référence pour l'Autorité Organisatrice. Je peux comprendre que ce soit une référence pour l'entreprise au regard des recettes, etc., d'un point de vue managérial et pilotage économique, mais il faudrait clarifier la position pour que nous comprenions des discours qui peuvent être différents entre la présidente de l'autorité organisatrice qui passe commande d'un service et les indicateurs de pilotage qui nous sont communiqués au sein de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Je prends le point que l'on pourrait aborder avec les équipes du contrat IDFM qui viennent faire le point ici. L'idée est de ne pas changer de repère dans cette instance pour que les comparaisons ne se fassent pas par rapport à des références qui bougent en permanence. Si on change la référence, il faudra le convenir ensemble. Nous verrons cela avec les équipes du contrat et celles de CML qui fournissent les informations.

C'était la dernière information que je souhaitais partager avec vous.

Je donne la parole à M. SARRASSAT.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.-

* **Je commence par le fonctionnement du CSEC**, avec les vacances hiver adultes qui se sont ouvertes mi-octobre. Une belle progression par rapport à 2023 : il y a 40 % de baisse des effectifs et seulement 25 % de baisse de la fréquentation. Globalement, la fréquentation est en hausse par rapport à l'effectif de l'EPIC, soit 28 000 agents.

La sociologie de notre CE a fortement changé. Nous avons 75 % d'opérateurs et d'ouvriers avec le CSE 2. Nous avons dorénavant 46 % de cadres et d'agents de maîtrise, le reste étant des opérateurs et des ouvriers. Il faut le prendre en considération dans nos choix. Nous avons du choix pour tous les goûts. Pour les vacances d'hiver, nous avons la confirmation que les pensions complètes ont toujours du succès. Nous le comprenons, du fait qu'il s'agit de sports d'hiver.

Le catalogue des colonies de vacances est sorti hier. Il est à la consultation depuis hier et sera ouvert à la réservation mi-novembre. Là aussi, le catalogue est assez complet avec de nombreuses destinations en France et à l'étranger. Les premiers retours sont plutôt favorables.

À date, 52 000 personnes viendront à l'arbre de Noël. C'est un record égalé avec Disney. Il y a un gros engouement des agents, beaucoup de demandes, c'est un succès. Nous sommes contents, les équipes sont prêtes. La première journée sera dimanche prochain. Nous accueillerons plus de 13 000 personnes ce jour-là. Dans le champ normal de Noël, il y a aussi les privatisations du cinéma REX pour le film de Noël, début décembre. Les deux séances sont d'ores et déjà complètes. Cela prouve que les salariés sont au rendez-vous.

* On va maintenant passer au CSEC et à ses nombreuses **difficultés de gestion dues aux décisions prises par un autre CSE**, etc. **Je vais commencer par les OPC**, sujet qui nous tient à cœur, notamment l'USMT. Si tout se passe bien, si on trouve les bons mots et les bons accords, et si le juge et la médiatrice sont sur la même ligne, on pourrait trouver un accord la semaine prochaine. Je n'ai pas rebouclé avec M. DOMINÉ, qui a assisté à la réunion d'hier.

J'espère trouver un accord et des chemins sécurisés pour tout le monde. Nous nous étions déjà exprimés au sein du Secrétariat de nombreuses fois. Nous voulions que la passation entre la reconnaissance d'une OPC et une association sportive se passe dans les meilleures conditions. Nous faisons en sorte que ce soit le cas. Nous sommes en soutien, plutôt moral désormais, parce que nous avons suffisamment soutenu financièrement.

Le devoir de mémoire est extrêmement important, surtout dans la période que nous vivons. Deux OPC s'occupent de nos anciens combattants, à savoir la ACVG et le Comité du souvenir. Conformément à ce que disait la Cour des comptes, il n'est pas facile d'admettre deux associations qui font la même activité. Il faudrait qu'elles fusionnent. C'est ce que nous leur avons demandé car, même si elles gardent une autonomie -j'entends le poids de l'histoire-, il nous faut une seule entité pour ce devoir de mémoire. Cela a été demandé officiellement, et le sera de nouveau par Mme CLEUET et moi-même parce qu'il faut trouver une solution avant le 1^{er} janvier. Je sais qu'elles ont sollicité l'entreprise en la personne de son P.-D.G.. Vous pouvez recevoir qui bon vous semble. Pour le moment, c'est une OPC, mais elle dépend directement du CE. Nous aimerions les garder comme OPC.

* **Quant à la médiation, elle arrive à son terme**. Le terme définitif est le 9, la séance extraordinaire est prévue le 16. Les documents seront envoyés le 9 au soir. Le chemin indiqué lors des séances précédentes, à savoir la validation en instance, puis l'homologation chez le juge *ad hoc*, suivra son cours. Nous verrons si c'est d'une légalité absolue. Nous voulons sécuriser le process avec une homologation pour l'ensemble des élus.

* **J'ai un point de vigilance**, je dois en faire part au Comité. J'ai reçu un courrier de M. TOUCHET, président de **Sodistour, c'est-à-dire de Touristra**, du 2 octobre 2023. Nous avons de nombreuses parts sociales à Sodistour, à hauteur de 7 M€, me semble-t-il. Je vérifierai cela. Le communiqué est intéressant et suscite beaucoup d'inquiétudes chez nous. On ne va pas se désengager de Sodistour.

"Par jugement en date du 2 octobre 2023, le Tribunal de commerce de Paris a fait droit à notre demande de mise sous protection du Tribunal dans le cadre de la procédure de redressement judiciaire, avec une période d'observation de six mois s'achevant le 31 mars 2024. Il nous appartient maintenant d'élaborer avec les administrateurs judiciaires désignés un plan d'affaires sérieux et crédible qui obtienne l'accord du Tribunal afin de sortir de cette procédure, avec un plan de continuation et d'apurement du passif sur 10 ans."

C'est inquiétant. Je souhaite vivement que ce plan d'apurement sur 10 ans soit couronné de succès. Sur 10 ans, cela doit être sérieux. Il était de coutume de demander de la recapitalisation au CSEC. Je le dis tranquillement au vu de la situation du CSEC, même si nous avons de nombreuses parts sociales, il sera impossible de recapitaliser quoi que ce soit. Nous sommes d'accord pour soutenir, mais jusqu'à un certain point.

* Enfin, comme le Secrétariat s'y était engagé, nous avons effectué les négociations avec les partenaires sociaux **sur le plan de sauvegarde de l'emploi**. Il s'est soldé hier par une conclusion du Livre I et la signature du Livre I par l'organisation largement majoritaire (64 %), de la CGT du CSEC, concernant l'accompagnement social mis en œuvre, avec un travail extrêmement important de nos équipes RH, des élus qui étaient en négociation au CSEC et une montée en compétences des partenaires sociaux sur un PSE. Nous ne sommes pas nombreux en avoir fait un autour de la table. La complexité d'un PSE est assez intense. J'ai apprécié que chacun, y compris moi, se soit mis au niveau. Cela a été une expérience douloureuse, puisqu'il s'agit d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Cependant, nous avons réussi à trouver un accord, ce qui prouve que l'accompagnement a été de bonne qualité. Félicitations à tout le monde. C'est une satisfaction personnelle car c'était un engagement fort de gérer humainement ce dossier si sensible.

Plus globalement, je tiens à remercier tout le personnel technique du CE. Toutes ces fluctuations font qu'ils sont en tension, dans le doute. On doit travailler beaucoup avec eux, les accompagner. Les services sont présents à leurs côtés. Malgré tout, le CE fonctionne correctement. Je tenais à le souligner, parce que ce n'est pas une mince affaire.

Je vous remercie de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Quelques réactions et questions aux informations du président et informations du secrétaire.

Monsieur le secrétaire, vous avez évoqué la nouvelle composition sociale des agents qui sollicitent le CSEC. Bien que nous ayons déjà discuté en off, je me permets de vous demander officiellement, afin que votre réponse soit notifiée au PV de la séance, la position des organisations syndicales gestionnaires sur l'avenir des retraités. Vous vous doutez bien qu'en l'absence de réponse écrite tout est dit et contredit.

Nous avons déjà échangé non officiellement sur la situation de deux OPC mémorielles. Si je ne les partage pas, je peux comprendre les remarques et les positions. J'attire toutefois l'attention sur le fait que 2024 est une année particulière, nous commémorons le 80^e anniversaire de la Libération de Paris. Au sein de la RATP et de notre organisation syndicale, des camarades ont été assassinés par l'occupant nazi dans les fossés de Vincennes. Il serait de mauvais augure que la RATP et le Comité

d'entreprise de ses salariés ne fassent pas le nécessaire pour permettre aux associations d'anciens combattants et à ceux qui le souhaitent, d'honorer la mémoire de ces camarades. Il faudrait qu'en tant qu'organisations syndicales, nous puissions savoir comment nous pouvons aider à clarifier la situation.

Toujours en lien avec la nouvelle composition sociale des salariés, vous avez à plusieurs reprises évoqué la sortie des activités sociales et culturelles du CSE 2. Je ne vais pas rouvrir le débat sur les choix, mais j'ai une problématique. Je me permets de vous interpeller, Monsieur le Président, même si ce n'est pas du ressort de l'entreprise. Si vous n'êtes pas dans les boucles WhatsApp des élus du Secrétariat ou des élus gestionnaires du CSE 2, vous n'avez pas d'information officielle vous indiquant que vous êtes salariés rattachés à un CSE qui a fait le choix de ne plus contribuer aux activités sociales et culturelles et des incidences de ce choix. Par exemple, vous ne savez pas qu'au 1^{er} janvier 2024, quand vous irez dans un restaurant d'entreprise officiellement géré par le Comité Social Économique Central, le tarif extérieur vous sera appliqué. J'ai un vrai souci vis-à-vis de mes collègues, mais aussi du "climat dans l'entreprise" et de l'attractivité. Beaucoup de directeurs d'unité, y compris le P.-D.G., me semble-t-il, mettent en avant l'existence d'un Comité d'entreprise riche pour essayer d'attirer quelques salariés en plus. Cela peut surprendre quand on vous a vendu le paradis et que vous arrivez, certes pas en enfer, mais bien loin du paradis quand même.

Il faut se demander comment le CSE Central et la direction de l'entreprise pourraient inviter les élus qui gèrent le CSE 2 à avoir une communication officielle bien plus large que par le biais des seules boucles WhatsApp. Étant issu d'un centre bus et rattaché au CSE 2, je n'ai jamais reçu la moindre communication de sa part depuis le début du mandat. Si je ne suis pas militant syndical, candidat aux élections, je ne sais pas qui est élu, ni qui gère, je ne sais pas ce que portent les élus, ni ce qu'ils ont décidé. Je pense que cela pose un problème dans le fonctionnement des instances représentatives ayant des compétences dans l'activité sociale et culturelle de notre entreprise.

Pour ne pas être trop long, j'aborderai un dernier point par rapport à l'une des dernières informations du secrétaire sur le devenir de Touristra. Nous constatons les impacts de la modification des comités d'entreprise en CSE et des moyens alloués sur le tourisme social, et le choix de plus en plus fréquent de recourir au tourisme marchand. Cela met en difficulté ces structures, même s'il y a des aspects à clarifier et à corriger. Recourir au tourisme marchand ne les aide pas.

M. LE SECRÉTAIRE.- On va commencer par le dernier point. C'est normal, même si je ne partage pas. On ne s'est pas désengagé, on ne recourt pas seulement au tourisme marchand. J'en ai parlé avec M. TOUCHET que j'ai vu régulièrement et qui a remonté le journal l'Humanité qui était dans une situation financière compliquée, on sait qu'il est capable de remonter des structures en difficulté majeure. Sans entrer dans un débat, il serait réducteur de penser que tous les problèmes viennent du tourisme marchand. Ils viennent aussi des volontés politiques des organisations syndicales et des comités d'entreprise de ne pas payer le vrai prix. À un moment, l'équilibre financier ne peut pas se faire. Or, toute entreprise normalement constituée doit avoir un équilibre financier. Ce n'est pas possible en intégrant les coûts et les charges d'investissement et d'entretien du patrimoine. C'est le problème du patrimoine dans tous les CE importants ?

Sur RDS, je vais parler de ce que je connais. Je suis le secrétaire du CSEC et élu du CSE MTS. Autant vous dire que RDS est un peu lointain. J'ai quand même quelques collègues et camarades à RDS. Je pense qu'ils feront en sorte de communiquer officiellement à leur tour. Pour ce qui est du CSEC, nous allons communiquer officiellement pour expliquer que les agents de RDS pourront venir dans nos restaurants, mais avec un tarif extérieur. Nous allons le faire pour deux raisons d'une part, parce qu'il est important que tout le monde en soit informé et d'autre part, pour aider les anciens salariés de chez nous qui sont actuellement chez Elior à comprendre que leur CE n'ayant pas subventionné, ils paieront plus cher. Nous nous sommes engagés à communiquer sur le sujet. J'assume cette position.

Quant aux deux OPC, je n'ai jamais dit que je ne voulais plus les financer. Tu connais mes convictions, le devoir de mémoire est très important pour moi, surtout aujourd'hui par rapport à ce que nous vivons au quotidien et à ce qui se passe dans notre capitale. On ne peut pas galvauder ce genre de responsabilité citoyenne. Cela étant, il faut être en conformité. J'attire l'attention de tout le monde, je sais que l'on peut travailler intelligemment et trouver un socle dans le temps. Il faut s'entendre, on défend les mêmes valeurs, peut-être pas dans la même optique.

S'agissant des retraités, c'est un oubli. Les chiffres des vacances hiver 2024 m'ont fait sourire, ils montrent que nos amis retraités viennent chez nous correctement. 90 retraités ont bénéficié de la subvention, ce qui pourrait faire débat. Bien évidemment, les retraités seront présents dans le CSEC d'aujourd'hui et de demain. C'est une position claire et ferme de la gestion pluraliste.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour être précis, j'imagine que l'échange que vous avez concerné les retraités de RDS.

M. GAUTHERON.- Non, les retraités.

M. LE PRÉSIDENT.- Dont ceux de RDS.

M. LE SECRÉTAIRE.- Avec les fichiers dont nous disposons et les systèmes de sécurisation, il est compliqué de savoir d'où viennent les agents. Pour nous, les retraités sont des retraités. Je ne vais pas faire le distinguo. Nous assumerons.

Vous avez parlé des Jeux Olympiques, j'aimerais avoir une date rapidement parce que nos équipes travaillent sur l'été, notamment pour les colonies de vacances, sachant que 2 650 places seront disponibles pour ces dernières. J'ai appelé les Enfants du Métro pour savoir dans quelles mesures ils pourraient être là. Nous laisserons la place aux négociations, mais nous avons bien compris qu'il y aurait des perturbations sur les CA du mois d'août pour les agents RATP de l'exploitation et de la maintenance. Ces derniers seront obligés de maintenir avec **des pas** réduits. Nous devons adapter notre offre par rapport à cela. J'ai rapidement besoin d'une lisibilité pour faire le nécessaire. On parle d'une quinzaine de jours entre les Jeux Olympiques et Paralympiques. J'ai besoin de savoir s'il faudra renforcer les départs en vacances de nos agents sur cette quinzaine ou pas. Le service technique concerné participera à la réunion.

Il y a également des problèmes quant au lieu de départ de nos autocars pour les colonies de vacances, car apparemment la gare routière de Paris Bercy ne sera plus opérationnelle. Il est fort probable que les départs aient lieu à Marne-la-Vallée, car il ne sera plus possible de partir de Paris. Nous ferons comme nous le pourrons, c'est compliqué.

M. LE PRÉSIDENT.- La fermeture de la gare de Bercy n'est pas liée aux Jeux Olympiques ? mais à une décision de la Mairie de Paris antérieure et annoncée depuis longtemps. Je le précise.

Il nous faut fixer une date de réunion début décembre. Les discussions dans les départements sont en cours pour décrire les conséquences sur les congés. Je pense que c'est la période...

M. LE SECRÉTAIRE.- J'entends, mais nous avons besoin de certitudes. Il faudrait que nous connaissions au moins les gros volumes, sans entrer dans le détail, afin d'orienter nos choix.

M. BAZIN.- Concernant la maintenance et les effets notoires qui circulent dans les unités, les périodes de congés seront fortement réduites ou, en tout cas, revues. Il est important que l'entreprise soit associée à ces discussions, parce que cela ne va pas être tenable de toutes les façons.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous nous sommes déjà rencontrés. C'est la raison pour laquelle M. SARRASSAT fait allusion à un deuxième rendez-vous, mais avec des informations plus précises et fraîches.

M. LE SECRÉTAIRE.- On sent bien que la maintenance sera impactée. Je vais parler de ce qui nous reste, je laisserai RDS gérer la même situation. Dans tous les secteurs qui nous concernent, il est nécessaire d'avoir une vision assez fine pour que les personnes puissent partir en vacances.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur l'information des conséquences des décisions par le CSE 2, je prends le point. Si je peux me permettre, je pense qu'il serait utile que le CSE 2 communique, puis que le CSEC le fasse à son tour, sinon le CSEC prendra une initiative qui lui retombera sur les épaules en termes d'image. Il faut respecter l'ordre dans lequel les choses se sont passées pour communiquer.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je pense qu'une personne du CSE 2 va parler parce que le CSE 2 a prévu de communiquer.

Mme KAÏS.- Des tracts ont été faits. Lors de la dernière séance du CSE 2, j'ai demandé à M. GALIVEL d'interpeller tous les directeurs des unités pour poser des affiches dans les salles des machinistes. Malheureusement, il ne peut pas en faire la demande, parce que ce n'est pas une information de l'entreprise mais du Comité d'entreprise. En revanche, chaque élu peut le demander au DUO de chaque dépôt. Sur les écrans de nos salles de machinistes qui indiquent les déviations, il y a à chaque instant des informations pour savoir comment se connecter au CSE 2.

S'agissant de la subvention de la restauration, nous avons appris ce qu'il en était il y a peu lors d'une réunion. J'ai l'intention de demander de nouveau à la prochaine réunion s'il est possible de passer l'information, mais je pense que la réponse sera la même puisque c'est une information du Comité d'entreprise et pas de l'entreprise. Il a été demandé de faire une communication dans tous les centres bus, ce n'est pas possible. Il faut voir chaque DUO qui prendra la décision de communiquer sur les écrans qui se trouvent dans les salles du personnel.

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut trouver les modalités pour informer tout le monde.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- J'entends les informations que Mme KAÏS nous donne. Cela étant, rien n'empêche de faire mieux, surtout pour l'entreprise RATP qui est censée prendre soin de ses salariés. L'autorisation de communiquer ne devrait gêner personne, surtout à l'heure de l'ouverture à la concurrence, période où on a soi-disant envie que cela se passe bien. Il ne coûte rien de dire que bien que ce ne soit pas une information de l'entreprise, dans la période qui arrive, on s'affranchit d'un côté anxigène en autorisant certaines choses. Il faut sûrement adresser une demande, il y a peut-être une procédure, mais cela ne doit pas être un frein. Cela ne peut pas en être un.

Mme KAÏS.- Vous avez raison. Actuellement, certains agents RDS ne lisent pas les écrans, ils viennent 5 minutes avant leur prise de service. Ils ne savent pas qu'ils n'ont accès au CE que jusqu'au 29 décembre 2023. Pourtant, nous sommes sur le terrain et nous communiquons, nous remettons des documents. Il est vrai qu'il faudrait peut-être trouver une autre solution de l'entreprise pour communiquer sur le sujet.

M. GAUTHERON.- J'ai une question, car c'est important au regard du nombre d'agents concernés et des impacts que cela a sur l'entreprise. Certes, c'est un choix du CSE, mais il y a quand même un lien entre l'entreprise et le CSE : un représentant de la direction, qui est président de l'instance. Il me semble qu'il y a aussi des échanges d'informations.

Dans le cadre du choix du CSE 2 de ne plus contribuer, etc., le CSE 2 ne va-t-il pas devenir exploitant d'un fichier d'agents avec des coordonnées internes ? Est-ce l'entreprise qui le lui

communiquer ou est-ce à lui de la constituer ? Un mail pourrait être envoyé par la direction à tous les agents concernés dans la mesure où ce n'est pas l'expression d'une organisation syndicale, cela se fait dans le cadre d'une information importante d'une instance représentative du personnel en direction des salariés concernés. La décision, actée depuis longtemps, sera effective dans un mois et demi. Je pense qu'il y a des solutions à trouver en termes de communication.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons regarder ce point.

