



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 14 juin

-----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	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
M.	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
MM.	Marc BRILLAUD Franck CLEMENT Bastien ORSINI Rudolf BUISSERET Gregory GUIDEZ Kamel OULD AHMED Nicolas BERGEAUD Abdelhakim KHELLAF Pascal KERLEU Thibaut DASQUET Vincent BRIEUX	Membre titulaire - - - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 3/SUR liste FO RATP CSE 5/SEM liste FO RATP CSE 5/SEM liste UNSA CSE 1/RDS Central liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 6/DSC liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9 M2E liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹ Florence ESCHMANN ² Mary FORD Marie-Mathilde GUEROULT	Membre suppléant - - -	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
MM.	Mohamed CHAGH Nourredine ABOUTAIB ³ Abdelnour LARDIDI Olivier MERCIER André BAZIN ⁴ Eric TURBAN ⁵ Michel MARQUES ⁶	Membre suppléant - - - - - -	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 3/SUR liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Karim ROUIJEL Karim NEGADI Claude NIVault Pascal LAMBERT Joffrey QUIQUEMPOIS Fabrice DELAGE Karl BENOIST	Membre titulaire - - - - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 4/RER liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
Mme	Farida KAIS Jessica RICHARDS	Membre suppléant -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Aurélien DERACHE José JONATA Jean-Marie DUCELIER Sébastien BOURGEOIS Olivier TEISSIERE Damien MORILLA Samy SI-TAYEB	Membre suppléant - - - - - -	liste FO RATP CSE 12/MTS liste UNSA CSE 5/SEM liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 9/M2E liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste LA BASE CSE 4/RER

Assistent à la séance :

MM.	Yves HONORE Michel VENON Stéphane SARDANO Cyril LARDIERE	Représentant du syndicat FO RATP Représentant du syndicat CGT Représentant du syndicat UNSA Représentant du syndicat CFE-CGC
-----	---	---

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

² Remplace Karl BENOIST en tant qu'élu titulaire pour les votes

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

⁴ Remplace Claude NIVault en tant qu'élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Pascal LAMBERT en tant qu'élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS en tant qu'élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	6
II - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	11
III - APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES 22 ET 29 MARS 2023	15
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Présentation du tableau de bord IDFM T1 2023</i>	23
2. <i>Information-consultation sur le projet de création de la filiale sécurité expertise</i>	34
3. <i>Présentation du rapport annuel 2022 Pimprenelle</i>	52

M. LE PRÉSIDENT.- Mesdames et Messieurs, je vous propose de prendre place. Nous allons démarrer la séance, Monsieur SARRASSAT, si vous en êtes d'accord.

Je la démarre par une information que je vous confirme, puisque nous en avons déjà parlé la dernière fois. C'est la dernière semaine d'Hélène au sein de cette instance, puisqu'elle est en mobilité de ARS vers le Département MRF au 1^{er} juillet. Je profite de l'occasion pour la remercier pour toute la disponibilité et l'efficacité dont elle a fait preuve dans l'animation de cette instance à mes côtés et en relation avec les équipes du CSEC. Bon vent pour la nouvelle aventure. À nouveau bienvenue à Anne Lise pour lui succéder.

Nous allons profiter de ce changement pour vous faire une proposition, car il est parfois fastidieux d'élaborer la liste des votants. Je vous propose de faire le point sur les présents et les absents, puis d'entendre les informations du président avant de passer à l'approbation des PV.

M. LE SECRÉTAIRE.- Vous vous adaptez à la nouvelle modalité que Mme LÉQUIPÉ a essayé d'appliquer la dernière fois en visio, je me suis fait piéger. Pourquoi pas ? Le tout est de le savoir.

M. LE PRÉSIDENT.- Raison pour laquelle je vous préviens en début de séance. Concernant la délégation FO, nous ont été signalées les absences de MM. ROUIJEL et DERACHE. Y a-t-il d'autres absents ?

M. HONORÉ.- Il y aurait M. NEGADI, Mme KAÏS.

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant la délégation UNSA, visiblement M. JONATA sera absent toute la séance.

Pour la délégation CGT, les absences de MM. NIVault, LAMBERT, QUIQUEMPOIS, DELAGE, BOURGEOIS, TEISSIERE et MORILLA nous ont été signalées. Merci Monsieur VENON pour la liste que vous nous avez remise.

M. VENON.- C'est normal, Monsieur le Président. M. DASQUET nous rejoindra plus tard.

M. LE PRÉSIDENT.- M. DASQUET sera donc possiblement absent pour le premier vote.

Concernant la délégation CFE-CGC, nous ont été signalées les absences de M. BENOIST et de M. DUCELIER.

M. LARDIÈRE.- Et celle de Mme RICHARDS.

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant les représentants syndicaux, nous accueillons M. SARDANO en remplacement de M. LAMASSE et M. VENON en remplacement de M. RISPAL, M. HONORE et M. LARDIÈRE pour la CFE-CGC.

Sur la base de ce "pointage", nous allons préparer la liste des votants pour l'approbation du PV.

Je propose de passer à mes informations.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-

Information relative à l'annulation partielle des élections de la BU Tram. Un jugement du Tribunal judiciaire de Paris en date du 12 mai 2023 a annulé les élections du collège opérateur du CSE Tramway. La direction a décidé de former un pourvoi en cassation. Dans cette attente, nous devons procéder à des élections partielles. Les modalités d'organisation, dont le calendrier de ces élections, seront évoquées lors des audiences qui se tiendront le 27 juin avec les organisations syndicales concernées.

Je passe à un sujet qui a fait la une au cours des derniers jours et dernières semaines, il s'agit de la qualité de l'air dans les transports en commun. Vous savez qu'un certain nombre d'articles sont parus dans la presse à l'occasion de la conférence de presse organisée par une future émission de télévision qui se lance en septembre et qui s'appellera "Vert de rage". À cette occasion, un certain nombre de documents ont été produits par l'émission et communiqués à la presse.

Nous souhaitons rappeler qu'avec IDFM, la RATP s'est engagée de longue date sur le sujet de la qualité de l'air. Un certain nombre de précisions devaient être amenées. Comme il y a un hiatus ou un débat sur la qualité des mesures et le protocole de prélèvement d'atmosphère, il est essentiel que les mesures partagées soient réalisées selon des protocoles scientifiques validés. On rappelle qu'avec IDFM, la RATP mène depuis de nombreuses années un travail que nous pensons être rigoureux et transparent pour améliorer la qualité de l'air du réseau métropolitain.

J'y reviendrai tout à l'heure quand je parlerai des normes de l'Organisation mondiale de la santé, la qualité de l'air des souterrains est différente de celle de l'air extérieur, notamment en ce qu'il contient des particules très fines et très peu de polluants atmosphériques comme ceux occasionnés par le trafic routier en surface. Pour nous assurer de la rigueur des mesures ou prélèvements opérés, nous disposons d'un outil homologué par la COFRAC (Comité français d'accréditation), notamment par l'intermédiaire du LEM. Dans un rapport publié en juin 2022, Airparif avait qualifié le dispositif de mesure que nous mettons en œuvre avec IDFM, comme le plus complet au monde, en tout cas pour ce qui concerne les espaces souterrains.

Pour rappel, cette mesure de la qualité de l'air en continu concerne cinq stations. Les résultats de ces mesures sont accessibles sur le site internet ratp.fr.

Nous réfléchissons à étendre ces mesures, cela fait partie du plan d'action que nous sommes en train de valider avec IDFM. IDFM a souhaité renforcer la surveillance mise en place ainsi que l'information des voyageurs dans le cadre d'un nouveau partenariat avec Airparif signé fin 2022, donc avant cette conférence de presse. Ce nouveau partenariat permettra d'affiner les résultats et d'augmenter le périmètre des mesures.

Par ailleurs, la RATP surveille le respect des valeurs, qui sont indicatives pour les voyageurs, publiées par l'ANSES dans son rapport de mai 2022. S'agissant des recommandations de l'OMS qui font l'objet d'informations dans l'article de presse de l'émission Vert de rage, nous rappelons qu'il s'agit de recommandations non applicables aux enceintes ferroviaires souterraines puisqu'elles ne valent que pour l'air ambiant extérieur.

S'agissant de recommandations, il ne s'agit pas d'une norme. Il existe une différence entre les deux, la norme peut être prise quand on est capable de faire une relation directe entre un événement et ses conséquences sur la santé. Cette relation n'ayant pas encore été démontrée par des études épidémiologiques dans le monde entier, l'OMS ne produit pour l'instant que des recommandations. Je rappelle à nouveau qu'il s'agit de recommandations concernant l'air ambiant externe.

Néanmoins, nous avons un certain nombre d'actions sur lesquelles nous nous sommes déjà expliqués. Elles concernent la modernisation et le renouvellement du matériel roulant. À chaque fois, nous nous efforçons de modifier les matériaux utilisés afin que les particules qui se dégagent du

freinage n'aient pas d'impacts sur la santé. Nous nous attachons également à réduire la taille et la quantité de poussière, et nous essayons également d'organiser l'aspiration ou la ventilation des poussières au plus proche de la source.

Dernier point que je voulais aborder comme une forme de conclusion de cette information parce que c'est le plus important, il s'agit de la santé des salariés. À travers l'étude de mortalité dite cohorte EDGAR, que nous menons depuis plusieurs années et à l'occasion de laquelle nous avons fait des restitutions dans toutes les CSSCT, nous suivons les impacts que pourraient avoir les conditions de travail sur la mortalité de salariés. Pour l'instant, aucune condition ou exposition n'a été identifiée.

Concernant plus spécifiquement la taille des particules et le travail souterrain, nous avons souhaité approfondir notre connaissance du phénomène par une étude dite Robocop lancée en partenariat avec Santé Publique France et un institut de mesures suisse à Lausanne. Cette étude a commencé par le test du protocole auprès de trois ou quatre personnes. Ce protocole ayant été validé, nous avons fait des mesures auprès de 300 personnes. Nous avons des résultats intermédiaires de ces mesures sachant que les résultats définitifs seront présentés dans le Conseil scientifique constitué pour l'occasion, fin juin 2023. À date, ces résultats n'ont montré aucun impact spécifique, notamment sur les pathologies broncho-respiratoires. Au vu des premiers résultats, nous souhaitons néanmoins prolonger cette enquête pour améliorer notre connaissance. Nous étions très centrés sur une taille de particules dites PM 10. Indépendamment de la nature du matériau qui se transforme en particules, nous sommes attentifs aux effets de la taille de la particule sur la santé. Nous allons prolonger l'enquête Robocop pour mesurer les effets des particules PM 2,5, c'est-à-dire quatre fois inférieures à celles que nous avons observées. Nous allons étendre les personnes concernées par l'étude.

Je propose à M. le Secrétaire ainsi qu'à M. DOMINÉ que la présentation du sujet au Conseil d'administration dans dix jours soit partagée en CSSCT centrale le 3 juillet. Toutes les personnes, MRF, RATP Infra, médecine du travail, qui ont préparé le dossier seront disponibles pour vous exposer le dossier.

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Vous parlez des résultats de la phase 3 ?

M. LE PRÉSIDENT.- Non, nous présenterons au Conseil d'administration un point sur le sujet complet de la qualité de l'air. Pour Robocop, ce sera dans un Conseil scientifique, nous verrons ce que nous ferons de la publication des résultats. Nous nous sommes toujours attachés à communiquer sur les résultats des cohortes EDGAR, nous communiquerons sur les résultats de l'étude Robocop.

Monsieur VENON ?

M. VENON.- Si la CSSCT doit travailler, il serait bien de lui fournir les documents nécessaires avant la séance afin que les collègues ne découvrent pas les documents sur table, car cela pourrait entacher leur réflexion de travail commun avec la direction.

M. LE PRÉSIDENT.- Je suis toujours attentif, parce que tous les documents ne sont pas toujours autoporteurs. Comme il n'y a pas de consultation ni de prises de position à proprement parler, nous avons tout le temps de partager les documents en séance et de passer le temps nécessaire pour les étudier. Si c'est possible, je n'y vois pas d'obstacle de principe, mais selon les dossiers, ce n'est pas toujours adapté.

M. VENON.- J'entends bien mais sur celui-ci particulièrement, avec les enjeux sur la santé des agents plus le regard médiatique, je pense qu'il est intéressant d'avoir un travail commun et posé sur ce sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Oui. Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Il est prévu une présentation en CSSCT, je ne sais pas s'il y aura un rapport dans cette instance. Il n'y a pas d'élu CGT dans cette commission. Il faudrait *a minima* qu'un rapport de cette commission soit présenté aux élus en séance pour avoir le même niveau d'information.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai bien en tête la difficulté que vous évoquez. Il ne s'agit pas de présenter le compte rendu de l'étude Robocop. Le moment venu, nous ferons comme pour la cohorte EDGAR, nous la présenterons en CSSCT, comme nous l'avons fait pour les deux résultats de la cohorte.

M. LE SECRÉTAIRE.- La difficulté existe. Je tiens à ce que les élus, peu importe leur organisation syndicale, aient le même niveau d'information. C'est une garantie en tant que Secrétaire. On va travailler avec M. DOMINÉ sur le sujet, mais vous aurez les documents en même temps que nous, parce que je suis garant de l'équité au sein de l'instance, et qu'il me paraît c'est évident que vous devez avoir les documents, même si vous n'assistez pas à la CSSCT.

M. LE PRÉSIDENT.- Je passe à l'information relative aux premières conventions RH signées entre la direction des services partagés et RATP CAP Île-de-France.

M. BERROUET, le directeur des services partagés, et M. LETY, le président de CAP Île-de-France, ont signé en présence de la DRH Groupe les premières conventions RH qui permettront aux salariés de RATP CAP Île-de-France de bénéficier de l'aide au logement et à la parentalité, et de l'assistance sociale. Il s'agit d'une étape importante dans la construction du socle d'une politique RH Groupe. C'est en effet la vocation de cette direction des services partagés, dont je rappelle qu'elle a été créée au 1^{er} janvier 2023, de délivrer des prestations de services en matière de finance, de RH ou de services généraux, compétitives et de qualité aux différentes entités du Groupe.

Avec ces premières conventions RH, la direction des services partagés et CAP Île-de-France ont souhaité valoriser le savoir-faire du Groupe dans les trois domaines évoqués (le logement, la parentalité, l'assistance sociale) et permettre ainsi de pérenniser ces services au bénéfice des salariés qui rejoindront CAP Île-de-France, que ce soient les salariés travaillant déjà dans les filiales de CAP Île-de-France ou les salariés de RDS étant amenés à rejoindre CAP Île-de-France le moment venu. Ils auront une forme de continuité dans des services dont ils peuvent d'ores et déjà disposer quand ils travaillent à RDS. Pour moi, une étape importante a été franchie, c'est le résultat d'un travail de longue haleine de l'ensemble des équipes.

Les services logements et assistantes sociales sont mis en œuvre dès maintenant pour les salariés de CAP Île-de-France. En ce qui concerne l'accès au service de l'espace Pimprenelle, il sera réalisé au moment de l'ouverture à la concurrence.

Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Une intervention sur ce qui est partagé entre l'EPIC et la filiale CAP Île-de-France. Il aurait été de bon ton de travailler sur la mutuelle, sachant que CAP Île-de-France a fait le choix de ne pas prendre celle de la RATP. Vous expliquez tout ce qui peut se faire entre l'EPIC et CAP Île-de-France et nous apprenons que CAP Île-de-France a retenu une mutuelle.

M. LE PRÉSIDENT.- Le sujet de la mutuelle est intéressant, je vais en dire deux mots. C'est un sujet qui comporte deux éléments différents.

D'une part, il y a la définition du panier de soins qui est défini par négociation ou par décision unilatérale de l'employeur. Chaque entité a son pouvoir de décision en matière de définition du panier de soins. On pourrait imaginer que le panier de soins soit le même partout, dans toutes les filiales du Groupe. Je ne vais pas anticiper les négociations qu'il y aura au niveau de l'EPIC. Le principe de la solidarité intergénérationnelle, qui induit la nature du panier de soins à la RATP, est quelque

chose que les organisations syndicales ne partagent pas dans d'autres entités du Groupe. À date, nous ne pourrions pas avoir le même panier de soins. Cela ne veut pas dire que l'on ne pourrait pas avoir quelques principes communs mais le panier de soins ne peut pas être commun.

D'autre part, il y a le sujet et la gestion de l'administration du cahier des charges que la négociation ou la décision unilatérale propose pour définir le panier de soins. Il y a eu un appel d'offres au cours duquel la mutuelle RATP s'est positionnée. La mutuelle RATP n'a pas remporté l'appel d'offres avec les critères de qualité de coût et de qualité de service.

Je reviens au quatrième point de mes informations sur une nouvelle ligne qui apparaît sur nos bulletins de paie. Un arrêté du 31 janvier 2023 rend obligatoire à partir de juillet 2023 et ce pour tous les salariés, l'affichage d'une nouvelle rubrique de paie sur le bulletin de salaire dénommée "net social". Ce net social est une nouvelle notion que les pouvoirs publics souhaitent mettre en place. Le net social devient un élément de référence pour un certain nombre de services : le RSA, la prime d'activité... Un certain nombre de prestations sociales des pouvoirs publics vont dorénavant faire référence à cette notion de net social. Pour éviter que chaque personne ait à calculer son net social, l'employeur fera apparaître la notion et la valeur de ce net social sur le bulletin de salaire. C'est la raison pour laquelle vous verrez apparaître cette nouvelle ligne. Elle pourra servir dans un certain nombre de démarches auprès des organismes sociaux.

M. BAZIN.- Une plaquette explicative sur les bulletins de salaire sera-t-elle diffusée ? Depuis un moment, je recherche une plaquette de l'entreprise sur les bulletins de salaire, or je ne trouve rien. Cela pourrait aider à comprendre nos fiches de paie.

M. LE PRÉSIDENT.- Je réponds partiellement à votre demande. Sur le net social, les CSE d'établissement seront informés de la même manière qu'aujourd'hui. Une communication sera diffusée à l'ensemble du personnel sur cette ligne. Votre question va au-delà. Je ne sais pas si des documents existent. Je prends la question.

Je termine mes informations. Nous avons actualisé l'IG 483 E concernant les DOM-TOM, relative aux congés annuels des salariés originaires des collectivités en Outre-mer. Cette IG actualisée sera publiée à compter du 1^{er} août et porte notamment sur la mise à jour du marché actuel que nous avons avec le titulaire Globeo. Cette mise à jour de l'IG rappelle également que les voyages des salariés quittant l'entreprise doivent être effectués avant la date de sortie définitive des effectifs. Dans le cas où le salarié ne respecte pas l'ensemble des dispositions de l'instruction, la RATP se réserve le droit de lui demander le remboursement de la totalité du voyage. Là aussi, une information sera effectuée au sein de tous les CSE d'établissement.

Je voudrais partager dans cette instance ma grande inquiétude sur l'état des comptes de l'USMT. Le défaut de paiement de la subvention du CSE 2 en l'occurrence, sur lequel le budget de l'USMT comptait, met en danger de liquidation l'USMT d'ici la fin du mois de juillet. En effet, il était prévu que l'OPC reçoive 1,5 M€. Je vous le dis solennellement parce que vous pouvez peut-être tous essayer de convaincre nos collègues du CSE 2.

C'est une situation que je regrette, qui me préoccupe beaucoup indépendamment du bénéfice social que l'association procurait, même si c'était à un nombre minoritaire d'agents par rapport au nombre de licenciés. Des salariés seront licenciés avec pas grand-chose, en cas de liquidation. Je suis désolé de conclure mes informations sur ce caractère un peu solennel. On devrait avoir les moyens de trouver une transition. Un certain nombre d'OPC ont compris ce qu'il se passait, que d'ici 2025 et dès 2024 cela se passerait différemment par rapport à ce qu'il se passe depuis 70 ans. On devrait trouver les moyens d'organiser une transition responsable pour les bénéficiaires et les salariés.

Monsieur SARRASSAT pour vos informations ?