Je propose de m'adresser aux représentants syndicaux pour savoir qui aurait une déclaration, puis je donnerai la parole à Anne-Lise pour recenser les personnes qui peuvent voter.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

En perpétrant l'ignominie à l'encontre de la population civile israélienne en massacrant plus de 1 400 personnes et en faisant 155 otages, le Hamas a non seulement engagé la politique du pire qui dessert totalement la cause palestinienne. Il a aussi pris le risque d'embraser une région du monde déjà meurtrie et fragilisée par des décennies de conflits armés.

Non, le Hamas n'est ni une organisation de résistance ni une solution pour le peuple palestinien. Qu'attendre d'une organisation qui viole les droits des femmes et multiplie les arrestations arbitraires depuis près de 20 ans à Gaza, imposant une double peine à l'enclave, maintenue sous un blocus scandaleux par Israël depuis 2007.

En effet, le gouvernement israélien dominé par l'extrême droite mène ouvertement une politique d'apartheid et poursuit inexorablement la colonisation de la Cisjordanie et de Jérusalem-Est, au mépris de toutes les décisions internationales, fermant chaque jour davantage la porte à tout processus de paix, alors que Benjamin Netanyahu appelle à raser les villes de Gaza.

Fragilisé politiquement notamment par de nombreuses affaires de corruption mais aussi par l'effet surprise de l'attaque du Hamas, le Premier Ministre israélien a entrepris au nom de la guerre contre le terrorisme une riposte armée qui a déjà fait des milliers de victimes civiles de la bande de Gaza comme au sein des membres de l'O.N.U. Ainsi, le gouvernement israélien perpétue des crimes de guerre, piétine le droit international sans aucun scrupule, avec des stratégies malsaines comme celle de renforcer le Hamas pour approfondir la tension entre le Hamas et l'Autorité palestinienne et affaiblir cette dernière.

La CGT rappelle que le Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations unies (ONU), dans un rapport publié mardi 7 juin, condamne clairement la politique d'Israël sur la situation : "Les conclusions et recommandations liées aux causes profondes de ce conflit pointent dans leur immense majorité vers Israël, ce que nous analysons comme un indicateur de la nature asymétrique du conflit et la réalité d'un État qui en occupe un autre".

On annonce, désormais, comme inéluctable une catastrophe humanitaire majeure sur fond de déplacement d'un million de personnes sur un territoire de 40 kilomètres de long ceint par un mur et des miradors atteignant 10 mètres de haut sur trois côtés et par la mer sur le quatrième. Les quelques camions d'aides humanitaires autorisés à rentrer dans la bande de Gaza par le gouvernement israélien ne suffisent pas pour répondre aux besoins de la population. L'accès aux soins et à l'électricité est presque impossible aujourd'hui. La situation pour la population est d'autant plus préoccupante que de nombreuses voix y compris au sein de chefs d'État ou d'institution européenne ou mondiale rappellent qu'Israël doit respecter ses obligations en vertu du droit international humanitaire, y compris l'usage proportionné de la force, et prendre toutes les précautions possibles pour épargner les civils et les biens de caractère civil dans la conduite des opérations militaires.

La générosité et les dispositions exceptionnelles (de protection temporaire notamment) mises en œuvre avec raison dans l'accueil aux populations ukrainiennes fuyant la guerre doivent également s'activer en direction des populations palestiniennes !

Animée par un idéal de fraternité, de solidarité humaine, de coopération entre les travailleurs et les peuples dans un monde définitivement débarrassé des guerres depuis sa création, la CGT réaffirme sa solidarité entière et sans conditions aux populations en deuil dans le monde entier et en Israël, aux salarié-es et habitant-es des kibboutz assassinés ou pris en otage ainsi qu'aux civils et salarié-es de la bande de Gaza ainsi qu'aux militantes et militants des syndicats palestinien PGFTU et israélien KOACH La Ovdim avec qui la CGT a des liens régulièrement.

Comme elle l'a toujours fait La CGT continuera à se mobiliser en toutes circonstances en faveur de la paix, en soutien à tous les peuples agressés, opprimés, assassinés. Il nous engage encore à nous opposer contre toutes les colonisations et impérialismes, contre toutes les formes de domination.

Une des leçons de la période est que le droit d'Israël à assurer sa sécurité ne pourra être effectif que lorsque le droit des Palestiniens à disposer d'un État libre et souverain sera effectif également. Les deux nous sont intimement liés. La Palestine existe ! Israël existe ! les peuples palestiniens et israéliens doivent pouvoir co-exister dans la paix ! Cette paix passe par le respect des résolutions de l'ONU, la levée du blocus de Gaza et le démantèlement des colonies. C'est la bataille que mène la CGT avec ses partenaires syndicaux sur place et sur le plan international, et dans le cadre de la Confédération Européenne des Syndicats et au sein de la Confédération Syndicale Internationale.

Au-delà de nos valeurs internationaliste, la situation que nous vivons ne peut que nous interpeller que cela soit en tant que citoyens ou militants syndicaux, représentants du personnel ou encore de l'employeur au regard des incidences sur notre quotidien et plus particulièrement l'exacerbation des actes et paroles racistes, xénophobe ou antisémites. Ces derniers pourraient très vite si nous n'y prenons pas garde s'imposer dans les relations professionnelles au sein de l'entreprise ou encore entre nos collègues dans l'exercice de leur mission et des voyageurs ou des tiers.

Cela est d'autant plus préoccupant que le contexte actuel est déjà caractérisé par une forte imprégnation par des actes et propos haineux totalement décomplexés. Il faut dire que d'un côté l'existence d'une chaîne dite "d'info en continu" mis à sa disposition et des réseaux sociaux dont le fonctionnement, en l'absence d'une réelle volonté politique de la combattre, permet à la facho-sphère une parole décomplexée. De l'autre, un personnel politique qui pour des raisons politiciennes a largement contribué à faire croire l'extrême-droite dans la mesure où à la lecture de son programme économique nous ne pouvons que constater que les fachos ne sont pas fâchés avec les intérêts du capital. Ce qui a longtemps été considéré comme un simple défouloir électoral ou un leurre face aux forces politiques de progrès économique, social et environnemental se trouve être en capacité d'accéder au pouvoir. Pour autant, les irresponsables politiques de premier plan ont décidé de faire leur thématiques de prédilection de l'extrême-droite que son l'immigration ou encore la politique sécuritaire...S'il était nécessaire d'argumenter notre propos, il n'y a qu'à voir la surenchère médiatique que se livrent le Gouvernement et les élu.e.s LR sur le contenu du projet de loi sur l'immigration et l'intégration ou encore les annonces de la Première Ministre suite aux émeutes de l'été dernier. Ces dernières s'inscrivent encore une fois dans une série de mesures en totale déconnexion avec les causes. Ainsi le volet sécuritaire en plus d'attribuer de nouvelles prérogatives aux polices municipales prévoit notamment que les parents dont les enfants ont participé aux révoltes sont suspectés de s'être soustraits à leurs obligations légales. Ils pourraient par conséquent être condamnés à effectuer des travaux d'intérêt général ou des stages de responsabilité parentale. Ce n'est pas en infligeant de telles peines à des citoyens souvent en situation monoparentale, subissant la plupart du temps précarité, travail fractionné et horaires décalés, que l'on va améliorer les situations familiales. Dans le volet présenté comme "social", Matignon demande aux préfets de ne plus installer via les attributions de

logements ou la création de places d'hébergement, les personnes les plus précaires dans les quartiers qui concentrent déjà le plus de difficultés.

La CGT considère qu'il faut agir pour éradiquer la misère, la proposition gouvernementale de mieux répartir la pauvreté ne répondant pas fondamentalement au problème posé.

Là encore il s'agit d'un sujet qui ne peut que nous interpeller en qualité d'agents de la RATP, représentants du personnel ou employeur dans la mesure où dans ces quartiers stigmatisés vivent des collègues, des membres de leur famille ils peuvent aussi malheureusement se voir directement confrontés aux mesures annoncées par la Première Ministre. Ce sont aussi dans ces quartiers stigmatisés que de nombreux de nos collègues travaillent et se retrouvent quotidiennement confrontés aux conséquences de la précarité économique et sociale subie par les populations qui y résident.

L'égalité, l'amélioration des conditions de vie et de travail, le développement des services publics, la protection sociale, la réponse aux besoins de la population, seront les meilleurs garants d'une vie apaisée et solidaire dans les quartiers populaires. C'est pourquoi la CGT revendique l'augmentation des salaires, des pensions et des allocations. Elle promeut une sécurité sociale intégrale et une sécurité sociale professionnelle pour assurer une protection de haut niveau, justement pour en finir avec la pauvreté et mettre fin à l'insécurité du lendemain.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Vous avez, avec le secrétaire de l'instance, reçu un message de M. LAMASSE dont je vous fais lecture : *"En tant que RS de l'organisation syndicale UNSA au CSEC RATP, je vous informe que l'organisation syndicale que je représente sera sans RS à la séance de ce mercredi 8 novembre 2023 en raison d'un pépin inattendu. J'essaie de faire au mieux pour être présent avant la fin de la séance. Cordialement"*.

Monsieur le Président,

Au moment où nous écrivons ces quelques lignes, nous restons encore sous la sidération de l'assassinat de Dominique Bernard, de l'attaque barbare du Hamas du 7 octobre, et du décompte macabre des milliers de morts civils.

L'UNSA a réaffirmé que seule une solution à 2 États qui se reconnaissent mutuellement permettra de garantir durablement la paix et la sécurité pour tous.

Mais, pour l'heure, c'est d'abord l'émotion, le dégoût qui nous touchent et bousculent même notre foi en l'humanité.

La bataille cruciale est celle contre toutes les formes de totalitarisme, religieux ou non. Seules la force et l'unité des femmes et des hommes attachés à la démocratie et à ses principes permettront de l'emporter sur les porteurs de haine, de soumission, et de mort.

Pour construire la paix, il faut renforcer et faire gagner l'idéal démocratique, préalable à la construction de nos visées humanistes de liberté, d'égalité, et de fraternité.

Avec la confédération européenne des syndicats, nous l'avons rappelé dans une Charte qui engage tout le syndicalisme européen et qui est nôtre, à l'UNSA, désormais. La justice sociale ne peut se construire que dans la paix et la démocratie.

Ce caractère social des relations entre les organisations syndicales et la Direction d'entreprise respecte ce même schéma d'apaisement.

Oui, il ne peut pas y avoir de dialogue social juste, qui serait construit dans le désordre et l'incompréhension. Pourtant, c'est ce à quoi nous assistons depuis plusieurs semaines à la RATP avec

une situation amplifiée par des acteurs qui ont décidé à la place d'une organisation syndicale de reconnaître d'autres qui s'y réclament, en se prévalant d'un soutien lunaire, se faisant appeler UNSA alors qu'ils ont reçu l'interdiction formelle par le propriétaire de la marque de s'en réclamer. D'ailleurs, une, voire des plaintes sont en cours.

Si la famille Riri, Fifi et Loulou avaient une once de dignité, ils auraient bien évidemment déjà cessé leur forfaiture. Eh bien non, l'occasion qui leur est accordée est trop belle pour des personnes qui se revendiquent syndicalistes sans l'être avec leur posture, de ne pas aller travailler sans jamais avoir obtenu la confiance électorale des salariés. Du jamais vu !

Pendant ce temps-là, des sujets importants pour les salariés sont d'actualité et la Direction seule décide de leurs orientations par des relevés de décisions.

Le sujet du pouvoir d'achat par exemple avec la prime d'intéressement est tout de même incroyable !

Voilà une entreprise RATP qui laisse entendre aux salariés qu'il faudrait s'en passer en 2024 alors que dans le même temps, l'actionnaire unique qui est l'État trouve tout à fait normal d'attribuer une prime de Noël aux sans-emplois.

Qu'en est-il alors de ceux qui travaillent, subissent des réorganisations à outrance, que l'on martèle avec une future ouverture à la concurrence, etc. ?

Voilà pourquoi UNSA Groupe RATP n'acceptera jamais une année blanche 2024 en versement de prime d'intéressement pour les salariés RATP.

Après avoir interpellé l'entreprise et le Gouvernement sur le sujet, l'UNSA s'organisera pour apporter une réponse sociale adaptée si la Direction RATP venait à confirmer toute absence d'attribution de prime aux salariés qui viendrait reconnaître leur investissement professionnel performant au quotidien.

Voilà Monsieur le Président, la réflexion qui nous anime en ce moment, sachant que quoi qu'il se passe, demain ne se fera pas sans nous !

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

S'il n'y a pas d'autres prises de parole, je veux partager avec vous la très grande attention que nous avons sur les différentes manifestations plus ou moins larvées des tensions que vous avez évoquées dans vos déclarations respectives. Nous sommes conscients de ce qui est en train de se passer. Vous avez vu, comme nous, circuler des vidéos innommables qui ne mettent pas en cause les salariés de la RATP, mais qui ont été filmées dans nos installations et nos modes de transport. Nous constatons tous les jours des graffitis et autocollants que nous nous efforçons de nettoyer aussi régulièrement que possible. Dans les attachements, nous sommes très attentifs à tous les signaux faibles de tension entre les salariés et les usagers ou entre les salariés entre eux. Nous partageons tous le même diagnostic de la situation, voire les solutions à mettre en place.

En attendant, il est de notre responsabilité -je crois qu'elle est bien partagée- de continuer à faire fonctionner notre corps social en dépit des tensions qui traversent la société ou qui peuvent traverser notre corps social. Je suis très attentif. Je vous demande de me faire remonter toute manifestation, tout signal faible ou fort de tensions qui se raviveraient.

C'est avec la meilleure connaissance possible de ces éléments que l'on peut prévenir et corriger quand ce sera nécessaire. Nous avons un point quasi quotidien sur ce qui se passe dans nos réseaux et nos attachements. Nous y sommes extrêmement vigilants et sommes conscients de ce qui se passe.

**III – APPROBATION DES PROCES VERBAUX DES SEANCES
DU 12 JUILLET (matin et après-midi) ET DU 28 JUILLET**

M. LE PRÉSIDENT.- Anne-Lise ?

Mme FRANCIS.- M. ROUIJEL étant absent, Mme AZEVEDO souhaite-t-elle voter à sa place ?

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. BEN ROUAG est absent. Madame KAÏS, acceptez-vous de voter ?

Mme KAÏS.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. GUIDEZ est absent. Je n'ai plus personne du CSE 2. M. LARDIDI souhaite-t-il voter à sa place ?

M. LARDIDI.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. STEC étant absent, M. TONDUT accepte-t-il de voter ?

M. TONDUT.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. OULD AHMED est absent. Madame FORD, acceptez-vous de voter ?

Mme FORD.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. QUIQUEMPOIS étant absent, M. MORILLA accepte-t-il de voter ?

M. MORILLA.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. DASQUET est absent, M. BOURGEOIS accepte-t-il de voter ?

M. BOURGEOIS.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. NEGADI est absent, Mme ESCHMANN accepte-t-elle de voter ?

Mme ESCHMANN.- Oui.

Mme FRANCIS.- Cela fait 4 voix pour l'UNSA, 7 pour FO, 7 pour la CGT et 3 pour la CFE-CGC.

M. LE PRÉSIDENT.- 21 votants. Je propose de procéder à trois votes.

*** Approbation du procès-verbal du 12 juillet matin**

Mme FRANCIS.- Qui vote pour l'approbation du PV du 12 juillet matin ?

(Il est procédé au vote.)

POUR : FO (7) – UNSA (4) – CGT (7) – CFE-CGC (3)

→ Le PV est approuvé à l'unanimité.

*** Approbation du procès-verbal du 12 juillet après-midi**

Mme FRANCIS.- Qui vote pour l'approbation du PV du 12 juillet après-midi ?

(Il est procédé au vote.)

POUR : FO (7) – UNSA (4) – CGT (7) – CFE-CGC (3)

→ Le PV est approuvé à l'unanimité.

*** Approbation du procès-verbal du 28 juillet**

Mme FRANCIS.- Qui vote pour l'approbation du PV du 28 juillet ?

(Il est procédé au vote.)

POUR : FO (7) – UNSA (4) – CGT (7) – CFE-CGC (3)

→ Le PV est approuvé à l'unanimité.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Information relative au bilan annuel de l'avancée du programme Diapason (bilan 2022)

Marie COSSON, responsable unité spécialisée – DRH/DCC

Sandrine LUCQUIN, ingénierie projet & finance – DPG/DFS

Stéphanie BETTON-GUILAIN, directeur financier – DPG/DFS

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Merci de nous avoir rejoints. Le dossier permettant d'avoir une vision sur le bilan annuel de l'avancée du programme Diapason a été examiné en Commission économique le 14 septembre sous la responsabilité de Mme AZEVEDO à qui je donne la parole.

Mme AZEVEDO.- Merci Monsieur le Président.

Il y a peut-être eu des changements depuis, puisque le rapport a été rédigé en septembre.

☒ **Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur l'information relative au bilan annuel de l'avancée du programme Diapason (Bilan 2022)**

Les intervenantes pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 5 septembre 2023 étaient Mesdames COSSON Marie, LUCQUIN Sandrine et BETTON-GUILAIN Stéphanie. Nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Pour rappel, le programme Diapason a été étudié par la Direction en 2017 avec l'aide d'une analyse externe et mis en place en 2018 sur une période de 7 ans pour répondre aux enjeux de compétitivité dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. L'économie visée était de 121 M€ et une baisse d'effectif de 1 000 ETP. Ce programme concerne le périmètre des fonctions supports de l'EPIC et englobe 7 filières métiers : Achats, Audit, Risques et Contrôle Interne, Communication, Finance, Informatique (hors Télécom), Logistique, Ressources Humaines (incluant la Prévention et la Santé) et 7 Domaines d'activité : Management de Direction (supports seulement), Immobilier (incluant l'information et la documentation), Assistanat, Juridique, Marketing et Commercial, Stratégie et politiques transverses (incluant le développement territorial), Digital/Digital et SI.

Au 31 décembre 2022, l'effectif des fonctions supports comptabilisent 4 163 ETP. 42,5 % sont dans la catégorie Cadre ; 36,2 % sont dans la catégorie Maîtrise et 21,3 % sont dans la catégorie Opérateurs.

La productivité réalisée sur 2022 est de -24,7 M€ et de -201 ETP. Chiffres jamais aussi hauts depuis le lancement de Diapason et très largement supérieur au budget prévu communiqué à la commission économique le 27 septembre 2022. Les organisations les plus impactées sont : la filière Ressources Humaines avec une économie de -6,8 M€ et -75 ETP ; Marketing et Commercial avec -3,7 M€ et -43 ETP ; la filière Informatique avec une économie de -6,6 M€ et -23 ETP et la filière logistique avec -23 ETP et une économie de -1,8 M€. La performance globale attendue du programme a été au-delà de l'objectif tant sur les productivités des organisations (76,4 M€) avec, entre autres, des départs importants à RDS que sur la performance Achats (39,4 M€) avec des économies importantes sur les dépenses externes. Il est d'ailleurs précisé en commission qu'au démarrage la performance Achats devait se réaliser sur 4 ans. Il est à constater que l'économie la plus importante réalisée par nature concerne la filière Informatique avec un MACE de -4,7 M€ et que la libération de sites sur la filière Immobilier permet de dégager un MACE de -1,8 M€.

Les principales réalisations sur 2022 ont été du soutien tant dans l'effectif des projets que dans la mise en œuvre des feuilles de route des filières et de l'accompagnement tant dans les départs AME et AFC qu'en conduite du changement à travers de nouvelles méthodes. Il est précisé également en commission que la performance de RATP 2023 est globalisée dans le programme Diapason.

Les projets majeurs en 2022 ont été le rapprochement des équipes RH et COM des départements DPG et SDI ; la création de la filiale RES (activités Finances/RH) et la poursuite de l'organisation des fonctions RH de SEM et de l'externalisation de la gestion des sinistres automobiles (JUR).

L'accompagnement des projets et des salariés continue. Le dispositif est stable. La Gouvernance des filières n'a pas énormément de changement. Les filières travaillent sur ses réseaux d'informations. Il existe des cellules spécialisées avec un suivi particulier.