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Le CSEC a fait le maximum pour aider la structure. Il va de soit que nous sommes attachés à l'USMT. Des démarches sont à mener, mais je n'ai pas le droit de les évoquer, nous sommes sous le sceau de la procédure. Cela dit, le danger est important. J'ai reçu l'USMT hier matin. J'ai l'impression que de son côté, les projets s'entrechoquent, s'entremêlent. Entre les conciliations que nous sommes en train de mener et le travail parallèle, j'ai l'impression qu'il y a deux thématiques différentes, ce qui me surprend un peu.

S'agissant des salariés, le CE sera confronté hélas aux mêmes problématiques et sera obligé d'engager des procédures compliquées auxquelles je n'ai pas envie de recourir en tant qu' élu. Concernant les salariés de l'USMT, si on ne trouve pas de solution, ils seront en grande difficulté. Cela nous pose un problème déontologique et de valeurs. Nous en sommes là. Nous avons une réunion le 22. J'espère que nous trouverons des solutions. Plus l'échéance approche et plus la tension monte. Il devient urgent de pérenniser la structure.

Le problème est grave, il y a eu un manque d'anticipation. Ce n'est pas faute de l'avoir écrit et répété au club pendant des années. Depuis la mandature précédente et celle d'avant, nous avons émis des préconisations qui n'ont pas été appliquées. La présidente en est consciente. La réunion d'hier était intéressante, j'ai l'impression que tous n'ont pas compris ce qu'il se passait à la RATP. Je suis un peu dubitatif, nous en discuterons le 22.

La convention entre le CSEC et le CSE 2 RDS a été signée à la suite de la séance du 17 mai en tenant compte des remarques formulées lors de cette dernière. Elle a été communiquée pour information à l'ensemble des élus.

Ainsi, les activités proposées par le CSEC ont pu reprendre telle que la subvention extra-scolaire, HappyPal, TUI, etc...

Une **procédure d'alerte a été émise par les Commissaires aux comptes** ; la présentation des comptes 2022 du CSEC sera donc reportée. Je n'ai pas à en parler en séance, mais je tiens à être dans la transparence la plus absolue. Les Commissaires aux comptes estiment qu'il y a un danger quant à la pérennité du CSEC en tant qu'entreprise. Ils s'adressent exclusivement au Secrétaire mais je partage l'information avec vous. Ils me demandent le plan d'action que je compte mettre en place pour pérenniser le CE au-delà de 2025, avec une vision particulière sur la trésorerie. En effet, le choc financier est tel, moins 9 M€ sur la première année et moins 20 M€ en 2024, qu'il faut avoir de la trésorerie pour mener des actions sociales vis-à-vis des salariés, pour les accompagner le mieux possible et maintenir une activité bon an mal an sur les deux prochaines années. Le travail a été effectué et a justifié une mobilisation totale des salariés, notamment de la DAF.

C'est la raison pour laquelle, avec l'autorisation du tribunal, nous avons reporté au 12 juillet, je l'espère, la présentation des comptes. Nous avons un excédent assez important, ce qui prouve que le CE a été bien géré. Ce report nous a permis de répondre dans le détail avec un budget prévisionnel 2023 révisé potentiel, un budget prévisionnel 2024, voire le BFR sur plusieurs années. Nous avons fait une vraie présentation avec les mesures correctives à apporter. Elles sont compliquées parce qu'il faudra diminuer l'effectif, ce qui n'est jamais sans conséquences sociales et personnelles. Ce seront des moments difficiles pour l'ensemble des élus autour de cette table, qui auraient dû être vécus en 2025, mais qui le seront en 2024 et qui seront engagés dès 2023, avec une négociation qui promet d'être compliquée mais avec une volonté forte d'aboutir à un accord. Les organisations syndicales sont informées. Les instances du CSEC ont été officiellement informées.

Je procéderai demain à une série de questions/réponses avec l'ensemble des salariés, les élus présents et surtout avec le staff du CE pour expliquer l'accompagnement. 2023 ne sera pas marquée par une baisse des effectifs contrairement à 2024. Il y aura également un travail sur le patrimoine, qui est de plus en plus compliqué à entretenir dans ces conditions. Je rappelle qu'en entretien, il représente au minimum 7,5 M€ par an. Ce n'est pas anodin.

M. LE PRÉSIDENT.- La médiation sur le patrimoine a-t-elle commencé ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Elle commencera la semaine prochaine. Les médiateurs et les conseils des deux parties se réuniront pour définir les modalités de la médiation, à savoir le calendrier et le rétro planning. Cela risque d'être compliqué. Il y aura deux grands sujets dont un qui m'incombe au premier chef, celui de l'accompagnement social des salariés du CE. Pour moi, c'est presque une obligation morale. Quant à l'autre sujet, il consistera à défendre les intérêts du CE en trouvant les solutions les plus adaptées pour notre partie tout en essayant de parvenir à un équilibre. Cela ne sera pas une mince affaire. C'est une première en France.

Il y a quand même des bonnes nouvelles dans ce marasme ambiant. Je vais être plus positif concernant Noirmoutier.

Le processus de réception des travaux relatifs à l'installation des chalets est prévu courant juillet (le 24 précisément).

La réception des travaux de voirie et VRD aura lieu quant à elle fin septembre.

Après tous ces travaux de rénovation-réhabilitation du centre, ce dernier pourra ouvrir en 2024.

L'installation d'une chaudière éco-responsable au pôle aquatique a permis d'obtenir de la part de l'ADEME (agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) une première subvention de 109 000 €.

Les vacances d'été approchent à grands pas ; les premiers départs des colonies de vacances se dérouleront le 8 juillet.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT.

Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Lors de la dernière séance, il y a eu l'annonce d'une modification de l'IG 505 B en 505 C. Je rappelle la demande du Secrétaire d'avoir un avant/après, cela pourrait nous aider localement.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- J'ai reçu le tableau hier soir. Votre demande a été prise en compte, je vous l'enverrai après la séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a des bonnes nouvelles et des nouvelles spécifiques. L'intervention d'Hélène à l'instant m'a rappelé son efficacité. Nous avons discuté de cela il y a quelque temps et le tableau a été réalisé. Je tiens à la remercier pour tout son travail durant ces dernières années, pour nos nombreuses conversations téléphoniques et pour ces réponses rapides aux problématiques. Certaines conversations avaient lieu bien au-delà des heures normales de travail, j'en suis désolé. Ce sera au PV, mais si vos collaborateurs le font, Monsieur le Président, c'est qu'ils ont le droit de le faire.

M. LE PRÉSIDENT.- Ils ne savent pas résister au Secrétaire de l'instance !

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela a été un plaisir de travailler. Ce qui m'inquiète en tant que Secrétaire, c'est de voir les différentes personnes passer et de rester. Il est donc largement temps que je parte.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut vouloir dire que vous les usez !

M. LE SECRÉTAIRE.- Peut-être ! Je souhaite tous mes vœux de réussite à Anne-Lise et à Hélène à MRF. Ce sera plus concret, dans le cœur du métier exploitation maintenance. Vous aurez un autre panorama très intéressant parce que là, on voit vraiment la RATP de l'intérieur.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. BAZIN.- Je félicite Mme FRESLON-BLANPAIN pour les quelques années passées, ce fut court mais efficace. Il s'est passé quelque chose d'exceptionnel lors de la séance précédente, puisque les trois personnes qui occupent le poste de Mme FRESLON-BLANPAIN étaient présentes, à savoir Mme LÉQUIPÉ, Hélène et votre remplaçante. C'était étrange, formidable sans doute, et cela présageait de quelque chose pour l'avenir. Toujours est-il que la réunion des trois personnes en lien avec l'instance représentative du personnel, cela faisait quelque chose.

Bon vent à vous, et merci pour ces quelques moments passés à discuter, même si nous ne sommes pas forcément toujours d'accord. Je pense que cela s'est fait dans le respect. Merci beaucoup.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je vous remercie pour ces gentils mots. J'ai découvert une instance riche, sympathique. Cela a été deux années très enrichissantes pour moi, surtout grâce à vous, à vos idées, vos personnalités, nos échanges. Un grand merci pour m'avoir accueilli au sein de cette instance et m'avoir permis d'y œuvrer en tout cas avec cœur.

**III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA
SEANCE DU CSEC DU 19 AVRIL 2023**

Mme FRANCIS.- Madame AZEVEDO, acceptez-vous de remplacer M. ROUIJEL ?

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRANCIS.- Monsieur ABOUTAÏB, acceptez-vous de remplacer M. NEGADI ?

M. ABOUTAÏB.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. NIVAULT étant absent, ainsi que M. SI TAYEB, Monsieur BAZIN, acceptez-vous de le remplacer ?

M. BAZIN.- Avec plaisir.

Mme FRANCIS.- Monsieur TURBAN, acceptez-vous de remplacer M. LAMBERT ?

Mme TURBAN.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. QUIQUEMPOIS étant absent, M. MARQUES accepte-t-il de le remplacer ?

M. MARQUES.- Oui.

Mme FRANCIS.- M. DELAGE est absent, il n'y a plus de suppléant. Il y aura donc un votant CGT de moins. M. BENOIST étant absent, Mme ESCHMANN accepte-t-elle de le remplacer ?

Mme ESCHMANN.- Oui.

Mme FRANCIS.- Cela fait 6 voix pour l'UNSA, 5 pour FO, 6 pour la CGT et 3 pour la CFE-CGC. Nous allons pouvoir procéder au vote sur l'approbation du PV.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6) – UNSA (6) – CGT (6) – CFE-CGC (2)

➔ **Le PV est approuvé à l'unanimité.**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Qui souhaite prendre la parole pour une déclaration ?

Monsieur VENON ?

M. VENON.- Je me joins à l'ensemble des élus, au nom de la CGT, pour le travail effectué par Hélène pendant ces deux ans et pour les échanges qui ont permis de faire évoluer l'instance.

Mesdames, Messieurs,

Ce sont encore plus de 900 000 salariés, jeunes et retraités, qui sont descendus dans la rue et ont fait grève le 06 juin 2023. Un record, après plus de 6 mois de mobilisation. La colère s'est fait entendre dans plus de 250 rassemblements dont certains dans des lieux inédits comme à Saint-Marcellin (38).

La dynamique de cette 14^{ème} journée revendicative s'illustre aussi par un plus grand nombre d'entreprises où les salariés ont décidé de faire grève sur tout ou partie de la journée, en liant, souvent, la contestation de la réforme des retraites avec des revendications sur les salaires et les conditions de travail.

Malgré le passage en force et les multiples manœuvres du Gouvernement, les opérations de diversion, de division et de répressions, les salarié.e.s refusent de tourner la page et sont toujours aussi nombreux à être opposé.e.s à la réforme du Gouvernement, pour empêcher que leur retraite ne redevienne « l'antichambre de la mort », à l'opposé de ce que voulait Ambroise Croizat.

La CGT, avec l'intersyndicale, appelle solennellement le Président de la République et la Présidente de l'Assemblée Nationale à respecter les prérogatives du Parlement. Si le Gouvernement persiste à passer en force, comme le dit l'intersyndicale depuis des mois, rien ne sera plus comme avant.

Confronté à une défiance profonde, Emmanuel Macron n'a plus ni majorité sociale, ni majorité politique et va être en grande difficulté pour finir son quinquennat.

La CGT et le mouvement syndical sont d'ores et déjà confortés par des dizaines de milliers de nouvelles adhésions qui vont permettre de transformer le rapport de force dans la durée.

La CGT refuse le jeu de rôle hypocrite entre le patronat et le Gouvernement et appelle à l'ouverture de vraies négociations, dans les entreprises et les branches mais aussi, au niveau national de façon interprofessionnelle.

La base de la négociation doit être la plateforme de l'intersyndicale et les sujets de préoccupation des salariés : les salaires, les conditions de travail, l'égalité F/H ou encore l'environnement par exemple.

La CGT réunira ses organisations pour débattre des suites et nourrir les échanges de l'intersyndicale qui communiquera le 15 juin prochain sur les suites à donner.

Concernant la question salaires pour l'année 2023, nous réaffirmons, à la CGT, que le compte n'y est pas.

L'inflation reste en France, comme en zone euro, beaucoup trop élevée, proche de 7 %. Selon l'INSEE, l'inflation corrigée est de 5,1 % en mai sur un an après 4 premiers mois à 6 % de moyenne. L'alimentation, dépense contrainte par excellence, connaît une flambée durable des prix autour de 15 % depuis le début de l'année.

La Direction, quant à elle, a construit son budget 2023 sur une hypothèse de 4,2 %, bien loin des réalités que nous subissons, actifs et retraités de la RATP. La mauvaise nouvelle, c'est que, toujours selon la Banque de France, l'inflation reviendra à un taux proche de 2 %, seulement en 2025 !!!

La CGT-RATP est signataire de l'accord salarial 2023. Nous avons arraché la hausse de 20 points statutaires (6,40€ le point) mais encore loin des 50 revendiqués. Pour autant, dès le départ des négociations, nous revendiquions aussi un dispositif automatique d'augmentation de la valeur du point égal à l'inflation.

Lors des derniers échanges avec la Direction, au cours d'une alarme sociale, celle-ci ne semble pas disposée à consentir une mesure complémentaire et campe sur sa prévision de 4,2 % d'inflation en 2023.

Aujourd'hui, d'autres indicateurs doivent alerter la Direction Générale, notamment les démissions à la RATP, qui atteignent un niveau historiquement élevé dans toutes les catégories.

Il y a donc toutes les raisons de prendre sérieusement en compte nos revendications salariales. La CGT-RATP exige 50 points pour toutes et tous en 2023, il en manque donc 30 Monsieur le Président !

Concernant la situation des OPC, impactées par les choix budgétaires des gestionnaires du CE, nous sommes inquiets. Devant la montée des idées de l'extrême droite et avec la menace qui pèse, en vue des prochaines élections présidentielles, cela nous rappelle solennellement notre responsabilité syndicale, politique et citoyenne de devoir de mémoire, qui consiste à préserver et à transmettre aux plus jeunes la mémoire de nos valeurs, portées par des femmes et des hommes qui ont défendu au péril de leur vie le territoire national ainsi que ses idéaux comme le porte l'OPC ACVG, association mémorielle, qui œuvre à la RATP depuis 1945, et qui est aujourd'hui mise en péril.

Venons-en maintenant, Monsieur le Président et Monsieur le Secrétaire, à ce qui nous réunit aujourd'hui.

Tout d'abord, je tiens à évoquer le fait, qu'il était prévu à la séance du 14 juin 2023, la présentation des comptes du Comité d'Entreprise. Par conséquent, nous voudrions savoir les raisons pour lesquelles ce point ne figure pas à l'ordre du jour de cette séance.

Alors, si ce point aurait dû être inscrit, comme le prévoit l'agenda prévisionnel des séances, nous vous interpellons et interrogeons, Monsieur le Président, sur un point qui, en revanche, figure à l'ordre du jour de la séance d'aujourd'hui alors que ce dernier n'a non seulement jamais été transmis aux Organisations Syndicales Représentatives ni fait l'objet d'aucune présentation en audience ou en plurisyndicale. Il concerne l'information et la consultation du projet de création d'une filiale "Sécurité Expertise".

Pour la CGT-RATP, nous considérons que nous sommes donc face à un délit d'entrave concernant ce dossier. Par conséquent, afin de respecter le droit syndical et ainsi, avoir un dialogue social de qualité, comme vous aimez si souvent le rappeler Monsieur le Président, nous vous demandons de bien vouloir retirer ce point à l'ordre du jour et de déclencher un cycle d'audiences avec les Organisations Syndicales Représentatives de l'entreprise.

Merci pour votre écoute.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous aborderons ce point tout à l'heure, je ne le retire pas de l'ordre du jour. Nous allons nous expliquer sur les circonstances et la spécificité de cette filiale qui fait que nous avons besoin d'avancer à ce rythme et dans ces conditions.

Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

Monsieur le Président,

La coupe du monde de rugby 2023, les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 portent l'image de fêtes sportives à caractère mondial. Ils sont des événements majeurs, pour lesquels la RATP, la ville de Paris et l'Autorité Organisatrice se sont engagés de façon à en assurer la réussite.

Il y a quelques jours notre Organisation Syndicale a adressé un courrier au Président directeur général pour lui signifier notre inquiétude dans certains secteurs, lettre pour le moment restée sans réponse.

De nombreux métiers vont subir durant ces périodes des tensions importantes, dégradant les conditions de travail et vos salariés devront être encore plus professionnels lors des affluences de voyageurs, des canalisations de voyageurs, pour maintenir la sécurité sur notre réseau et sur l'entretien des installations fixes et des matériels roulants qui seront encore plus sollicités.

Aucun salarié et aucune fonction ne peuvent donc être écartés, le personnel opérateur mais aussi d'encadrement aspire, et c'est légitime, à une reconnaissance et à la valorisation de leur investissement.

Pour cela, la négociation est une étape essentielle.

FO Groupe RATP s'interroge quant à notre capacité à faire de ce temps fort une totale réussite au vu des premiers échanges pour la coupe du monde de rugby dans les différents secteurs tels que les départements SEM, SUR, RDS et les secteurs de la maintenance.

En effet, les premières propositions portées par l'entreprise restent très éloignées des attentes des salariés.

Nous sommes face à des départements qui veulent appliquer une négociation très modérée et sélective en appliquant le minimum prévu par des dispositions protocolaires ou pour certains comme à la maintenance, une fin de non-recevoir. N'oublions pas Monsieur le Président, que ce sera le professionnalisme de votre personnel qui contribuera à gérer et à faire face à ces événements.

Si les enjeux sont importants pour tous, les négociations sur les départements sont loin d'être homogènes.

Pour FO Groupe RATP, l'obligation de sérieux et de loyauté dans la négociation doit s'imposer par nature. Aussi, nous attendons que les directeurs de ces départements respectent leurs salariés, en apportant les conditions les meilleures à la conduite de propositions fructueuses et à la recherche de compromis. Ce professionnalisme sans faille permettra à notre entreprise de démontrer sa forte résilience et son efficacité à assurer un service public de qualité.

Notre devoir est donc de vous alerter sur cette façon insidieuse et permanente de fragiliser les échanges pour garantir la sérénité du cadre de la négociation et lever les obstacles.

Tout cela Monsieur le Président, pour ne pas faire face à la démobilisation de vos salariés et recourir en urgence à une négociation.

L'image d'une grande entreprise telle que la RATP est dans la réussite des grands rendez-vous qui lui sont imposés et c'est en passant par la reconnaissance de tous ses salariés que la fierté d'appartenance à l'entreprise dominera à nouveau.

Il est de votre responsabilité que les agents se sentent investis et considérés. Investis et pas considérés, voilà une transition toute trouvée pour les agents de la maintenance.

Nous vous avons fait part, dans un courrier, de notre attachement à la reconnaissance des métiers et à la construction d'un dialogue social, sincère et efficace, dans l'intérêt des agents. Nous vous avons demandé, à cette occasion à connaître vos orientations et à déterminer ensemble une méthode de travail efficace pour réévaluer les métiers de la maintenance.

Aujourd'hui, tous ces salariés peuvent légitimement se poser une question. Pourquoi ne suis-je pas reconnu comme il se doit sur ma fiche de paye ? Le constat est accablant, les métiers de la maintenance sont méprisés, mal payés et sous valorisés. Leurs qualifications ne sont pas reconnues et pourtant les salariés de la maintenance apportent quotidiennement une contribution décisive à la réussite de l'offre du transport.

Comment devons-nous interpréter le silence de l'entreprise ?

Devons-nous y voir un mépris vis-à-vis des agents de la maintenance ?

Le manque de réponses claires, concrètes et le déni de dialogue social qui leurs sont proposés par les directions de la maintenance sur la reconnaissance du cœur du métier, vont conditionner la hauteur du rapport de force. Exercer leur métier dans des conditions acceptables et pouvoir vivre dignement de leur salaire, c'est ce que les mainteneurs demandent.

Parfaitement certains de toute l'attention que vous porterez à cette présente déclaration, et dans l'attente d'une réponse que vous ne manquerez pas d'y donner, nous allons profiter de cette période estivale pour transformer les miettes en respect.

Autre élément qui pour FO Groupe RATP ne saurait être passé sous silence.

Le bilan que nous faisons de la première campagne salariale sous l'égide de la PRE...

N'en déplaise à ses quelques inconditionnels, cette année de lancement a surtout été marquée d'irrégularités, caractérisée par une méconnaissance criante du protocole pour certains et un manque de courage managérial pour d'autres. Particulièrement lorsqu'il s'agit d'annoncer, d'expliquer, une faible augmentation, voire son absence à des salariés sans reproches.

Facteur aggravant ces comportements, viennent s'ajouter à l'opacité et l'absence de régulation sociale, bâtie par les fossoyeurs des commissions de classement, qui ne font, que creuser injustices et inégalités.

C'est pourquoi FO Groupe RATP invite les salariés à comparer leurs situations respectives au sein des unités et au-delà et le cas échéant à exercer toute forme de recours. Nous accompagnerons chaque agent estimant être discriminé et mettrons les salariés concernés en contact avec nos avocats compétents dans ce domaine.

Cette initiative est ouverte à l'ensemble des agents d'encadrement, sans distinction de catégorie et quelle que soit leur éventuelle affiliation syndicale.

FO groupe RATP encadrement, refuse cette situation qui ne reconnaît ni le professionnalisme, ni l'investissement salariés, et déplore que la PRE fragilise les collectifs de travail.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.-

Pour la 14^{ème} fois, en comptant le 1^{er} mai unitaire de cette année, nous nous sommes retrouvés pour contester la réforme des retraites voulue par le Président et le gouvernement.

Notre résolution est intacte malgré le passage en force de l'exécutif.

Mais qu'il ne compte pas que nous passions à autre chose. Cette mobilisation résolue, notre détermination et, en retour, le mépris du Président et du gouvernement ne seront pas balayés d'un revers de main. L'été ne nous fera rien oublier.

Nous n'oublierons pas ces millions de personnes dans les rues, ces mois d'intense travail de conviction pour faire la démonstration d'une réforme injuste et pénalisante du gouvernement.

Nous n'oublierons pas non plus que pour la première fois depuis très longtemps les organisations syndicales ont pu maintenir un front uni. Cette intersyndicale au grand complet a permis l'expression du plus grand nombre et la mobilisation de toutes et tous. Elle ne doit pas disparaître dans les remous d'une actualité qui va vite et d'appréciations parfois différentes.

Oui nous ne sommes pas identiques et nous avons pu nous rassembler quand les intérêts des travailleuses et des travailleurs le commandaient. Il en sera très certainement de même demain sur les questions de salaires et de pouvoir d'achat par exemple. C'est en tout cas, la conviction de l'UNSA : divisés, on est sûr de perdre... On doit rester unis.

C'est d'ailleurs ce qui dérange le gouvernement qui a cherché à plusieurs reprises à diviser les organisations syndicales entre elles ou à nous provoquer.

Dernière provocation en date, les premiers décrets de mise en application de la réforme ont été publiés il y a peu. À deux jours de notre journée de mobilisation, un geste de mépris supplémentaire...

Et comme une mauvaise plaisanterie, ces décrets ont été publiés sans tenir compte d'un éventuel rejet de la réforme par l'Assemblée Nationale. C'est dire si le gouvernement fait peu de cas de la représentation nationale.

On le sait, la majorité a fait feu de tout bois pour éviter que le texte du groupe LIOT ne soit voté. La Présidente de l'Assemblée Nationale a opposé un article de la constitution, l'article 40, pour déclarer anticonstitutionnel le texte abrogeant les 64 ans. On va finir par devenir les spécialistes de la constitution ou pour être plus précis de tous les articles qui permettent de taire la voix des députés.

Mais c'est peu de dire que cette majorité relative n'a de majorité que le nom : inquiets de perdre le vote, ils préfèrent ne pas avoir à s'exprimer.

Cette réforme est déjà largement combattue et refusée dans la population. Dès sa présentation et jusqu'à aujourd'hui les salariés ne veulent pas se faire voler 2 ans de retraite, alors que nous savons que d'autres possibilités de financement existent. Cette réforme est minoritaire dans la société et elle l'est sûrement aussi au parlement. Malheureusement cela n'a pu être vérifié faute de vote. Mais même sans ce vote, les députés doivent tenir compte de la volonté des salariés réaffirmée depuis 6 mois : Non à la retraite à 64 ans.

Dans notre entreprise, la PRE est passée et notre organisation syndicale est présente auprès de nos collègues pour les accompagner si besoin. Ce travail du quotidien sur le terrain montre son efficacité car d'ores et déjà certains dossiers litigieux ont trouvé une fin respectant au mieux l'accord initial. Notre vigilance est entière mais à cela rien de nouveau. Loin des tracts tentant de racoler des salariés inquiets sur leur avenir, l'UNSA Groupe RATP a choisi la proximité, associant le dialogue et la fermeté.

Notre vision du syndicalisme s'apparente à un iceberg avec une partie visible tels que les grèves, les manifestations mais surtout une partie immergée bien plus conséquente avec les négociations, les médiations en cas de conflit, l'accompagnement des salariés, accompagnement collectif et individuel, la présence sur le terrain et tout ce quotidien au service de nos collègues.

C'est d'ailleurs dans ce cadre que la section encadrement de l'UNSA Groupe RATP a créé une application disponible en téléchargement avec de l'actualité, des infos sur le temps de travail, la rémunération, les parcours pro et bien d'autres rubriques que je vous invite à apprécier.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.-

La loi pour renforcer la santé au travail promulguée en août 2021 parle de QVCT pour Qualité de Vie et des Conditions de Travail. L'adjonction d'un C pour les Conditions de travail redonne ses lettres de noblesses à la notion de QVT.

Les négociations d'un accord sur la QVCT à la RATP sont en cours. Pour la CFE-CGC Groupe RATP, il est impossible de parler de QVCT sans aborder les thèmes suivants :

- *L'organisation du travail qui comprend entre autres la charge de travail, mais aussi les différentes procédures chronophages qui n'ajoutent pas de valeur ajoutée à l'exécution d'une tâche, le sens du travail à effectuer, la reconnaissance de l'engagement subjectif et des compétences mises en œuvre ou acquises ainsi que l'entraide au sein des collectifs.*
- *Le temps de travail et de repos. La CFE-CGC Groupe RATP rappelle que le code du travail cadre l'ensemble de ces dispositions. La CFE-CGC Groupe RATP sera très vigilante aux*

différentes organisations proposées dans l'expérimentation de la semaine de 4 jours pour certaines activités de l'entreprise.

- *La frontière vie professionnelle / vie personnelle. Avec le télétravail, le temps de vie personnelle est trop souvent dédié au profit de la vie professionnelle. Les téléphones portables restent allumés le week-end, les ordinateurs portables partent en vacances avec nous. Et les familles sont mises en difficulté relationnelle. Le droit à la déconnexion ne doit pas être qu'un affichage de l'entreprise, chaque salarié doit pouvoir se resourcer hors de la sphère professionnelle sans craindre l'avalanche d'urgences à son retour.*
- *L'obligation de santé et sécurité de l'employeur. La direction a une responsabilité d'actions de prévention, de formation, d'information et d'organisation des différentes activités de l'entreprise. L'accord QVCT doit intégrer des actions concrètes, mesurables et vérifiables afin de mettre en place des dispositifs de surveillance et de rattrapage lorsqu'elles ne sont pas appliquées ou qu'elles n'apportent pas de résultats satisfaisants.*
- *Les RPS pour Risques Psychosociaux sont le résultat de l'ensemble des points évoqués ci-dessus, et pour rappel, doivent prendre en compte les thématiques suivantes :*
 - . *Les exigences du travail ;*
 - . *L'insécurité du travail ;*
 - . *Les exigences émotionnelles ;*
 - . *Les conflits de valeurs ;*
 - . *Les relations au travail ;*
 - . *L'autonomie dans le travail.*

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, un accord QVCT ne peut pas être basé uniquement sur de la productivité et la direction ne peut pas faire l'impasse d'une négociation dont les enjeux sont trop importants pour la santé physique et mentale des agents et salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ces déclarations.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1 - Présentation du tableau de bord IDFM T1 2023

Monsieur Pierre-Louis AUBERT, responsable de mission – DPG/DD IDFM

Participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été évoqué en Commission économique le 6 juin dernier. M. ORSINI vous a remplacée, Madame AZEVEDO, mais je vous donne la parole avant de la lui céder.

Mme AZEVEDO.- Étant en congé à ce moment, je vais laisser la parole à M. ORSINI, qui m'a remplacée lors de la Commission économique du 6 juin.

M. ORSINI.-

Rapport de la commission économique du CSEC sur la présentation du tableau de bord IDFM T1 2023

Ce dossier nous a été présenté par Monsieur AUBERT le 6 juin 2023, nous le remercions pour ses explications ainsi que pour la qualité des débats tout au long de cette commission économique.

Le trafic continue sa progression, toujours en écart de 16 % par rapport à la situation avant covid au T1 2019 à l'exception des lignes 4 et 11 pour raison de travaux. Le trafic a néanmoins subi des pertes dues aux mouvements sociaux impactant fortement les résultats. L'objectif d'un retour à l'offre contractuelle calquée sur le niveau de référence de 2019 est prévu à mi-année 2023.

La progression est également présente sur les recettes directes qui s'établissent, malgré les mouvements sociaux de début d'année, à 655 M€. Un rattrapage par rapport à 2019 mais qui reste de 10 % inférieur au niveau référence.

En parallèle, une poursuite du transfert des titres billettiques vers les supports dématérialisés est observé. En ligne de mire l'échéance des jeux olympiques dont l'enjeu sera de développer au maximum les titres de transport télé-billettique.

Sur les validations du réseau de surface, directement corrélées aux résultats en termes de trafic, les mêmes effets sont donc observés. Résultats marqués par les différents mouvements sociaux ne permettant pas d'être au niveau de référence.

Il nous est précisé le principe incitatif à la validation, l'entreprise a fini de déterminer avec IDFM le niveau de validation qui servira d'objectif pour 2023, ce dernier étant calé sur le dernier quadrimestre de l'année 2022.

Les indicateurs de production métro connaissent un impact massif des mouvements sociaux en comparaison du T4 2022. Les autres causes enregistrent quant à elles une baisse concernant notamment l'indisponibilité du personnel passant de -4,6 % au T4 2022 à -1,8 % au T1 2023.

Les indicateurs de régularité/ponctualité, que ce soit la régularité des intervalles aux heures creuses ou la performance aux heures de pointe, sont dans la quasi-totalité des lignes en dessous des objectifs contractualisés.

En cause, une offre réduite qui ne permet pas toujours l'atteinte des objectifs pour cet indicateur. L'étalonnage est jugé trop ambitieux au regard de la situation réelle, afin de rendre atteignable ces objectifs chiffrés, IDFM ne ferme pas la porte à la discussion sur une possible neutralisation à moyen terme.

Pour la ligne 12, les résultats sont bien loin de l'objectif, en cause une multiplication des intrusions sur voies, colis suspects, le tout associé à un matériel vieillissant.

L'information voyageurs hors transport enregistre de très bons résultats dû à l'implication des agents opérateurs mais également des managers dans le maintien des connaissances des salariés concernés.

Les résultats sur la propreté tournent autour de ceux obtenus en fin d'année dernière mais sont globalement en amélioration mais restent pour certains items en dessous de la cible.

Côté accessibilité, les résultats sont jugés correctes sur le métro malgré le rehaussement des indicateurs.

Pour les appareils de distribution, les explications sont sensiblement les mêmes, les résultats sont en léger progrès, le rehaussement de cet indicateur rend difficile l'atteinte des objectifs. Les causes de non atteintes sont liées à une problématique industrielle sur toute la chaîne de production, des difficultés d'approvisionnement, une diminution des stocks de rechange des titres de transport magnétiques et l'obsolescence de certains équipements de vente sur lesquels des renouvellements sont prévus à moyen terme.

La qualité de service du métro suit une trajectoire qui devrait permettre de dégager du bonus en fin d'année.

Pour le RER A, la production globale est en baisse de 4 % passant de 96 % au T4 2022 à 90,4 % au T1 2023. Cependant, si l'on met en perspective le résultat obtenu et l'impact des grèves de début d'année à hauteur de -8 %, les résultats auraient été beaucoup plus flatteurs. La production aux heures de pointe et aux heures creuses avoisinent les 90 %, un maintien de l'indicateur à un bon niveau malgré ces mouvements sociaux.

Concernant la recrudescence des cassures de rail, entre 2022 et jusqu'au T1 2023 il nous est précisé qu'elles n'étaient pas localisées dans le secteur ayant bénéficié du RVB. En revanche l'impact était suffisamment significatif pour le déclenchement d'une étude diagnostic par la BU RATP INFRA.

Il a pu être identifier 3 causes principales : une fatigue mécanique, la corrosion et la qualité de la soudure. Sur ces 3 points des plans d'action ont déjà été entamés.

Pour la qualité de service hors transport, l'indicateur sur l'information voyageurs en situation perturbée à bord subit une perte de 10 pts pour atteindre 77,2 % au T1 2023. Afin de maintenir les bonnes pratiques et améliorer la prise de parole des conducteurs, des plannings de formation ont été programmés.

L'IV dynamique en situation normale à bord est très proche de l'objectif, des actions destinées à effectuer des tests de maintenance prédictive des équipements ont été lancés.

Les autres indicateurs sont globalement à l'objectif.

En ce qui concerne le RER B, la situation reste délicate au T1 2023, la production globale est en baisse et pointe à 85,7 %, résultat néanmoins à contrebalancer une nouvelle fois avec les causes sociales -9,9 % et les difficultés qui perdurent avec la SNCF -2,5 %.

Il nous est précisé que des plans d'action sont programmés avec l'arrivée de 150 rames MI2N après la période des JO et le déploiement de NExTEO à partir de 2027.

L'information voyageurs en situation perturbée imprévue à bord est à 81 %, soit 6,5 points au-dessus de l'objectif et en augmentation de 13 pts au regard de la situation au T4 2022.

En revanche l'information voyageur statique en situation normale en station baisse de 43 points pour atteindre 55,10 %.

Sur la Disponibilité des ascenseurs, le résultat est juste en dessous de l'objectif, ce dernier reste très exigeant au regard de l'implication et de la mobilisation des équipes de M2E.

Le constat et les explications sont les mêmes concernant la disponibilité des appareils de distribution et la vidéoprotection.

Pour le réseau de surface tramway, malgré les mouvements sociaux, il est observé avec 97,2 % une belle remontée de la production globale. Le retour à l'offre d'avant crise sanitaire est même prévu au 2^{ème} semestre 2023. Les résultats sont jugés globalement bon sur l'ensemble des indicateurs.

Pour le Réseau de surface sur BUS PARIS, la production passe de 69 % au T4 2022 à 77,8 %, résultat en hausse mais néanmoins impacté par les grèves. Les conséquences des effets significatifs des campagnes de recrutement se font sentir dans les chiffres d'indisponibilité du personnel passant de -18 % à -9 %, les BUS petite couronne enregistrent également une baisse de -14 % sur cet item. Les autres indicateurs de production vont dans le sens de l'amélioration et sont en augmentation.

A propos de l'IV dynamique en situation normale, les principaux dysfonctionnements portent sur des annonces sonores absentes ou des annonces visuelles erronées. Des actions managériales sont en cours avec en ligne de mire l'amélioration de la localisation des véhicules, clé de voute de l'information voyageur. Les opérations de délestage dans certaines communes ont également impacté cet item.

Concernant la vente-Disponibilité des équipements de validation et la disponibilité des équipements de distribution, les résultats sont globalement en amélioration et justifiés par des actions de fiabilisation des ADUP.

Au niveau de la sûreté, les atteintes sont en baisse de 31 % par rapport au T1 2022. A noter que pour RDS les causes de circulations deviennent la 1^{ère} cause des atteintes physique.

Les atteintes sexuelles enregistrent une hausse sensible avec 51 faits au 1^{er} trimestre.

Pour le GPSR, les évictions continuent de diminuer sur les réseaux, il en est de même pour les interpellations, à noter que 35 % sont effectuées sur les Noctiliens en réseau de surface.

En matière contraventionnelle, il est observé une baisse de la verbalisation à hauteur de -70 % sur les réseaux ferrés et -82 % sur BUS !

L'activité des équipages cyno-détection est en hausse de +12 %, augmentation qui par capillarité a une incidence directe sur nos réseaux occasionnant de fait moins de perturbations. Des renforts aussi bien en provenance de sécurité privée qu'en cyno-détection sont en discussion avec IDFM.

Et enfin, pour les "relations clients et réclamations", les indicateurs sont conformes à l'objectif.

Merci pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI. Y a-t-il des déclarations ?

Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.-

Notre Président banquier, M. Macron a visiblement du mal avec les chiffres et c'est paradoxal.

En imposant une réforme injuste aux yeux des français pour économiser environ 12 milliards d'euros, il génère un ralentissement de l'économie avec des impacts non négligeables sur le chiffre d'affaires des entreprises dont la nôtre, il dégrade la notation de l'état français avec pour effet la hausse des taux d'intérêts et il se retrouve à faire des annonces qui s'accumulent avec des dépenses bien supérieures aux économies.

Pour la RATP, les effets des mouvements sociaux se retrouvent dans la baisse du trafic sur les modes ferrés : moins 14 % sur le métro et moins 10 % sur le RER. Et pour une fois le réseau de surface se distingue, mais en bien. Mais tout est relatif, ce réseau avait touché le fond fin 2022 et il était difficile de descendre plus bas.

La décision de reprendre le recrutement en septembre commence à produire des effets positifs. Mais en l'espèce il ne faudrait pas crier victoire trop tôt car dans le même temps les démissions augmentent et ce dès la fin de formation.

Pour ce qui est des recettes, la remontée continue sans pour autant atteindre les niveaux pré-covid : si les touristes sont de retour, la concurrence des modes alternatifs et de la voiture reste élevée. Les grands événements à venir ne manqueront pas de générer des recettes et du trafic supplémentaire.

Pour la partie indicateurs les élus UNSA Groupe RATP constatent les difficultés du métro et du RER B sur la régularité à la pointe et aux heures creuses. Si cela ne nous surprend plus pour le RER B, le métro ne nous avait pas habitué à cette situation. Heureusement nos collègues chargés de l'accueil et de l'information voyageurs au sein de la BU Ferré sont au rendez-vous et obtiennent des résultats qui mériteraient plus de reconnaissance de la part de la direction.

Reconnaissance fortement attendue par ces agents. Sans analyser chaque item du contrat, il en est un qui inquiète car visiblement depuis de nombreux mois aucune solution et aucune amélioration n'ont été constatées. Il s'agit de la disponibilité des lignes de péages et des appareils de distribution. A chaque présentation, le constat est le même : ça ne marche pas . Et toujours la même question : quel est votre plan d'action ?

Nous terminerons par la sécurité, sujet qui fait régulièrement la une de l'actualité. Nos réseaux ne sont pas déconnectés du reste de la société. Les atteintes physiques vis-à-vis de nos voyageurs baissent ainsi que la délinquance "acquisitive" (celle qui a pour but de s'approprier le bien d'autrui).

Mais la hausse des atteintes sexuelles doit nous alerter. Dernièrement la presse faisait ses unes sur le port de chemises larges par les femmes leur permettant d'emprunter nos réseaux en plus grande sécurité. Ce phénomène sociétal montre combien les agissements sexistes prennent de l'ampleur et nos agents féminins y sont confrontés à titre personnel dans la vie courante et à titre professionnel sur le terrain.

Ce phénomène est certainement bien plus important que le nombre de signalements enregistrés et mérite toute notre attention. Surprenant aussi la baisse phénoménale des PV liée certainement à un climat social délétère au sein de la BU SUR ce qui ne présage rien de bon dans l'optique des grands événements à venir.

Merci.