Il est annoncé en commission que 53 recrutements externes ont eu lieu dont 41 cadres et 12 maîtrises. Pour donner suite à un questionnaire d'un commissaire, il est précisé que 449 départs ont eu lieu dont 239 départs à la retraite (avec l'accord de 2020 sur les dispositifs AME et AFC) et 103 démissions (avec 50 ruptures conventionnelles avec l'accord).

Au 31 décembre 2022, 119 salariés (au cumul) ont été accompagnés dont 49 opérateurs dont 98 salariés redéployés. Il est précisé en commission qu'il reste encore 21 salariés à accompagner dans les domaines CSRH, JUR et VAL Immobilier. 6 salariés sont en arrêt maladie, 15 seraient prévus en redéploiement ou départ en retraite et 6 à 8 sont en mission.

Les perspectives 2023 concernent le projet de réorganisation des fonctions RH de la BU RATP I et des fonctions RH de la Direction MRF. Les enjeux consistent toujours à soutenir la mise en œuvre des feuilles de route et la suite de la mise en œuvre ; accompagner la conduite du changement et les derniers départs AME et AFC ainsi que préparer la fin du programme et gérer la transition.

La productivité prévue au budget 2023 en totalité est de -14, 9 M€ sur le MACE, -6,1 sur les Frais du Personnel et -87 ETP avec une forte économie constatée sur l'immobilier prévue sur le MACE à -8,5 M€.

Pour finir, au 30 juin 2023, 199 candidats ont été validés aux dispositifs AME (Accompagnement Mobilité Externe) et AFC (Accompagnement Fin de Carrière) et 150 salariés sont sortis de l'entreprise.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole ?

Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.-

Ce bilan annuel du programme Diapason est comme chaque année l'occasion pour notre organisation syndicale UNSA Groupe RATP, de vous rappeler notre opposition. Opposition autant sur la forme que sur le fond. Si sur le volet réduction des MACE et en particulier sur nos contrats internes et externes, nous pouvons partager des objectifs, sur le volet effectif il nous était impossible d'accompagner ce qui nous semblait à l'époque, être un projet destructeur de nos liens sociaux, de nos savoirs faire et donc de notre identité RATP.

Après plusieurs années, nos analyses premières ont été confirmées, où vous vous glorifiez de l'atteinte des objectifs quantitatifs, nous constatons de notre côté tous les effets néfastes. Chaque directeur de département, ou de BU veut être le premier de la classe, apparaître comme celui qui fait mieux que son voisin et peu importe la méthode. Au-delà de Diapason, nos secteurs d'activité souffrent de sous effectifs chroniques, alors comment apprécier des chiffres en constante fluctuation selon les réorganisations et autres transferts d'activité. Pour nos élus dans les CSE de l'EPIC, il est insupportable que sur chaque projet la direction dise : "il n'y a pas de productivité dans ce projet, ce n'est pas lié à Diapason" et pourtant nous constatons à chaque fois que chaque projet s'accompagne

de réduction d'effectif. Sur Diapason il n'y a aucune transparence et y compris devant cette instance puisque lorsque nous vous demandons plus de détail par filière, vous nous renvoyez à chaque fois dans nos pénates ou plutôt au niveau de nos CSE. Et inversement les directions nous renvoient vers l'équipe Diapason prétextant que c'est un projet transversal. Mais en réalité ce sont souvent les effets négatifs de Diapason qui empêchent les directions de nous répondre : sous-effectif, turn-over, surcharge de travail etc.

Un exemple pour illustrer nos propos : au CSE 1, les services centraux de RDS, après des années sans réponses nous avons réussi à obtenir depuis un an le nombre de postes qui seront supprimés dans le cadre de Diapason. Mais lorsque les élus demandent quels postes, la réponse est : "On verra en fonction des mobilités, des départs en retraite". Ça c'est du pilotage. On ne supprime pas en fonction des besoins mais des opportunités sans se soucier de la charge de travail. Et c'est ce point qui depuis le lancement nous oppose. Diapason devrait tenir de la réalité mais aussi du Schéma Directeur des Ressources Humaines.

Quelles sont les niches de productivité réelle ?

Quels sont les mouvements de personnel attendus ?

Quelles compétences doit-on préserver ?

Comment les transmettre ?

Sans ces réflexions préalables et avec une vision purement quantitative, il ne peut y avoir de productivité que nous pourrions qualifier d'intelligente.

Faute de nous avoir entendu, vous avancez à votre guise avec une conséquence visible dans les mesures d'accompagnement avec une fuite de l'entreprise d'un personnel éreinté, désabusé, en manque de motivation et qui préfère une retraite anticipée ou un projet personnel plus valorisant.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BERGEAUD. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Pas de déclaration, mais une remarque globale. Par principe et courtoisie, je rappelle la position de la CGT sur ce dossier.

Nous étions opposés, comme nous le sommes à tout projet de réorganisation qui conduit à une réduction des effectifs. L'entreprise a la fâcheuse manie d'accumuler des réorganisations sans prendre le temps de la nécessaire stabilisation des nouvelles organisations, ni de mesurer les impacts sur les collectifs de travail. Plutôt que d'avoir une accumulation d'un bilan quantitatif, nous aimerions que nous soient présentés un bilan qualitatif et les impacts de Diapason, notamment sur l'évolution de la charge de travail de chaque salarié, sur les formations et les impacts ou la prise en considération des agents et de leur nouvelle mission.

Je me permets d'attirer votre attention sur les difficultés de pointage et de versement des primes à l'acte dans les attachements, sur la gestion des relèves syndicales, notamment. Cela conduit à des tensions. À titre d'exemple, Diapason restructure les fonctions support RH, et dans le même temps un service de courrier interne très compliqué ne prend pas en compte certaines organisations du travail. Il y a eu récemment un problème sur la délivrance des fiches de paie papier, car l'organisation du service courrier n'a pas pris en compte l'impact de la date du "pont" qui était en fait "un viaduc" et qui correspondait à la clôture d'enregistrement des fiches de paie. Il est dommage que des entités internes ne soient pas capables de prendre en compte les spécificités de chacune et de chacun afin d'éviter d'enrayer la machine.

Enfin, j'attire l'attention sur les risques psychosociaux générés par les réorganisations. Dans les informations de Monsieur le président, il y avait le transfert de nouvelles missions au sein de la filiale. On se doute que cela aura un impact sur les effectifs d'un côté ou de l'autre, peut-être pas à la date du transfert, mais il pourrait y avoir quelques impacts.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur ce dernier point, il y aura un impact, à savoir une augmentation des effectifs du Point Habitat qui a déjà été actée dans le budget 2024. Objectivement, le REX de la création de RES avec le dispositif des articles 33, etc., montre que cela fonctionne plutôt bien et que les personnes concernées par la deuxième vague de détachement dans RES, Pimprenelle, Point Habitat et le service social, bénéficiant de l'expérience de l'année dernière, sont dans une disposition d'esprit plus rassurée que ceux qui ont fait la première étape. Je suis plus confiant de ce point de vue.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je vous remercie, Monsieur le président.

La présidente de la Commission économique nous informe qu'il y a eu de l'embauche sur cette période. Je n'ai pas tout compris ou j'ai mal saisi. Sur le nombre, je ne suis plus très sûr. Le sujet de Diapason était de faire du moins dans les fonctions support, me semble-t-il.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose que l'on prenne ce point dans les réponses après toutes les déclarations.

M. BAZIN.- J'aimerais comprendre ce qu'il en est. Cela peut arriver, mais cela interroge.

J'en viens aux nouvelles dispositions depuis l'arrivée des modifications dans les fonctions RH. Pour les personnels qui n'ont pas opté pour Digiposte, les fiches de paie ne sont jamais délivrées en temps et en heure. Auparavant, elles pouvaient l'être, cela ne posait pas de souci, or cela devient problématique. Il y a parfois des mois de retard, c'est inadmissible pour les personnes qui veulent suivre ce qui leur est versé. C'est un souci, il faut que la situation puisse redevenir normale, sauf si c'est un moyen détourné de "tordre le bras" aux salariés qui n'ont pas choisi Digiposte. Dans ce cas, il faut dire que c'est une obligation et qu'on ne leur laisse pas le choix.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ORSINI ?

M. ORSINI.-

À travers le programme Diapason, que nous considérons comme préjudiciable à l'emploi, FO Groupe RATP tient à rappeler le rôle essentiel des fonctions supports au sein de la RATP. Ces fonctions ont pour mission de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et de soutenir les équipes opérationnelles au quotidien. Elles regroupent en leur sein différents métiers indispensables à la réussite globale de l'entreprise.

Nous constatons que le cumul de productivité des organisations s'étalant de 2017 à 2022 atteint 76,4 millions d'euros, ce qui équivaut à la suppression de 705 équivalents temps plein (ETP). Les prévisions pour 2023 indiquent un montant de 21 millions d'euros et la suppression de 87 ETP supplémentaires. L'objectif initial de 121 millions d'euros sera dépassé avant la fin du programme DIAPASON.

FO Groupe-RATP souhaite insister sur le fait que notre entreprise ne prévoit pas de s'arrêter là. Les effectifs continueront de diminuer, et l'entreprise persistera dans sa logique d'économies réalisées notamment sur la performance achat atteignant 39 millions d'euros en lieu et place de l'objectif initial de 29 millions d'euros. Productivité réalisée entre autres sur différents marchés, tels que les pièces détachées ainsi que le marché de la propreté et du nettoyage.

FO Groupe RATP dresse un constat peu flatteur, car cette politique de productivité déshumanise notre entreprise. Qu'en est-il de la fameuse QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) pour les employés concernés ? Il serait également intéressant de revenir sur l'efficacité des solutions numériques déployées dans les différents départements, car elles laissent souvent les employés seuls et

perplexes face aux applications de l'entreprise et à leurs nombreux problèmes informatiques. De plus, nous observons simultanément une augmentation des démissions, une fuite de compétences et des recrutements de plus en plus difficiles, avec pour résultat des postes non pourvus. Tout cela nous conduit vers un avenir incertain, avec peu de perspectives de mobilité ou de seconde partie de carrière.

En ce qui concerne les perspectives du programme Diapason pour 2023, nous pouvons déjà affirmer que nous resterons sur un schéma identique, ce qui n'augure rien de positif, notamment avec la réorganisation des fonctions RH de la BU RATP I et de la direction MRF pour un montant de 6,1 millions d'euros.

Lors de cette présentation, FO Groupe RATP a bien compris que le programme Diapason prolongé au-delà de 2025, tel un forfait illimité, avec des conséquences que nous ne pouvons qu'imaginer.

FO Groupe RATP vous invite à reconsidérer ce programme de suppression d'emplois et à recentrer l'humain au cœur de nos métiers et de nos échanges et ainsi retrouver la pérennité et l'efficacité qui contribuent au rayonnement de notre entreprise.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI.

Mme AZEVEDO.- Je voulais donner une précision sur cette déclaration. C'est notre nouveau commissaire M. DERACHE, qui l'a rédigée. M. ORSINI l'a lue en son absence.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRIEUX ?

M. BRIEUX.-

Les élus CFE-CGC ne peuvent que féliciter la Direction pour ces résultats qui sont, d'un point de vue financier, bien meilleurs que les objectifs prévus !

Nous regrettons avec force que le côté humain a complètement été oublié voir méprisé. En effet, ce programme met en évidence que ces résultats sont obtenus au détriment des salariés. Nous constatons que dans les unités, la productivité a été réalisée en dépit du bon sens.

Combien de postes sont supprimés alors que la charge de travail augmente, combien de transferts d'activité se font à moyens constants dans la nouvelle unité ou à l'occasion d'une réorganisation fonctionnelle d'une entité ?

Les salariés de notre Entreprise bénéficient des 35 heures et bien trop souvent ils effectuent bien plus sans que ces heures ne soient ni rémunérées et ni déclarées !

Si la RATP veut encore montrer qu'elle est une entreprise avec un savoir-faire et des compétences reconnues, il serait bon de ne pas regarder que les objectifs financiers mais d'assurer un service de qualité sans presser comme des citrons son personnel afin de ne pas fournir nos concurrents en talents !

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Souhaitez-vous apporter des éclairages ?

Dans les objectifs de Diapason, il y avait le fait de pouvoir réaliser des économies sur un certain nombre de postes, de façon à pouvoir recruter sur des postes pour lesquels on n'avait pas les compétences en interne. Il n'y a pas de contradiction entre le fait de permettre des départs et le fait de pouvoir recruter sur un certain nombre de compétences que l'on n'a pas forcément en interne.

Effectivement, en 2022 et 2023, du fait que nous avons pu tenir les objectifs, nous avons pu faire des recrutements sur des compétences et des expertises avec des profils que nous n'avons pas en interne. Je vous confirme qu'il y a eu des recrutements, évidemment dans un nombre plus limité que le nombre de postes supprimés. Le programme Diapason a été conçu pour se donner les moyens de faire ces recrutements.

M. BAZIN.- Cela pose une autre question. On a du personnel présent dans l'entreprise. Or un plan est mis en place, Diapason en l'occurrence, qui a vocation à réduire le nombre de postes dans les fonctions support pour coller à la réalité du monde économique actuel. Certaines entreprises font sûrement beaucoup mieux que nous, mais elles n'ont ni la même histoire ni la même vocation. On se compare pourtant à ces entreprises. Puisque l'on dispose d'un personnel qui est en place, pourquoi ne pas lui proposer d'acquérir ces compétences, au lieu de s'en séparer, en faisant fonctionner les cellules formations ou en les envoyant à l'extérieur dans le but d'acquérir ces compétences, puis de les accueillir avec de nouvelles fonctions dans l'entreprise ? Visiblement, on préfère s'en séparer.

Je comprends qu'il faille acquérir certaines compétences pour se préparer au monde concurrentiel. J'évoque peut-être un monde ancien, mais dans ce monde, la RATP était une grande famille. On fait aujourd'hui le choix délibéré de se priver d'un certain nombre de membres de cette famille pour ressembler aux autres.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que vous n'êtes pas le tenant d'un monde ancien, vos propos sont d'une grande modernité. En parallèle des recrutements, nous avons renouvelé les offres de service des académies métier. Par exemple, on a balayé l'offre de formation RH à plus de 50 %, en ajoutant de nouveaux modules correspondant à l'évolution des fonctions. Effectivement, pour une partie des personnes, c'est une opportunité de changer de métier et d'évoluer dans la filière. Il n'y a pas de concurrence entre la formation et le développement des compétences internes et le fait... À la fonction RH, nous avons dû embaucher 12 personnes durant l'année 2022-2023. C'est avec le personnel en place et le plan de formation proposé que nous arrivons à faire la transition vers l'évolution de la fonction RH, le recrutement étant un appoint par rapport au fait d'utiliser les compétences en place.

M. BAZIN.- Sauf que les agents de l'entreprise paient ce manque. Ce qui était fait par le personnel RH en place, est de plus en plus décalé vers l'agent de terrain. Je n'ai aucune formation RH, on me demande pourtant d'assurer mon pointage et toutes les demandes qui pourraient être faites et qui y sont liées, sans avoir accès aux formations afférentes. C'est plutôt étrange.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur les achats, je me félicite que l'on soit mieux placé que l'objectif. Cela veut dire qu'à chaque fois que des économies sont réalisées sur les achats, on fait un peu attention à l'argent public dont on a la responsabilité. Je ne peux que me réjouir que la cible achats soit largement dépassée, et il y a encore sûrement beaucoup à faire encore.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Je me permets d'insister sur la remarque que j'ai faite et la prise en compte par la direction ou pas des points soulevés, c'est-à-dire les problèmes de pointage et des paiements de prime à l'acte. Je pense notamment aux collègues de la maintenance et aux agents du contrôle dans certains secteurs. Il y a aussi la prise en compte et le traitement des relèves syndicales. Il y a peut-être d'autres relèves de type médical. Quels plans de progrès sont envisagés ?

M. LE PRÉSIDENT.- La partie du problème que je connais vient des audiences ou des alarmes sociales traitées au CSRH. Quand c'est traité par les départements, je n'en ai pas connaissance. Il n'y a pas une cause unique. Il est d'ailleurs intéressant de voir le nombre de fois où cela se transforme en constat d'accord, et où l'alarme sociale se transforme en audience. La causalité est à chaque fois différente, nous n'avons pas encore identifié une cause générique qu'il y aurait à traiter. Dans un certain nombre de cas, cela peut être un problème d'organisation du courrier, comme vous l'avez évoqué, cela peut venir d'un problème de renouvellement de personnel en charge du pointage, ou de disponibilité des outils. Nous réagissons à chaque fois. Je prends le point sur d'éventuelles difficultés particulières à la maintenance, je prendrai attache avec mes collègues d'Infra et de M2E.

Merci aux intervenants. Je propose de faire la pause maintenant.

La séance, suspendue à 10 h 20, est reprise à 10 h 36.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2. Présentation du plan de lutte contre le harcèlement sexuel dans les transports

Sandrine CHARNOZ, responsable de mission – DMC/LHT

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Mme CHARNOZ va se présenter et va partager avec l'instance le détail du plan de lutte contre le harcèlement sexuel de nos usagers dans les transports, qu'elle a initié depuis un certain nombre d'années. La lutte contre le harcèlement fonctionne de façon symétrique. Nous avons un pied de lutte contre le harcèlement en interne, avec les équipes de M. POTIER et Mme DUBOIS notamment, avec M. CORDIER, un deuxième pied qui travaille sur le harcèlement sexuel dans les transports. C'est dans la synergie de ces deux plans que réside l'efficacité.

Le dossier a été présenté dans la commission de M. DOMINÉ qui a peut-être un rapport à partager avec nous. Ensuite, je propose à Mme CHARNOZ de faire la présentation. Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.-

☒ **Rapport de la séance CSSCT-C du 04 septembre 2023 sur la présentation du plan de lutte contre le harcèlement sexuel dans les transports**

Le plan a été présenté par Madame Sandrine Charnoz que nous remercions.

Validé en juillet 2020, ce plan est adapté tous les ans et a pour but d'apporter des réponses et un meilleur accompagnement aux victimes.

Quelques chiffres :

- *Neuf femmes sur dix ont déjà vécu une situation d'agression ou de harcèlement dans les transports. Elles sont 8 sur 10 dans l'espace public, ce qui tend à prouver que les transports sont propices à l'aggravation du phénomène.*
- *20% seulement des femmes déclarent avoir été aidées. Le plan est donc axé sur les actions à mener par les voyageurs, sans qu'ils ne se mettent eux-mêmes en danger.*
- *Une reprise à la hausse des atteintes sexuelles a été constatée en 2022.*

Le plan comporte quatre volets.

- *La prévention pour tendre à diminuer le nombre d'agressions.*
- *La gestion des alertes afin que les victimes puissent rentrer en contact avec les personnes susceptibles de les aider.*
- *La prise en charge des victimes (spécifique à la RATP).*
- *La promotion des engagements et interactions avec des différents acteurs.*

La démarche du plan s'appuie sur les agents de terrain, ce qui implique de les former et les équiper afin de pouvoir les accompagner au mieux.

Au sujet de la formation, depuis 2021, pour les gares et stations, des formations continues et des modules complémentaires sont déployés, afin que les agents comprennent les réactions des victimes.

En 2023, ces mêmes formations sont déployées sur le réseau de surface et sur le tram.

La formation Stand Up, dispensée à tous les agents volontaires, présente de forts résultats. Elle a été suivie, à ce jour, par environ 3 000 agents et permet d'intervenir dans les situations d'agression et de harcèlement. Sur la mobilisation des voyageurs, le déploiement de Stand Up se poursuit avec la distribution de marque-pages reprenant la méthode des 5 D.

La formation "prise en charge des victimes" permet d'aider les agents dans l'aide concrète qu'ils peuvent proposer aux voyageurs (accompagnement vers le dépôt de plainte, appel d'un taxi...). Afin de prendre des nouvelles des victimes, celles ayant laissé leurs coordonnées sont, par la suite, rappelées par le service client.

Sur le volet sureté, le numéro 3117, géré par la SNCF, permet de communiquer, voire d'être géolocalisé. A noter également l'expérimentation de l'application Walk In Peace, encore trop peu connue.

Des marches exploratoires seront reconduites : elles permettent de présenter aux voyageuses les équipements de sécurité, ainsi que l'identification de ce qui, pour elles, est générateur d'insécurité.