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

M. KHELLAF.-

Mesdames, Messieurs,

A cette séance du CSE Central du 14 juin, vous nous présentez le bilan du 1^{er} trimestre 2023 des indicateurs des réseaux sur le trafic et les recettes et particulièrement à l'exploitation. Cette présentation est, de fait, un exercice imposé dans le cadre du contrat que nous avons avec IDFM.

Dans un premier temps, nous souhaitons rappeler qu'aucun élu de la CGT n'est intégré dans la Commission Economique du CSE Central et, de ce fait, nous n'avons pas pu débattre et décrypter, comme il l'aurait fallu, le document que vous nous présentez aujourd'hui. Nous n'allons donc pas rentrer dans l'analyse des chiffres qui nous sont transmis et nous ne referons pas la COM ECO à cette séance.

Alors, que pouvons-nous dire de votre document ? La CGT-RATP ne voit pas trop l'intérêt de celui-ci, mis à part, de prendre des chiffres et les étaler sur des colonnes pour les comparer avec les années précédentes. Pourquoi pas, si c'est pour avoir une vision comparative globale, mais aurait-il fallu encore comparer des éléments similaires.

En effet, votre analyse est forcément tronquée du fait de comparer par exemple, les résultats du trafic et des recettes du 1^{er} trimestre 2023 avec le 1^{er} trimestre 2019, sachant que le 1^{er} trimestre 2023 a été impacté par les mouvements de grève contre la réforme des retraites. De ce fait, vos indicateurs au T1 2023 sont forcément en recul par rapport au T1 2019. Il aurait été intéressant d'isoler cet impact pour se rendre compte de la réelle évolution du trafic, exercice qui sera probablement réalisé à la clôture des comptes semestriels pour le calcul d'atteinte des objectifs et le partage des risques commerciaux.

La CGT-RATP pense aussi qu'il aurait été intéressant de compléter votre document par les actions mises en œuvre par mode, succès et difficultés rencontrées, ce qu'il reste à faire et les plans d'actions prioritaires à mettre en œuvre.

La CGT-RATP rappelle aussi que pour atteindre les objectifs qui nous sont donnés via le contrat IDFM et pour maintenir un service public de qualité, il faut passer par un recrutement massif. Certes, nous prenons acte quand l'entreprise affirme qu'elle va s'atteler à cette tâche, mais de notre fenêtre, nous voyons plutôt une augmentation de la productivité qui est supérieure au contrat, des démissions, des révocations, des arrêts maladie..., des effectifs qui ne cessent de diminuer année après année, ce qui illustre bien les impacts sociaux de l'ouverture à la concurrence dans l'entreprise.

C'est pourquoi, Monsieur le Président, la CGT pose encore une fois la question, où en est l'entreprise sur les recrutements et que met-elle en place pour que les salariés restent dans l'entreprise ?

Monsieur le Président, nous n'allons pas débattre pendant des heures sur ce document, sans trop d'intérêt à ce stade, et attendons des réponses à nos interrogations et demandes.

Merci de votre écoute.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur KHELLAF. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

Il existe deux lectures possibles des résultats du contrat IDFM pour le premier trimestre de l'année 2023. Celle des tenants du verre à moitié vide, qui fait le constat que nous ne sommes pas encore revenus au niveau qui était le nôtre en 2019, avant la pandémie. Ou bien, celle qui, tenant compte de la progression et des circonstances, nous semble quelque peu plus honnête et considère la poursuite d'un retour progressif au niveau nominal.

Pour FO Groupe RATP, ces résultats doivent naturellement être regardés à la lumière des événements externes ayant impactés le fonctionnement de notre service public de transport de voyageurs sur la période. Difficile pour les syndicalistes que nous sommes d'occulter complètement, les 10 jours de fortes mobilisations contre la réforme de retraites du premier trimestre 2023.

Passer sous silence les conséquences du passage en force du monarque de l'Élysée contre l'avis des trois quart des Français relèverait de la malhonnêteté intellectuelle.

L'île de France, Paris, haut lieu de la contestation contre le recul de l'âge de départ à la retraite étant rythmée comme notre réseau de transport par nombre de mouvements de grève, perturbations, fermetures, paralysies ou réduction du service public.

C'est pourquoi, pour FO Groupe RATP, l'examen des résultats du contrat IDFM pour ce premier trimestre 2023 doit se faire en "neutralisant" les causes sociales. Grâce aux efforts quotidiens des salariés, la production est "en place", "ça roule" serait-on tenté de dire. Avec 10 jours de grèves, l'écart par rapport au premier trimestre 2019 n'est que de 16 % sur le trafic, les titres poursuivant leur mue vers le "dématérialisé", les recettes et validations leur progression.

Au Métro, 6 lignes ont retrouvé un niveau comparable à l'avant COVID, 6 autres devraient l'atteindre sur le premier semestre. 2 lignes restant en retrait, la 4 et la 11 pour cause de travaux.

Au RER, la ligne A est revenue à un très bon niveau, en neutralisant des causes sociales le résultat est meilleur qu'au premier trimestre 2019. La même logique appliquée à la Ligne B montre une progression, toutefois cette ligne reste impactée par les difficultés de la SNCF et souffre d'un matériel en fin de vie.

Dans ce contexte particulièrement perturbé, le Tramway fait plus que tirer son épingle du jeu.

Le Bus progresse également, bénéficiant d'une moindre conflictualité interne après les mouvements causés par l'évolution des CTMR et l'arrivée progressive de recrutements qui ont tant fait défaut par le passé...

Côté régularité, ponctualité, nous sommes proches de l'objectif lorsque les indicateurs n'ont pas été "mal calibrés" (comme pour le métro), causes sociales neutralisées s'entend.

Concernant les indicateurs hors transports sur le mode lourd, l'information voyageurs, le "contact voyageurs", l'accessibilité, etc... sont dans le vert ou tangent à l'objectif.

Seuls les appareils de distribution et les lignes de péages posent questions, ce malgré les efforts répétés de la maintenance. Les causes sont identifiées, incapacité des industriels à fournir les pièces détachées, obsolescence de certains appareils, investissement à réaliser, de trimestre en trimestre, les mêmes causes produisent les mêmes effets. Du côté de RDS, lorsque les objectifs "hors transport" ne sont pas atteints, cela est imputable à des causes techniques, comme les difficultés de localisation des matériels, ou comme sur le mode lourd à

des investissements à réaliser. Nous retrouvons une nouvelle fois les BIV à bout de souffle et les ADUP...

Phénomène nouveau, les délestages des communes effectuant des économies d'énergie, viennent perturber le fonctionnement de nos installations...

Enfin, une amélioration est à noter concernant la sécurité de nos réseaux avec une baisse de 22 % des atteintes et outrages. Toutefois il convient de rester vigilant sur les atteintes sexuelles et le Noctilien.

Autre fait saillant, l'activité des équipes de cyno-détection est en hausse, un renforcement de cette activité est envisagé.

Pour FO Groupe RATP ces résultats obtenus dans un contexte complexe, mouvement social, retour et/ou renforcement de l'offre nominale, travaux et saturation quasi permanente, niveau d'exigence très élevé de notre AO, doivent être soulignés. Tout comme doit l'être l'investissement quotidien des salariés qui attendent un juste retour de l'entreprise pour les efforts fournis, à l'occasion de la clause de revoyure des NAO.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je voudrais revenir sur le recrutement, le harcèlement, la disponibilité des lignes de contrôle et de validation.

Sur le recrutement, un début de réponse a été apporté par les différentes déclarations. L'amélioration de l'offre vient du fait que le solde d'entrées est supérieur au nombre de départs. On arrive de nouveau à compenser les départs à la retraite, voire les démissions, par des volumes de recrutement en ligne. On a 6 1 000 recrutements à effectuer toutes catégories, dont 4 900 CDI, et on doit diviser le nombre de recrutements par 12 pour avoir un suivi mensuel.

En avril, nous en sommes à plus de 97 % de réalisation du plan de recrutement, parce que les métiers sur lesquels nous avons des gros volumes (machinistes-receveurs, agents de station) sont ceux pour lesquels nous recevons beaucoup de CV et arrivons à remplir les sessions. Cela ne doit pas masquer des difficultés sur des plus petits volumes à la maintenance. Comme je le dis chaque fois, nous partageons ces difficultés avec toutes les entreprises. Elles nous ont amenés à nous rapprocher de l'IUMN, qui a un dispositif de formation particulièrement remarquable pour les apprentis, notamment en Île-de-France.

Aujourd'hui, le capacitaire de formation, à savoir le nombre de centres, les installations et les formateurs disponibles, est utilisé à 50 %. Il y a un problème d'incitation des jeunes ou des moins jeunes à opter pour des formations de maintenance. Nous portons nos efforts sur tout ce qui peut inciter les personnes en recherche d'emploi à se former dans les métiers de maintenance. Il n'y a aucun problème de disponibilité de l'appareil de formation dans beaucoup de spécialités. Pour un certain nombre de spécialités, on augmente les capacitaires de formation dans un travail commun avec de l'UTP et l'IUMN.

L'avancement du plan de recrutement est à peu près nominal, en particulier parce que les recrutements à gros volumes sont au rendez-vous. Nous continuons à avoir plus de mal sur des recrutements d'opérateurs, notamment les opérateurs qualifiés. Les opérateurs non qualifiés sont recrutés en plus grand nombre que prévu parce qu'il n'y a pas de difficultés, de même que les techniciens. Nous surveillerons le solde des effectifs, mais je ne suis pas sûr qu'il sera négatif en 2023 par rapport à 2022.

Quant aux démissions, le rythme est moins élevé que durant les derniers mois, nous suivons cela régulièrement. On observe donc une inflexion du nombre de démissions. Sur le harcèlement, il est prévu de faire intervenir Mme CHARNOZ de CML lors de la prochaine séance du

CSEC. Depuis deux ans, elle est en charge du plan de lutte contre les agissements sexistes, violences et harcèlements sexuels vis-à-vis des voyageurs. Nous avons un dispositif de lutte contre le harcèlement qui, d'une part lutte contre les agissements sexistes internes et de l'autre, lutte contre les agissements sexistes auprès des voyageurs. Elle fera un point devant l'instance sur le plan d'action qu'elle a mis en œuvre depuis deux ans.

M. AUBERT.- Un mot sur les appareils de distribution et de validation. Gardons en mémoire que les objectifs ont été rehaussés dans le cadre de ce contrat. On partage avec vous en commission qu'il y a des plans d'action et des difficultés d'approvisionnement. Regardons toutefois la progression et l'objectif. Nous sommes en progression sur les réseaux et à un point de l'objectif. Nous partageons, avec sincérité et de manière objective, les éléments auxquels nous sommes confrontés à la RATP en termes de maintenance, mais il n'y a pas d'alerte.

En même temps, nous avons la perspective de sortie avec un programme de modernisation de la billettique qui a été travaillé et qui est à la main d'IDFM dans le cadre de ce nouveau contrat. Il y a eu une première action d'anticipation du renouvellement. C'est essentiellement pour signaler et souligner la qualité du travail réalisé.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Je signale un point important sur l'activité du GPSR : moins 70 % d'activité contraventionnelle au premier trimestre 2023. C'est un gros chiffre quand même.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela vous étonne ? Il y a une petite grève du zèle au GPSR. Cela ne surprend personne. Si les organisations syndicales incitent à mettre moins de contraventions, il est normal de le retrouver dans le bilan.

M. BRILLAUD.- Cela montre qu'à la RATP, cela se passe mal pour l'instant à certains endroits. Les chiffres tombent.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons bien entendu et nous sommes bien au fait des négociations en cours à SUR.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je reste surpris. Nous ne sommes pas dans les commissions, nous découvrons peu à peu le travail de nos collègues des autres organisations syndicales. Je suis assez surpris par ce que j'ai entendu ici en séance, porté par vous, Monsieur le Président de l'instance, qui nous informait qu'avec le plan sur l'énergie, en tout cas la consommation, nos installations n'étaient pas impactées. Je découvre à l'aune de la déclaration lue par M. HONORÉ que ce serait finalement le cas. On ne comprend pas l'impact que pourraient avoir les vidéos sur nos installations puisque nous sommes censés être protégés, vu la manière dont le réseau est distribué.

M. AUBERT.- Un point complémentaire concernant l'information voyageurs dans les abribus qui sont sur la voirie publique, donc sur le domaine public. Les écrans qui annoncent l'information voyageurs sont le plus souvent connectés au réseau d'énergie, dans le cas contraire, ils le sont au réseau urbain d'éclairage et parfois soumis à des délestages. Ce n'est pas en lien avec ce qui vous a été présenté en termes de délestage, qui représentait un risque pour notre exploitation et nos infrastructures, il s'agit d'action de municipalités en termes d'éclairage public.

M. BAZIN.- Vous parlez à quelqu'un qui comprend très bien la chose. Néanmoins, je reviens à la déclaration de la CGT. Il est difficile d'entendre qu'il y a des aspects qui nous impactent, dont nous ne sommes pas à l'origine, mais qui seront retenus contre nous par une autorité

organisatrice qui ne prend même pas la mesure de ce qu'elle met dans ses indicateurs et des facteurs qu'elle utilise pour que l'entreprise établisse un tableau de bord qui reflète la réalité.

Je le dis comme je le pense, il y a une forme de tromperie de la part d'une autorité organisatrice qui, nous le savons, ne nous aime pas particulièrement. Elle nous demande un certain nombre de choses, mais elle doit mesurer qu'elle devrait agir et nous aider là où elle peut le faire, or elle ne le fait pas. Au contraire, « elle nous met des bâtons dans les roues ». Derrière cela, l'entreprise court après des objectifs fixés par une AO qui ne veut que sa perte.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant d'en arriver à votre conclusion, nous allons demander si dans le cas précis d'une défaillance d'un appareil d'information en lien avec la politique de la municipalité - à savoir l'extinction de l'éclairage public à 23 heures-, nous sommes pénalisés ou s'il y a une forme d'exonération, pour savoir si ce que vous dites est vérifié.

M. AUBERT.- Il est possible de demander à IDFM des exonérations. Nous agissons en qualité de chefs de projet. Nous pouvons regarder. Il n'y a ni malice ni tromperie entre IDFM et nous sur le sujet. Il y a des échanges continus sur le sujet, nous rencontrons des difficultés qui sont connues en termes d'alimentation. Nous reviendrons vers vous au sujet d'éventuelles exonérations.

M. LE PRÉSIDENT.- Il ne s'agit pas du tout des opérations de délestage dont nous avons parlé dans l'instance, mais des politiques municipales. Personnellement, je ne trouve pas idiot de diminuer la pollution nocturne, de réduire les dépenses d'énergie à partir d'une certaine heure. Certaines de nos installations étant branchées sur ces réseaux, il faut adapter notre façon de négocier avec Île-de-France pour tenir compte de cette nouvelle réalité de certaines municipalités.

M. BAZIN.- Je suis itinérant de la maintenance, cela devient problématique quand on est dans le noir complet. C'est un souci qu'en principe les personnes n'ont pas en journée puisqu'elles sont éclairées par la lumière du jour. Pour nous, c'est compliqué en nuit.

Je ne doute pas que vous ayez des rapports cordiaux avec l'autorité organisatrice même s'ils peuvent être tendus. Il me semble avoir évoqué dans l'instance les insultes que les agents de la RATP reçoivent des politiciens, dont la patronne d'IDFM. Visiblement, cela n'engage pas l'entreprise à défendre ses agents. Je trouve que cette histoire est un peu timorée. Vous voyez cela de votre fenêtre de cette manière. Je considère que de réelles attaques sont portées envers les agents RATP dans l'exercice de leur métier. Quand il s'agit d'un changement de choses qui peuvent pénaliser l'entreprise, elle y va à bon cœur, l'essentiel est d'enfoncer les portes même si elles sont déjà ouvertes.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous documentons sur ce point précis les répercussions que cela a éventuellement sur le contrat.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur VENON ?

M. VENON.- Je ne sais pas si cela a un rapport avec ce que vous venez de présenter, mais j'ai une réaction sur une information que vous avez donnée, la propriété des points d'arrêt. J'ai une question à laquelle l'entreprise, pas plus que l'autorité organisatrice, n'a répondu ou n'avait su répondre, à savoir la propriété des gares routières. Il y avait une problématique de propriété pour l'exploitation des gares routières. Cela a-t-il été résolu ?

M. AUBERT.-La problématique sur les gares routières est en cours de résolution et bien avancée. Il y a une bonne dizaine de gares routières qui sont la propriété de la RATP, le reste étant celle des collectivités territoriales. C'est l'information que j'ai à date. À ce propos, nous sommes en train de travailler avec IDFM sur un avenant pour mettre en place la facturation au départ, une facturation qui nous est demandée par les collectivités territoriales quand on est utilisateur d'une gare

routière de leur propriété, et une facturation à mettre en place pour les gares routières dont nous sommes propriétaires et qui sont utilisées par d'autres exploitants.

M. VENON.- Je vous remercie pour l'information. Je n'avais pas ces éléments. L'évolution était particulièrement lente. À chaque fois qu'il y a un problème avec IDFM, cela prend toujours un peu de temps. Il y avait des notions de propriété de terrain.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Pouvons-nous avoir la liste des gares qui appartiennent à la RATP ?

M. AUBERT.- Je vous la transmettrai.

M. SARDANO.- Le sujet des gares routières sera traité au CSE 1. Il passera en Commission économique début juillet avec les questions sur le domaine, la propriété du foncier, les équipements, les règles avec IDFM.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose une pause.

La séance, suspendue à 10 heures 21, est reprise à 10 heures 41.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2 - Information-consultation sur le projet de création de la filiale sécurité expertise

Monsieur Jean FERNANDES, responsable ressources humaines – SUR/RHF

Monsieur Jean BARANGER, chargé d'étude développement entreprise – SUR/STP/MDO

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Bienvenue Messieurs. Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission économique. Je cède tout de suite la parole à M. ORSINI.

M. ORSINI.-

Rapport de la commission économique du CSEC sur le projet de création d'une filiale, Centre de formation et conseil en sécurité

Ce dossier nous a été présenté le 6 juin 2023 par M. FERNANDES, DRH de la BU SURETE et M. BARANGER, Responsable de l'entité marketing et développement. Nous les remercions pour leurs explications et la qualité des différents échanges.

La création de la filiale "sécurité expertise" intervient dans un contexte législatif favorable et s'inscrit dans une démarche de diversification sur un marché dynamique et porteur.

Elle permettra au Groupe RATP, en s'appuyant le cas échéant sur l'expertise de la BU RATP SÛRETÉ, de proposer ses services en dehors du périmètre de l'EPIC dans un cadre juridique adapté.

Il est en ce sens fondamental que le Groupe RATP reste leader dans ce secteur et soit parmi les premiers à proposer une offre, notamment pour la "sécurité armée", dans ce secteur.

La détention d'un stand de tir fait partie également des enjeux majeurs du projet. Ce dernier sera destiné aux formations dispensées par la filiale mais aussi ouvert à la location à des organismes externes comme les forces de l'ordre.

Ce stand de tir permettra pour le GPSR d'en disposer sous forme locative et ainsi éviter la dépendance aux organismes extérieurs actuels. Il constituera donc une vitrine et un critère différenciant.

L'étude de marché réalisée par le département SDI a mis en exergue un contexte extrêmement favorable lié au manque actuel d'infrastructures, un manque conséquent de salariés diplômés et un manque d'environ 8 000 agents de sécurité en île de France.

A cela s'ajoute, l'organisation des jeux olympiques en 2024 qui représente à elle seule une opportunité exceptionnelle pour lancer l'activité à moindre risque.

L'évolution de la réglementation connaît avec "l'ordonnance formation" un renforcement du contrôle législatif. A partir de fin 2024, les certificateurs seront sanctionnables par le CNAPS.

A la demande de IDFM, une certification sûreté dans les transports sur 5 jours a été créée, RATP SURETE bien que partie prenante, ne peut pas aujourd'hui, dans un cadre légal adapté, proposer ses services.

Pour se distinguer de la concurrence, le projet disposera d'un positionnement stratégique unique en dispensant un catalogue de formation réglementé, des formations en sécurité armée et la location d'un stand de tir appartenant en propre à la filiale. Le tout en conformité avec le code de sécurité intérieure.

Le segment de marché cible visé sera tourné vers les entreprises de sécurité privées en leur proposant ces formations réglementées.

En chiffre d'affaires, cela représenterait 10 % de clients directs, l'enjeu majeur sera d'aller chercher des candidats à pôle emploi et dans les maisons de l'emploi afin de les intégrer dans les entreprises de sécurité privée.

En globalité, la sûreté est un métier en tension liée à ses problématiques de recrutement. Le Groupe RATP souhaite identifier en amont des profils intéressants, leur proposer une carrière au GPSR et leur offrir ainsi un parcours d'intégration au sein de l'entreprise.

Des sessions de formations spécifiques avec pôle emploi également accompagné par des associations devrait aboutir à effectuer une pré-sélection de candidatures potentielles au métier de GPSR, il en serait de même pour la filiale RATP SÉCURITÉ EXPERTISE.

Il nous est précisé 50 démissions d'agents GPSR en 2022, des fuites d'effectifs hors de l'entreprise notamment vers la police municipale. Cet état de fait a donc conduit à une baisse des effectifs, le plan de remplacement mis en place n'ayant pas permis d'absorber ces départs plus importants que prévus.

La structure de la filiale devrait s'appuyer principalement sur un centre de formation correspondant à une création d'activité sur des formations dites réglementées.

Elle sera le vecteur de commercialisation du savoir-faire de l'EPIC. Contrainte juridique oblige, l'EPIC ne pouvant pas réglementairement en assurer la mission. Le passage en filiale est donc jugé juridiquement nécessaire.

RATP Sécurité Expertises sera une Filiale de rang 2, constituée sous forme de société par action simplifiée (SAS) dirigée par un Président, avec un actionnaire unique RATP PARTICIPATION.

Une filiale qui s'inscrit dans la continuité de celles existantes mais bien distincte de la BU RATP SÛRETÉ.

En termes de stratégie commerciale, une fois l'obtention des premières certifications CNAPS prévues pour l'horizon novembre 2023, la priorité sera le référencement auprès des organisations professionnelles afin d'acquérir rapidement une visibilité auprès des entreprises de sécurité privée.

Une mise à disposition au titre de l'article 33 est prévue pour le Responsable Développement, un recrutement extérieur interviendra pour la fonction de Président de la filiale. En matière de promotion sociale, des mobilités intra-groupe pourraient être proposées aux agents du GPSR afin d'intégrer la filiale en tant que formateur sécurité.

Côté technique et organisationnel, le projet prévoit 2 phases :

- *La 1^{ère} concerne l'implantation provisoire de la filiale sur le CAMPUS RATP de Noisiel au dernier trimestre 2023, 4 salles de cours et des bureaux pour le personnel y seront installés.*

La transformation du site de Noisiel en ERP, donnera lieu à un accroissement de la valorisation du site en proposant de la location d'espaces de formation aux entreprises extérieures. En effet le centre de Noisiel ne peut accueillir à ce jour que du personnel RATP.

- *La phase 2, prévue à l'horizon du 2^{ème} semestre 2024, correspond à l'implantation définitive du site. Il disposera d'une surface d'environ 1 500 m² pour y accueillir un stand de tir, 8 salles de formation, un dojo, une armurerie, des espaces de mises en situation, etc...*

Il est à noter que la filiale disposera de ses propres instances de représentation du personnel.

Sur l'aspect économique, 95 % des formations réglementées sont financées par des fonds mutualisés. Elles sont limitées à 12 personnes par session et sont déclinées en 3 types : la formation initiale d'un montant de 2 100 euros, le contrat de professionnalisation à 2 800 euros et l'apprentissage à 6 000 euros.

La projection de l'activité de formation avec 4 salles permettra la dispense de 176 formations annuelles. Le passage en phase 2 du projet avec 8 salles pourra prétendre atteindre 248 formations annuelles.

Le chiffre d'affaires prévisionnel devrait connaître une stabilité à partir de la 4^{ème} année à 2 848 K€.

Le financement couvrant les travaux d'aménagement du campus, estimés à 300K€, se fera par le biais d'une capitalisation.

En phase 2, un prêt de 3 M€ remboursable sur 15 ans correspondra aux investissements initiaux du centre de formation et du stand de tir.

Enfin, un financement de 900 K€ couvrant le risque BFR/trésorerie remboursable sur 6 ans sera contracté.

L'effectif cible s'élève à 9 personnes sur la phase 1 et sera porté à 16 salariés (hors vacataires externes) en phase 2.

Une présentation du projet sera réalisée auprès des élus du CSE SUR.

Merci pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI. Y a-t-il des déclarations ?

Monsieur LARDIDI ?

M. LARDIDI.-

Les élus de l'UNSA Groupe RATP au CSEC ont pris connaissance du dossier avec intérêt et reconnaissent que l'opportunité d'ouvrir un centre de formation en sécurité en valorisant les spécificités de la sécurité du Transport Urbain est totalement justifié au regard des perspectives et des besoins de ce secteur. Les annonces faites concernant la tenue des jeux olympiques et le nombre conséquent de professionnels indispensables à la bonne organisation de cet évènement viendra booster le démarrage de cette activité.

Le cadre réglementaire impose pour cela la création d'une filiale. Le savoir-faire acquis au sein de l'EPIC doit servir de base structurante à ce centre de formation et il serait illusoire de vouloir s'en passer. Et sur ce point il nous reste des interrogations dans la mesure où la plupart des recrutements se font en externe. Certes, la formation est un métier en soi, mais la fabrication des supports de formation nécessite une connaissance approfondie du métier, surtout si l'on revendique une spécialisation dans les métiers de type GPSR.

La marque RATP ne serait en l'espèce qu'une image, une façade ?

Par ailleurs les rédacteurs du projet nous disent qu'une partie de cette activité pourrait servir à détecter à la sortie du pôle emploi des profils susceptibles de poursuivre un cursus au GPSR. La même formation serait aussi prodiguée à des agents de sécurité privée déjà formés pour leur apporter une certification pour intervenir dans les transports en commun. On parle aussi de vendre des prestations pures de sécurité avec des agents GPSR via la structure juridique de la filiale. Nous verrons si cette idée séduira le CSE SUR auquel ce projet sera soumis. Finalement, on sent qu'on veut saisir des opportunités mais que le contenu pédagogique et le business model manquent un peu de maturité.

Autre point qui nous laisse perplexe c'est le fonctionnement et l'organisation même du centre de formation et le dimensionnement des effectifs. Par exemple le stand de tir serait sous la responsabilité d'une personne, le gestionnaire. Mais que se passe t'il lorsque ce dernier est en congé, en formation ou toute autre absence ? Le stand est fermé ?

Concernant les effectifs formateurs, il semblerait que ceux-ci ne permettraient pas de couvrir l'ensemble des formations et ce dès la première année de la phase 2. 248 formations pour 8 formateurs c'est déjà en moyenne 31 formations par formateur et ces formations ont-elles mêmes une durée moyenne de 11,5 jours. Et donc 31 fois 11,5 ça donnerait 355 jours de face à face en moyenne par an.

Les moyennes étant rarement fiables, analysons plus finement les chiffres tout en sachant que le fonctionnement de ce centre de formations sera soumis aux règles de la convention collective des organismes de formation. Là encore nous ne sommes pas des spécialistes mais il semblerait que le temps de travail des formateurs soit composé de trois éléments : l'acte de formation appelé aussi face à face, les temps de préparation et enfin les activités connexes. En considérant que ce troisième temps ne concerne pas les formateurs, le temps consacré au face à face ne doit pas excéder 72 % du temps de travail soit à l'année une moyenne de 25,20 heures.

Nous vous invitons à mettre en parallèle ces règles avec les projections en termes de volume de formation (voir le tableau page 19) et vous verrez que dès la première année il y a un déficit de formateurs. Au minimum il en manquera deux...

Dernier point mais non des moindres : qui fait quoi ? si les formateurs animent qui conçoit les formations ? qui s'assure et accompagne les montées en compétences ? En un mot : existe-t-il un responsable pédagogique ? D'ailleurs pour l'ensemble des formations listées nous n'avons aucune information sur la conception de ces dernières afin d'être opérationnel dès l'ouverture du centre provisoire. Il manque aussi dans ce dossier le type de certification souhaitée et les modalités d'acquisition de celle-ci.

A partir d'une bonne idée, notre délégation constate l'absence de précision sur un nombre beaucoup trop important de points et cela nous fait craindre une douche froide dès l'ouverture.

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

M. HONORÉ.-

L'entreprise présente ce jour pour avis son projet de création de filiale "centre de formation et conseil en sécurité" principalement à destination des sociétés de sécurité du "secteur privé".

Ce projet intervient dans un contexte présenté des plus favorables.

Un besoin avéré, à la fois de recruter et de former des agents de sécurité à l'échelle nationale, une compétence acquise et maîtrisée au sein du Groupe via la BU RATP Sureté et un marché qui permet d'envisager à terme un chiffre d'affaires à hauteur de 2.9 millions d'euros une fois la montée en charge effectuée.

Il y aura un vrai enjeu à maintenir, voire développer le niveau d'activité après le "pic" constitué par les besoins en sécurité pour les JO 2024.

Si la présentation en commission économique s'est voulue rassurante sur l'opportunité et le bien-fondé de la démarche pour développer le Groupe RATP, FO Groupe RATP, tient à rappeler que l'histoire de l'entreprise est émaillée de dotations aux filiales qui n'ont pas nécessairement produit les résultats attendus...

Compte tenu des études de marché et projections d'activités, le choix d'aujourd'hui pourrait se résumer à deux options.

Tenter de développer l'activité du Groupe RATP via la création de la filiale "sécurité expertise" au sein de RATP Participations ou abandonner "le marché" à d'autres prestataires. L'activité ne pouvant réglementairement être exercée en interne au sein de l'EPIC RATP. Cette création de filiale comporterait certaines opportunités pour l'EPIC RATP, notamment la possibilité pour le Groupe de détecter des talents à orienter vers la BU RATP Sureté, secteur ou le recrutement a été un sujet ces dernières années, ou encore celle pour les agents du GPSR d'accéder à un stand de tir au sein du Groupe, sans se tourner vers l'externe.

Ce projet comporte deux phases. Une première de montée en charge avec réalisation de formations sur le Campus de Noisiel, celui-ci devenant au passage un ERP, permettant de l'ouvrir au-delà de son périmètre "RATPien".

Une seconde phase, dans des locaux définitifs aujourd'hui projetés au nord de Paris accueillant une activité à hauteur de 248 formations par an.

FO Groupe RATP tient à rappeler son attachement au respect des conditions de travail des salariés du Groupe, à la santé et la sécurité des salariés que ce soit au sein du Campus de Noisiel, y compris en période de travaux ou bien encore dans les futurs locaux de la filiale. Là aussi, comme dans tout projet de l'entreprise, la QVT devra se vérifier dans les actes.

La filiale RATP sécurité expertise, nous est présentée comme ayant potentiellement un certain degré de porosité avec la BU Sureté, celle-ci s'appuyant le cas échéant sur des prestations "achetées" à la maison mère.

FO Groupe RATP souhaite rappeler que les agents du GPSR n'ont pas vocation à former les salariés "du privé" mais à assurer la sécurité des réseaux de transports d'IDF, la création de cette filiale ne devant en rien fragiliser la formation initiale ou continue des agents de la BU Sureté. Il en va naturellement de même pour la réalisation de la production au quotidien.

Le projet prévoit le détachement d'un salarié de l'EPIC RATP en article 33, pour un effectif cible à 16 salariés en phase 2.

Si comme évoqué, quelques parcours Groupe pourraient être envisagés, FO Groupe RATP demande que l'entreprise s'engage sur la valorisation de ceux-ci, via l'ascenseur social.

Le calendrier présenté pour le lancement de la filiale sécurité expertise est pour le moins court. Que cela concerne les travaux, l'autorisation CNAPS, ou la stratégie commerciale, aucun aléa ne devra être rencontré afin que le calendrier initial soit respecté et le lancement de cette filiale soit une réussite.

Si nous pouvons comprendre les impératifs d'un timing resserré, nous ne partageons pas pour autant le choix de l'entreprise de se limiter à une simple information du CSE SUR.

FO Groupe RATP aurait souhaité une consultation du CSE de la BU Sureté.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Ce que n'est pas une déclaration, mais plutôt des interrogations.

A priori cette filiale est plutôt une opportunité, surtout à but lucratif, au vu de la pénurie et du besoin. Nous nous interrogeons sur la vision que le Groupe RATP en a.

Par ailleurs, n'est-on pas en décalage avec ce que porte le P.-D.G. de l'entreprise qui nous a dit, il y a quelques semaines, vouloir se recentrer sur notre savoir-faire ? Il est indiqué dans le document que notre savoir-faire est mondialement reconnu en termes de sécurité des transports ferroviaires. Nous pouvons donc nous étonner de la création de cette filiale. Nous en avons compris le but et l'intérêt, mais cela va à l'encontre de ce qui a pu être compris de notre part.

On s'étonne que cette filiale n'ait pas été au moins concertée voire présentée aux organisations syndicales du périmètre, surtout quand un agent de la BU SUR est impacté. Il est concerné, puisqu'il rejoint la filiale en Article 33. La BU SUR est impactée puisqu'un agent de ses effectifs rejoint cette filiale.

Doit-on s'attendre à voir fleurir un certain nombre de filiales dans d'autres activités, sans jamais en avoir discuté avec les organisations syndicales des périmètres concernés ? Cela interroge et inquiète. Il aurait fallu une information voire une concertation, un avis sur le périmètre du CSE concerné.

Autre interrogation. Il y a un centre de formation au GPSR. Êtes-vous certain que cela ne va pas "siphonner" le centre de formation et mettre tous vos œufs dans cette filiale, avec un centre de formation GPSR qui piochera dans cette filiale plutôt que de continuer à dispenser des formations ? Il pourrait être plus simple, peut-être pas pour les acteurs mais pour la direction de SUR, de faire appel à cette filiale plutôt que de continuer à maintenir et à développer le centre de formation du GPSR.

Autre question sur le CQP. Il y a les J.O. en ligne de mire. Nous nous interrogeons. Quid après les Jeux Olympiques ? *A priori*, il y aurait besoin d'un recrutement fort pour la Coupe du Monde de rugby et les J.O., mais que se passera-t-il après ? Ce ne seront pas des agents RATP, ils seront peut-être remerciés après ces événements. Des questions se posent sur ces sujets. Comment sera reconnu ce CQP en interne dans le Groupe, sachant qu'il est indiqué qu'il n'est pas fait pour durer ?

Il y a des locaux pour la première phase du Campus. Est-ce le Groupe ou la filiale qui investira dans les travaux pour permettre que la première phase se déroule correctement ? Est-ce l'EPIC qui sortira ces fonds pour une filiale ?

M. LE PRÉSIDENT.- Un certain nombre de questions ont été soulevées dans les déclarations, je vous laisserai y répondre.

Je vais revenir sur deux points de méthode de dialogue social. Sur l'articulation CSEC CSE, l'un est informé et consulté, l'autre est informé, quand le même dossier est présenté dans les deux instances. On est sur ce schéma depuis plusieurs années. Cette articulation du dialogue social existe depuis 2017, nous avons respecté le Code du travail.

Sur le dialogue social préalable avec les organisations, quand des affaires le justifient et le nécessitent en opportunité ou en droit, nous l'avons fait (RES, les AC). Quand les projets reposent beaucoup sur du détachement, de l'article 33, ou affectent l'EPIC, nous faisons ce dialogue social. Nous avons considéré en l'occurrence que nous n'étions pas dans une configuration identique.

Un dernier point de réponse à votre question sur qui finance les travaux. J'ai cru comprendre dans la restitution de M. ORSINI qu'il s'agissait d'une dotation en capital de 300 000 € de l'EPIC à la filiale pour financer les travaux. C'est donc la filiale qui finance *via* les dotations en capital de l'EPIC, qui devront être remboursées ou qui font partie de la valorisation de la dite filiale.

La réponse est contenue dans la restitution de la Commission économique.

M. FERNANDES.- Merci pour vos informations et vos questions. Nous allons essayer de répondre. M. LARDIDI a évoqué les prestations de sécurité des agents GPSR auprès de la filiale. Il n'y aura pas de prestations de sûreté des agents GPSR, produites par eux au nom de la filiale et facturées par la filiale. Il n'y a pas ce type d'intervention. Les seules prestations sont plutôt des

prestations de transmission de savoir. Cela fait d'ailleurs partie des questions évoquées. Comment capitaliser le savoir des agents du GPSR, de la sûreté de la RATP, auprès de la filiale, dans le cadre de la création de formations spécifiques de sûreté dans l'environnement des transports en commun ? Ces prestations seront facturées par la BU RATP Sûreté à la filiale pour élaborer des formations, qui seront ensuite dispensées par la filiale RATP sécurité expertise.

Sur le savoir-faire GPSR, je l'ai évoqué. Nous l'aurons à travers les formateurs du centre de formation qui pourront participer à la construction des modules de formation à travers l'ingénierie de formation, mais également à travers un élément qui a été moins développé, le conseil. Jusqu'à présent, RATP Sûreté était en mesure d'apporter du conseil en sûreté auprès de certaines entreprises ou filiales. Nous ne pouvons plus le faire légalement compte tenu des évolutions juridiques. Là aussi, il y aurait potentiellement des prestations de conseils que les agents de la BU SUR seraient en mesure de pouvoir dispenser pour la filiale à travers une prestation facturée de la BU auprès de la filiale qui, elle-même, revendrait cette prestation auprès d'autres filiales du Groupe, CAP Île-de-France, RATP Dev ou des sociétés de sécurité privées par ailleurs.

Vous avez parlé des effectifs, nous nous faisons accompagner d'un conseiller spécialisé dans la construction de centres de formation. C'est avec lui que nous avons identifié un certain nombre de points. Vous avez mis l'accent sur le stand de tir. Bien évidemment, il faudra l'adapter en fonction des besoins et des sollicitations. Notre ambition serait que ce stand puisse fonctionner 24 heures/24, ne serait-ce que pour nos agents GPSR qui sont amenés à tirer en nuit, mais pas seulement. De nombreux services de la police nationale et de la police municipale, voire des Armées, ont des besoins particuliers. Notre objectif sera d'étendre au fur et à mesure notre capacité à accueillir les services qui seraient amenés à nous solliciter.

Nous entendons les éléments que vous avez pu calculer à travers les plans de formation qui seront respectés puisque nous avons cette convention collective des organismes de formation à laquelle nous allons nous adosser. Les organisations de travail respecteront cela.

Si le besoin s'en fait sentir dans l'organisation et les sollicitations, si ce ne sont pas 16 ni 18, mais 20 ou 22 personnes qu'il faut, l'effectif sera adapté en fonction des besoins et dans le respect des conditions de travail des agents qui seront de la filiale.

M. SARDANO.- C'est paradoxal dans le sens où vous construisez quelque chose sur des fondations fragiles dès le départ. Les effectifs vous permettront de répondre aux demandes supposées importantes. Sur le centre de tir, les agents du GPSR tirent de nuit, il faudrait qu'il soit ouvert la nuit. Vous ne vous mettez pas en position de répondre à cette demande de tir de nuit. Vous êtes dans l'incapacité de le faire à moins de modifier le document et de dire qu'il ne faut pas une personne gestionnaire de site mais peut-être une et demie au minimum pour commencer, en attendant qu'il y ait d'autres marchés. En fermant les week-ends et les jours fériés, mais en étant ouvert 7 heures/jour, "il y a des trous dans la raquette" au centre de tir. Il faudrait *a minima* une personne et demie sur ce poste dès le départ, voire deux plus tard si l'activité se développe.