Les engagements et les campagnes de communication se poursuivent avec les partenariats notamment pour promouvoir les numéros d'alerte, mais également les campagnes de sensibilisation au respect et la dignité.

Enfin, les réseaux sociaux les plus prisés des jeunes sont utilisés pour faire connaître les dispositifs d'alerte et l'accompagnement des agents sur le terrain.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. Si vous en êtes d'accord, on peut refaire une rapide présentation et recueillir vos observations.

Mme CHARNOZ.- Merci de m'accueillir dans cette instance et pour ce résumé extrêmement complet de notre rencontre d'il y a quelques semaines. Je vais rapidement balayer le sujet, puisque le résumé et l'essentiel vous ont été présentés, et insister sur certains points que je souhaite partager avec vous.

Merci d'avoir rappelé l'ampleur du phénomène. Mon poste a été créé en mars 2020. Cette date n'est pas anodine, elle faisait suite à la période "Me Too", libération de la parole, mais aussi aux campagnes qui avaient fortement touché la RATP. On n'est pas forcément responsable des mauvais comportements de nos usagers et des prédateurs qui utilisent les transports, mais on était directement ciblé par des campagnes. Certains s'en souviennent peut-être, c'était "Wagon sans couillon" ou "Balance ton métro".

L'entreprise a fait le choix de créer un poste *ad hoc*, rattaché à Mme FARES à l'époque, avec des sponsors membres du Comex, M. HARNOIS, M. AGULHON et Mme LANÇON, pour prendre le sujet à bras-le-corps. Encore une fois, nous n'avons pas attendu d'être dénoncés pour prendre le sujet à bras-le-corps. La création de ce poste a toutefois permis de mettre un récit en route et de relier différentes actions qui existaient déjà dans les départements.

Merci d'avoir redonné ces chiffres.

Je reviens sur l'augmentation. Il est vrai que nous avons régulièrement les chiffres de nos données de terrain, c'est-à-dire les prises en charge par les agents SEM, par le Bus, le Tram, mais aussi par nos équipes GPSR. Une partie des équipes GPSR en civil peut donner des contraventions et alimente ces chiffres. La remontée est moins importante que le trafic. Cela signifie qu'il y a eu une chute brutale pendant le Covid, le trafic s'était effondré de même que les violences sexistes et sexuelles. Le trafic reprenant, le phénomène remonte. On est à + 16 % de remontées de signalements sur notre réseau, mais à - 28 % par rapport à la reprise du trafic. Ce chiffre est en deçà de ce qui se passe parce qu'encore trop peu de victimes se déclarent et portent plainte.

Je ne reviens pas sur les quatre volets d'actions qui ont été présentés. Ce plan est présenté en Comex, il est suivi au moins deux fois par an par un Copil à haut niveau. Je fais régulièrement des points auprès de mes sponsors, M. AGULHON, M. LOVISA pour le Réseau de surface, Mme OGIER, Mme LANÇON et Mme CORTOT BOUCHER. Ce sujet est vraiment traité à bras-le-corps. Je fais toujours ces points en binôme avec Mme DUBOIS avec qui je travaille régulièrement pour adapter et veiller attentivement à la symétrie des attentions.

La démarche du plan est de comprendre les violences sexistes et sexuelles, et de mettre en place de la prévention pour éviter que cela se passe dans nos espaces. Une fois que c'est

arrivé, elle consiste aussi à savoir prendre en charge les victimes. Je voudrais dire un mot sur ce volet. C'était une attente très forte de nos agents. L'enquête miroir a mis en exergue le fait que nos agents sont extrêmement touchés par ces sujets et qu'ils ont à cœur de prendre en charge les victimes. Ils nous ont signalé dans l'enquête miroir qu'ils ne disposaient pas de suffisamment d'outils. Nous avons travaillé ce processus de prise en charge des victimes pour qu'ils puissent être en mesure d'aller plus loin. Nous avons travaillé avec la préfecture de police et les commissariats pour accompagner les dépôts de plainte.

Le dépôt de plainte est le seul outil juridique en France qui permet d'arrêter des récidivistes et des réitérants. Il faut donc inviter un maximum de victimes à porter plainte. On ne peut pas les y obliger. Souvent, le choc, l'habitude ou la banalisation sont là, les victimes ne prennent pas le temps de le faire. Nous avons travaillé ce processus spécifique de prise en charge des victimes. Aujourd'hui, nous sommes le seul transporteur à avoir ce processus de prise en charge complet.

Je mets cela en avant chaque fois que j'interviens, parce que je trouve que c'est une implication. C'est une fierté pour la RATP. Le sujet n'est pas beau, il est compliqué, mais je trouve que l'implication des agents de la RATP avec cette prise en charge des victimes permet de relever la tête sur ce sujet complexe.

Les points d'appui du plan sont nos agents. 5 500 agents des gares et stations ont été formés par capsule, par briefing, par note de département. Ils vont repasser en présentiel avant les J.O. dans une formation *ad hoc* qui s'est ouverte le 3 novembre. C'est un module que nous avons conçu sous un format 2 heures, de manière à ce que les agents puissent à nouveau comprendre ce que sont les violences sexistes et sexuelles, et comprendre les réactions des victimes qui sont parfois particulières face à ces actes. Elles peuvent être très en colère, prostrées, l'agent peut être déstabilisé. Nous travaillons les mots à dire et à ne pas dire parce qu'il n'est pas évident de trouver les bons mots face à de telles situations. Nous rappelons le processus de prise en charge des victimes aux agents gares et stations. Il leur est possible de mobiliser un taxi, si la victime le demande. Cela se fait à leur discrétion, c'était une de leurs attentes. C'est à eux de proposer ce service, de prendre les coordonnées de la personne afin d'avertir éventuellement le PC sécurité et de mettre de côté les images, car la vidéoprotection est un outil lors de ces phénomènes.

Nous avons également proposé un processus de prise en charge des victimes sur le réseau Tram et surface. Nous avons commencé en 2021 auprès des agents gares et stations, par capsule par déploiement de la chaîne managériale. Nous recommençons avec Bus et Tram par capsules et par la chaîne managériale, ainsi que par les briefings d'équipe. Nous avons formé les formateurs qui étaient volontaires par une association extérieure. C'est un sujet sensible, nous avons souhaité que les formateurs qui déploient ces formations auprès de leurs collègues soient volontaires et se sentent en capacité de les porter. C'est ainsi que nous procédons.

Je l'ai dit, la vidéoprotection est un grand point d'appui pour le plan de lutte. Quand la brigade de police Évangile, qui suit ces affaires de violences sexistes et sexuelles, se saisit de dossiers, 70 % de ceux-ci sont résolus grâce aux images. Avec une bonne localisation et une bonne chaîne de temps, on retrouve les auteurs de faits. Ce n'est pas suffisamment su, cela inciterait peut-être les victimes à porter plainte.

Puisque nous sommes dans une instance du personnel, je voudrais vous dire que dans toutes les formations et les modules que nous déployons, il y a une slide qui répète aux agents en session comment cela se passe en interne. Je redonne toujours les contacts de Mme DUBOIS en fin de formation, ainsi que les mails, et je signale le manager et l'APR comme soutiens. Ce ne sont pas des formations anodines, cela peut faire remonter des souvenirs. Je l'ai vécu. Il est important de bien faire ce parallèle et que l'agent se sente lui aussi rassuré sur des sujets qui pourraient venir après.

J'ai amorcé la feuille de route 2023. Nous renforçons la formation de tous les agents gares et stations. Nous accélérons le déploiement sur Bus et Tram.

Merci d'avoir parlé de Stand Up qui est un partenariat original. Nous sommes l'une des rares entreprises à l'avoir poussé autant. C'est la méthode américaine des 5 D lancée par l'ONG Hollaback ! qui répond à la question : comment je peux réagir sans me mettre en danger quand je suis témoin d'une situation d'agression ou de harcèlement ? Selon la situation, mon état d'esprit du jour, je n'aurai pas la même attitude. Une personne qui se met en danger n'aide pas la victime. Je peux distraire sans prendre parti, appeler la victime à me rejoindre, aller chercher de l'aide, intervenir directement, mais je peux aussi prendre des photos et les proposer à la victime pour qu'elle puisse porter plainte, sans les diffuser moi-même sur les réseaux sociaux car c'est passible de poursuites judiciaires. Si on n'a rien pu faire, prendre de ses nouvelles, c'est déjà l'aider.

Cette formation se fait en distanciel. Nous l'avons ouverte à tous les agents RATP en télétravail au moment du Covid. Elle a été dispensée en présentiel pour les agents gares et stations qui distribuaient les marque-pages. Il y a encore des sessions que je peux partager, dédiées à la RATP, sur lesquelles vous pouvez vous former en une heure. Ces sessions sont aussi ouvertes à vos familles. Si vous avez des adolescents, des frères, des sœurs, des neveux, des nièces avec qui vous souhaitez faire cette formation, vous pouvez les mettre sur une session dédiée RATP. Nous avons autorisé le rajout de mails non RATP pour cela. Il ne faut pas la suivre avant 14 ans, car les sujets sont sensibles. Vous pouvez la faire avec des adolescents, c'est recommandé.

Je recueille les questionnaires de satisfaction après chaque session. 98 % des participants recommandent cette formation. En début de formation, 20 % se disent en incapacité d'agir, à la fin 80 % se sentent en capacité d'agir. C'est donc une formation très efficace. C'était un choix de l'entreprise puisque cette politique était à destination des clients et que l'entreprise a fait le choix de l'ouvrir à tous nos agents qui pouvaient y accéder.

La prise en charge des victimes est résumée. Il s'agit de comprendre ce que sont les violences sexistes et sexuelles, les mots à dire et à ne pas dire, un *flyer* peut aussi être remis à la victime. Il y a deux types de *flyer* parce qu'il y a deux types de commissariat. Les commissariats ferrés sont plus en avance que les autres en France. Nous avons fait un partenariat très serré sur le réseau ferré puisqu'on peut envoyer les victimes vers les gares et Châtelet. Nos agents disposent de numéros de téléphone pour vérifier l'affluence si la victime le demande.

Il y a un *flyer* pour la victime qui mentionne nos partenaires en soutien psychologique et juridique. Quand le service client rappelle la victime qui a accepté de laisser ses coordonnées et d'être rappelée, nous prenons de ses nouvelles et la reconnaissons en tant que victime, nous vérifions et écoutons ce qu'elle dit dans son dépôt de plainte.

Lors des réunions régulières que j'ai avec les forces de police, je me sers de ces remontées pour argumenter sur certaines difficultés à déposer plainte au commissariat. Quand la victime nous dit qu'elle a été très bien prise en charge, nous faisons un retour à l'agent et à l'équipe qui l'a prise en charge parce que cela fait partie de la valorisation qu'il nous faut porter.

Le service client rappelle et redonne les coordonnées en soutien psychologique et juridique parce qu'il arrive souvent qu'une victime dise qu'elle va bien sur le coup, mais ne soit plus en capacité de faire le même trajet deux jours plus tard. Il faut lui permettre d'avoir accès à un soutien psychologique si nécessaire. Pour les cas les plus graves, nous sommes en lien avec la délégation aux victimes et notre contrat Europe Assistance, notamment quand ce sont des mineurs. Quand les faits sont très graves ou que la victime n'arrive plus à parler ou à bouger, la délégation aux victimes peut prendre le relais et déclencher immédiatement le contrat avec Europe assistance ainsi que le suivi psychologique. Ce plan de lutte mobilise énormément de ressorts dans la maison, il est vraiment épaulé par tous les outils dont nous disposons. La délégation aux victimes, c'est aussi l'équipe de médiation.

S'agissant du bilan 2022 sur le rappel des victimes, il y a eu une cinquantaine de rappels et 113 taxis ont été proposés. Le rappel des victimes est satisfaisant. Tout le monde remercie l'agent.

Nous enregistrons 80 % de très haut niveau de satisfaction en termes de prise en charge. En revanche, il y a encore des sujets sur les dépôts de plainte en commissariat, voire des difficultés à être accepté par un commissariat. Des femmes nous ont dit avoir été dans plusieurs commissariats pour pouvoir porter plainte.

Le chantier 2023 consiste à accompagner le réseau Tram et Bus dans cette prise en charge des victimes qui ne peut pas être la même car le machiniste est souvent seul ces modes de transport. Cela repose sur nos équipes mobiles, les voitures et le CRIV, qui ont fait partie d'un processus de formation directe. L'association qui nous accompagne a formé le CRIV et forme les voitures relais par petites vagues de manière directe, car ce sont eux qui appuieront ce processus sur le réseau de Bus et de surface.

Au-delà de la prise en charge, il y a la gestion des alertes. Nous avons le numéro 3117 qui est opéré par la SNCF et qui est commun à toute l'Île-de-France. Je représente la RATP avec M. ROBIDOUX dans le Copil du 3117 qui a passé un cap qualitatif. Il a été repris par les équipes de la sécurité et de la sûreté SNCF, les équipes SUGE. Il est directement connecté au PC sécurité RATP. Nous sommes appelés quand quelque chose se passe dans nos espaces. Dorénavant, la patrouille la plus proche intervient. L'équipe GPSR est intervenue récemment dans les espaces SNCF pour sécuriser une jeune femme de 14 ans à l'occasion d'une tentative de viol. Cela fonctionne, cela peut être la police. Bien entendu, cela pose une difficulté quand nos équipes sont occupées, mais nous avons quand même une coordination et une tentative d'efficacité pour pouvoir intervenir le plus rapidement possible, notamment sur des cas très lourds.

Je vous ai indiqué Walk in Peace qui est un produit né de RATP Dev à Casablanca. Nous avons travaillé cela avec le lab de RATP Dev. L'enjeu était de proposer un copiétonnage pour que les personnes se sentent en sécurité et ne soient pas seules lors des trajets. Les femmes reviennent plus massivement dans les transports collectifs après 19 heures et éloignées de Paris. On a tenté de créer un outil pour permettre le copiétonnage pour qu'elles puissent faire des trajets accompagnés en choisissant un réseau fermé ou ouvert. C'est un outil directement connecté sur le 3117. L'expérimentation a été suivie par 200 agents, nous avons écouté leurs remontées. À ce stade, nous n'avons pas fait le choix de le déployer. La principale raison est que les femmes trouvent anormal que ce soit à elles de se sécuriser. Elles nous renvoient que c'est à nous de les sécuriser. Elles n'ont pas forcément envie d'avoir cette programmation de leurs déplacements. On peut l'entendre. Pour l'instant, Walk in Peace existe mais n'est pas déployé.

En 2023, un *bot* sera mis en place sur les réseaux sociaux pour pouvoir envoyer un questionnaire rapide lors de tout signalement qui nous concerne, de façon à savoir ce qu'il s'est passé. Cela nous permet d'avoir des outils réactifs.

Nous devons un voyage sûr et serein à nos voyageurs, mais nous ne sommes pas les seuls maillons de la chaîne, nous n'en sommes qu'un. Il est important de mobiliser l'écosystème, les autres voyageurs sont extrêmement importants. C'est la raison pour laquelle vous voyez le marque-page et les affiches du partenariat Stand Up. Nos agents peuvent le distribuer en opérations collectives. Il a un QR Code que je suis, ainsi je sais combien il y a eu de connexions et de formations menées à bout. Nous produisons environ 50 000 marque-pages par an et en avons distribué 120 000 dans des opérations rames par l'intermédiaire des agents gares et stations. Bus et Tram le distribuent aussi depuis 6 mois, notamment en gare bus. En 2022, 200 clients étaient allés jusqu'au bout du QR Code et de la formation, et nous avons eu plus de 1 000 connexions. Cela peut vous paraître faible, mais c'est un très bon chiffre, c'est L'Oréal qui a le partenariat Hollaback et qui finance cette opération sur sa RSE. Le voyageur nous entend lui parler de ce sujet une première fois, il a le marque-page en main, peut le lire et s'arrêter à cela. L'autre étape consiste à scanner le QR Code et à aller jusqu'au bout. 200 personnes, c'est une belle victoire.

Les marches exploratoires font partie de la mobilisation des voyageurs. C'est un outil qui vient du Canada, un trajet est fait en commun entre exploitants, clientes et clients. Pour cela, les lignes ou le Tram recrutent leurs propres clients du quotidien, ceux-ci étant invités à les rejoindre la semaine suivante. Ce trajet nous permet de montrer nos appareils de sécurité, qu'ils ne connaissent pas toujours suffisamment, et de les écouter pour savoir ce qui génère de l'insécurité. À la suite de ces travaux, nous avons fait une consolidation.

Notre Département maîtrise d'ouvrage travaux publics et travail sur les espaces a pris l'ensemble de cette consolidation des marches exploratoires pour essayer d'en tirer profit et de prévoir des évolutions dans nos espaces. À titre d'exemple, on s'est aperçu lors des marches exploratoires, que la non-prévisibilité des espaces faisait partie de la problématique de l'insécurité : je ne sais pas qui arrive en face, ni qui me suit. Nous avons donc travaillé à la mise en place de miroirs, puis refait un test avec des clients pour savoir si c'était de nature à réassurer. Nous allons suivre les cinq ou six stations où cela a été fait pour savoir s'ils n'ont pas été dégradés et si cela perdure. Il y a également un sujet sur les couloirs bas et sombres. À Jaurès, entre la 2 et la 5, un couloir est expérimenté en belle échappée, un peu comme un ciel ouvert, pour savoir si cela desserre la pression et l'insécurité des personnes.

À la RATP, nous prenons au sérieux ces marches exploratoires. D'autres transporteurs en font 200 par an. Nous n'en faisons que cinq ou six par an, parce que cela doit correspondre à une demande du terrain. Il faut que l'équipe en fasse la demande et soit prête à la porter. Nous nous engageons à une restitution devant les clients et à faire les travaux. C'est lourd. Nous sommes les seuls à aller jusque-là de manière aussi forte avec ce type d'outil. C'est une implication de toute la maison. Une ligne va faire des améliorations sur sa propre enveloppe de travaux quotidiens. On demandera à SUR de rajouter des caméras où il n'y en avait pas. Je vais peut-être agrémenter l'espace, sur mon budget, pour faire de l'ambiance positive, notamment avec du *street art*, ou en permettant à des femmes *street artists* de remettre des œuvres plutôt féminines dans des couloirs.

L'engagement de l'entreprise est bien de le partager et de le faire savoir. Nous avons des partenariats, notamment avec des *think tanks* qui travaillent sur l'égalité femmes/hommes. Nous suivons leurs propositions et amenons les nôtres. Nous remettons régulièrement aux institutions un livre blanc avec des propositions.

Nous avons également des campagnes partenariales avec Transilien et IDFM. La nouvelle campagne de promotion du 3117 va sortir la semaine prochaine, pour que ce numéro soit plus connu, parce que nos dispositifs ne le sont pas assez. Nous les affichons et en parlons, mais on n'y prête pas attention quand on n'en a pas besoin. Il faut être disruptif, et régulièrement challenger ou attirer l'attention des personnes. Cette campagne peut paraître assez particulière avec ces couleurs vives, mais c'est pour attirer l'attention et que les personnes mémorisent le 3117.

Ces partenariats sont reconduits sur la feuille de route 2023. Une grosse campagne État arrive le 24 novembre, nous y sommes impliqués et aurons des affiches dans nos espaces. Je ne peux pas partager le visuel, parce que c'est sous embargo. Il y a un fort accompagnement des pouvoirs publics, le sujet est pris à bras-le-corps. La RATP n'a pas à rougir. Il ne s'agit pas de fanfaronner, il y a toujours des progrès et des améliorations à apporter.

Je suis à votre disposition pour toute remontée et les échanges.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela va commencer tout de suite. Nous allons recueillir les déclarations.

Mme CHARNOZ.- J'ai oublié de parler de la campagne TikTok, j'ai parlé des plus jeunes...

M. LE PRÉSIDENT.- On a perdu la moitié de la salle !

Mme CHARNOZ.- Des professionnels nous accompagnent pour parler aux lycéens, l'enjeu étant de leur dire qu'ils ne sont en rien responsables de ce qui leur arrive et qu'il existe des dispositifs. Nous avons fait un partenariat avec "*Sarah la crieuse*" qui imite le dindon ou le T-Rex quand un homme l'embête, pour montrer que tout est possible dans ce genre de situation. Cela nous permet de mettre de nouveau en avant le 3117, nos agents, les bornes d'appel. Cette campagne a eu plus de 7 millions de vues dans la cible. 7 millions de lycéens ont regardé notre vidéo. Je vous annonce que cette année, nous allons cibler les collégiens et que nous passerons sur Snapchat. C'est un travail de sensibilisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame CHARNOZ. Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Vous avez dit beaucoup de choses plutôt intéressantes. Certains éléments ne sont parfois pas très justes. Vous parlez de formation en évoquant Capsule mais ce n'est pas une formation, c'est de l'information. Les agents du terrain sont informés mais pas formés, ils sont seulement sensibilisés. Les méthodes, c'est très bien dans un contexte global, mais c'est parfois compliqué en pratique sur le terrain. Il n'y a pas de suivi. Il y a une bizarrerie.

J'entends que vous exploitez le grand public dans ces expositions mais je suis un agent RATP. Quand je vois "harcèlement sexuel dans les transports", je m'intéresse avant tout à mes collègues. Or, je n'ai pas vu cette partie qui devrait être intéressante. La semaine dernière, on n'a pas pu ou su expliquer à une femme qui a subi des attouchements, etc., lorsqu'elle ouvrait la station seule à 5 h 20, quelle méthode il fallait employer pour réagir. Certes, il y avait le *talkie-walkie*... Tous ces éléments ne sont pas portés à la connaissance des agents. Il y a parfois des déséquilibres dans les départements de l'entreprise, et malheureusement l'accompagnement qui doit être fait n'est pas fait en profondeur, alors que l'entreprise compte beaucoup de femmes.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur CLEMENT ?

M. CLEMENT.- M. JONATA m'a un peu pris de court. C'était l'occasion d'avoir une pensée pour toutes les collègues féminines de SEM qui ouvrent des stations et gares à 5 heures du matin seules. Tout cela part d'une très bonne volonté, mais cela se télescope avec les problèmes d'effectifs à SEM, qui avaient été soulignés par Mme CLEUET lors de la dernière CSSCT. On n'a pas parlé de nos collègues, sont-elles concernées par le programme ?

Allez-vous pouvoir peser sur ce problème d'effectif ? La volonté de SEM étant de prioriser les services contrôle, etc., il y a beaucoup moins de personnels en stations et en gares dans la journée qui pourraient aider les victimes des faits que vous avez décrits.

Vous parliez d'une personne qui imitait le cri du dindon. Quand je suis entré à la RATP il y a 30 ans, nous avions une alarme portative qu'il était possible de dégoupiller s'il se passait quelque chose. Vu l'intensité du bruit, il était impossible d'y échapper. C'était un boîtier avec un logo RATP, attaché à la ceinture. C'est un moyen très simple de pouvoir dissuader d'éventuelles agressions.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LARDIDI ?

M. LARDIDI.-

Il y a des réalités qui font toujours froid dans le dos, UNSA Groupe RATP préfère débiter cette déclaration par un vécu, je cite :

"Bonjour, comment fait-on pour rentrer à la RATP ? Et vous bossez toujours aux mêmes endroits dans les trains ?

Vous êtes jolie, trop bonne, je vais te traquer..."

Quand on parle de harcèlement sexuel dans les transports, il faudra toujours garder dans un coin de notre tête que la priorité soit toujours l'agent RATP. Pour nous UNSA Groupe RATP, le traitement de nos collègues est une priorité car nous ne sommes pas hors sol.

57 000 plaintes pour violences sexuelles commises dans les transports en 2020, soit 156 par jour. Les chiffres sont si impressionnants qu'ils ne peuvent laisser sans réaction. Et encore ce n'est là que la face émergée de l'iceberg, car combien de femmes ne portent pas plainte, et surtout, à combien en est-on en 2023 ?

Trop de femmes ignorent le caractère délictuel des atteintes qu'elles subissent, d'autres insèrent ces violences dans leurs déplacements et nombreuses sont celles qui estiment qu'une démarche serait inutile. Les statistiques nous apprennent aussi que 43% de ces violences sont commises dans les transports contre 40% dans la rue et que ce sont les plus jeunes qui n'hésitent plus à porter plainte. Une prise de conscience certainement due à des mouvements tels que "Balance ton porc" ou "MeToo".

Ces violences sont de toutes formes : regards dégradants, attouchements, caresses, viols. Mais dans tous les cas c'est la personne qui est atteinte, physiquement et psychologiquement.

Les auteurs sont eux de tout âge avec très certainement un sentiment d'impunité lié à la masse, à l'anonymat et à la difficulté pour les services de sécurité d'identifier les coupables.

En grande majorité les délinquants sont des "frotteurs". On les retrouve plutôt aux heures de pointe où ils profitent des heures de forte affluence pour passer à l'acte. Sur notre réseau les RER A et B et les lignes 2, 5 et 13 sont leurs terrains de prédilection, mais les autres unités et BU comme RDS ne sont pas en reste.

Ensuite on retrouve les exhibitionnistes et les voyeurs qui agissent, eux, aux heures creuses. Et pour terminer il y a les plus violents et les plus dangereux qui agissent tôt le matin ou tard le soir.

C'est à ce phénomène complexe où les profils et les comportements sont variés que la RATP mais aussi la société sont confrontées.

Les réponses doivent être aussi multiples que les comportements et passent par l'éducation, la prévention et la répression. Si les forces de sécurité et la justice ont un rôle prépondérant en apportant une prise en charge et une réponse rapide aux victimes, la RATP dans sa globalité doit aussi prendre la mesure du problème.

Les formations mises en place vont dans ce sens. Elles permettent de sensibiliser nos collègues tout en les aidant à intervenir auprès des victimes. Pour autant, et encore une fois, vue l'importance du sujet, le constat est que l'information a pris le dessus sur la formation et donc, la prise en compte réelle du sujet n'est certainement pas à l'ordre du jour dans certains départements. Les moyens sur le terrain doivent être renforcés, les moyens humains certes mais aussi la vidéo surveillance. Suivant une formule célèbre : "La peur doit changer de camp".

Le numéro de téléphone unique est encore trop méconnu, la localisation des bornes d'appel est à améliorer, ce sont là des mesures simples à mettre en place. On ne peut se satisfaire de récompenses sur nos campagnes d'information même si c'est un élément non négligeable de la

communication. Il faut encore et encore multiplier les messages pour qu'ensemble, voyageurs et agents de la RATP, se sentent mobilisés. L'indifférence est le terreau de ce fléau. Nous savons nos collègues fortement impliqués, il faut maintenant insister auprès de nos clients voyageurs.

Les violences sexistes s'exercent dans nos transports mais aussi au sein de l'entreprise. Les formations doivent avoir comme objectif d'éradiquer ce mal qui se développe. Le sexisme comme le racisme n'ont rien à faire dans notre entreprise. Et il ne faudrait pas que l'un serve d'alibi à l'autre. Aujourd'hui les élus UNSA Groupe RATP sont de plus en plus sollicités par des collègues que l'on menace de sanctions disciplinaires pour des comportements sexistes et malheureusement certains responsables profitent de la situation pour se débarrasser de collaborateurs avec des prétextes fallacieux.

Attention UNSA Groupe RATP est claire : les violences sexuelles doivent être sanctionnées et avec la plus grande rigueur. Cependant nos instances ne peuvent pas se substituer à la police et à la justice.

En cas de possibles agressions, les victimes doivent être accompagnées afin qu'elles déposent plainte. Mais le supposé coupable doit bénéficier de la présomption d'innocence et ce, jusqu'à preuve du contraire. À charge pour l'entreprise de prendre des mesures conservatoires en attendant la confirmation par la justice des faits avérés ou pas.

Plusieurs enquêtes montrent bien que les harceleurs sont souvent dans le métro parisien ou RER mais les effets de foule et de crainte, ne permettent pas aux femmes de dénoncer les situations d'attouchement ou de harcèlement. Et d'ailleurs, les journalistes en font des gros titres, rappelant aux autorités de transport, l'importance de médiatiser cette situation.

Tous ensemble, nous devons demeurer des acteurs de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les transports, l'importance du savoir doit être aussi bien fourni en externe comme en interne.

En revanche, il ne peut y avoir deux poids deux mesures dans notre entreprise, de système sous couvert de lien hiérarchique.

Et quand l'inspection du travail en fait un retour comme pour les faits de la ligne 14, pourquoi aucune action n'est faite alors que les faits sont avérés ? Quand une femme dénonce à répétition des faits d'attouchement alors qu'elle travaille seule, on lui dit qu'il n'y a pas de preuve, retourne au boulot. Et quand dans une surface de moins de 20 m² avec plus de 10 personnes, on décide de condamner un agent sans preuve en détournant l'expression même des mots et en se confondant en acteurs judiciaires voire en juge.

En conclusion, il ne pourrait avoir de meilleurs acteurs que ceux qui y vivent et défendent la cause dans sa légalité. Les transports représentent un four catalyseur des situations diverses et variées de notre société, il est bon que cela se sache bien sûr en faisant attention à ne pas valider la schizophrénie débordante, et en se rappelant que le harcèlement convient au pénal pour tous.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LARDIDI. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Toute action de lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'inscrit plus globalement dans le plan de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi contre toute forme de discrimination.

C'est le seul plan qui existe, il a le mérite d'exister. On ne peut que partager. Pour autant, la RATP est un opérateur de transport dans une métropole. Dans une métropole, la population est très diverse en âge et en orientation sexuelle, en genre... Comment ne pas évoquer les agressions sexistes et sexuelles à l'encontre des personnes LGBTQ+ ?

Vous l'avez dit, c'est un sujet délicat. C'est un sujet d'autant plus délicat que l'on peut employer par méconnaissance des termes qui pourraient être mal interprétés, alors qu'ils ne reflètent pas le fond de notre pensée.

Je trouve que les visuels présents dans le support communiqué sont très genrés et hétérosexualisés. Je regrette qu'il n'y ait pas des hommes, que l'on ne fasse pas appel à des jeunes YouTubeur et à d'autres réseaux. En effet, s'il est difficile pour une femme de dire qu'elle a été victime de violences ou de viols, cela l'est encore plus pour des hommes, et encore plus pour des jeunes hommes. Globalement, pour les hommes, les périodes de la préadolescence, jeunes adultes, entre 10 et 25 ans, correspondent aux segments les plus visés. Cela a besoin d'être intégré dans ce plan. C'est un élément de réflexion.

Il faudrait développer un aspect préventif. Je trouve que l'on parle beaucoup du curatif : "si vous vous faites agresser...". J'ai une proposition de débat. On voit dans nos RER et dans le métro, une campagne : "Si vous oubliez votre sac, cela ralentit le trafic". Peut-être pourrions-nous imaginer d'autres affiches avec des inscriptions telles que : "Si vous tenez tels propos, si vous avez telle posture, c'est un acte de violence sexiste et sexuelle, et vous risquez telle ou telle amende". Certains jeunes adultes aiment se faire remarquer sans penser que leur propos ou leur comportement peuvent avoir des incidences très lourdes. Ce serait une façon de faire de la prévention et de ne pas être seulement dans le curatif.

Un autre élément a déjà été mentionné. Il existe le plan de lutte dans l'entreprise, le plan de lutte en direction des voyageurs, mais quel accompagnement et quelle prise en charge pour les salariés victimes d'agressions par des tiers voyageurs ou un tiers ?

J'ai une remarque. J'entends que le sujet est très compliqué et qu'il faut trouver des formateurs qui y soient sensibles. Pour autant, au regard du rôle de la RATP dans la société parisienne au sens large, je pense que la formation devrait être dispensée à tout agent au contact du public ou identifiable comme agent RATP, que ce soient des agents des gares et stations, des machinistes mais aussi les agents de la maintenance, à toute personne identifiée avec un logo RATP qui peut être en contact avec une victime, parce qu'il serait compliqué de demander à une victime de patienter le temps de trouver la bonne personne. Il faut être réactif et ouvrir la formation à l'ensemble des agents. Cela devrait faire partie des obligations de formation dans le cadre de la vie en collectif professionnel.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de donner la parole à Mme CHARNOZ pour réagir aux différentes questions, Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Merci Monsieur le président. Pour faire écho aux derniers propos de M. GAUTHERON, nul n'est censé ignorer la loi, il vaut mieux former. Tout délit dans ce sens doit être sanctionné. Il n'y a pas de raison de ne pas communiquer plus largement en utilisant tous les outils à notre disposition. De nombreuses plaquettes existent dans divers domaines à destination des usagers, rien n'empêche que cela puisse être à destination du personnel de l'entreprise.

Concernant la maintenance, la remarque est importante. Je suis itinérant, donc au contact des usagers. Je suis informé en tant que représentant du personnel, mais on parle très peu de cela dans l'entreprise. Il est dommage de se limiter à l'exploitation et d'oublier un pan de l'entreprise.

Par ailleurs, vous avez évoqué les commissariats qui sont sensibilisés, qui arrivent à prendre en compte les demandes, et à les mener au bout avec le concours de la RATP. Je vous invite à proposer cette formation aux policiers. Il n'y a pas de raison. Il n'est pas normal qu'en 2023, ce ne soit toujours pas traité de manière équitable et égale sur l'ensemble du territoire. En Île-de-France, on regarde ce que l'on peut faire, mais ce n'est pas normal. Si dans les commissariats on préfère abandonner les victimes, quelque chose ne va pas. La RATP n'a pas pour vocation à régler toutes les

problématiques, surtout quand c'est du régalien et que l'État se défait en laissant faire les autres. C'est dommage. Les policiers mériteraient d'avoir les plaquettes et les formations. Il faudrait peut-être la proposer aux policiers.

Nous sommes dans une entreprise française, j'ai toujours du mal avec la langue anglaise. Ce n'est plus une fracture, c'est un gouffre pour moi. Si on pouvait mettre les terminologies anglophones en français... Il faut peut-être essayer de convaincre. Je pense que cela peut aussi aider.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Mme CHARNOZ.- Il y a eu beaucoup d'interpellations. Je ne vais pas pouvoir répondre à celles qui portent sur les sujets internes. Quand cela concerne un agent qui a été agressé par un client ou une cliente, je suis en copie et informée de la situation. Je parlais de mon binôme Mme DUBOIS, c'est un travail que nous menons ensemble.

Dans la formation de repasse de SEM qui a démarré le 3 novembre dernier et qui dure 2 heures en présentiel, il y a un travail sur la façon de réagir sans se mettre en danger. C'est une formation.

M. JONATA.- Je vous entends et je suis d'accord avec vous, c'est la transmission sur le terrain qui m'étonne.

Mme CHARNOZ.- Les agents seront assis pendant 2 heures pour faire un module : caractérisation de ce que sont les violences sexistes et sexuelles, réaction des victimes, les mots à dire ou ne pas dire, ce qu'ils peuvent proposer professionnellement en tant qu'agents, et comment réagir sans se mettre en danger. Nous avons entendu.

Je précise que je ne suis pas dans mon bureau mais sur le terrain, j'écoute lors des marches exploratoires. Une doctorante a fait une immersion complète pendant trois mois sur une ligne. Cette formation est plus poussée, raison pour laquelle nous faisons une repasse afin que les agents puissent réagir dans des situations compliquées sans se mettre en danger. Cette formation est intégrée. L'idéal aurait été de pouvoir reprendre la méthode Stand Up. Je suis désolée, c'est un anglicisme, mais c'est une marque déposée. L'ONG Hollaback ! qui vient de New York, refuse de l'étendre et de la dispenser en France. Nous avons eu la chance d'avoir ce partenariat, en Teams et en présentiel pour nos agents. Nous allons essayer de la pousser au maximum. Je proposerai d'ailleurs que les agents en contact puissent en bénéficier, notamment les mainteneurs. J'ai conscience qu'une victime peut s'adresser à vous si vous êtes identifiés avec une tenue RATP. Si l'agent est en train de réparer un escalier mécanique, s'il est choqué ou s'il la repousse, tout ce que l'on a construit à côté ne sert à rien. Il faut que nos collègues soient préparés à tenir de tels propos.

Nous avons travaillé sur cette méthode en l'adaptant sans pouvoir la donner, pour qu'elle soit incluse dans cette formation. Quand il y a des personnes clés dans les processus, nous faisons directement des formations. La formation à Bus et à Tram dure 3 heures. Les agents du CRIV ont été formés par des modules de 3 heures. On va aussi travailler sur les Noctilien. C'est un très gros engagement de l'entreprise. Pour SEM, refaire passer les 5 300 agents gares et stations sur des modules de cette taille est un engagement fort. Je les en remercie parce que c'est ce qui fait le soutien du plan et le confort de nos collègues dans des situations inacceptables.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai perçu dans les échanges que l'on a un programme lutte contre le harcèlement entre agents et un programme lutte contre le harcèlement et prise en charge des victimes usagers des harcèlements. Il y a peut-être une question d'angle et de communication : comment s'adresse-t-on aux agents victimes de harceleurs extérieurs ? J'entends qu'il faudrait insister sur ce sujet : comment s'adresser et porter assistance à un agent RATP victime d'un comportement de harcèlement d'un usager ?

Mme CHARNOZ.- Je n'ai pas le temps de vous projeter la formation, mais nous la commençons toujours en revenant sur la difficulté de la situation, en disant aux agents à former qu'ils peuvent sortir ou non, et en leur rappelant les dispositifs internes. Le dernier slide du module est pour eux, il insiste sur le fait qu'il n'est pas anodin de prendre en charge une victime, que cela peut faire émerger des choses. Je suis moi-même les formations, des agents viennent parfois témoigner sur d'autres faits comme de la violence conjugale qu'ils ont remarquée chez tel ou tel collègue. Nous entendons cela et expliquons les recours. J'ai des points réguliers avec Mme DUBOIS qui continue à accompagner les agents, même quand ce sont les clients extérieurs. Toutes ces formations sont bâties avec le regard et en expliquant ce qui se passe.

S'agissant de la déclaration de M. LARDIDI, j'aurais été plus positive. Je trouve que les articles de presse sont mal orientés. Un chiffre des plaintes aussi élevé sur toute la France et pour toutes les violences signifie qu'il y a enfin une libération. Comme vous l'avez dit, ce n'est pas suffisant par rapport aux faits. C'est un problème de société et d'éducation. Nous travaillons sur la notion de consentement. Tant que ce n'est pas oui, c'est non.

Vous avez émis des faits majoritaires sur les frotteurs, les exhibitionnistes, les crimes et les viols. Je ne partage pas tout à fait votre analyse. J'aimerais faire passer le message qu'il n'y a pas d'agresseur type ni de lieu type. Il y a des sentiments d'insécurité très marqués et des faits très divers. Vous seriez surpris de savoir que les plus graves se produisent en heures creuses l'après-midi. Les signalements de tentative de viol ou de viol n'ont pas lieu dans les couloirs sombres de nuit, cela peut arriver à 15 heures dans un wagon ou un bus. Gardons-nous d'avoir des principes et de montrer du doigt des endroits comme étant des lieux où cela peut arriver. Comme je vous le disais, ce sont des récidivistes, des réitérants qui sont très organisés. Ils peuvent changer de ligne comme de station.

Le dernier auteur de faits qui a fait l'objet d'une pleine page dans Le Parisien est un magistrat qui habilitait les juges. Il décernait l'habilitation de moralité et de capacité à tous les juges de l'Île-de-France. Il était en costume trois-pièces, avait un chauffeur et ne l'utilisait pas soi-disant parce qu'il était écolo. Ce n'est pas un gars coloré en capuche.

M. LARDIDI.- Cela fait 25 ans que je suis à la RATP sur le terrain entre le contrôle et le GPSR. Je sais qu'une personne peut revenir 25 fois. Vous trouvez la déclaration alarmiste, mais c'est en alertant les personnes que l'on fait avancer le système. C'est en citant des chiffres terrifiants qu'on le fait progresser. Si je rassure les femmes en leur disant que j'ai suivi des capsules et que j'ai parlé à tout le monde, on n'y arrivera pas.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame KAÏS ?

Mme KAÏS.- Vous avez dit que vous ne pouvez pas nous refaire la formation qui dure 3 heures. J'aimerais vous donner un exemple concret et savoir ce que vous pouvez répondre à une femme. Il est 5 h 30 du matin, une femme qui est sur un Noctilien, sort pour fumer sa cigarette. Un passant lui demande une cigarette. L'agent recule, il y a la bulle, et se retrouve loin de son bus. La personne lui attrape le bras. Comment doit-elle réagir ? Que devrait-elle faire ?