Sur la formation, c'est pareil. Sur une première année -je ne parle pas de l'année transitoire mais de la deuxième phase-, vous projetez un certain nombre de formations. Nous savons que cela reste aléatoire. Vous tenez compte de cet aléatoire, puisque vous dites qu'il y aura 70 % de taux de réalisation par rapport à ce qui a été projeté, puis 80 % et ensuite 92 %. Certaines formations durent longtemps dont une 400 heures qu'il est prévu de dispenser huit fois. 400 heures divisées par 7 heures, cela représente environ 58 jours de formation, soit trois mois. Si un formateur l'anime pendant trois mois, il faut avoir "une roue de secours" pour qu'il prenne ses congés par exemple. 58 jours multipliés par 8, cela représente un certain nombre de formateurs. La RATP m'a appris à calculer les effectifs sur les services postés, c'est relativement mathématique et de mon niveau.

Je calcule que vous devez animer plus de 1 500 jours de formation la première année, puis 1 700 et enfin 1 900. Quand on rapporte cela à ce que peuvent faire des personnes régies par la

convention collective, il en manque deux ou trois dès le départ. Soit vous serez obligés de réduire votre voilure et de ne pas répondre, dans ce cas les concurrents seront contents de venir...

M. LE PRÉSIDENT.- Soit ils embaucheront.

M. SARDANO.- Nous avons du mal à recruter un formateur au NEF, y compris à l'extérieur. La possibilité a été ouverte pour recruter à l'extérieur, mais personne ne vient. Nous avons été obligés de descendre d'agents de maîtrise à métier de développement, et maintenant on fait venir des machinistes-receveurs pour le faire. On baisse le niveau de recrutement. Le recrutement dit qu'il faut deux ans d'expérience à l'extérieur et un profil parce qu'on peut être bon agent de sécurité et médiocre pédagogue, et inversement. Être bon agent de sécurité et bon pédagogue, c'est l'idéal.

Le recrutement, c'est difficile, cela prend du temps, de même que la montée en compétences. On recrute quand on se rend compte que cela ne va pas tenir. Le risque est d'élargir les mailles du filet et de garder des profils parce qu'on ne peut pas faire autrement sous peine de perdre des marchés, sachant qu'il faut quand même veiller à la qualité et à l'image de marque. Je fais le parallèle avec le STL que l'on apprécie ou pas. Pour poursuivre l'activité, ils ont fait du détachement pendant un an à la suite de quoi les agents se sont prononcés pour rester ou non. Le GPSR a besoin de son centre de formation et de son activité spécifique. Il aurait peut-être été intéressant de recruter au niveau du GPSR pour augmenter les volumes et essayer d'avoir un socle de formateurs reconnus pouvant être détachés un certain temps sur la base du volontariat, pour ancrer l'activité dans le démarrage et éviter tous les problèmes de recrutement.

M. FERNANDES.- Par rapport au calcul, ce ne sont pas 400 heures de formation en face-à-face pédagogique.

M. BARANGER.- Dans ce secteur d'activité, la particularité de ces formations dites "réglementées" est que le temps de présence en face-à-face ne correspond pas à la totalité du nombre de jours de formation. À titre d'exemple, il y a 1 200 jours en face en face pour 1 800 jours vendus. Il y a beaucoup de temps de placement des stagiaires dans les entreprises de sécurité. Une partie du *business* correspond à du *sourcing* de candidat. C'est un projet globalement vertueux, mon objectif est de faire passer cette idée auprès de vous. Nous reviendrons après sur la dimension stratégique du projet.

Sur les effectifs, nous avons été bien entourés pour mener ce travail avec un consultant qui a été directeur de centre de formation en sécurité privée. Nous avons travaillé sur les hypothèses mesurées, un taux de remplissage plutôt prudent avec une montée en puissance progressive. Ce calcul fin que nous avons fait nous a amenés à prévoir un vacataire à temps plein. Aujourd'hui, nous estimons que nous n'avons pas besoin de plus pour faire tourner le centre dans la phase du projet.

Ce sont des formations dites "réglementées", le contenu est sans surprise. La partie valorisation du GPSR peut nous amener à imaginer toutes sortes de choses en termes de valorisation, etc. En revanche, il y a très peu d'incertitudes sur le contenu de ces formations dites "réglementées".

Je rappelle que c'est de la sécurité privée, armée, de la sécurité incendie, au travail. C'est très maîtrisé. Nous avons des bases de comparaison assez simples et claires.

Le dimensionnement du gestionnaire du stand de tir est la partie la plus délicate du projet, parce qu'il est difficile de dire aujourd'hui comment vont évoluer les besoins en matière de formation armée. La loi est récente, elle date d'avant le Covid. À travers ce projet, nous voulons être parmi les premiers à se positionner sur la formation armée. L'idée est de faire appel à ce gestionnaire de stand de tir pour offrir une prestation de qualité, pour mettre à disposition et louer cette infrastructure de tir à nos collègues du GPSR, pour l'utiliser dans le cadre de nos propres activités et le mettre à disposition des forces armées. Il est difficile aujourd'hui d'expliquer la montée en puissance,

de dire ce que l'évolution de la loi récente va amener dans les prochains mois. Nous sommes obligés de partir sur une hypothèse plutôt réaliste.

Dire que nous avons un ETP gestionnaire de stand de tir aujourd'hui, c'est la réalité à date.

M. FERNANDES.- Je n'ai pas répondu à une question sur les certifications.

M. BARANGER.- La vraie phase stratégique de ce projet est celle de la certification en vue d'obtenir l'autorisation d'exercer du CNAPS.

M. FERNANDES.- La question portait sur les demandes de certification nécessaires pour l'exercice. Le centre de formation sera certifié Qualiopi. Pour l'ouvrir nous devons avoir des autorisations du CNAPS. Ce sont des demandes que nous allons initier dès que possible.

Je crois avoir fait le point sur les questions de M. LARDIDI.

M. LARDIDI.- Pourquoi la demande n'est-elle pas déjà faite ?

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a un certain nombre d'actions que nous ne pouvons pas démarrer avant d'avoir un avis formel des instances, à défaut d'être exposés au délit d'entrave. Nous avons jugé que la consultation n'aurait pas été correcte si nous avions commencé cette action avant d'avoir recueilli votre avis.

M. LARDIDI.- En tout cas, c'est envisagé rapidement.

Concernant le stand de tir, combien est-il prévu de pas de tir ? Le projet est nécessaire mais aujourd'hui, on ne le comprend pas. On tire dans les stands de la police depuis des années, on demandait un stand de tir depuis longtemps. Aujourd'hui, on en fait un, mais on n'a pas de dimensionnement, on ne sait pas combien de personnes le formateur fera tirer. Aujourd'hui, c'est un rapport de 1/3, à l'extérieur cela peut être du 1/8. C'est flou.

M. FERNANDES.- Nous voulons construire un stand de tir avec cinq pas de tir et la possibilité d'aller tirer jusqu'à 25 mètres, car l'objectif est de s'adapter à des besoins de police. Au démarrage, ce sera plutôt un stand de tir avec des armes courtes, mais avec l'ambition de pouvoir tirer avec des armes longues. Cela se fera en fonction du site sur lequel nous pourrions nous installer et de la construction qui permettra de dimensionner des stands de tir qui s'adapteront aux besoins des différents services et organismes qui viendront nous solliciter.

M. LARDIDI.- Merci pour l'information.

M. FERNANDES.- Concernant les éléments évoqués par M. HONORÉ, nous avons mentionné la mobilité ascenseur social. Dans le profil des agents au sein de la RATP Sûreté, nous pensons à certains agents GPSR qui ont l'expérience requise. Pour obtenir les agréments du CNAPS, il faut avoir exercé en sécurité privée ou publique, ce sont des impératifs nécessaires. Nous souhaitons donner cette possibilité d'ascenseur social à des agents GPSR qui ont les compétences et qui pourraient, avec la bonne pédagogie, devenir formateurs au sein du centre de formation.

Vous avez parlé d'une porosité entre la BU et la filiale. Il n'y en a pas dans le sens où on ne va pas déshabiller les uns pour rhabiller les autres. Ce sont des prestations rémunérées. Si les besoins deviennent exponentiels, nous ne pourrions pas assurer les formations des agents GPSR et des prestations dans les filiales. La priorité est le fonctionnement de la BU RATP Sûreté, nous ne pourrions vendre des prestations à la filiale que si nous sommes en capacité de le faire.

Par ailleurs, cette instance permet de faire la consultation. Nous nous engageons à transmettre l'information aux collègues. Le recrutement de M. BARANGER était à l'époque destiné à assurer le marketing et le développement de l'offre, mais ceux-ci se sont transformés par rapport à ce que l'on imaginait au sein de la BU Sûreté, et ont dû être filialisés. M. BARANGER a été recruté pour cela et détaché au sein de la filiale.

Sur les autres questions de la CGT, je ne me prononce pas sur les propos du P.-D.G., car ce n'est pas de mon ressort.

Vous avez demandé "quid du centre de formation ?" C'est dissocié. Le centre de formation professionnelle de la BU RATP Sûreté a vocation à dispenser les formations initiales des agents RATP pour le métier de GPSR. Il n'a pas vocation à faire des formations à d'autres entités externes, de la même façon que d'autres entités externes n'ont pas vocation à dispenser de la formation aux agents GPSR. C'est bien scindé. L'idée de développer les activités du centre de formation pour pouvoir dispenser ce type de formations ou d'activités a été contrainte par la loi, qui ne nous permet pas de le faire. Faire gonfler le centre de formation faisait pourtant partie des ambitions que nous avons imaginées.

Vous avez parlé du CQP et demandé "quid des agents qui auront été formés par la filiale et quid des agents après les J.O. ?"

Le centre de formation a pour vocation de former des agents de sociétés de sécurité privée qui viennent chercher une prestation de formation, ou de recruter à titre individuel des agents. C'est la raison pour laquelle M. BARANGER a évoqué le *sourcing* auprès de Pôle emploi notamment, pour aller chercher des agents qui souhaitent obtenir une qualification d'agent de sécurité pour postuler dans des entreprises de sociétés de sécurité privée. Ils viennent, à titre privé, se former à une qualification d'agent de sécurité privée pour postuler dans les sociétés de sécurité privée. Ils n'ont aucun lien avec la RATP, en tout cas au moment où ils sont formés. À l'issue de leur formation, nous espérons qu'ils seront recrutés. Nous jouerons là notre image de marque en étant en capacité d'aller les chercher, de les former et de les faire embaucher par des sociétés. Ensuite, ils mèneront leur vie professionnelle dans leur société. Si, à travers ce *sourcing*, nous identifions des agents qui ont le profil des agents GPSR que nous cherchons, nous proposerons à ces agents de postuler à une activité de sécurité interne du Groupe RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Le prolongement de la question de M. TURBAN telle que je l'ai comprise est : y aura-t-il un besoin de formation au-delà de la demande pour les J.O. ? J'ai entendu que dans les 5 à 8 000 agents manquants dans le monde de la sécurité, une proportion est en lien avec un surcroît de besoins liés aux J.O., mais qu'il y a un volume plancher de besoins récurrents qui va au-delà des Jeux Olympiques. Le *business model* repose sur ce besoin qui n'est pas seulement conjoncturel.

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Pour le Groupe RATP, quelle est la valeur ajoutée de créer cette filiale ? Quand on regarde les chiffres, le bénéfice attendu est de moins de 1 M€ au bout de quatre ans. Elle n'est pas créée pour faire du bénéfice parce que, pour le Groupe, 1 M€, c'est ridicule.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand le budget est construit avec une prévision de résultat net de 29 M€, tous les millions sont bons à prendre, surtout cette année avec une RMPP à 5,7 et pas à 4,2.

M. BRILLAUD.- La valeur ajoutée est uniquement financière ?

Où les salariés de la filiale se restaureront-ils sur place ?

Qui a travaillé sur la création de la filiale ? Combien d'ETP ont travaillé et combien d'heures ? On parlait de porosité. Si ce sont des agents de la BU SUR qui travaillent sur un projet de filiale et qu'ils sont payés par IDFM, il y a une porosité.

Concernant le CSE 3, les élus peuvent-ils avoir communication des documents ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur VENON ?

M. VENON.- J'ai plusieurs interrogations. La première sur les mobilités l'ascenseur social, et les agents du GPRS qui seraient amenés à faire de la formation dans ce centre. Est-ce que ce serait de la formation au coup par coup ? À chaque besoin de formation, des agents du GPSR seraient détachés de leur activité quotidienne avec l'expérience qui est la leur, qui répond aux critères nécessaires, ce qui veut dire que l'on dénaturerait un peu les services du GPRS et ses équipes. Ensuite, en devenant recruteur en lien avec Pôle emploi, ne deviendriez-vous pas en quelque sorte prestataire de Pôle emploi ? Si oui, quels sont les objectifs et comment sont construits les financements entre Pôle emploi et cette structure propre de formation ?

Enfin, un Article 33 influe sur le quotidien d'un agent qui a la possibilité de revenir dans l'entreprise, il y a une rupture de son statut. Je ne suis pas persuadé que le détachement Article 33 soit la meilleure des choses pour un agent. Je pense qu'il devrait préserver son statut au lieu de faire un détachement Article 33.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous dites qu'il y a une rupture de son statut ?

M. VENON.- Il est possible que ce soit une mauvaise lecture de ma part. Avec l'Article 33, l'agent qui fait une mobilité perd certains points dans le cadre de la retraite pendant la période de détachement.

M. LE PRÉSIDENT.- Il les aurait perdus dans une mobilité dans un endroit où il n'était pas exposé aux conditions...

M. VENON.- S'il reste dans le même cadre professionnel, on doit lui permettre de conserver l'aspect statutaire. Il s'agit d'une personne. La réflexion serait différente si cela concernait plusieurs personnes.

Tout le monde se pose la question de l'après 2024. La CGT était intervenue en son temps. Quand le GPSR avait élargi son champ d'activité en lien avec la police, en dehors de son périmètre d'activité, s'était posée la question de l'avenir du GPSR et de ses missions futures. Vous venez d'ailleurs de le dire, c'étaient des adaptations aux besoins de police. Cela m'interpelle par rapport à ce que je viens de vous dire et à 2024. Le devenir de ce centre de formation, comme celui du GPSR, serait-il de compléter ou de s'adapter aux besoins de police en érigeant un périmètre plus large que celui donné aujourd'hui à nos collègues et aux agents ? Dans ce cas, on passerait à autre chose. 2,8 M€ de chiffre d'affaires au bout de quatre ans, n'est-ce pas une petite visée ?

La première phrase du document mentionne une opportunité. Quand on parle d'opportunité dans un monde financier -pas capitaliste bien que ce soit quand même le cas puisque vous parlez de business-, on parle de rentabilité, de profitabilité, de rentrées d'argent. Quid de l'avenir de ce centre de formation ? Quelles ouvertures potentielles à d'autres structures de sécurité ?

Nous connaissons le coût d'un centre de formation pour certaines entreprises de sécurité. Dans le cadre d'une rentabilité, ne seront-elles pas amenées demain à fermer leur centre de formation et à faire appel à un centre de prestations comme celui que vous ouvrez aujourd'hui ? Dans ce cas, je comprendrais mieux pourquoi vous parlez de marketing et d'image.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur MARQUES ?

M. MARQUES.- J'ai noté plusieurs questions qui ont été évoquées par les camarades. J'aurais voulu connaître le ROI. Au bout de combien d'années vous arrêterez-vous si vous n'atteignez pas votre retour sur investissement, de façon à éviter d'injecter de l'argent à fonds perdu dans une société qui ne serait pas rentable ?

S'agissant du recrutement, est-ce que cela ne prendra de la place par rapport à l'entreprise puisque cette BU aura vocation à aller chercher du personnel, à le former et à le mettre sur le marché de l'emploi ? Cela ne sera-t-il pas ensuite à la RATP d'aller les chercher, de les former et de les accompagner ?

M. FERNANDES.- Je ne répondrai pas sur la valeur ajoutée, je laisserai M. AGULHON le faire.

S'agissant de la restauration pour les agents de la filiale, dans la première phase, nous avons envisagé de voir dans quelle mesure nous serons en capacité de signer une convention avec le CRE pour l'utilisation du restaurant d'entreprise de Noisiel. Pour la deuxième phase, nous envisageons l'attribution de tickets-restaurant.

Qui a travaillé sur la filiale ? M. BARANGER a travaillé à 100 %. Cela a été son rôle dans le développement et le marketing de l'offre, avec l'aide ponctuelle de DRH pour les aspects sociaux et celle de la finance pour les aspects finances.

M. BRILLAUD.- C'est bien de la porosité, puisque c'est de l'argent d'IDFM qui a payé un ETP pour créer la filiale.

M. FERNANDES.- Quand la filiale sera créée, il y aura une refacturation du temps passé par les agents, notamment les RH et ceux de la finance. Des conventions seront passées entre les filiales puisque nous avons travaillé avec RES par exemple, et que nous allons travailler avec différentes entités du Groupe, dont la santé sécurité au travail probablement. Nous passerons des conventions entre la filiale et les partenaires pour refacturer les temps passés par les agents de l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a dans le Groupe des natures de fonction qui n'ont pas IDFM comme financeur unique. Quand la DRH Groupe travaille pour Dev, ce n'est pas IDFM qui paie. Les équipes auxquelles M. FERNANDES vient de faire allusion pour la partie DRH et Finances, sont des équipes *corporate* qui travaillent pour RATP Dev, pour CAP, etc. C'est financé par les *management fees*. L'exclusivité du financement du Groupe ne vient pas du contrat IDFM.

M. BRILLAUD.- Pour la BU SUR, on est payé à 100 % par IDFM. C'est de l'argent IDFM.

M. FERNANDES.- Pour la BU SUR.

M. BRILLAUD.- Si je comprends bien, ce sera refacturé pour ce qui concerne la création.

M. FERNANDES.- Pour les agents de la BU SUR.

Quant au dernier point sur les documents, dont vous avez parlé Monsieur BRILLAUD, je n'y vois pas de contre-indication. Quand nous ferons la présentation aux élus du CSE SUR, nous pourrons leur transmettre le même document.

S'agissant de la question de M. VENON sur la mobilité ascenseur social, je me suis peut-être mal exprimé, on ne parle pas des agents qui seront utilisés sur des prestations. Des agents seront

utilisés sur des prestations ponctuelles, notamment des formateurs, pas tant pour dispenser de la formation que pour de l'ingénierie de la formation. Quand on utilisera les experts de la BU Sûreté pour du conseil, ce seront là aussi des prestations ponctuelles.

En revanche, quand on parle d'ascenseur social et de mobilité, il est question des agents GPSR qui feront une mobilité de l'EPIC BU RATP Sûreté vers la filiale RATP sécurité expertise. Les modalités sont en cours de discussion sur la charte mobilité Groupe pour les opérateurs ou agents de maîtrise. Nous nous inscrivons dans les modalités définies.

Vous évoquez le recruteur ou prestataire de Pôle emploi. Nous allons chercher des potentiels agents que nous sommes en capacité de fournir à des sociétés de sécurité privée. Cette prestation sera payée. La filiale sera payée pour fournir ces candidats. Les formations sont plutôt payées par les organismes publics.

Le seul Article 33 est en SAB S aujourd'hui. Ce détachement n'a aucun impact sur son SAB.

Je vais laisser M. BARANGER aborder l'après 2024 avec les opportunités, cela rejoint la demande sur la valeur ajoutée de M. BRILAUD.

M. VENON.- Une réaction avant cette réponse. Je vous remercie. Il y a la mobilité ascenseur social et l'ascenseur social. Quand des agents s'investissent, suivent de la formation, se déplacent, qu'on les rend disponibles, il faut une reconnaissance à un moment. Cela ne peut pas être qu'une petite prime. Il faudra intégrer quelque chose dans le cadre de leur grille. Sinon, les personnes seront motivées au départ parce que ce sera nouveau, mais quand elles s'apercevront que ce n'est qu'une prime et pas une reconnaissance dans le cadre d'une évolution au sein de l'EPIC, vous serez face à des personnes qui refuseront d'y aller.

M. FERNANDES.- La PRE s'applique aujourd'hui.

M. LARDIDI.- Je rejoins mon collègue, j'allais intervenir en ce sens. Si vous n'êtes pas attractifs, je doute qu'il y ait du monde pour passer en filiale alors que l'on est en tableau B. Il faut peut-être mettre un poste d'encadrant, je ne sais pas ce que vous avez prévu. Il faudra être attractif au-delà de la charte de mobilité qui propose 3 000 ou 4 000 €. Si une carrière est envisagée, peut-être y aura-t-il des discussions.

M. FERNANDES.- Concernant la mobilité ascenseur social, c'est bien l'objectif. C'est plutôt orienté pour les agents GPSR qui sont aujourd'hui opérateurs au sein de la BU Sûreté, pour leur proposer une mobilité pour devenir formateur au sein de cette filiale. C'est pour devenir agent de maîtrise.

Concernant les prestations évoquées par M. VENON, c'est plutôt de la prestation ponctuelle de formateurs déjà agents de maîtrise qui seraient amenés à faire de l'accompagnement pour l'ingénierie pédagogique. Il s'agit plutôt de la valorisation à travers la PRE.

Nous ne pensons pas qu'il y ait de la concurrence entre les agents que nous allons chercher pour faire de la sécurité privée et ceux qui seront amenés à devenir agents GPSR. Les compétences et les profils sont différents. Certains agents ne pourront jamais devenir agent GPSR. Ils auront uniquement la qualification CQP pour devenir agents de sécurité privée dans des sociétés de sécurité privée.

M. BARANGER.- Sur la dimension stratégique de ce projet, nous évoquons tout à l'heure le but lucratif de l'opération. Nous en sommes loin, nous parlons d'un petit *business* à 3 M€. Ce n'est pas l'unique enjeu stratégique de cette activité. Je ne reviens pas sur les enjeux opérationnels

pour nos collègues du GPSR que sont l'appui et le renfort dans le processus de recrutement et la mise à disposition d'un centre de tir.

La BU RATP Sûreté est une cliente de marchés de sécurité privée. Nous pensons que notre projet permettra de passer des messages forts sur nos attentes en matière de formation du personnel que l'on trouve sur nos réseaux et qui sont issus de ces marchés publics. Nous sommes dans un contexte d'ouverture à la concurrence dans les transports. Nous parlions de formation, mais il y a aussi la dimension conseil, expertise, ingénierie. Nos collègues sont régulièrement sollicités sur des sujets pointus sur le plan sûreté. Ces collègues seront amenés à être sollicités, à voir ce qui se passe à l'extérieur et à développer leurs connaissances sans regarder uniquement par le prisme de leur savoir RATP.

Sur le ROI, tout l'enjeu de ce projet est de profiter de la dynamique qui précède les Jeux Olympiques pour lancer l'activité. Sur nos chances de succès, on parle d'un marché à 55 000 embauches annuelles pour 60 000 départs. Le marché de la sécurité privée est complexe, mais celui de la formation en sécurité privée est assez lisible. Nous l'évoquions, une certification grands événements a été exclusivement développée pour les J.O., et disparaîtra à l'issue de ceux-ci. Néanmoins, la loi a prévu de permettre aux stagiaires de compléter leur certificat par un complément pour atteindre le titre de formation professionnelle d'agent de sécurité. Le terrain est favorable, ainsi que le marché qui est en tension.

Le contexte réglementaire est aussi particulièrement favorable. L'ordonnance sécurité vient de paraître avec la création d'une carte professionnelle formateur et un contrôle de moralité du formateur, ce qui n'existait pas jusqu'à présent. Il y a le renforcement du contrôle sur les certificateurs professionnels par le CNAPS, ils seront davantage contrôlés demain, et la mise en place d'un agrément dirigeant d'organisme de formation. Toutes "les brebis galeuses" du secteur vont sortir du jeu et offrir un terrain favorable pour que nous confortions notre implantation à l'issue des J.O..

Nous ne misons pas tout sur les Jeux Olympiques. En réalité, nous sommes pressés parce que nous voulons surfer sur la dynamique d'avant J.O., sur la création de ce titre de formation professionnelle. Sans les J.O., nous le lancerions quand même. Il serait dommage de rater cette échéance.

M. LE PRÉSIDENT.- Dernière intervention de M. MARQUES et M. BAZIN.

M. MARQUES.- J'ai entendu, mais vous ne répondez pas à la question qui était : À partir de combien arrêterez-vous d'injecter de l'argent à fonds perdu dans une société qui ne serait pas rentable ? Quelle est la durée ?

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'est pas prévu que la filiale soit déficitaire. C'est un *business* plan. J'ai entendu dans les orientations stratégiques que l'on ne soutenait pas les filiales non rentables. Quelle est la rentabilité ? À zéro ?

M. MARQUES.- On peut aller jusqu'à moins 200, moins 300, si on réinjecte des fonds propres, ce sera toujours positif.

M. BARANGER.- Sur ce projet, nous avons été étroitement suivis par nos collègues financiers. Nous avons dû apporter un maximum de garanties sur toutes nos hypothèses et envisager les plus défavorables pour valoriser le *business* plan. Les trois premières années seront déterminantes. La loi sur la sécurité armée est sortie en 2018. Nous saurons très vite si nous nous sommes trompés. L'étude ayant été complète en amont, il n'y a pas de raison.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je vous remercie, Monsieur le Président. Je suis bien las d'entendre un certain nombre de propos qui ont déjà été évoqués dans cette instance, il y a quelques années. On se disait que bientôt on deviendrait une annexe de la police nationale voire autre chose. Avec le temps, la CGT avait peut-être raison finalement. On nous avait pourtant dit que cela n'arriverait pas, que le GPSR n'irait jamais dans cette voie, mais on crée peu à peu des filiales qui conduiront à cela.

Quant à la question de M. MARQUES, pour RATP Dev et la Toscane, on a investi pendant de nombreuses années alors qu'on nous avait dit que cela s'arrêterait en 2014. On a continué à investir. Cela donne peut-être quelque chose aujourd'hui, on verra, ce n'est pas gagné.

Je suis assez surpris, on agit comme des opportunistes ou comme des charognards. L'idée, même sans cette opportunité, était de se glisser dans la fente qui était rendue disponible par cette loi, et finalement de se lancer "à corps perdu" dans la formation de personnes qui vont manier des armes, donc dans la sécurité armée. L'histoire est triste et fait beaucoup de mal à l'entreprise RATP. À chaque fois que l'on a eu malheureusement un agent qui... Soit il a démissionné ou a été révoqué et qu'il y avait une petite possibilité pour certains de salir l'entreprise RATP quand il s'est agi des attentats, on trouvait tous les moyens pour nous salir et nous pourrir la vie. Demain matin, on aura la possibilité de dire qu'un agent a été révoqué pour x motif, parce qu'il maniait les armes dans l'entreprise et qu'il fera du mal ailleurs.

Je vous demande de mesurer ce que l'on a subi dans ces dernières périodes et ce qui sera possible demain. Il n'est pas interdit de créer des choses, mais il s'agit de mesurer ce qui pourrait arriver et nous faire encore du mal.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur OULD AHMED ?

M. OULD AHMED.- Je reviens sur la page 21, notamment sur la répartition des effectifs de la filiale. Si j'ai bien compris, il y a un agent détaché Article 33, et les autres ne sont pas des salariés RATP, nous sommes d'accord ? Ils sont donc sous quelle convention ?

M. FERNANDES.- En réponse à la question "combien d'agents détachés art 33", nous avons nécessairement évoqué les 2 agents détachés art 33 : moi-même dans un premier temps puis le futur dirigeant de la structure.

M. OULD AHMED.- Vous avez parlé de la PRE.

M. LE PRÉSIDENT.- On parlait de la valorisation des agents mis à disposition pour de l'ingénierie formation.

M. OULD AHMED.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai entendu parler de 1 M€ de bénéfices, dans cette instance et dans une autre qui est le Conseil d'administration. Si on avait l'opportunité de faire 1 M€ de bénéfice, on serait content. J'espère que vous y arriverez, c'est le minimum. Vu les autres filiales, il y a une petite crispation bien légitime des élus et du P.-D.G. Lors du dernier Conseil d'administration, cela a été assez clair.

M. LE PRÉSIDENT.- En gouvernance, ce projet est validé par le Comex.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je m'en doute. C'est ambitieux par rapport aux quelques déconvenues sur les bénéfices, pour ne pas dire familièrement "gamelles".

Je suis étonné. Je n'ai rien contre le fait que vos salariés privés déjeunent à Noisiel, je l'apprends. C'est intéressant. Je vous rappelle que c'est tripartite. Il y a l'entreprise, Mme LÉQUIPÉ devra être dans le jeu à un moment, il y a le Secrétariat, le tarif et l'accès. Je n'ai pas envie de passer ma vie à distribuer des cartes pour trois jours, etc. Il faudra trouver un système pour faciliter l'accès.

M. FERNANDES.- On parle des salariés de la filiale et pas des stagiaires.

M. LE SECRÉTAIRE.- Où déjeuneront les stagiaires ? Il y a un vrai sujet. J'aime mieux aller au bout du sujet et ne pas apprendre que finalement les stagiaires y auront accès.

M. OULD AHMED.- Sur l'Article 33, le salarié sera détaché pendant combien de temps ? Ce n'est pas indiqué dans le dossier. Ce sera renouvelé combien de fois ?

M. FERNANDES.- On ne l'a pas évoqué, parce que ce sera M. BARANGER qui sera détaché Article 33. En général, c'est pour une période de trois ans, renouvelable une fois. Ce sera en fonction de ses souhaits de mobilité. Ensuite, on envisagera un recrutement externe pour remplacer M. BARANGER sur le poste qu'il occupera au sein de la filiale, ou un autre détaché si l'opportunité se présentait.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ORSINI ?

M. ORSINI.-

La création de la filiale "sécurité expertise" intervient dans un contexte législatif favorable et s'inscrit dans une démarche de diversification des activités du Groupe RATP.

Elle permettra au Groupe RATP de proposer ses services en dehors du périmètre de l'EPIC dans un cadre juridique adapté en s'appuyant le cas échéant sur les compétences et l'expérience de RATP SÛRETÉ, même si la BU Sureté n'a pas vocation à former des services extérieurs mais à assurer la sureté des réseaux du Grand Paris.

Le stand de tir prévu dans la seconde phase du projet permettra au GPSR de disposer de l'équipement sous forme locative et ainsi d'éviter la dépendance aux organismes extérieurs actuelle. Il constituera donc une vitrine et un critère différenciant.

La filiale disposera d'un catalogue de formation réglementé. Une notion fondamentale est à noter, réglementairement, les contraintes juridiques actuelles ne permettent pas à l'EPIC d'assurer ces missions.

Les métiers de la BU sûreté connaissent actuellement des tensions liées à des problématiques de recrutement. Les différents partenariats avec des organismes tels que pôle emploi pourront permettre à la filiale de servir de levier à la constitution d'un vivier de personnes en capacité de rejoindre nos équipes du GPSR. L'idée sera d'identifier en amont des profils intéressants, leurs proposer une carrière au GPSR et leurs offrir ainsi un parcours d'intégration au sein du Groupe RATP.

En matière de promotion sociale pour les agents de la BU SÛRETÉ, des mobilités intra-groupes pourraient être proposées aux agents du GPSR afin d'intégrer la filiale en tant que formateur sécurité. Ceux-ci étant et au vu du dimensionnement futur des effectifs de la filiale, le volume d'agents pouvant bénéficier de cette passerelle restera très mince mais aura tout de même le mérite d'exister. Les élus regrettent que ce dossier ne passe pas pour information/consultation au CSE SUR.

Même si les intentions sont louables le secteur de la sécurité privée en France reste à un niveau important de tension en matière de recrutement. La cible des JO 2024 portera

la fonction à son pic de besoin, nous nous interrogeons alors sur la situation dans ce secteur d'activité une fois l'événement terminé ? De plus, le site sera situé dans le secteur de Paris-nord mais n'est pas encore précisément localisé, les contraintes d'accessibilité ne sont donc pas encore correctement identifiées.

En conclusion, le projet comporte des points positifs significatifs, néanmoins l'avenir incertain dans un secteur qui peine aujourd'hui à recruter nous pose question sur la santé économique de la filiale post JO 2024.

*Pour ces raisons, les élus du CSE Central ne peuvent émettre **qu'un avis réservé** sur le projet de création de la filiale sécurité expertise.*

M. LE PRÉSIDENT Monsieur VENON ?

M. VENON.- Avant d'aller plus loin, il est indispensable d'expliquer notre vote. Pour la CGT, beaucoup d'interrogations se posent et restent en suspens. C'est particulièrement flou, notamment l'après 2024. L'interrogation porte également sur le financement de l'EPIC par capitalisation en cas de déficit de l'organisation. Depuis 2014, l'entreprise s'est engagée, M. LE DUC avait dit qu'il n'y aurait plus de capitalisation pour les filiales. Or, il y en a tous les ans. Cela fait partie de nos interrogations et surtout de nos inquiétudes. Pour l'après 2024, le devenir et le niveau des prestations offertes sont particulièrement flous.

Par ailleurs, jouer le rôle de relais du recrutement de Pôle emploi nous interroge, au même titre que l'élargissement du périmètre d'action de l'ensemble du GPSR pour demain. La CGT votera contre l'avis proposé par la Commission économique. Nous demandons que ce dossier soit présenté aux CSE impactés par ce projet.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous allons procéder à l'organisation du vote.

Mme FRANCIS.- Il y a 6 voix pour FO et 2 pour la CFE-CGC, 6 pour l'UNSA et 6 pour la CGT. M. ABOUTAÏB est absent.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Il remplaçait M. NEGADI.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela fera un votant en moins.

(Il est procédé au vote.)

Pour : 13 (FO (6) – UNSA (5) – CFE-CGC (2))

Contre : 6 (CGT)

→ L'avis est adopté à la majorité des voix.

Merci.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3 - Présentation du rapport annuel 2022 Pimprenelle

Madame Catherine PORQUET, responsable d'unité spécialisée – DSP/CSP RH/ESE PIM

Madame Sylvie QUINIOT, chargée de prestations – DSP/CSP RH/ESE PIM

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je passe la parole à Mme GUEROULT, présidente de la commission qui a examiné le rapport.

Mme GUEROULT.-

Rapport de la commission égalité professionnelle sur le bilan de l'espace Pimprenelle de l'année 2022

La commission égalité s'est tenue le mercredi 7 juin en présence de Mesdames Catherine PORQUET et Sylvie QUINOT.

L'espace Pimprenelle propose aux salariés de l'entreprise quatre services : l'accompagnement dans la recherche de solution de garde d'enfants (crèche, assistante maternelle ou garde à domicile), l'allocation familiale, les CESU et la plateforme Worklife (anciennement Youpies).

Ainsi, bien que l'espace Pimprenelle soit prioritairement orienté vers les problématiques de garde d'enfants, les services apportés répondent à une offre de parentalité à 360° en proposant aussi une aide utile aux proches aidants.

COMMUNICATION

La communication des services proposés aux salariés est un enjeu important et un point prioritaire pour les équipes de Pimprenelle. Les actions de communication ont été poursuivies dans la continuité de 2021, avec :

- *Envoi de courrier aux "nouveaux" parents, ceux-ci étant identifiés par auto-déclaration dans Pulse de leur changement de situation familiale : en forte hausse avec 1 668 courriers envoyés (855 en 2021).*

Cela représente entre 400 et 500 envois trimestriels auxquels sont joints les plaquettes du CESU, de l'application PIMPRENELLE et de l'allocation frais de garde. À noter que ces courriers sont mis sous plis manuellement, le service reprographie de la RATP étant limité à l'ajout de 2 documents et l'équipe Pimprenelle en joint 3 !

À la suite du constat de l'augmentation du nombre de "nouveaux" parents en 2022 malgré un nombre de naissances en baisse, un lien a été ajouté vers le tutoriel de mise à jour Pulse sur la page Urban Pimprenelle à leur demande.

- *Campagnes d'affichage papier dans les locaux du Service Social, du Conseil de Prévoyance et les Espaces Santé, dans les ascenseurs des bâtiments tertiaires en coordination avec RATP Real Estate et dans les attachements sur demande des RH, une proposition leur a été envoyée.*
- *Campagnes numériques sur URBAN et Link'RH.*

Auxquels s'ajoutent des envois trimestriels par Domiserve aux abonnées CESU (6 100 mails envoyés) et des communications Worklife auprès des salariés inscrits sur la plateforme.

À la suite de l'expérimentation en 2021 de la tenue d'une permanence sur le site de Pavillons-sous-Bois, plusieurs ont été organisées sur d'autres sites, à RATP Infra pour les salariés travaillant de nuit et à la BU Tram sur les sites du T8, T2, T3a et T3b. Ces actions continuent sur 2023.

ACCUEIL ET TRAITEMENT DES DEMANDES

33 823 échanges ont été enregistrés, soit + 3 000 par rapport à 2021, avec près de 50 % via l'application. C'est le premier mode d'échange plébiscité par les salariés-parents. Il s'agit là d'un détournement d'usage de l'outil initialement prévu pour traiter les demandes liées aux allocations, mais qui semble apporter satisfaction et montrer une bonne appropriation de l'application. Pour rappel une enquête satisfaction sur l'application avait été réalisée en 2021 et démontrait que la simplicité, la réactivité, et la facilité d'usage étaient fortement plébiscitées. Concernant l'accueil physique, seules 12 personnes ont demandé à être reçues en 2022 (il y en avait eu aucune en 2021 malgré sa réouverture après la crise sanitaire).

Le temps moyen de réponse aux demandes est de 2 jours, avec des demandes très diversifiées qui dépassent parfois le périmètre de leurs missions (par exemple sur la méthodologie pour mettre à jour des informations personnelles dans Pulse ou la réglementation sur les modes de garde).

Une permanence téléphonique a été mise en place sur la plage de déjeuner. Si cela permet de ne pas louper d'appels, attention toutefois à préserver des temps de coupure et d'échanges pour le personnel de l'espace Pimprenelle, qui est, de plus, constitué d'une petite équipe.

ACCOMPAGNEMENT DANS LA RECHERCHE D'UN MODE DE GARDE

Très forte augmentation du nombre de sollicitations avec 322 demandes en 2022 (68 en 2021 et 41 en 2020) qui tend à démontrer l'efficacité des actions de communication de 2021 mais qui ne sont pas réparties de façon homogène dans l'entreprise.

172 dossiers complets ont été traités par l'espace Pimprenelle, dont 74 (43 %) de salariés de RDS, 26 (15 %) de SEM, 22 (13 %) de MTS, 14 (8 %) de GDI et 10 (6 %) de MRF. Les autres départements concernent entre 1 et 5 salariés répartis dans toute l'entreprise (MOP, M2E, SIT, SUR, RER, GIS, SDG et EDT).

70 % des dossiers concernent des salariés en horaires atypiques et 5 % pour des familles monoparentales.

Les solutions apportées par l'espace Pimprenelle :

- 12 places en crèche ;
- 156 dossiers accompagnés vers la plateforme Worklife, des assistantes maternelles de leurs communes ou des modes de garde temporaire (offre "Babilou for you" accessible à tous les salariés de l'entreprise) ;
- 4 places accordées ont été refusées par les parents.

Répartition des places en crèche

Un partenariat a été signé en avril 2021 avec le gestionnaire Babilou pour une durée de 3 ans.

En 2022, 32 places sont attribuées (27 en 2021), réparties comme suit : 19 pour RDS (60 %), 11 pour SEM (34 %), 1 pour RER (3 %) et 1 pour COM (3 %).

L'entreprise verse une subvention de 11 K€ par an et par berceau. Il n'y a pas eu de place attribuée à la suite de demande d'urgence.

Mode de garde via Worklife

Depuis 2018, l'entreprise prend en charge l'adhésion annuelle à la plateforme Worklife (anciennement Yoopies) pour un montant de 29,90 € par salarié.

8 308 comptes ouverts depuis l'ouverture du service (7 289 en 2021), soit 1 097 comptes supplémentaires en 2022 (1 144 en 2021). Toutefois, il n'existe pas de statistiques permettant de connaître le nombre de comptes actifs, une démarche qualité a été initiée par l'espace Pimprenelle en 2021 et relancée en 2022.

Le service est principalement utilisé par des salariés RDS, à hauteur de 43,2 % puis par SEM pour 17,3 %.

La garde d'enfants reste le principal service utilisé, avec 79 % des prestations commandées. Le soutien scolaire et les prestations de ménage représentent respectivement 8,8 % et 9 %.

ALLOCATION FRAIS DE GARDE

L'allocation Frais de garde dépend de plusieurs conditions comme l'âge de l'enfant, le mode d'accueil, le nombre d'heures payées, l'éligibilité au SFT.

1 610 dossiers ont été traités, dont 55 % pour des salariés de RDS, 16 % pour SEM et 10 % pour MTS. Le nombre d'allocataires continue de diminuer, avec 1 382 salariés bénéficiaires en 2022 (1 533 en 2021, 1 953 en 2020 et 2 003 en 2019), ainsi que le nombre d'enfants concernés, 1 610 en 2022 (1777 en 2021, 2 166 en 2020 et 2 186 en 2019).

CONTROLE DES DOSSIERS

Les dossiers d'allocation de frais de garde sont gérés dans l'application Pimprenelle qui permet la simulation des droits, la création et le suivi des dossiers, l'envoi de pièces justificatives, et de communiquer avec le personnel de l'espace Pimprenelle.

L'application permet une très bonne réactivité avec des temps de réponse ou de validation quasiment en temps réel, et un échange facilité avec les demandeurs, en particulier pour la complétude et l'exactitude des justificatifs.

Cette disponibilité et réactivité sont nécessaires car 37 % des dossiers seulement sont validés dès le premier envoi, 72 % le sont après une demande de régularisation et 90 % après deux demandes.

100 % des dossiers sont contrôlés lors de leur création dans l'application, de même que les justificatifs mensuels.

Plus d'un tiers des dossiers ont été refusés du fait d'erreurs dans les déclarations ou de justificatifs non conformes. Ce taux s'élevait à 21 % en 2021.

COÛTS DE L'AIDE A LA GARDE D'ENFANTS

Le coût total de l'aide à la garde d'enfants est de 1 307 K€ (1 303 K€ en 2021).

L'allocation frais de garde a diminué à 876 K€ (951 K€ en 2021), alors que le financement des dispositifs de garde a augmenté et s'élève à 350 K€ (269 K€ en 2021). Cela s'explique par un moindre nombre d'allocataires, mais une augmentation du nombre de places en crèches.

L'adhésion à la plateforme Worklife est de 81 K€ (il était de 83 K€ en 2021).

Le remboursement moyen annuel est légèrement inférieur à celui de 2021, et s'élève à 945 € (1 013 € en 2021).

ENQUETE DE SATISFACTION

Une enquête satisfaction a été réalisée auprès de l'ensemble des demandeurs.

Malgré un faible taux de réponse, 16 %, les résultats sont très positifs avec un taux de satisfaction de plus de 90 % concernant l'accueil, l'écoute, la disponibilité et l'efficacité.

82 % des salariés notent entre 8 et 10 (sur 10) la probabilité de recommander Pimprenelle à un collègue et le bouche à oreille est le premier vecteur de communication avec 53 % des réponses. Toutefois, 1 demandeur sur 5 a découvert le service grâce aux actions de terrain.

Les points d'insatisfaction exprimés par 1 demandeur sur 3 concernent les réponses aux offres de garde (places en crèche et assistantes maternelles), pour lesquelles l'espace Pimprenelle ne peut répondre favorablement en raison d'un déséquilibre entre l'offre et la demande.

CONCLUSION

L'espace Pimprenelle assure une mission très utile auprès des salariés de la RATP par leur rôle d'assistance, de conseils et de renseignements, dont l'efficacité repose sur l'engagement et la technicité du personnel de l'équipe.

Grâce aux actions de communication engagées, le service est mieux connu ce qui a donc engendré une hausse du nombre de demandeurs. L'augmentation du nombre de places en crèche, telle qu'annoncée par le PDG, au travers d'un accord QVT (ou d'une décision d'entreprise), devrait permettre de limiter l'insatisfaction générée inévitablement par une demande croissante.

Concernant les salariés transférés lors de l'ouverture à la concurrence, le contrat passé avec Babilou permet que les salariés concernés continuent de disposer des places en crèches qui leur ont été attribuées, jusqu'à la rentrée scolaire de l'enfant, sans que l'EPIC ne maintienne la subvention. La structure Babilou s'étant engagée à ne pas sortir les parents au 1^{er} janvier 2025.

Au regard de l'utilité de ce service qui, de plus, concourt à l'attractivité de l'entreprise, l'ensemble des salariés du Groupe devrait pouvoir bénéficier de ces prestations avec une politique groupe plus ambitieuse intégrant l'ensemble des filiales, celles déjà existantes à Cap, mais aussi RATP Évolution Services, Real Estate, Dev, smart Systems, Travel Retail...

Toutefois, la hausse de la charge de travail que cela représente pour l'équipe doit aussi être prise en compte, par exemple en renforçant l'équipe, par l'amélioration des process internes à l'entreprise afin qu'ils ne soient plus destinataires de demandes ne concernant pas leur service (mise à jour dans Pulse), ou en acceptant un allongement du temps moyen de réponse.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame GUEROULT.

Je remercie Mme PORQUET, Mme QUINOT et leurs équipes pour le travail réalisé. Sur le bénéfice du dispositif à d'autres filiales que celle de CAP, je pense que Mme PORQUET peut apporter des éléments de réponse. Nous n'avons aucune restriction au fait que les filiales peuvent y adhérer. Encore faut-il qu'elles acceptent de signer les conventions qui ont été préparées par les équipes et pré-documentées. Nous l'avons fait pour CAP, il est possible de le faire pour tout le monde.

Y a-t-il des déclarations ?

Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.-

L'espace Pimprenelle apporte aux salariés une écoute, un accompagnement personnalisé et une gestion individualisée dans la résolution de problématiques de parentalité.

Afin de toucher le plus grand nombre de salariés, en particulier ceux ne bénéficiant pas de l'allocation ou de places en crèche, ou qui n'ont pas d'enfants en bas-âge mais peuvent se retrouver en situation de proche aidant, une communication générale sur les services d'aide à la personne et CESU avec les moyens d'en bénéficier et les possibilités d'utilisation des CESU sur la plateforme "Worklife" permettrait d'accroître la visibilité de l'espace Pimprenelle.

Pour rappel, les CESU offre entre autres la possibilité de financement des activités suivantes :

- *Garde ponctuelle d'enfants ;*
- *Soutien scolaire ;*
- *Aide aux proches aidants comme aux proches aidés.*

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, une politique Groupe ambitieuse permettant l'accès aux différents services, y compris le dispositif CESU qui n'a pas été intégré dans la convention entre Cap IDF et l'espace Pimprenelle, doit être proposée à l'ensemble des salariés, EPIC comme filiales, y compris celles déjà existantes.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame CLEUET ?**Mme CLEUET.-**

Lors de la séance du mois de mai, notre délégation avait remercié l'équipe du service social pour son activité au service des agents. Avec Pimprenelle l'exercice se renouvelle avec de nouveau nos remerciements.

Le rapport d'activité démontre, si cela était nécessaire, combien ce service est et reste indispensable. Les spécificités de nos métiers avec ses horaires décalés et des roulements imposés par notre mission de service public nous rappellent combien il est difficile de concilier vie professionnelle et vie privée. La volonté de féminisation des métiers de l'exploitation ne pourra se faire qu'au travers de service type Pimprenelle.

D'ailleurs il est à noter que chaque intervention sur le terrain suscite de nombreuses questions sur les gardes d'enfants et les conditions d'utilisation des CESU. Visiblement l'information a du mal à circuler et nos équipes RH, pourtant les plus proches de nos collègues, sont parfois dans l'incapacité d'apporter les éléments de réponses attendus. Si des pistes de progrès existent, elles se trouvent certainement à ce niveau.

Un autre point nous alerte c'est la fin des aides à la garde des jeunes enfants, nos législateurs estimant certainement qu'à partir de 6 ans un enfant est suffisamment autonome pour se lever, déjeuner et prendre le chemin de l'école alors que ses parents sont au travail depuis l'aube pour ouvrir des stations, conduire un bus ou un métro. Les modes de garde individuelle deviennent trop chers pour nos collègues qui doivent alors se débrouiller. N'y aurait-il pas là aussi une réflexion à engager sur ce point ?

Pour terminer, la délégation UNSA Groupe RATP réitère ses remerciements et constate avec satisfaction que Pimprenelle sera dans le futur sollicité aussi par nos filiales ce qui prouve que la justesse des actions est reconnue par tous.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- Au nom de la délégation FO Groupe RATP, je remercie l'espace Pimprenelle, malgré sa petite équipe, pour l'information, l'accueil et les échanges par rapport aux demandes ainsi que pour les actions de terrain. Ce service est important et nécessaire pour l'ensemble des salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.-

Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord, la CGT et ses élus souhaitent remercier le personnel de l'espace Pimprenelle pour son implication et sa bienveillance car l'année 2022 fut chargée pour lui.

Nous remarquons, à la lecture de ce bilan, que de nombreuses actions ont été menées par les services, avec une forte augmentation du nombre d'envois de courriers avec 100 % des nouveaux parents, qui ont pu bénéficier d'un courrier de présentation des services proposés par l'espace Pimprenelle.

Bien que de nombreuses actions ont été menées au cours de l'année 2022, force est de constater que de nombreux agents ignorent encore l'existence de l'espace Pimprenelle.

Il nous paraît essentiel que la Direction de la RATP réfléchisse aux moyens nécessaires à mobiliser pour sensibiliser davantage les agents à ce service, via l'ensemble des réseaux de communications de l'entreprise. Vu la période d'inflation que nous connaissons depuis de nombreux mois, l'aide financière pour un mode de garde d'un enfant peut être d'une précieuse aide pour les agents de l'entreprise qui, aujourd'hui, ont de plus en plus de mal à boucler les fins de mois.

En novembre 2020, une application Pimprenelle a vu le jour, ce qui permet aux agents de pouvoir créer un dossier directement en ligne, principalement à l'initiative d'assistantes sociales qui voulaient répondre à une réelle problématique des horaires atypiques et repos décalés. On peut également saluer la diversité des offres, Pimprenelle ne se limite pas à la recherche de garde d'enfants, mais cherche à varier les services mis à disposition des salariés.

Notons que le partenariat avec le gestionnaire de crèche Babilou, offrant un accès à plus de 500 structures réparties dans l'ensemble des départements de la région Ile de France, est une vraie valeur ajoutée car les agents demeurent, pour beaucoup, en grande banlieue et loin de leur lieu de travail. Pour la CGT, que des structures d'accueil soient disponibles, à proximité du lieu de vie des agents, c'est essentiel.

Ce bilan d'activité, pour l'année 2022, fait apparaître que 322 agents ont sollicité Pimprenelle dans le cadre d'une recherche d'un mode de garde, chiffre en hausse par rapport à l'année précédente. Notons que RDS représente 60 % des utilisateurs de places en crèche et SEM 34 %, la quasi-totalité des places en crèche étant au bénéfice d'agents de l'exploitation.

Dans la mesure où seuls les agents de l'EPIC peuvent recourir au service de Pimprenelle, lors de cette même présentation pour le bilan de l'année 2021, la CGT vous avait interpellé Monsieur le Président sur l'avenir de l'espace Pimprenelle et de son personnel, à la veille de l'ouverture à la concurrence du réseau de surface au 1^{er} janvier 2025.

Quelles sont les réponses que vous pouvez nous apporter sur ces questions. Ce transfert obligatoire remet-il en cause au 1^{er} janvier 2025 les places en crèche attribuées via Pimprenelle à la rentrée 2024, ainsi que l'accès à d'autres services de l'espace Pimprenelle ?

Dans un contexte où la Direction de l'entreprise use et abuse de l'ouverture à la concurrence pour remettre en cause de nombreuses dispositions sociales, afin de réduire les coûts, comme nous le constatons chaque jour avec la création de filiales et tout un tas de

réorganisations visant purement et simplement à casser l'entreprise publique au profit de mercenaires privés qui envisagent de détourner l'argent public à des fins spéculatives, la CGT-RATP réaffirme son attachement à la pérennité de l'ensemble des services permettant aux salarié.e.s de la RATP, dont une part importante est soumise aux horaires atypiques, de pouvoir concilier au mieux vie privée et vie professionnelle.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vais revenir sur deux ou trois points. L'enjeu de la communication accrue, améliorée, reste un sujet partagé, on le constate sur l'assistante sociale, le logement, même si cela progresse. Toutes les occasions sont bonnes à saisir. Je sais qu'il y a des débats en cours sur QVT. Est-il nécessaire de rappeler tout ce qui existe, comme si cela n'avait pas suffisamment de valeur pour que cela figure dans un accord ? La discussion que nous avons me convainc qu'il ne faut pas se contenter d'un accord QVT et qu'il est très utile de rappeler tout le dispositif existant. On se charrie suffisamment sur l'insuffisance du cadre du dialogue social de la RATP pour que je me félicite qu'il y ait une concorde sur quelques éléments, il faut valoriser cela. Je vous remercie d'ailleurs d'accepter de le dire.

Sur l'avenir de Pimprenelle, je crois que nous y avons répondu de plusieurs façons. Il a été précisé que le bénéfice de la place en crèche par Babilou était acquis aux salariés de RDS qui en auraient bénéficié avant leur transfert. Au début de la séance, j'ai indiqué que CAP Île-de-France avait signé une convention avec l'entreprise pour que le bénéfice de l'activité de Pimprenelle soit acquis aux salariés qui seront transférés dans CAP. Nous sommes prêts à signer des conventions avec d'autres filiales. J'ai indiqué que Pimprenelle, le logement et l'assistante sociale, étaient les premières briques d'un socle social commun. C'est la démonstration de la qualité reconnue et de l'utilité du service rendu.

Pimprenelle n'est pas remis en cause par l'ouverture à la concurrence. Nous sommes même en train de nous organiser pour qu'il puisse continuer à apporter son service dans le nouveau cadre organisationnel que provoque l'ouverture à la concurrence. Nous en reparlerons dans les semaines qui viennent ou dans les prochains mois.

Mme PORQUET.- Je vous remercie pour les remerciements que vous avez adressés lors de vos prises de parole. En tant que manager, cela me fait plaisir. Ces remerciements font plaisir à entendre et seront transmis à l'équipe, sachant que la majorité des personnes se trouvent ici puisqu'il n'en manque qu'une. Cela fait plaisir de voir que le travail au quotidien est reconnu.

Par ailleurs, nous avons tenté de l'expliquer, la communication est toujours un puits sans fond. Nous essayons tous les jours, dès que nous trouvons une idée, d'améliorer ce point parce qu'il y a encore des personnes qui ne connaissent pas notre service. Nous essayons de prendre la parole, pas uniquement autour de la petite enfance. C'est souvent ce point qui vient en tête des salariés en premier lieu quand on parle de Pimprenelle. Nous essayons de montrer, par des communications comme il devrait y en avoir une prochainement sur Urban, que d'autres services existent, notamment par des visuels qui correspondent à des personnes seniors ou à du soutien scolaire, pour informer qu'il n'y a pas que la petite enfance. Que l'on soit plus ancien dans l'entreprise ou que l'on ait des enfants plus grands, chacun d'entre nous peut bénéficier d'un service de qualité et de vraies plus-values tout au long de sa carrière. C'est ce que l'on appelle la parentalité 360.

Nous avons signé une convention avec CAP. C'est la première convention signée. À ce jour, nous n'avons pas encore été approchés par d'autres filiales. Cela ne devrait pas tarder. Nous sommes en ordre de marche pour y répondre. Sur les quatre activités décrites, certains peuvent choisir de prendre tout ou partie de nos prestations. Nous saurons répondre à toutes les sollicitations.

Sur les berceaux et la rentrée 2024, nous avons essayé de sécuriser au maximum auprès du prestataire qui s'occupe des enfants des salariés au quotidien.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Un remerciement collectif de tout le CE, ce n'est pas tous les jours ! Je précise qu'il y a des améliorations chaque année et que cela s'inscrit dans la durée. C'est une bonne chose dans une RATP en constante évolution. Vous êtes en capacité de répondre à tout, nous savons que vous êtes motivés, mais les petites briques devraient se multiplier avec les conventions. Je pense qu'il faut aussi soutenir les services qui font la synthèse et la cohésion d'un Groupe.

Dans le cadre de la négociation de la QVT, il serait bien de parler cette année des effectifs et des moyens humains et financiers sur notre petite brique. Nous sommes en négociation, cela aura été dit.

M. LE PRÉSIDENT.- N'étant pas en négociation dans cette instance, je n'ai rien entendu !

Monsieur VENON ?

M. VENON.- Comme M. SARRASSAT, j'adresse mes félicitations à cette entité Pimprenelle qui existe depuis plusieurs années. Au départ, c'était destiné à accompagner les femmes enceintes pour leur trouver un poste, les accompagner par la prise de connaissance. Ce service a toujours progressé. Parfois, les briques ne tiennent pas toutes seules, il faut du liant. Il faut que celui-ci se concrétise autrement que par une poignée de main ou des remerciements, des félicitations des élus. Il faut une entente de la direction et une grande écoute de ce qu'il se dit autour de la table. Cette entité devrait se pérenniser avec l'ouverture à la concurrence. On ne peut que se féliciter de pouvoir se projeter sur une telle entité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Sur les conventions signées entre les filiales et Pimprenelle, y a-t-il des facturations ?

M. LE PRÉSIDENT.- Absolument. Ce n'est pas IDFM qui finance Pimprenelle pour CAP Île-de-France. (Rires)

M. BRILLAUD.- Il y a un catalogue de prestations facturées aux filiales ?

M. LE PRÉSIDENT.- Oui.

M. BRILLAUD.- Pouvons-nous avoir accès à ce catalogue ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas, nous n'avons rien à cacher. Que ce soit sur le logement social, Pimprenelle ou l'assistance sociale, les filiales peuvent nous acheter une adaptation de la prestation. C'est facturé différemment selon le niveau des prestations (créneaux de présence physique, disponibilités téléphoniques...). La préparation des conventions consiste dans la définition d'unités d'œuvre adaptées aux besoins des filiales. Il y a eu un dialogue important et nourri avec les filiales, parce qu'elles n'ont pas forcément les mêmes besoins ni les mêmes moyens que nous dans Paris intra-muros. Les équipes ont fait un beau travail d'adaptation de leurs prestations et ont su trouver le calibrage de la prestation qui permet à CAP de pouvoir se la payer.

M. LE SECRÉTAIRE.- Si j'ai bien compris, par le biais de Pimprenelle, la RATP a tout un pan qui n'est pas dans la convention avec CAP Île-de-France. Il serait une erreur de dire aux salariés qu'ils bénéficieront de tous les services de Pimprenelle, alors qu'ils n'en auront qu'une partie s'ils vont à CAP Ile-de-France. Il ne faut pas dire que tout sera ouvert car ce ne sera pas le cas.

Mme PORQUET.- L'unité d'œuvre de facturation retenue pour Pimprenelle et Habitat, c'est le salarié présent puisque c'est l'unité d'œuvre qui a été retenue, avec une facturation de ces prestations d'ingénierie en amont, ou de conseil ou de gestion au fur et à mesure. Pour Pimprenelle, il y a quatre types de prestations. Que ce soit une ou quatre, c'est le même prix par salarié géré. Pour autant, des prestations sont payées directement par la filiale, à savoir le berceau ou le CESU. Pour CAP Île-de-France, deux services sur quatre ont été retenus.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela nous permet d'achever l'examen de l'ordre du jour.

Merci à vous tous. Nous nous retrouvons pour la prochaine séance ordinaire le 12 juillet avec l'examen des comptes du CSE.

La séance est levée à 12 heures 45.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP