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un exercice difficile de répondre de but en blanc.

Mme KAÏS.- Que répondez-vous à la personne si cette question est posée pendant les modules ?

Mme CHARNOZ.- Nous faisons des études de cas en prenant ces situations. Cela dépend de qui il s'agit. Si la personne a un fort caractère, elle peut élever la voix pour faire reculer, ou connecter son téléphone en disant à l'individu en face d'elle que ce qu'il fait est puni par la loi, qu'elle

l'enregistre et qu'il est filmé par une caméra, l'idée étant de lui faire peur. Elle peut aussi faire d'autres choses, cela dépend de la situation, du lieu. On essaye d'outiller les agents pour qu'ils comprennent qu'ils peuvent faire un rappel à la loi ou être distractifs. Quand une personne frappe sur une autre, il n'est pas bien de se mettre au milieu. Il faut utiliser la sono pour avertir de l'arrivée des forces de police, etc. En l'occurrence, la personne agressée doit rappeler à l'individu que ses actes sont punis par la loi, qu'elle montre les éventuelles caméras et lui dire que l'ayant enregistré, elle peut aller porter plainte. Généralement, ce type d'agresseur n'est pas très courageux.

M. LE PRÉSIDENT.- Il est très difficile d'apporter une réponse unique à une situation car elle dépend de la journée, de la personne, de l'histoire de la personne par rapport aux agressions. L'intérêt des formations réside dans le fait que l'on amène ces cas et que le groupe aide la personne à trouver la réponse qui aurait pu être la bonne. Je ne crois pas qu'il y ait une réponse à une situation. La réponse est nécessairement contextualisée. Avait-il bu ou pas ? C'est un élément à prendre en compte...

Mme KAÏS.- Dans ce type de situation, on peut avoir du caractère, être fort, il n'empêche que la plupart des femmes restent tétanisées, les hommes aussi.

Mme CHARNOZ.- Quand je parle de victimes, il ne faut pas se mentir sur les faits d'agression et de harcèlement qui concernent des femmes à 96 %. Les plus touchées sont les jeunes, les 15-18 ans et les 18-25 ans. Les hommes le sont aussi, ils commencent à parler. Nous avons environ 4 % de signalements d'hommes qui remontent. Dans la campagne TikTok que je n'ai pas pu vous montrer en entier, il n'y a pas que des femmes, il y a de jeunes hommes. Quand des marches exploratoires ont lieu, elles sont mixtes, il y en a déjà eu avec des trans. Nous faisons attention. La doctorante a fait un travail d'accompagnement de couples lesbiens femmes sur la double peine. On travaille sur la discrimination, le respect, la dignité et le corps.

Il ne faut pas se mentir, quand vous avez 15-18 ans et que vous êtes une jeune fille en Île-de-France, vous êtes victime, là c'est 9 sur 10, sur chaque trajet, et ce n'est pas une fois sur les 15-18 mais une fois dans les six mois qui viennent de s'écouler.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- J'ai noté plusieurs questions. Y a-t-il une convergence entre la campagne de communication de la RATP et IDFM qui mène aussi des campagnes de sensibilisation au harcèlement, violences sexistes et sexuelles ? Avez-vous les chiffres du 3117 pour la RATP et le nombre de plaintes sur nos réseaux ? Vous ne parlez pas des deux dispositifs "descente à la demande" dans les bus et le Safe Place.

Mme CHARNOZ.- Oui, pour IDFM, les campagnes sont coordonnées. Le 3117 est une campagne coordonnée IDFM/RATP/SNCF. J'ai les chiffres du 3117 que nous partageons en Copil. En revanche, pour ce qui est des plaintes, il me les faudrait. J'ai entamé un travail conjointement avec la SNCF pour travailler avec les forces de l'ordre et la justice, et avoir ce retour.

Pour pouvoir cibler les agresseurs, il faut mettre le montant des amendes, des peines et dire que c'est puni par la loi, mais il est aussi bien d'énoncer le nombre de condamnations. Nous avons cela en tête, mais sans doute pas pour cette année car nous sommes focus sur les J.O.. J'ai cela en tête pour l'année prochaine.

Je n'ai pas parlé de "descente à la demande" qui n'était pas encore d'actualité lorsque j'ai présenté le dossier à la commission préalable. C'est un dispositif de prévention important sur lequel on va s'appuyer. Après 22 heures, il peut être demandé au machiniste de s'arrêter plus près de son domicile pour être en sécurité. La campagne Save Place est un partenariat avec l'outil digital UMay qui

permet de trouver des lieux où se mettre à l'abri quand on est en difficulté, mais il n'a pas commencé. On est en train de former les commerçants des pôles Auber et Opéra qui participeront à l'opération qui sera lancée en novembre.

M. BRILLAUD.- Pourrions-nous avoir les chiffres du 3117 ?

Mme CHARNOZ.- Je n'ai pas autorité pour vous les communiquer. Vous voulez connaître le nombre d'appels ? Sur le total des appels qui arrivent au 3117, 10 % sont hors cible. Sur les faits de sûreté, seuls 4 % concernent les violences sexistes et sexuelles.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LARDIDI ?

M. LARDIDI.- Je voulais parler du 3117. Par rapport au GPSR, Département SUR, vous avez parlé tout à l'heure du directeur du département, M. ROBIDOUX. Avez-vous convenu avec lui de passer nous voir dans nos attachements pour sensibiliser les équipes, au moins au moment du ré-accueil des victimes ? Il faudrait que la victime ne soit pas doublement choquée. Il faut isoler la femme pour qu'elle n'ait pas un double traumatisme, parce qu'il est difficile de parler devant son agresseur. Si c'est prévu, tant mieux. Sinon, je souhaiterais que vous veniez.

Mme CHARNOZ.- Je ne passe pas dans les attachements, mais nous avons conçu des modules qui ont été visualisés par tous les agents GPSR obligatoirement en centre de formation. Nous sommes en train de les réadapter. Nous avons fait un travail spécifique sur les agents du GPSR qui ont fait l'objet d'un passage dans le centre de formation. Ils y passent régulièrement. Ils ont validé des petits tests et des nouveaux processus. Nous avons partagé avec eux des vidéos sur les réactions des victimes, les mots à dire et ne pas dire. Ils doivent savoir que leurs collègues sont là pour prendre le relais si la personne ne veut pas aller porter plainte tout de suite. Ils ont été sensibilisés.

Je travaille sur toutes les remontées des équipes. J'ai fait une présentation à tous les patrons de Khéops, mais je peux envisager de descendre. Je travaille régulièrement avec Mme BESSE sur le suivi des victimes et la mise en œuvre de ces dispositifs. Les GPSR peuvent être en civil et sont un outil important pour le sexisme ordinaire. À chaque fois qu'ils sont en opération civile, ils mettent des contraventions.

M. LARDIDI.- N'attendez pas l'invitation, le sujet est trop important. Donnez la direction et nous vous suivrons.

Dans ma fonction, j'ai la possibilité de voir les synthèses des faits de sécurité. Le 3117 nous a signalé hier à 18 heures 28 deux individus en fuite auteurs d'un vol de téléphone portable à l'arraché. Le 3117 regroupe donc le harcèlement sexuel, les violences faites aux femmes, bref tout ce qui concerne les femmes ?

Mme CHARNOZ.- Non.

M. LARDIDI.- Le 3117 signale même les vols ?

Mme CHARNOZ.- Oui, il peut.

M. LARDIDI.- Ce n'est pas un numéro spécifique pour les femmes ? C'est un canal...

Mme CHARNOZ.- C'est un numéro d'alerte.

M. LARDIDI.- Je croyais que le 3117 ne concernait que les problèmes liés aux femmes. Je le saurai pour nos équipes.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Mon intervention ne nécessite pas de réponse. En tant que salarié de la RATP, on peut se féliciter de tout ce qui est mis en place et va dans le bon sens, parce qu'il était temps que cela bouge dans notre société.

En tant que citoyen, j'émettrai quelques bémols. On traite le mal qui est déjà arrivé. Des personnes se font agresser, femmes, hommes, transgenres, jeunes ou pas, c'est un problème de société profond. On explique aux femmes qu'elles peuvent demander au bus de s'arrêter quelque part. Dans ma famille, beaucoup de jeunes filles se promènent en transports et ne veulent plus les utiliser à partir de 21 heures parce qu'elles se sont fait agresser. Vous avez parlé d'un sentiment d'insécurité, cela me choque. Les personnes qui circulent à une certaine heure n'ont pas seulement ce sentiment, elles ont vécu l'insécurité. Il va falloir parler des vraies choses. À certaines heures, on est réellement en insécurité. On a déposé des alertes, c'est très bien, je ne le condamne pas. Le vrai problème est qu'il ne s'agit plus d'un sentiment, mais d'une réalité vécue par de nombreux citoyens partout. Ne focalisons pas sur la RATP. En tant que citoyen, je pourrai le regretter encore longtemps. Ce n'est plus un sentiment mais une réalité, et on essaie d'agir avec les moyens dont dispose la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ce point qui a permis de balayer de nombreuses questions très intéressantes.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3. Présentation du Bilan accord Handicap 2022

Evelyne CAILLAREC, responsable gestion RH – DRH/PST

Amélie LENCLUD, responsable gestion RH - DRH

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en CSSCT Centrale le 25 septembre dernier. Je donne la parole à M. DOMINÉ pour la lecture de son rapport.

M. DOMINÉ.-

☒ **Rapport sur le bilan 2022 de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap, accord handicap.**

La commission SSCT-C s'est tenue le 25 septembre 2023 en présence de Mesdames CAILLAREC et LENCLUD qui ont présenté le rapport et nous les en remercions.

Quelques données nationales :

5,9 millions de personnes se déclarent en situation de handicap, mais seulement 2,9 millions se sont fait reconnaître sur le plan administratif. Un travailleur handicapé sur trois dispose d'un emploi, contre 2 personnes sur trois sur la population dans son ensemble. Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois supérieur à celui de la moyenne nationale.

Elles représentent 6 % de la population active en France. C'est de cette situation qu'est née l'obligation de recruter 6 % de personnes en situation de handicap (PSH), pour les entreprises de plus de 20 salariés.

A la RATP, depuis 1995, des accords d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, se succèdent. Le 8^{ème} accord a pris fin au 31 décembre 2022.

La mission qui a la charge d'impulser la politique en matière de maintien dans l'emploi et d'insertion des PSH anime un réseau de correspondants handicap, situé dans chaque département.

Ce réseau de correspondants est très important dans son rôle de proximité et de connaissance des nécessités, pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des PSH.

Depuis la réforme de la DOETH intervenue au 1^{er} janvier 2020, et issue de la loi de 2018 sur l'égalité des chances, tous les CDD, quelles que soient leurs formes, sont pris en compte. CDD et CDI sont comptabilisés en moyenne cumulée au prorata temporis du temps de présence au cours de l'année observée. Il n'est donc plus question maintenant d'unités bénéficiaires.

Ainsi, à la fin 2022, on a 1 915 PSH et 2 033,84 ETP sur l'ensemble de l'année. Ce sont 118 PSH de plus qu'au 31 décembre 2021, mais cette hausse n'est pas traduite dans l'effectif moyen cumulé exprimé en ETP. Cela s'explique par le nombre de départ en retraite (82) et aux nombreux justificatifs à échéance non renouvelés.

Le taux d'emploi direct s'établit à 4,55%.

La population des PSH est représentée par 29% de femmes et 71% d'hommes.

En 2022, le nombre de PSH correspond à la structure de l'entreprise quant à ses catégories : 82% sont opérateurs et 18% sont encadrants.

Concernant les tranches d'âge, en comparaison avec la population RATP, ce sont les 46/55 ans qui sont les plus représentés parmi les PSH, en lien avec le handicap qui augmente avec l'âge et qui atteint son maximum entre 55 et 59 ans.

70 % des PSH exercent dans un métier d'exploitation.

Concernant les dépenses : 69% sont consacrées aux actions de maintien dans l'emploi. Elles étaient de 75 % en 2021.

L'atelier HANDinfos participe à la visibilité de l'accord en faveur des PSH et ses prestations associées. Une formation est dorénavant dispensée aux correspondants handicap.

Sur la durée de l'accord, l'objectif de recrutement était fixé à 105 PSH dans le cadre statutaire ou en CDI, soit 35 par an. En 2022, 84 recrutements ont été réalisés dont 31 en contrats pérennes (19 sous statut et 12 en CDI) et 52 en CDD.

Sur la durée de l'accord, 66 personnes auront été recrutées, soit 63% de l'objectif. Cela s'explique par la crise sanitaire qui a eu un impact sur les plans de recrutement de nombreux périmètres et sur les PSH dont l'isolement a freiné et empêché le recrutement. De plus, l'offre Machiniste -Receveur a été fermée en 2021.

En 2022, en faveur du recrutement des PSH, la RATP a participé à deux forums pour l'emploi ainsi qu'à l'événement national Duo Day. Des offres d'emploi ont été publiées sur le site de l'AGEFIPH.

Pour terminer, au sujet des activités confiées au secteur adapté et protégé, le montant des achats effectués auprès des 30 structures (Entreprises Adaptées ou ESAT) s'est élevé à 1.010.841 €.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. Y a-t-il des demandes de prise de parole ?

Monsieur BUISSET ?

M. BUISSET.-

Ce bilan est à l'image de notre entreprise : triste et sans effort...

Assumer sa position de signataire donne aussi droit et devoir de poser sur table les lacunes d'une stratégie politique qui à ce jour pose questions. La multiplicité des paramètres intégrant le handicap est parfois incomprise et mal vécue.

L'UNSA Groupe RATP ne comprend pas ce malaise lié à un manque d'accompagnement et à une politique, qui cherche à mélanger tout au handicap. Les formations savent s'adapter au RQTH, mais l'entreprise doute. C'est de là qu'on peut laisser apparaître la différence entre recruter et embaucher.

On parle beaucoup d'intégration sans même y associer les transformations de la vie, sur notre santé, tout au long de notre carrière. Souvent, l'agent arrive avec une bonne santé et la voit au fur et à mesure se dégrader. Parfois c'est comme cela qu'apparaît le procès du handicap, et nul n'est à son aise avec ce sujet. Pour autant, il faut le vivre et l'ordonner mais l'agent est encore confronté à une pédagogie insuffisante, une connaissance limitée et un savoir vide. Certains diront heureusement qu'Urban web est là, d'autre se plaindront de la référence qui en réalité n'existe pas, si l'agent lui-même ne connaît pas ses droits ainsi que les dispositifs existants, qui sera en mesure de lui faire connaître ?

L'UNSA Groupe RATP demande que les visites médicales de pré-embauches soient supprimées clairement comme le prévoit le code du travail. Les activités de notre entreprise ne prévoient pas une mobilité accrue de nos collègues. L'esprit du QUOTAS ne peut qu'adopter un format plus que positif. L'entreprise RATP opte pour payer du malus au lieu d'atteindre le chiffre de 6% requis, pourquoi ?

Et puis vient la bêtise, car elle est souvent associée à l'inaptitude, et pendant ce temps vous nous parlez de QVCT...

Nous ne nous posons plus de question car en l'état, c'est toute la structure sociale qu'il faudra revoir en instaurant la médecine du travail à sa vraie place et non dans un couloir où vous êtes les seuls à décider.

Sans être trop sombre, L'UNSA Groupe RATP le dit, des efforts sont faits par ci ou par-là, mais sans avoir une ligne directrice rigide qui permet d'avoir un positionnement unique. À moins que la stratégie où la politique s'immisce et là ce n'est plus la même.

Et puis vient s'y mêler, les discriminations et les préjugés : nous avons déjà parlé de la discrimination à l'embauche, vient se rajouter les préjugés dus aux incompréhensions des collègues sur le terrain et du manque de connaissance de certains encadrants qui ne sont pas formés à l'utilisation du personnel RQTH.

Dès lors, c'est toute une structure qui est dans le doute et se questionne sur le comment faire. Pourtant le boulot est fait puisque dans le système hiérarchique, la direction générale transmet sa politique, que nous autres organisations syndicales signons mais les retours d'en bas dans les BU ou autre département transpirent les erreurs, les non prises en compte, ou les non vues.

Il n'y a pas si longtemps, on nous rapportait qu'il était mieux de valider le malus que d'accepter le quotas max, tout cela dû à la mobilité ou à l'adaptation au poste et surtout au gain utilisé peut être, qui pourrait être utilisé ailleurs.

En conclusion, simple est d'en parler, compliqué est d'adopter. À l'aube des séries de présentation sur le harcèlement, le bien être ou encore le handicap, L'UNSA Groupe RATP rappelle que le handicap est l'affaire de tous, et que l'entreprise n'a pas le droit de s'atteler à une discrimination ou jouer à l'insuffisance. Les besoins sont là, et le rejet ne peut faire preuve de compétitivité. Si on peut percevoir le désintérêt du grand public pour notre entreprise, c'est aussi le handicap qui commence à tourner le dos.

L'UNSA Groupe RATP attend que l'entreprise se dévoile. À la construction du métro, il a été dit qu'il s'agissait de l'entrée dans la modernisation pour les citoyens de paris. Les personnes en situation de handicap n'ont pas pu y accéder.

Puis, les cinq sens des handicapés sont touchés. Un sixième les délivrent bien au-delà de la volonté, plus fort que tout, sans restriction, s'agissant tout simplement de l'envie de vivre comme tous. C'est en partie cette motivation qui donne du silence au propos de ceux qui étaient, qui sont et qui seront handicapés.

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

Mme CAILLAREC.- Sur la connaissance de leurs droits par les personnes en situation de handicap, nous avons mis à jour et développé des pages dédiées au sujet sur Urban Groupe.

Nous avons créé l'atelier HANDINFO qui se tient tous les mois. Nous invitons tous les nouveaux embauchés PSH et tous les salariés qui deviennent PSH au cours de leur parcours. Par ailleurs, nous avons le projet avec Mme LENCLUD de lancer une enquête auprès de toutes les personnes connues de la Mission handicap pour mieux comprendre leurs attentes, les points de progrès à faire. Nous utilisons également ce questionnaire pour leur décrire tout ce qui est possible pour elles au regard de l'accord d'entreprise.

Dans l'atelier HANDINFO, on ne parle pas seulement de l'accord d'entreprise, même si on le présente, on parle également des droits sociaux en termes de politique nationale. On explique aux personnes le rôle des différents intervenants susceptibles de leur venir en aide au sein ou à l'extérieur de l'entreprise, ainsi que le fonctionnement des institutions médico-sociales. En France, tout ce qui concerne le handicap est assez compliqué. Historiquement, ce monde s'est structuré *via* des associations. On peut progresser sur la connaissance des droits, et nous allons continuer à trouver des améliorations. Il y aura malheureusement toujours des personnes qui n'auront pas de connaissances.

Dans le parcours de formation des managers sera intégrée l'obligation de faire l'e-learning de sensibilisation au handicap. Il vient d'être mis à jour et sera en service début décembre dans sa nouvelle version. Il est ouvert à tous les salariés de l'entreprise.

Quand une personne en situation de handicap reconnue arrive dans l'entreprise, le correspondant handicap de proximité reçoit cette information et a la possibilité de prendre contact avec le salarié. Par ailleurs, le salarié reçoit une lettre avec les coordonnées de son correspondant, du médecin du travail, et le lien sur les pages Urban où il peut avoir des informations.

Sur la sensibilisation des managers, l'e-learning devient obligatoire, ainsi qu'une journée de sensibilisation en présentiel qui a été récemment montée. 31 encadrants l'ont suivie pour le moment, me semble-t-il. La visite de pré-embauche n'existe plus dans les textes, cela pose un vrai problème. Quand on doit accueillir une personne en situation de handicap qui a besoin d'un aménagement, il faut faire une visite de pré-embauche pour mettre en place tous les aménagements nécessaires pour l'accueillir dans de bonnes conditions. Quand une personne est en fauteuil roulant, bien que ce soit une minorité des personnes en situation de handicap puisqu'elles sont moins de 3 %, le handicap est sévère. Rapidement, le cheminement est mis en difficulté. Les locaux récents doivent être mis aux normes, mais les architectes y pensent de façon statique, ils ne pensent pas au processus de cheminement.

Nos collègues du recrutement ont accueilli une personne en fauteuil roulant l'an dernier. Le trottoir n'étant pas conçu, une personne devait l'accompagner pour entrer et sortir de l'immeuble. C'est une question de cheminement au-delà du bâti pur. Il faudrait s'asseoir dans un fauteuil pour vérifier ce qui a été construit. Cela ne se fait pas en dynamique. La Mission handicap a un gros travail pour continuer à améliorer les aménagements dans la logique du cheminement de la personne.

Actuellement, on travaille sur la sensibilisation à l'accès numérique. Des e-learning sont obligatoires. Si une personne est aveugle, la personne ne peut pas les faire sauf à connaître les outils d'accessibilité qui à notre disposition sur la suite office que nous avons. Nous avons mené des ateliers de sensibilisation auprès de certains salariés pour leur expliquer les outils qu'ils peuvent utiliser mais qu'ils ne connaissent pas sur leur poste de travail, de façon à pouvoir accéder à un certain nombre de formations. Nous travaillons actuellement sur un audit d'accessibilité des e-learning obligatoires avec le projet d'un accompagnement pour voir comment améliorer leur accessibilité.

Des améliorations se font, mais ne sont pas forcément visibles. Le bilan qui est fait est cadré. Nous étions dans l'obligation d'établir un bilan sur une certaine structure, mais il ne peut pas rendre compte de tout ce que nous faisons.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, c'était complet. Cela nous permet de nous acheminer vers la fin de l'examen de l'ordre du jour de la matinée.

La séance, suspendue à 12 h 15, est reprise à 13 h 50.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

4. Information en vue de la consultation sur le projet de mise en place de la fonctionnalité Quickcut

Romain CUREAU, chef de projet – GDI

David DELIOT, chargé DE production, exploitation maintenance SI & T - DEI

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance.

Je vous prie de m'excuser pour mon retard. J'étais à une manifestation intéressante, 100 proviseurs de lycées techniques, directeurs de CFA et les trois recteurs de la Région parisienne, l'UTP, étaient invités pour leur présenter avec un certain nombre de DUO d'Infra, de M2E, de MRF, l'ensemble des métiers de la maintenance et le Groupe RATP. J'ai eu du mal à m'extraire parce que les directeurs étaient intéressés. Cela va déboucher sur un certain nombre de partenariats de proximité entre tel attachement, tel lycée régional. C'était une opération très réussie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Messieurs d'être présents cet après-midi, vous êtes les porteurs de ce projet, vous en êtes les initiateurs. Nous allons écouter le rapporteur de la commission dans laquelle vous avez fait la présentation du projet. Le dossier ayant été examiné par la commission dont M. DOMINÉ est le responsable, je lui donne la parole pour qu'il nous fasse lecture de son rapport.

M. DOMINÉ.-

☒ **Rapport relatif à l'Information en vue de la consultation sur le projet de mise en place de la fonctionnalité Quickcut**

La présentation du dossier a été faite par Romain CUREAU et David DELIOT et nous les en remercions.

Après une phase d'étude, l'outil est dorénavant prêt, et il est décidé de le déployer au sein de la RATP.

Le projet "QuickCut" est une nouvelle fonctionnalité de l'application Pithagore, qui sert à la planification et à l'autorisation des chantiers Espace et Ferré.

Il a pour but :

- *de simplifier une partie des échanges entre le chef de chantier et le régulateur, tout en garantissant le respect de la réglementation en vigueur,*
- *d'assister les différents acteurs, via des outils de communication mobile, couplés au fonctionnalités de Pithagore.*

La situation actuelle fait apparaître de nombreux irritants, face à l'augmentation du nombre de chantiers et des statistiques récentes montrent que moins de 40% des OT planifiés sont réellement réalisés.

Quickcut reprendra le process actuel en réduisant ces irritants.

Il permettra :

- *d'avoir une meilleure visibilité sur les chantiers de nuit,*
- *au chef de régulation de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée,*
- *d'améliorer la sécurité ferroviaire et des personnes,*
- *de diminuer les temps d'attente et rationaliser les échanges.*

En cas de dysfonctionnement de l'outil, un retour au process actuel sera possible.

Des formations à distance sont prévues, à destination des agents et des entreprises extérieures, ainsi que des formations en présentiel, pour des référents par unité, afin qu'ils accompagnent les agents sur le terrain.

Le déploiement est prévu fin 2023, d'abord sur le réseau RER, puis sera généralisé en fonction du retour d'expérience du RER.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des demandes de prise de parole ?

Madame FORD ?

Mme FORD.-

Il n'y a jamais de fumée sans feu, et il n'est pas rare que l'entreprise sorte de son chapeau une idée, un principe ou une application venant modifier ou changer l'implication de nos collègues au sein même de leur activité.

Ce projet est un souffle nouveau venant peut être garantir un peu de sécurité dans le qui fait quoi.

Ce projet "QuickCut" vise à accompagner la montée en charge des interventions sur notre réseau, tout en garantissant le respect des réglementations en vigueur, notamment l'ISF48. Cette évolution de l'application Pythagore, utilisée depuis plus de trois ans pour la planification et l'autorisation des chantiers Espace et Ferré sur l'ensemble du réseau Francilien RATP, s'annonce comme une avancée significative.

QuickCut a pour objectif d'assister les différents acteurs, internes et externes à l'entreprise, dans la gestion du processus de prise et de rendu de chantier. Il vise également à fiabiliser les étapes actuelles en utilisant des outils de communication mobile couplés aux fonctionnalités de Pythagore. Cette évolution est une réponse claire à de nombreux irritants remontés par nos collègues sur le terrain.

Hé oui, car nul doute qu'à cette solution donnée, l'entreprise n'était pas en difficulté suite aux interventions de prestataires de service inconnus ou peut être pire sans la moindre identification professionnelle. Le RVB à ses débuts en a fait les frais, et l'entreprise n'était même pas au courant du personnel travaillant sur son réseau. Il y a le problème d'identification pour mieux cibler et connaître les intervenants, mais en période de Vigipirate on aurait pu s'étonner que cette prise en charge soit aussi laxiste.

L'UNSA Groupe RATP précise ici qu'il y a eu un mort et plusieurs blessés sur la période du RVB. Chance peut être pour certain que ce n'était que des prestataires. L'UNSA Groupe RATP vous renvoi donc la balle sur la gestion de l'humain.

Moins de 40% des ordres de travail planifiés sont réellement réalisés, et le temps d'attente moyen d'un chef de chantier entre son premier appel au CREG et son autorisation de démarrer le chantier est de 15 minutes, avec une durée variable selon différents facteurs.

Le processus actuel des autorisations de chantier repose fortement sur de nombreux échanges téléphoniques entre le Chef de chantier (CDC) et le Chef de régulation (CREG). Cette pratique, en particulier sur le réseau RER, génère un grand nombre d'appels et des temps d'attente considérables. QuickCut a été conçu pour réduire ces irritants tout en respectant les règles de sécurité et les étapes d'autorisation des chantiers existantes. Pour l'UNSA Groupe RATP (le seul), supprimer des irritants est assujéti à l'amélioration des conditions de travail des collègues, chaque fois que cela ira en ce sens, nous nous y engagerons.

La fonctionnalité Quickcut vise à apporter plus de sérénité tant au régulateur qu'au chef de chantier en simplifiant les échanges et en anticipant le déroulement de la nuit. Les avantages sont multiples : une meilleure visibilité sur les chantiers réellement réalisés pendant la nuit, une réduction du nombre de sollicitations téléphoniques, permettant au CREG de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée, une amélioration de la sécurité ferroviaire et de la sécurité des personnes en évitant les erreurs d'accord de chantier, une diminution du temps d'attente au téléphone pour le chef de chantier, et une rationalisation des échanges pour le rendu de chantier.

Pour autant, tout déploiement devra être précédé d'un REX avec les principaux intéressés, c'est-à-dire les collègues, que ce soit dans un premier temps sur le réseau RER ou plus généralement courant de l'année prochaine sur le réseau métro.

Des questions importantes émanant des discussions au sein de l'entité INFRA, telles que la nécessité de maintenir les appels téléphoniques, le risque lié au facteur humain, la coexistence des deux systèmes (QuickCut et le processus actuel), la notification en cas de retard de rendu de chantier, et les aspects contractuels entre la RATP et les entreprises externes, devront obtenir réponse avant le déploiement. Ces préoccupations sont légitimes, et nous UNSA Groupe RATP nous engageons à suivre de près l'évolution de ces questions afin de valider ou pas la QVCT dans ce domaine.

De plus, des modules de formation à distance certifiantes sont prévus pour les agents RATP et les entreprises extérieures. Cette formation vise à accompagner efficacement le changement et à garantir que tous les acteurs maîtrisent QuickCut. Il est essentiel que cette formation soit accessible et efficace pour assurer le succès de la transition vers ce nouvel outil. Cependant, le suivi physique par un vrai formateur ne peut être que plus efficace et conforme au souhait de l'entreprise de montée en puissance.

En conclusion, nous continuerons à surveiller le projet "QuickCut" de près et à nous assurer qu'il est mis en œuvre dans l'intérêt de tous les agents de l'entreprise et des prestataires travaillant avec. Les conditions de travail doivent être garanties et justes, les opérations sur le terrain devront être effectuées de manière efficace et en toute sécurité pour les collègues.

Mais en l'état, l'UNSA Groupe RATP ne cessera de le dire et de le répéter : "être une organisation syndicale digne de ce nom c'est aussi de dire quand c'est bon : si y bon di i bon !".

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Le camarade qui a suivi le dossier n'a pas pu venir suite à une réunion de dernière minute. Je vais reprendre ses éléments.

Les agents s'interrogent sur la capacité de cette application à alléger la charge mentale. Pour ceux qui ont assez d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'à présent aucune application n'a réussi à alléger la charge mentale des agents. À chaque fois, cela en rajoute.

La pertinence de Pithagore pose des interrogations. Pithagore semble être remplie d'anomalies et de bugs. D'après les informations qui nous sont remontées, si on ne règle pas le noyau principal, la difficulté persistera même si on a une application en lien.

Un autre élément est récurrent, semble-t-il, il s'agit de la méconnaissance des règles de sécurité interne à la RATP par les chefs chantiers d'entreprises extérieures. Là aussi, ce n'est pas une application qui facilitera ou arrangera les choses. Il s'agit d'un problème de formation.

Enfin, il semblerait qu'il n'y ait toujours pas eu à ce jour de réunion de travail en commun entre les directions et les organisations syndicales RER et Infra. La demande des camarades, notamment de la CGT Infra et du périmètre du RER, est d'avoir une réunion pour que tous les acteurs puissent échanger ensemble sur les points positifs et négatifs afin de faciliter les échanges d'informations et d'aller vers quelque chose qui soit le plus efficace possible.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Un certain nombre de questions ou de remarques sur lesquelles vous voulez réagir ?

M. DELIOT.- Sur la capacité de l'application à réduire la charge mentale, comme nous l'avons expliqué lors des descriptions des processus existants et futurs, la masse d'appels téléphoniques sera supprimée par l'utilisation de cette fonctionnalité de l'application. Aujourd'hui,

quand une entreprise ou un mainteneur sollicite une intervention sur les voies, il appelle le chef de régulation souvent à un moment où les conditions ne sont pas réunies pour permettre l'autorisation d'accès aux voies ou le démarrage du chantier. Il lui est demandé de rappeler plus tard. Il doit ensuite rappeler à la fin du chantier. L'application permet de limiter le nombre d'appels à un seul, celui du chef de régulation vers le chantier, quand les conditions sont réunies pour implanter le chantier. Tous les appels inutiles avant sont supprimés.

Pour la restitution du chantier, cela se passe dans des conditions simples et peut se faire par l'application. L'état d'avancement de la présence des entreprises prêtes à démarrer le chantier et celui des rendus de chantier sont visibles dans un état synthétique disponible auprès du chef de régulation. Cela permet d'éviter d'avoir à jongler entre toutes les informations et tous les téléphones qui sonnent pour gérer sa nuit. Cela diminue la charge mentale.

La liste des OT est prévue pour la nuit. Il organise sa nuit en arrivant à son poste en fonction des OT, mais sans savoir quels acteurs viendront et ceux qui ne viendront pas. Quand certains ne viennent pas et ne le signalent pas à l'avance, la nuit est organisée avec des informations qui ne sont plus pertinentes, qui sont caduques. En l'occurrence, les acteurs confirmeront en fin de soirée, leur intention de venir faire le chantier. Il peut toujours y avoir un aléa de dernière minute. Sans confirmation, on pourra discriminer les chantiers qui ont confirmé leur intention de se réaliser jusqu'au dernier moment, et ceux qui ne l'ont pas confirmée. On pourra se concentrer sur ceux qui auront réellement confirmé leur intention de venir, et être plus serein et plus efficace dans la façon dont sont traitées toutes ces informations.

M. CUREAU.- Sur les anomalies et bugs de Pithagore aujourd'hui, on traite toutes les anomalies remontées par le métier. Nous sommes en mode de train de maintenance, des corrections d'anomalies arrivent tous les trimestres. L'application évolue quatre fois par an à la suite de ces remontées d'anomalies. S'il y en a encore, je vous encourage à nous les faire remonter pour qu'elles soient traitées. Pour information, nous avons un train qui va arriver à la fin du mois et un second début décembre.

M. DELIOT.- Sur les échanges s'agissant de RER, nous sommes RATP Infrastructures, nous pouvons en discuter avec RER pour porter la demande.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous prenons la question sur la coordination qu'il peut y avoir.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Ce n'est pas parce qu'on rajoute un outil quelconque ou une application que cela va améliorer le système. De toute façon, cela existait avec le téléphone. Le fait de confirmer les chantiers en nuit, c'est automatiquement fait. Si l'entreprise n'appelle pas pour convenir du rendez-vous et confirmer sa présence, elle peut venir. Si elle n'a pas appelé dans le créneau, le chantier n'est pas réalisé. En tout cas, aucune activité ne lui est accordée. Je suis d'Infra, quand on a des coupes avec des entreprises ou d'autres parties de l'entreprise, s'il n'y a pas d'appel, pas de confirmation, il n'y a pas de chantier. Je ne comprends pas.

M. DELIOT.- Aujourd'hui, il n'y a pas de confirmation au chef de régulation. La confirmation concerne les caténaristes. Les entreprises ou les demandeurs doivent appeler MCBT pour confirmer leur intention de réaliser le chantier. C'est le seul process formalisé de confirmation de chantier avant la demande d'intervention sur les voies.

M. BENOIST.- Vous allez transposer cela au métro plus tard, si j'ai bien compris. J'ai fait certains métiers. S'agissant de l'accès à la plateforme des voies ou l'accès aux voies quand on est chef de poste, vous considérez qu'il est nécessaire de supprimer l'échange téléphonique. J'entends la problématique des chantiers quand les personnes appellent à partir de 00 h 30, au moment où on

clôture la session du jour. On parle du RER, le courant est en haut, mais si le courant est au sol, il y a une procédure pour l'accès à la plateforme des voies. Est-elle confirmée techniquement et à l'oral par la personne qui prend le chantier, ou tout se fait-il par l'outil Quickcut avec la nécessité de cliquer pour autoriser ou pas le chantier ?

M. CUREAU.- Pour la consignation, le process ne change pas. C'est la relation entre le régulateur et le chef de chantier.

M. DELIOT.- Les appels supprimés sont ceux qui n'ont pas de valeur ajoutée. L'appel collationné qui autorise à aller sur les voies est maintenu et réglementaire.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai une question d'ordre des instances. On passe en niveau transversal pour une expérimentation qui a vocation à se propager au métro. Ferez-vous une information en CSE ? Quand vous déclinerez cela dans les différents départements, il faudra parler aux personnes concernées directement, donc aux élus. Même s'il y a une vision transversale, que comptez-vous faire avec les CSE locaux ?

Mme FRANCIS.- Il est prévu une information dans chaque CSE concerné, d'abord Infra, puis RER, puis dans chacun des CSE.

M. LE SECRÉTAIRE.- Au niveau syndical, c'est parallèle ? Des informations sont-elles prévues ?

Mme FRANCIS.- Non.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce sont uniquement les instances ?

Mme FRANCIS.- Oui.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je pense que vous aurez l'occasion de voir les organisations syndicales sur une autre version, en audience ou par le biais de l'alarme sociale si vous ne le faites pas de vous-mêmes. Parfois il vaut mieux tenir une audience pour dédramatiser les sujets.

Mme FRANCIS.- Nous serons à disposition pour l'organiser.

M. LE PRÉSIDENT.- Si tout va bien, nous reverrons ce point lors de la séance du 29 novembre prochain lors de laquelle nous procéderons à la consultation de l'instance sur le projet.

Je remercie les intervenants.

V – QUESTIONS SOCIALES

- 1. Information-consultation sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle**
- 2. Information-consultation sur la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations**
- 3. Information-consultation sur les modifications du règlement mutualiste Vie**

Olivier POUYAUD, Président du Groupe Mutualiste RATP

participe à ce point de l'ordre du jour

- la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle
- la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations
- les modifications du règlement mutualiste Vie

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à Mme AZEVEDO qui nous fera lecture du rapport de la commission.

En attendant M. POUYAUD, nous allons faire le point sur les personnes qui votent.

Mme FRANCIS.- Pour FO, Mme ESCHMANN étant partie, Monsieur CHAGH pouvez-vous voter ?

M. CHAGH.- Oui.

Mme FRANCIS.- Mme KAÏS est partie. Je n'ai plus de remplaçant.

Cela fait 4 voix pour l'UNSA, 6 pour FO, 5 pour la CGT et 3 pour la CFE-CGC. On passe de 21 à 18 votants.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à Mme AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- C'est un rapport sur les trois informations.

☒ **Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle, sur la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations et sur la modification du règlement Mutualiste Vie.**

L'intervenant pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 31 octobre 2023 était Monsieur POUYAUD Olivier et nous le remercions pour sa présentation et ses explications lors de nos échanges.

La situation financière du Groupe Mutualiste RATP, malgré ses 125 ans d'expérience aux côtés du Groupe RATP dans la couverture santé et prévoyance de ses salariés (actifs et retraités), est dans le rouge. Ses prestations sont en hausse (comme l'indice National) malgré un effectif constant. Son résultat 2022 (contrat Groupe RATP) est déficitaire à hauteur de -1,7 M€ et se trouve dans une perspective 2023 encore plus défavorable, à hauteur de -2,8 M€. Ce résultat n'est pas acceptable car le risque est de voir l'autorité de contrôle enlever l'agrément de la MPGR. Il est précisé que l'adhésion au contrat Groupe est obligatoire depuis 2004 pour les salariés de l'entreprise. Pour l'intervenant, la Mutuelle n'a pas d'autre choix que d'augmenter le montant des cotisations, pour un retour à l'équilibre.

Les contrats individuels ne sont pas plus rassurants dans la perspective du résultat 2023. Cependant, il est à noter que les contrats sont certifiés responsables et solidaires. Responsable par le respect du cahier des charges fixé par les pouvoirs publics et solidaire comme solidarité intergénérationnelle. Il est précisé également que 14 % des taxes sont reversées à l'Etat.

Les modifications des cotisations mensuelles pour un agent actif auront une variation de 7,10 euros en 2024 ce qui fera passer la cotisation d'un membre participant sur une garantie de base à 78 euros au lieu de 70,90 euros.

- la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle
- la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations
- les modifications du règlement mutualiste Vie

L'intervenant précise que 61 % de l'augmentation sera prise en charge par l'employeur (sans la solidarité) ce qui devrait porter la hausse à 2,77 euros par agent.

Il est précisé que le coût de la solidarité est de l'ordre de 23 % soit 16,30 euros par agent.

Il y aura également une augmentation pour les conjoints, les enfants et les retraités. Certaines options ne bougent pas comme options + pour les actifs et première Plus et Optima pour les adhérents de + de 50 ans. En revanche les options Optima pour les actifs et l'option Première Prothèse et Première Active pour les retraités augmentent.

À la suite d'une hausse importante des arrêts maladies, les Indemnités Journalières (optionnel pour les agents) augmenteront également pour près de 6 000 personnes au 1^{er} janvier 2024. Les cotisations doubleront dans toutes les tranches.

D'autre part, pour donner suite au désengagement de l'Etat sur certains remboursements, il est à préciser que la Mutuelle doit se mettre en conformité et modifier certaines bases de remboursement comme celui du dentaire avec une prise en charge de 40 % sur les soins et celui du transport pour une prise en charge de 45 %.

Concernant les lentilles le remboursement se fera sur prescription médicale en cours de validité. La modification relative à l'optique portera sur les enfants de moins de 16 ans qui pourront changer leur équipement tous les ans et sans changement pour les plus de 16 ans (tous les 2 ans). Il est à noter que la fraude sur l'optique est à hauteur de 350 000 euros.

La modification du règlement Mutualiste Vie porte uniquement sur les formalités d'adhésion. La Mutuelle élargie les bénéficiaires en rajoutant "au conjoint, partenaire de PACS ou enfant majeur non mutualistes mais parrainés par un adhérent".

Il est à noter que 150 000 adhérents souscrivent au Pécule Bonus et la Mutuelle rend accessible une assurance vie par parrainage à son entourage.

Pour finir, Il est demandé à Monsieur POUYAUD de nous communiquer le nombre d'ayants droits de moins de 16 ans chez les agents actifs.

Il est également suggéré à l'avenir de faire une commission commune avec la CSSCT Centrale et la Commission Economique du CSE C.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai une question de compréhension. La fraude à optique consiste en quoi ?

M. POUYAUD.- C'est une magouille organisée avec des professionnels du milieu de l'optique. Ils font croire qu'ils ont vendu de l'audio prothèse à 1 500 €. C'est la même chose sur les lentilles. C'est la raison pour laquelle nous sommes embêtants envers les adhérents en leur demandant l'envoi d'un morceau de la boîte.

On est obligé de faire agréer nos centres parce que des *low-costs* ne font pas des soins mais que de la prothèse et arrachent des dents, alors que ce n'est pas nécessaire.

La fraude est un sport national.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BERGEAUD ?

- la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle
- la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations
- les modifications du règlement mutualiste Vie

M. BERGEAUD.-

La présentation des modifications des cotisations du contrat du Groupe RATP, qui annonce une augmentation de la cotisation de 10%, offre l'occasion de dissiper certaines idées préconçues concernant la Mutuelle RATP. Il est souvent reproché à cette Mutuelle d'être obligatoire, ce qui, en raison de son monopole, est censé la rendre inefficace. Cependant, peu de gens savent que son contrat est régulièrement soumis à une concurrence avec d'autres acteurs privés, et elle parvient à rester compétitive pour demeurer en activité. Cette compétitivité repose sur une gestion rigoureuse qui ne laisse pas de place à des marges pour les actionnaires, car tout est réinvesti.

De plus, certains critiquent le fait qu'elle finance une solidarité intergénérationnelle, garantissant que les cotisations des retraités encadrées par la loi Evin restent à un niveau minoré par rapport aux risques des retraités, alors que dans de nombreux autres cas, ces coûts explosent à la retraite. Supprimer cette solidarité signifierait que ceux qui y ont cotisé, y compris les salariés que nous représentons, n'en bénéficieraient jamais. On lui reproche aussi tout simplement d'être ancienne. Mais n'en déplaît à certains l'ancienneté d'une organisation est plutôt une preuve de sa résilience et cela ne préjuge en rien de son modernisme. Et moderne, elle sait l'être à l'image de son unité de production de prothèses dentaires dernier cri située à proximité de son siège social. Cette unité est extrêmement rare en Europe, car la plupart de ses concurrents ont délocalisé leur production en Chine. De plus, elle est rentable et fournit ses services bien au-delà de la RATP, ce qui, dans le contexte actuel de réflexions géopolitiques sur la relocalisation stratégique, pourrait être considéré comme un acte de patriotisme économique européen et avisé.

En outre, elle a introduit des innovations telles que l'intelligence artificielle au service de l'examen de la vue (SiVIEW) et la solution de télé-médecine Medaviz mis en place en 2023, une application Mobile permettant aux agents d'accéder à leur espace adhérent démontrant la encore modernité et capacité d'adaptation.

En vérité, la Mutuelle RATP présente de nombreux atouts pour devenir la Mutuelle du Groupe RATP. Mais ils sont méconnus ou à défaut ignorés. Nous en voulons pour preuve le déroulement de l'appel d'offres organisé par le groupe RATP pour la création d'une Mutuelle au sein de la filiale Cap Ile-de-France. Bien que cette filiale soit encore embryonnaire, elle deviendra la plus grande du Groupe RATP de 2025 à 2027 en intégrant les centres BUS acquis par le biais d'appels d'offres défensifs, si tout se passe comme prévu. Dans le cahier des charges de cette Mutuelle, l'entreprise RATP a choisi de renoncer à la solidarité intergénérationnelle évoquée précédemment. Or, tous les salariés de RDS transférés en vertu de la loi LOM ont cotisé à cette solidarité et n'en bénéficieront plus.

A l'UNSA Groupe RATP, nous privilégions la solidarité, la garantie pour les plus vulnérables de bénéficier de notre soutien.

Renoncer à cette véritable solidarité, c'est renoncer au progrès social qu'elle représente. La couverture sociale est un moteur de l'engagement des individus dans l'entreprise, sans les préoccupations liées à l'incertitude de l'avenir. Cela a des retombées économiques positives. La Mutuelle RATP fait partie intégrante du Groupe RATP et contribue à son chiffre d'affaires en utilisant les services internes du groupe comme son système informatique. Elle a également choisi d'être une entreprise socialement responsable, ce qui correspond aux valeurs de responsabilité sociale des entreprises (RSE) portées par le Groupe RATP.

- la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle
- la modification de l'annexe I du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations
- les modifications du règlement mutualiste Vie

Ce statut d'entreprise socialement responsable permet à la Mutuelle de réduire considérablement certains impôts, ce qui profite directement à ses membres mutualistes.

En ce qui concerne la qualité des soins, il est important de noter que la désertification médicale progresse, et les délais d'attente pour une prise en charge s'allongent, sauf pour ceux qui peuvent se permettre des dépenses supplémentaires. Dans ce contexte, une Mutuelle étroitement intégrée au Groupe RATP, ayant la gouvernance de ses centres de santé et capable de répondre rapidement aux demandes de rendez-vous, est un atout considérable. Dans les modèles d'entreprises classiques, une telle qualité de service a plutôt un coût élevé.

En résumé, notre analyse révèle que la Mutuelle RATP est souvent mal jugée en raison de sa difficulté à mettre en avant ses atouts dans un monde où la valeur économique prévaut, parfois au détriment de la qualité et de la solidarité. Pourtant, la Mutuelle RATP est actuellement compétitive sur les plans économique et technologique, tout en privilégiant la valeur de la solidarité, qui est, à notre avis, l'essence même d'une Mutuelle. Elle a également choisi de soutenir l'économie locale en évitant la délocalisation de ses activités.

Nous revendiquons donc que, lors de la révision de la loi LOM, la solidarité intergénérationnelle soit réintroduite pour les agents transférés, et qu'elle soit prise en compte lors du renouvellement de l'appel d'offres pour la Mutuelle de la filiale Cap Ile-de-France, au moment du transfert de RDS. La Mutuelle RATP est capable de s'adapter aux besoins de divers publics tout en restant en phase avec les réalités du monde moderne. Nous en sommes convaincus à l'UNSA Groupe RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci M. BERGEAUD. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Tout d'abord, pour la CGT-RATP aborder les questions relatives à la Mutuelle RATP renvoie à l'application de l'article 87 de notre statut, à la capacité d'offres de soins des centres de soins.

Les changements de tarifs présentés ce jour à notre instance dans le cadre de la consultation de cette dernière font suite aux décisions gouvernementales de transfert de charges de la Sécurité Sociale vers les complémentaires, à l'exemple du dentaire.

Ils interviennent également alors que des négociations s'engagent d'une part pour le renouvellement de l'appel d'offres sur la complémentaire santé et d'autre part, sur l'avenir de la Mutuelle dans le contexte de l'ouverture à la concurrence du réseau de surface et du départ potentiel des salariés de ce secteur.

3 éléments importants sont à réaffirmer :

La Mutuelle RATP est une vraie mutuelle d'entreprise.

Une véritable mutuelle riche de plus de 120 ans d'expérience aux côtés du Groupe RATP, c'est un acteur majeur dans la couverture santé et de prévoyance de ses salariés. La connaissance de l'entreprise et des salariés du Groupe RATP lui permet de leur proposer une protection sociale complémentaire adaptée et complète.

Elle garantit une protection sociale complémentaire, en matière de santé et de prévoyance pour l'ensemble des salariés et retraités du Groupe RATP ainsi que leur famille, tout au long de leur vie.

- la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle
- la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations
- les modifications du règlement mutualiste Vie

Elle satisfait aux besoins des adhérents et de leurs ayants droits. Elle apporte des solutions appropriées aux salariés du Groupe RATP. Elle offre une vraie solidarité mutualiste au bénéfice de l'ensemble des adhérents.

Mutuelle de groupe

La Mutuelle RATP peut et doit devenir une mutuelle de groupe. Cela permettrait à l'ensemble des agents de l'entreprise et de ses filiales de conserver les mêmes prestations, et de ne pas perdre le bénéfice de la solidarité à laquelle ils ont déjà participé.

La solidarité intergénérationnelle

Lors de la mise en place du contrat groupe RATP actuel le principe de la solidarité intergénérationnelle a été acté. La disparition de celle-ci entraînera une augmentation substantielle de la cotisation des retraités. Pour nous, il est impensable que cette solidarité disparaisse sur une décision unilatérale. Une étude d'impact doit être faite en tenant compte de différents scénarios notamment le départ des agents de RDS.

Par ailleurs, les retraités doivent conserver à minima, le bénéfice de la loi Evin (plafonnement de la cotisation à 150% de la cotisation des actifs) sans limite d'âge. En effet, les tarifs ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux (parts patronales et salariales) applicables aux salariés actifs.

Le plafonnement progressif des tarifs est échelonné sur 3 ans :

- 1^{ère} année : tarifs égaux à ceux des actifs
- 2^e année : maximum 25 % supérieurs
- 3^e année : maximum 50 %
- 4^e année : tarifs libres.

Les agents de la RATP, dont les agents actuels de RDS, ont cotisé durant des années, voire toute leur carrière à ce dispositif. Sans cette solidarité se poserait un problème de non équité intergénérationnelle.

Nous voulons rappeler également que dans le cadre du PLFSS 2024, sur le volet concernant les mutuelles, la CGT était pour :

- Un retour à la compensation intégrale et systématique des exonérations de cotisations sociales ;
- Diminuer le poids de la Taxe de Solidarité Additionnelle (TSA) pour les contrats de complémentaire santé, non aidés et pour ceux incluant de la prévention.

Cela aurait un impact positif sur notre Mutuelle.

⇒ *Concernant le point 1 portant sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat Groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de la situation financière de la Mutuelle*

Il y a lieu de rappeler que nous sommes dans une période où la question du pouvoir d'achat est importante, tant pour les actifs (la Direction de l'entreprise aurait pu augmenter sa participation dans le montant de la cotisation) que pour les retraités, ceux-ci étant d'ailleurs le 24 octobre dernier, partout en France à l'appel de 9 organisations de retraités, mobilisés pour demander une augmentation de 10% de leur pension.

- la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle
- la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations
- les modifications du règlement mutualiste Vie

C'est dans ce contexte que l'assemblée générale des délégués de la mutuelle aura à se prononcer le 1^{er} décembre sur les hausses proposées. Il faudra bien entendu assurer la pérennité de la Mutuelle en lui assurant une stabilité financière avec un retour à des résultats positifs.

Ces augmentations sont imposées par les décisions unilatérales du gouvernement de transfert de charges sur les complémentaires santé malgré un rejet unanime de l'ensemble des organismes de protection sociale.

⇒ Concernant le point 2 portant sur l'information-consultation sur la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations

Il s'agit de prendre acte d'une décision politique de transferts de charge de la Sécurité sociale sur les complémentaires santé ;

Exemples :

- Soins dentaires : remboursement par le RO (régime obligatoire), passe de 70% à 60% d'où remboursement Mutuelle passe de 30% à 40%
- Le Transport remboursé par le RO, passe de 65% à 55% d'où remboursement Mutuelle passe de 35% à 45%

⇒ Concernant le point 3 portant sur l'information-consultation sur les modifications du règlement mutualiste Vie

Nous sommes favorables à cette proposition pour tout conjoint, partenaire de PACS ou enfant majeur non mutualistes mais parrainés par un adhérent.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

S'il y a bien une trajectoire commune aux politiques étatiques menées par les gouvernements français successifs, c'est celle conduisant à un désengagement progressif des services essentiels. Qu'il s'agisse de la santé, de l'éducation, ou plus globalement de l'accès à l'ensemble des services dits "de base", chaque jour qui passe voit un peu moins d'état providence, un peu plus de marché, de libéralisme et leur lot de laissés pour compte.

L'application de cette doctrine à notre "protection sociale" n'est pas sans conséquence sur les équilibres financiers de notre Mutuelle d'Entreprise. Les évolutions à la baisse de la prise en charge par le régime obligatoire entraînant systématiquement des coûts supplémentaires pour les ressortissants, leurs mutuelles, assurances individuelles ou collectives.

Cette tendance de fond, tout comme l'inflation constatée de certaines dépenses de santé, conduit notre Mutuelle à afficher des résultats déficitaires pour 2022, déséquilibre annoncé encore majoré pour 2023.

Au-delà du résultat financier, le risque pourrait être, en l'absence de retour à l'équilibre, de voir notre Mutuelle d'Entreprise perdre son agrément et à terme disparaître. Nous refusons de perdre cet outil de solidarité construit et administré par les salariés de l'Entreprise.

Ces éléments conduisent notre Mutuelle d'Entreprise à revoir sa politique tarifaire, à devoir majorer les cotisations de certains contrats "Groupe et individuels", à hauteur de + 6.2% à + 11.6% suivant les contrats et les options hors II.

- la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle
- la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations
- les modifications du règlement mutualiste Vie

Le contrat Groupe RATP, mis en place et reconduit depuis 2004, verra l'application de l'accord PSCE qui prévoit une participation de l'employeur à hauteur de 61% des dépenses de santé (hors solidarité intergénérationnelle à la charge de l'agent).

La majoration tarifaire, pour le salarié sera de 2,77 € mensuels (portant celle-ci à 40,32€), celle à la charge de l'entreprise de 4,33 € (portant la part employeur à 37,68 €). Dont acte.

Si nous pouvons avoir un regard relativement conciliant sur le contrat Groupe auquel participe l'employeur, l'analogie ne serait être pour ce qui repose exclusivement sur le financement par les familles.

Avec un pouvoir d'achat plus malmené que jamais au cours des dernières années, le risque est réel de voir ceux en plus grande difficulté, reporter ou renoncer aux soins, devoir choisir entre se chauffer, manger ou se soigner.

La mise en conformité des prestations de la mutuelle sur laquelle les élus sont amenés à se prononcer ce jour est l'expression de ce que nous évoquions plus haut. Un Xième désengagement de l'état venant à nouveau peser sur notre Mutuelle et ses ressortissants !

L'évolution des formalités d'adhésion du Règlement Mutualiste Vie, qui élargi les possibilités d'adhésion au pécule Bonus (assurance vie) à tout conjoint, partenaire de PACS ou enfant majeur non mutualistes mais parrainés par un adhérent, ne pouvant être vue que favorablement.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole ?

Monsieur POUYAUD, voulez-vous apporter des éclairages complémentaires ?

M. POUYAUD.- La particularité de la mutuelle RATP est que, grâce à la solidarité mise en place, on est déjà au maximum de ce que l'on fait à partir de la deuxième année et ce, jusqu'à la fin de la vie. Il n'y a pas de tranches d'âge.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.-

 **Proposition d'avis sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du Contrat Groupe RATP et des Contrats Individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle**

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 8 novembre 2023 doivent émettre un avis sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du Contrat Groupe RATP et des Contrats Individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle.

Les élus du CSE Central ont bien pris connaissance des arguments de la Mutuelle qui explique les raisons de l'évolution du montant des cotisations du Contrat Groupe et des contrats individuels. En effet, l'augmentation est due à sa situation financière déficitaire. Même si les agents actifs n'auront qu'une hausse de 2,77 euros, leurs conjoints et leurs enfants de plus de 20 ans verront quant à eux une hausse plus conséquente de 6,10 euros.

Les élus du CSE Central considèrent que, une fois encore, c'est la famille qui paie le prix d'un résultat dont elle n'a pas forcément la responsabilité.

- la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle
- la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations
- les modifications du règlement mutualiste Vie

Ce sont les raisons pour lesquelles, les élus de CSE Central émettent un avis réservé sur la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du Contrat Groupe RATP et des Contrats Individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle.

M. GAUTHERON.- Une explication de vote, les plus anciens ne seront pas surpris. Par principe, les élus CGT ne participent pas au vote sur les modifications qui nous sont présentées concernant le fonctionnement de la mutuelle, considérant que cela relève du champ des délégués mutualistes.

Concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, nous comprenons l'avis réservé et le partageons, parce que cela nécessiterait d'avoir un échange sur la compensation ou la prise en charge. Malheureusement, nous n'avons pas le choix au regard de la situation financière. Cela nécessiterait d'avoir un échange avec la direction de l'entreprise sur la prise en charge de cette augmentation au regard du contexte des revendications salariales, etc. Nous soutenons l'avis réservé.

Quant au deuxième avis, ce n'est pas une consultation, nous prenons acte. C'est un transfert de charge.

Concernant la modification et l'élargissement du périmètre des ayants droit, nous ne pouvons qu'être favorables à cette disposition.

Nous ne participerons pas au vote.

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous y aviez participé, vous auriez voté ce que vous venez de dire.

Sur combien de votants, allons-nous établir les votes ?

M. GAUTHERON.- Nous serons sortis au moment des votes.

Mme FRANCIS.- On a donc sur 13 votants. Qui votent pour l'avis réservé ?

(Il est procédé au vote.)

POUR : FO (6) – CFE-CGC (3)

ABSTENTION : UNSA (4)

→ L'avis réservé est adopté à la majorité des votants.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO, peut-on recueillir votre proposition d'avis sur le deuxième point à l'ordre du jour ?

Mme AZEVEDO.-

 **Proposition d'avis sur la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations**

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 8 novembre 2023 doivent émettre un avis sur la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations.

- la modification statutaire concernant l'actualisation du montant des cotisations du contrat groupe RATP et des contrats individuels, tenant compte de l'évolution de la situation financière de la Mutuelle
- la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations
- les modifications du règlement mutualiste Vie

désengagement de l'Etat sur ces prestations. Les élus du CSE Central ne peuvent donc pas porter la responsabilité sur la Mutuelle qui doit s'adapter sur des modifications qu'elle subit.

C'est pourquoi les élus de CSE Central émettent un avis positif sur la modification de l'annexe 1 du règlement mutualiste de base portant sur la mise en conformité des prestations.

(Il est procédé au vote.)

POUR : FO (6) – UNSA (4)- CFE-CGC (3)

→ L'avis positif est adopté à l'unanimité des 13 votants.

Mme AZEVEDO.-



Proposition d'avis sur les modifications du règlement Mutualiste Vie

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 8 novembre 2023 doivent émettre un avis sur les modifications du règlement Mutualiste Vie.

Les élus du CSE Central ont bien pris connaissance des modifications dans le texte sur les formalités d'adhésion en ouvrant au conjoint, partenaire de PACS ou enfant majeur non mutualistes mais parrainés par un adhérent à la souscription "Pécule Bonus".

Les élus du CSE Central estiment que c'est une amélioration envers des proches pour accéder à une assurance vie.

C'est pourquoi les élus de CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis positif sur les modifications du règlement Mutualiste Vie.

Mme FRANCIS.- Qui vote pour cet avis positif ?

(Il est procédé au vote.)

POUR : FO (6) – UNSA (4)- CFE-CGC (3)

→ L'avis positif est adopté à l'unanimité des 13 votants.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous remercie de votre patience.

Nous avons achevé l'examen de l'ordre du jour de la séance de ce jour. Nous prévoyons de nous réunir pour une séance extraordinaire le 16 novembre matin pour évoquer le résultat de la médiation votée entre le CSE 2 et le CSEC, notamment sur la répartition du patrimoine. Il est prévu une séance ordinaire le 29 novembre.

Bonne journée.

La séance est levée à 14 h 54.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP