



---

**Comité Social Économique Central  
( CSEC )**

# **PROCES-VERBAL**

**----- séance -----**

**du**

**mercredi 17 février**

**-----2021-----**

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

**Sont présents (es) :**

MM.	Frédéric <b>SARRASSAT</b>	Secrétaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Claude <b>NIVault</b>	1er secrétaire adjoint	liste CGT CSE 13/RER
	Frédéric <b>NIVERT</b>	Trésorier	liste CGT CSE 15/SIT
	Patrick <b>PIGEARD</b>	Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 13/RER
Mme	Cécile <b>AZEVEDO</b>	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Noureddine <b>ABOUTAÏB</b>	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Tarik <b>ALLALOUCHE</b>	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jérôme <b>CRUCHET</b>	-	liste UNSA CSE 11/MRF
	Laurent <b>DJEBALI</b>	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Loïc <b>FAUCHEUX</b>	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	André <b>BAZIN</b>	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Philippe <b>BOYER</b>	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Fabien <b>LONGET</b>	Membre titulaire	liste CGT CSE 4/BUS-MR
	Ludovic <b>ORIEUX</b>	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Patrick <b>RISPAL</b>	-	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Michel <b>VENON</b>	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Sébastien <b>HUBERT</b>	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	José <b>JONATA</b>	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Stéphane <b>SARDANO</b>	-	liste UNSA CSE 1/BUS-MRB
Mmes	Caroline <b>DROUAIRE</b>	Membre suppléant	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF
	Stéphanie <b>GRELAUD</b>	-	liste CFE-CGC CSE 12/MTS
	Françoise <b>PHIRMIS</b>	-	liste CFE-CGC CSE 14/SEM-CML
MM.	Eliès <b>BEN ROUAG</b>	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Mourad <b>CHIKH</b>	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jean-Luc <b>LALLEMANT</b>	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Gilles <b>PATRAVE</b>	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	Benoît <b>CHEVILLARD</b>	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Thibaut <b>DASQUET</b> <sup>1</sup>	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Abdelhakim <b>KHELLAF</b> <sup>2</sup>	-	liste CGT CSE 8/ING-MOP
	Thomas <b>LE CLEACH</b>	-	liste CGT CSE 12/MTS
MM.	Éric <b>TURBAN</b> <sup>3</sup>	-	liste CGT CSE 7/GDI

**Sont absents(es)/excusés (es) :**

MM.	Laurent <b>DOMINÉ</b>	2 <sup>e</sup> secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Thierry <b>SAUTEL</b>	Membre titulaire	liste CGT CSE 9/M2E
	Jacques <b>GRATUZE</b>	-	liste CFE-CGC CSE 8/ING-MO
Mmes	Florence <b>ESCHMANN</b>	Membre suppléant	liste UNSA CSE 12/MTS
	Sonia <b>ÉBONGUÉ SIPAMIO</b>	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Nathalie <b>MEUNIER</b>	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
MM.	David <b>TÉTART</b>	-	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Alain <b>DUIGOU</b>	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Cyril <b>LARDIÈRE</b>	-	liste CFE-CGC CSE 9/M2E

**Assistent à la séance :**

Mme	Laure <b>FONTAINE</b>	CGC	Représentante du syndicat CFE-
MM.	Yves <b>HONORE</b>		Représentant de l'UNSA
	Bertrand <b>HAMMACHE</b>		Représentant de l'union syndicale CGT

<sup>1</sup> Remplace Thierry SAUTEL, en tant qu' élu titulaire

<sup>2</sup> Remplace Jacques GRATUZE, en tant qu' élu titulaire

<sup>3</sup> Remplace André BAZIN, en tant qu' élu titulaire pour le vote APPROBATION DU PROCES-VERBAL

---

# ORDRE DU JOUR

---

<b>I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 10 ET 16 DECEMBRE 2020</b>	<b>6</b>
<b>II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT</b>	<b>8</b>
<b>III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE</b>	<b>15</b>
<b>IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES</b>	
1. Information sur le Projet d'évolution de la cible du programme LYBY+, sur le méga zoning cible et le macro zoning cible des bâtiments A et B de LYBY*	21
2. Bilan de l'activité partielle pour baisse d'activité de novembre et décembre 2020	34
3. Information et consultation sur le recours à l'activité partielle dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à la COVID-19 à compter du 1er janvier 2021	34
<b>V – QUESTIONS SOCIALES</b>	
1. Délibération portant sur la vente de la propriété « Le château d'Anglard » située sur la commune de Sainte Marie Lapanouze (19160)	40
2. Délibération portant sur la désaffiliation en tant qu'O.P.C du CSEC de la RATP des associations NAVI CLUB, GROUPEMENT HORTICOLE et AMICALE DES BRETONS	42
<b>FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE</b>	<b>44</b>

**M. LE PRÉSIDENT.**- Bonjour. Il est 8 heures 30. J'espère que tout le monde va bien. Si M. SARRASSAT m'y autorise, je vous propose de démarrer la séance.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Je vous y autorise. Il y a toutefois quelques problèmes de connexion. M. JONATA n'arrive pas à se connecter malgré toutes ses tentatives.

**Mme DROUAIRE.**- Je lui ai envoyé une invitation, il a apparemment un problème avec sa tablette.

**M. JONATA.**- Bonjour.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je propose de démarrer la séance. À notre connaissance, sont absents excusés MM. GRATUZE et SAUTEL parmi les titulaires, et Mmes ESCHMANN, EBONGUÉ SIPAMIO, MEUNIER, MM. DOMINÉ, LARDIÈRE, TÉTART et DUIGOU parmi les suppléants.

Je salue M. HAMMACHE qui, en tant que représentant syndical de la CGT, remplace M. DELEBARRE pour cette séance.

Avez-vous d'autres absents à nous signaler ?

**M. HONORÉ.**- Pour l'UNSA, c'est conforme aux absences prévues.

**M. NIVault.**- C'est également le cas pour la CGT.

**Mme BLONDEL.**- Bonjour Monsieur le Président, c'est également conforme pour la CFE-CGC.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Nous allons faire le point sur les personnes qui pourront voter sur le premier point de notre ordre du jour.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE  
DU 10 ET 16 DECEMBRE 2020**

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je laisse la parole à Mme LÉQUIPÉ.

**Mme LÉQUIPÉ.**- Pour remplacer M. GRATUZE, je propose M. KHELLAF du même CSE, et pour remplacer M. SAUTEL, M. DASQUET de la même organisation syndicale.

**M. LE PRÉSIDENT.**- M. VENON nous signale que M. BAZIN aura du retard.

**Mme DROUAIRE.**- M. SARDANO n'a pas le lien pour se connecter. Pouvez-vous l'inviter, Monsieur le Président ?

**M. NIVAULT.**- M. BAZIN est bloqué dans un métro, il ne va pas tarder.

**Mme LÉQUIPÉ.**- Je propose que M. BAZIN soit remplacé par M. TURBAN du même CSE, pour l'approbation des PV.

**M. NIVERT.**- M. CHEVILLARD n'arrive pas à se connecter.

**Mme LÉQUIPÉ.**- Il est suppléant, cela ne devrait pas poser de problème pour le vote.

**Mme LÉQUIPÉ.**- Nous avons 9 voix pour l'UNSA, 10 pour la CGT et une voix pour la CFE-CGC. Cela vous semble-t-il exact, Monsieur le Secrétaire ?

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Oui.

**Mme LÉQUIPÉ.**- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur l'approbation du PV du 10 décembre 2020 ?

*(Il est procédé au vote.)*

**Mme LÉQUIPÉ.**- Le PV du 10 décembre 2020 est adopté à l'unanimité.

Pour : CGT (10), UNSA (9), CFE-CGC (1).

Concernant l'approbation du 16 décembre 2020, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

*(Il est procédé au vote.)*

**Mme LÉQUIPÉ.**- Le procès-verbal du 16 décembre 2020 est adopté à l'unanimité.

Pour : CGT (10), UNSA (9), CFE-CGC (1).

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci à tous.

## **II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT**

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je vais vous exposer un certain nombre d'informations. Je vais commencer par le point sur la situation sanitaire.

En France métropolitaine, la situation reste à un niveau élevé, caractérisé par une circulation du virus assez forte même si les indicateurs montrent une légère baisse en ce qui concerne le nombre de nouveaux cas avérés qui se stabilisent, en légère baisse, à des niveaux entre 20 000 et 25 000 nouveaux cas recensés par jour. Il s'agit d'un recensement sur la base de tests PCR et antigéniques. Le taux de positivité diminue légèrement, mais reste à un niveau élevé à 6,1 %. Le nombre de nouvelles hospitalisations et entrées en réanimation poursuit une très lente diminution tout en restant à un niveau encore élevé. Cela conduit les pouvoirs publics à maintenir les dispositifs de précaution, que nous connaissons depuis plusieurs semaines.

Au sein de la RATP, selon les périodes de trois ou quatre jours, le nombre varie entre 20 et 35 cas nouveaux avérés. Depuis la dernière fois, on est remonté un peu au-dessus des 35 cas. Lors de la dernière mesure, on est repassé sous les 35 cas avérés sur les trois ou quatre derniers jours. Néanmoins, il est apparu trois clusters.

Un premier à l'attachement de la pointe du Lac sur la ligne 8 où 11 cas avérés ont été constatés à notre connaissance. Cela a généralisé un dépistage massif réalisé avant-hier après-midi. Sur les 31 tests antigéniques réalisés, il y a un cas positif. Le deuxième cluster est à SUR, puisque trois cas sont avérés sur l'attachement des Lilas. Il y a un cluster à Infra à l'unité voie, avec trois cas avérés à l'attachement de Nogent.

Nos observations nous amènent à considérer que ces clusters témoignent clairement d'un relâchement dans les comportements ou dans le respect des mesures barrières. On peut comprendre le phénomène de ras-le-bol, de lassitude, mais il y a l'arrivée des nouveaux variants. Même si au fur et à mesure qu'ils sont observés par les scientifiques, quelques nuances sont apportées dans les commentaires, le variant britannique semble avoir un potentiel contaminant plus important que la souche initiale. Compte tenu de l'arrivée de ces variants, il nous faut être plus que jamais vigilants sur le respect des gestes barrières. Nous avons nous-mêmes renforcé les messages. Il nous faut tous être porteurs de ce niveau de vigilance.

Au total, depuis le 11 mai 2020, avec toutes les précautions que je prends à chaque fois, nous avons recensé 2 215 agents testés positifs dont nous avons eu connaissance. Cela représente 30 cas nouveaux depuis le 9 février 2021.

À notre connaissance, un agent du Département RDS est toujours en réanimation à ce jour, dans un état stable.

S'agissant des trafics et recettes à fin décembre 2020, le trafic est en hausse de 27 % par rapport au mois de décembre 2019. Cette évolution positive du trafic s'explique pour chacun des réseaux par des effets de rattrapage proportionnels aux pertes de trafic... Le mois de décembre 2019 était quasiment à l'arrêt du fait de la grève. Cela permet de constater une augmentation de 27 %.

Si on le compare à un mois de référence comme décembre 2018, on perçoit mieux l'impact de l'épidémie sur le trafic puisque l'on constate une chute du trafic de l'EPIC de 42,7 % en moyenne entre décembre 2020 et décembre 2018.

Cette baisse moyenne est plus marquée sur le réseau ferré (- 51,4 %) que sur le réseau de surface (- 29,3 %).

Avec la fin du confinement, les recettes de décembre étaient en hausse de 15,4 % par rapport à novembre 2020, mais restaient à - 18,6 % par rapport à décembre 2019, qui n'était pas un

mois habituel puisque déjà partiellement impacté par les grèves. En décembre 2019, les ventes de forfaits annuels n'avaient pas été touchées et les acheteurs de forfaits mois n'avaient pas complètement anticipé la grève, avec une chute des ventes qui restait à l'époque limitée.

Notons néanmoins le résultat positif de la billetterie, significatif d'un report des forfaits vers la billetterie, plus un effet possiblement conjugué du télétravail et des vacances. Il y a aussi sûrement l'effet d'un décalage des achats de fêtes de fin d'année, du fait du confinement de novembre, avec un effet cumulatif sur décembre.

La perte de recettes de ce mois est de moins 36 % par rapport à décembre 2018. Elle est plus représentative de la situation dans laquelle on se trouve. On constate ainsi une baisse de 6 % des titres annuels, une baisse de 48 % des forfaits mois et semaines, une baisse de 77,4 % des forfaits courts et de 55,6 % de la billetterie.

Quant aux informations générales, vous avez certainement pris connaissance à travers un flash Urban Info d'avant-hier du lancement officiel de la filiale RATP CAP Île-de-France, filiale dédiée au développement et à l'exploitation des nouveaux marchés de mobilité en Île-de-France. Il s'agit en réalité de la nouvelle dénomination de la filiale, qui s'appelait jusqu'à présent RATP Paris Région. On rappelle qu'elle a vocation à réunir les activités de transport pour le Groupe RATP en Île-de-France, au fur et à mesure de l'ouverture à la concurrence pour chacun des modes : le bus d'abord, mais aussi le tram, le tram-train et le ferroviaire. Chaque activité allouée et mise en concurrence sera organisée dans une filiale de rang 2, rattachée à cette filiale de rang 1 dénommée RATP CAP Île-de-France.

De la création ou de la confirmation de cette filiale découle la deuxième information que je vous confirme, qui concerne les nominations au sein du Comité de direction de la RATP. À compter du 1<sup>er</sup> mars, M. LETY, nommé président de la filiale RATP CAP Île-de-France, quitte la direction du Département RER. Il sera remplacé à cette direction par M. LAMBERT, qui sera lui-même remplacé à la direction du Département SEM par Mme HAMMOU qui est actuellement directrice de la ligne 13 du métro.

Le départ à la retraite de M. MARTRES et son remplacement comme délégué général à la sécurité ferroviaire par M. DAGUERREGARAY, actuel directeur du Département Métro, entraînent la nomination de Mme LAPEYRE-NADAL, actuellement responsable du tramway et de l'expérience client au sein du Département RDS, à la direction du Département Métro le 1<sup>er</sup> mars devenant ainsi la première femme à diriger le métro parisien.

Enfin, à compter du 1<sup>er</sup> avril, M. DUTHUIT ayant fait valoir ses droits à la retraite, M. HOUPERT, responsable du Département VAL, lui succédera à la tête du Département RATP Infra.

L'intérim de la direction du Département VAL sera assuré par Mme TIGNOL, actuellement déléguée du directeur en charge de l'immobilier, pour la partie immobilier, et par Mme SOUPIZET, actuellement déléguée du directeur en charge de la performance et du pilotage de la filière Achats et Logistique.

Pour poursuivre avec les nominations au sein du Comité de direction, nous avons fait évoluer le périmètre de la Délégation générale à l'éthique, qui devient Délégation générale à l'éthique et à la conformité. Nous en avons parlé lors de notre dernière séance. Je vous confirme l'arrivée depuis lundi de M. POTIER en charge de cette délégation. Il est préfet, c'est un ancien collaborateur de MM. VALLS et CAZENEUVE à Matignon et de M. BARTOLONE à la présidence de l'Assemblée Nationale. Avant son arrivée à la RATP, il a été délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT à partir de mai 2017. M. POTIER sera directement rattaché à Mme GUILLOUARD et sera notamment chargé du respect du principe de la laïcité, de la lutte contre toutes les formes de discrimination, du traitement des situations de harcèlement moral,

agissements sexistes, harcèlement sexuel, et du pilotage du management de la diversité, de l'inclusion, ainsi que de l'animation du programme RATP au féminin, du programme de conformité, de la promotion des valeurs éthiques du Groupe, mais également de la diversité et de l'inclusion.

Autre information générale, je vous informe de la prochaine mise en fonctionnement d'un nouveau service d'authentification des utilisateurs au système d'information de l'entreprise. Dans le cadre de la refonte de la gestion des identités et de la sécurisation des accès au système d'information de l'entreprise, le Département SIT ouvrira à partir du 23 mars 2021, un nouveau service d'authentification baptisé Synapse, qui repose sur une solution du marché. Ce service d'authentification remplacera les solutions existantes permettant à un utilisateur de se connecter à l'ensemble des applications telles qu'Urban Web.

Ce nouveau service à vocation à :

- remplacer les différentes solutions d'authentification existantes dont certaines sont devenues obsolètes,
- apporter des fonctionnalités de sécurité supplémentaires pour les accès aux services sensibles qui nécessitent une authentification forte,
- apporter des fonctionnalités permettant notamment aux utilisateurs d'être autonomes pour la récupération de leur mot de passe en cas de perte ou d'oubli comme cela existe lorsque l'on s'authentifie à d'autres applications ou services en dehors de l'entreprise.

Sur ce dernier point, la possibilité d'être autonome pour récupérer son mot de passe s'appuie sur une fonctionnalité dite de tiers de confiance, qui prend la forme d'une adresse mail de secours ou d'un numéro de téléphone mobile. En effet, si l'utilisateur perd son mot de passe, il pourra effectuer en toute autonomie sa récupération par le biais d'un envoi sur l'un ou l'autre de ces dispositifs de secours.

Ainsi, dans l'intérêt des utilisateurs et dans celui de la RATP pour renforcer la sécurisation des accès au système d'information, les agents devront renseigner une adresse mail de secours et/ou un numéro de téléphone mobile à la première connexion. En conformité avec le règlement général sur la protection des données et en accord avec notre délégué à la protection des données, M. LEMARECHAL, les données personnelles saisies par les agents pour récupérer ce mot de passe seront traitées et accessibles selon les règles RGPD en vigueur. Ces données seront stockées dans une base de données technique du service d'authentification et n'auront pas d'autre finalité que la sécurité du compte et la récupération du mot de passe par son utilisateur.

Voilà l'information pratique concernant les modalités d'authentification aux différents services informatiques de l'entreprise.

Quelques autres informations générales, l'une concernant RATP Dev, l'autre étant un point d'information sur le renouvellement des RER B et le contentieux avec Alstom.

Concernant RATP Dev, vous avez sûrement noté que notre filiale a remporté un nouveau contrat d'exploitation des lignes de bus en France, puisque les élus du Conseil d'administration d'IDFM ont décidé le 11 février 2021 de confier à RATP Dev l'exploitation des lignes de bus desservant l'ouest de la communauté urbaine Grand Paris Seine et Oise, ainsi que la communauté de communes des Portes d'Île-de-France. Cette délégation de service public sera effective à partir du 1<sup>er</sup> août pour une durée de huit ans et permettra à la filiale de RATP Dev d'exploiter 64 lignes régulières dont deux nocturnes, ainsi qu'un service de transport à la demande. Ce réseau de bus dessert un territoire assez attractif de près de 195 000 habitants, de 58 000 emplois

et d'un grand nombre d'étudiants, ceux-ci étant en augmentation régulière dans cette région. Il est constitué du pôle de Mantes-la-Jolie et de son agglomération et d'un vaste territoire interurbain.

Aujourd'hui, RATP Dev exploite déjà pour le compte d'Île-de-France Mobilités les bus des réseaux TAM et COMBUS qui étaient déjà sur ce territoire via les filiales TVM et CTVM, qui sont deux filiales de RATP Dev. Cela permet à RATP Dev d'accroître son niveau d'activité sur ce territoire en reprenant l'exploitation de lignes qui étaient jusqu'à présent opérées par neuf entreprises différentes. L'un des enjeux de ce contrat pour RATP Dev sera d'accompagner la mise en service du prolongement du RER E en anticipant les impacts sur le développement économique que ce prolongement va nécessairement entraîner en termes de développement économique du territoire et donc de croissance de la demande de mobilité.

Ce contrat mobilisera une flotte de près de 230 véhicules, et il est prévu d'accueillir environ 9 millions de voyageurs dès la première année. RATP Dev est maître d'ouvrage pour la construction d'un nouveau centre opérationnel de bus à Épône, avant Mantes-la-Jolie quand on vient de Paris en direction de l'ouest. Ce centre bus permettra d'alimenter les bus au GNV.

La dernière information porte sur le renouvellement des RER B. La SNCF, IDFM et la RATP ayant définitivement signé le contrat au regard de la dernière décision de justice qui a débouté Alstom de ses demandes, cela a permis de convoquer Alstom et CAF pour leur confirmer notre demande d'exécution du contrat, Alstom, en tant que repreneur de Bombardier Transport, qui était avec CAF le constructeur retenu dans le *consortium* par la SNCF, RATP et IDFM. Alstom et CAF ont été convoqués par la RATP et la SNCF à une première réunion de mise en œuvre du marché le 9 février 2021, pour discuter du lancement de la fabrication des 146 nouvelles rames du RER attendues à partir de la fin de l'année 2025. Le contrat consiste à passer une commande pour un peu plus de 2,5 Md€. Malgré tout, Alstom continue à multiplier les recours sans aucun succès pour l'instant.

À l'issue de la réunion du 9 février, il y a eu un léger changement de ton dans la communication. Alstom n'a pas confirmé qu'il allait exécuter le contrat. Il est moins dans un registre agressif, judiciaire, mais il n'a toujours pas confirmé qu'il allait exécuter le contrat. On attend un positionnement plus clair de son côté. En revanche, le constructeur CAF considère qu'il est bien en phase d'exécution du contrat.

À partir du moment où les deux parties du consortium ne sont pas complètement alignées, le dossier est paralysé et le sera tant qu'un accord industriel n'aura pas été trouvé entre CAF et Alstom, ce dernier étant toujours considéré comme refusant d'honorer la commande malgré la signature du contrat. Le 10 février, le Groupe Alstom a indiqué avoir renoué le dialogue avec la RATP et la SNCF, mais ne s'est toujours pas engagé à honorer le contrat des nouveaux trains. Avec la SNCF, nous considérons que cette offre était inconditionnelle et avons signé le contrat vendredi. Les deux opérateurs publics que sont la RATP et la SNCF, ainsi que CAF en sont à menacer de poursuites le repreneur de Bombardier s'il n'honore pas ses engagements. Il y a un reversement de la stratégie judiciaire puisque jusqu'à présent c'était Alstom qui était à la manœuvre. RATP et SNCF voyageurs ont rappelé leur détermination à faire appliquer le droit et à faire exécuter le contrat pour le compte de notre client IDFM et au bénéfice des voyageurs qui attendent ces trains avec impatience.

Le partage des tâches indiqué au contrat prévoyait que CAF construise les deux voitures de têtes des 146 rames dans son usine de Bagnères-de-Bigorre dans les Hautes Pyrénées et que CAF fournisse les bogies, produites en Espagne. Bombardier devait s'occuper du reste, notamment des voitures intermédiaires, dans l'usine de Crespin dans le Nord.

Cela conclut les informations générales que je souhaitais partager avec vous.

Je propose de passer aux points suivants de l'ordre du jour. Je donne la parole à M. SARRASSAT.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** MM. NIVault et NIVERT ont demandé la parole. Je ne présenterai pas mes informations dans l'immédiat. J'ai un commentaire à faire sur vos informations, notamment sur Point du Lac. Je suis étonné que vous y identifiez un cluster, bien que ce soit logique. En revanche, cela ne l'est pas à MTS, puisque le président de la CSSCT et l'encadrement local ont considéré que c'étaient des cas multiples mais isolés, ne constituant pas un cluster. Le médecin du travail de la ligne 8 était en vacances à ce moment et l'ARS n'a pas donné de réponse immédiatement. Nous prenons votre information au sérieux.

De façon cohérente vous avez déterminé que c'était un cluster. Je souhaitais le souligner, car nous n'avons pas eu la même information en local. Cette différence est de nature à interroger les personnes qui ont travaillé sur le dossier.

**M. NIVault.-** Il y a un nouveau cluster, que vous n'avez pas évoqué. Il y a trois cas avérés à MRF à Fontenay depuis hier.

Quant aux futurs trains MI20 de la Ligne B, vous parlez de fin 2025. J'avais en tête que le premier train devait arriver en 2024 pour des essais pendant un an et que début 2025, les premiers trains seront en fabrication après l'année d'essais. Confirmez-vous qu'il y a un décalage d'un an, voire deux pour le premier train ?

**M. LE PRÉSIDENT.-** L'information que je vous ai donnée ne préjuge pas qu'il puisse y avoir des trains en essais dans des phases préalables. Je vous confirmerai précisément le calendrier de mise en service progressive. Ne déduisez pas de l'information un changement de calendrier. Selon moi, la livraison définitive de toutes les rames doit intervenir fin 2025. Cela ne préjuge pas que des trains roulent avant pour des tests.

Je vous le préciserai à l'issue de la séance.

**M. NIVault.-** D'après mes informations, le premier train doit arriver en 2024, d'autres début 2025, mais la livraison est prévue sur une période assez longue. Pour moi, les 146 trains n'arriveront pas en l'espace d'un an. Je vous remercie.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Monsieur NIVERT ?

**M. NIVERT.-** Je voulais réagir par rapport à l'information relative au nouveau système d'authentification mis en œuvre récemment par SIT, qui consiste à passer par un tiers de confiance pour authentifier les personnes et leur permettre d'accéder à leur messagerie. Ce tiers de confiance sert également à accéder à Teams ou à d'autres applications.

Cela a été compliqué à mettre en place pour le commun des mortels, qui ne bénéficie pas d'aide au sein de l'entreprise, comme c'est le cas de certains élus détachés de l'entreprise. Une fois cette mission accomplie, il ne faut surtout pas perdre son téléphone ni le casser sous peine de ne plus pouvoir se connecter, parce que le système envoie l'information sur le téléphone en question. Si on choisit initialement sa tablette comme moyen d'authentification, on se retrouve donc obligé de ne plus s'en séparer car il n'est pas possible de changer de moyen d'authentification. Je ne sais pas si on peut qualifier cela de réussite. Pas plus tard qu'hier, un élu a malencontreusement cassé son téléphone, il ne peut plus se connecter.

Il faudrait réfléchir à plus de souplesse surtout en période de télétravail. C'est ultra-sécuritaire, mais très rigide. À la limite, si un agent perd son téléphone, il ne peut plus accéder à sa messagerie pour en faire part à l'entreprise, mais par contre celui qui a trouvé le portable peut se connecter à sa place.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je ne vais pas m'aventurer sur ce domaine technique avec vous, mais c'est ainsi que fonctionnent les autres services d'authentification pour payer son stationnement à distance. J'ai l'impression que les avantages et les inconvénients sont exactement ceux que vous venez de décrire.

**M. NIVERT.**- Pas tout à fait. Pour télécharger l'application, il faut scanner un QR code, mais on ne peut le faire qu'une seule fois. Si on perd son téléphone, on ne peut plus l'obtenir.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je note les informations que vous nous transmettez. Je vais voir. Toutes ces procédures ont vocation à assurer un maximum de sécurité de notre système d'information. Je comprends les inconvénients que vous mentionnez, mais quand vous voyez la façon dont les hôpitaux sont victimes de rançongiciels et toutes les attaques lancées depuis quelques mois, je comprends les précautions que les entreprises, notamment la RATP, sont obligées de prendre avec les inconvénients que vous venez d'évoquer.

**M. NIVERT.**- La difficulté rencontrée pour régler les problèmes quand on n'est pas dans l'entreprise n'a pas été prise en compte. Pour ma part, je ne pouvais même plus me connecter à mon VPN. Sachez que ce n'est pas si simple que cela.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je pense que c'est surtout fait pour sécuriser en rendant un peu d'autonomie au personnel, mais avec les limites que vous avez indiquées.

Merci pour ces précisions. Monsieur SARRASSAT ?

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

**M. LE SECRÉTAIRE.-** La journée internationale des droits des femmes prend cette année encore tout son sens, notamment au vu des nombreuses violences envers les femmes qui ont défrayé la chronique ces derniers mois.

Pour ne pas oublier que l'égalité entre les femmes et les hommes est encore à conquérir, pour ne pas reléguer cette cause au second plan, le CE organise le 11 mars 2021 de 11h à 13h un débat en partenariat avec la Fondation des Femmes, un événement à suivre en ligne en direct ou en replay durant lequel plusieurs personnalités témoigneront du long chemin parcouru et à parcourir.

Dans un autre domaine abordons le patrimoine en commençant par Noirmoutier qui enregistrera un retard de plus de 2 mois sur la date de livraison initiale, ceci étant lié à l'interdiction de la part de la municipalité de maintenir un chantier en activité durant la période estivale.

Pour la montagne, le CE avait également décidé de procéder à la vente du centre de Chamonix, suite aux diverses démarches administratives, il s'avère que ce centre est potentiellement préempté par la mairie en cas de vente et que la valeur proposée par les domaines est largement inférieure à toutes les estimations réalisées. En conséquence ce site ne sera pas vendu. Seul le terrain non préempté sera mis en vente.

Pour terminer ce tour d'horizon du patrimoine, je vous informe que la vente du site de vacances de Largentière est stoppée en raison de la pandémie actuelle, les acheteurs se sont rétractés, de facto ce site sera remis à la vente. En conséquence la délibération votée le 10 novembre 2020 est caduque.

Nous concluons ces informations avec les vacances en vous informant que le catalogue digital d'été sera disponible à la réservation mi-mars, il sera composé exclusivement d'offres métropolitaines pour des raisons évidentes. Ce sera l'occasion de lancer en parallèle notre nouveau portail de réservation plus adapté à la demande des agents. Le catalogue printemps 2021 des colonies de vacances sera quant à lui en consultation digitale fin février et nous nous laissons un délai supplémentaire afin de déterminer si il est pertinent de le mettre à la vente au vu de l'évolution pandémique.

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

Je propose de passer aux déclarations des organisations syndicales.

Monsieur HAMMACHE ?

**M. HAMMACHE.-** Mesdames, Messieurs,  
Bonjour à toutes et tous,

Vous avez peut-être regardé le dernier numéro de « Parigo », l'émission du service public qui traite des transports en commun en Ile de France.

Habituellement, la ligne éditoriale de cette émission met en valeur les grands projets liés à la mobilité dans notre région. Cette fois-ci, l'objectivité de la rédaction et de son présentateur ont mis en lumière la « vraie fausse » concurrence du fait du caractère non marchand du transport urbain.

Les exemples de ce modèle, appliqué chez nos voisins Européens à la libéralisation du Fret en France, n'ont pas manqué. Le résultat est sans appel, quoi qu'en dise l'actuel Directeur d'IDFM, interviewé pour l'occasion. Il n'y aura pas de « gagnant-gagnant » entre les usagers et les opérateurs de transport. Les seuls gagnants sont les groupes privés qui voient ici une manne financière d'argent public à transformer en dividendes.

Pour la CGT, les jeux ne sont pas faits. Des échéances électorales au niveau de la région sont prévues avant l'été. Nous pèserons de tout notre poids pour remettre en cause ce jeu de massacre.

La démarche de « Raison d'être » ne suffira pas à rassurer les agents sur leur avenir à la RATP. Cette ouverture à la concurrence est un séisme ressenti dans toute l'entreprise. Les transformations amènent parfois les Directions à bafouer les droits des travailleurs. Dernier sujet en date, les agents de contrôle qui n'ont pas accepté d'être maltraités dans la dissolution du SCC. Leurs représentants CGT n'ayant pas été entendus, nous avons été contraints de déposer un recours devant la justice sur le manque de transparence des affectations.

La volonté de ne pas afficher les résultats des affectations, contrairement aux engagements pris lors du constat d'accord de l'alarme sociale CGT de novembre dernier, démontre bien une opacité qui n'apportait que de la défiance dans cette période déjà bien sombre.

Le tribunal, dans sa décision, a donné raison à la CGT-RATP et a condamné l'entreprise à afficher les résultats de la plateforme des aspirations avant la mise en place de la bourse d'échanges sur tous les sites SCC sous 10 jours, sans quoi le tribunal exigera :

- une astreinte provisoire par jour de retard de 100 euros par agent de l'unité SCC concerné,
- et la suspension du processus de réorganisation.

En un mot, si l'entreprise publie les affectations conformément au jugement, il n'y aura pas de suspension.

Période oblige, nous ne pouvons pas passer sous silence la séquence des NAO qui vient de s'ouvrir. Au stade de l'audience, vous nous aviez habitués à la fameuse phrase : « c'est mieux que rien », mais cette-fois-ci, elle n'a pas résonné.

Cette année, l'audience NAO a été encore plus courte qu'à l'habitude. Aucune mesure salariale annoncée cette année et ce malgré des rumeurs qui annoncent une année 2020 moins mauvaise que prévu. Prochain rendez-vous, le 11 mars, pour négocier... « 0 ».

Sans surprise, la Direction est sur la ligne patronale de l'UTP, ça promet pour l'avenir. Pour les collègues de la branche « transports urbains », c'est aussi « 0 » qui a été annoncé au plan national.

La RATP est une entreprise publique qui a une responsabilité sociale à plusieurs égards. Dans les périodes de crise, ce sont les entreprises comme la nôtre qui assurent la soutenabilité de l'économie. A la fois pour la continuité du Service Public auprès des populations, mais également garantir le pouvoir d'achat des salariés qui sont aussi confrontés aux différents effets des crises en cours.

La crise sanitaire a encore bon dos, surtout lorsque l'on ne veut pas prioriser l'intérêt des agents. Un exemple, la reprise de la vente des tickets à bord des bus dans une période de forte mutation, pas encore maîtrisée, du virus de la Covid-19. L'injonction d'IDFM n'est pas acceptable. La Direction n'a pas à y répondre favorablement pour la protection des salariés.

La CGT était bien venue, avec des revendications, à l'audience NAO :

- en demandant l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, c'est une première et juste reconnaissance du travail quotidien accompli au service de l'intérêt général.

A cet engagement du quotidien, la Direction répond donc une nouvelle fois en 2021 par le gel de la valeur du point, une modération salariale, les suppressions de postes et les réorganisations incessantes.

A la RATP, cette crise fait même jouer des tours à la mémoire de nos interlocuteurs. Ils ont oublié de prendre en compte le milliard de la capacité d'autofinancement (CAF).

En termes de politique salariale, le message de la Direction est de ne plus mettre en œuvre des mesures générales d'augmentations : ni augmentation de la valeur du point, ni augmentation générale des coefficients de grille.

Nous ne sommes donc pas dupes, le choix d'une politique salariale basée sur les primes vise, non seulement à imposer des réorganisations quasi permanentes, mais aussi à individualiser les rémunérations et ainsi nous mettre en compétition. La séance d'aujourd'hui va d'ailleurs être une nouvelle fois l'occasion de mettre en lumière le danger d'augmenter la part de primes récurrentes dans la rémunération, lorsque sera abordé le dossier sur l'activité partielle dit « chômage partiel ».

- En affirmant que, réduire le temps de travail, pour des raisons encore plus évidentes, est nécessaire pour améliorer les conditions de travail et créer de nouveaux emplois pour travailler tous et mieux ! La CGT n'a pas manqué de le rappeler à l'occasion des audiences NAO et de l'agenda social.

Il n'y a aucune fatalité à l'ouverture à la concurrence pour la RATP, il n'y a aucune obligation de modération salariale et de suppressions de postes... Il s'agit là de choix politiques que la CGT-RATP combat et continuera à combattre pour l'intérêt général.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Monsieur HAMMACHE. Monsieur HONORÉ ?

**M. HONORÉ.**- Monsieur le Président,

En cette période de congés où l'incertitude demeure quant à l'évolution de la crise sanitaire, nous nous exprimerons sur quelques sujets d'actualité.

Il y a peu les organisations syndicales ont été reçues en audience NAO, en préparation de l'intersyndicale de mars. Nous pensions avoir vécu à peu près toutes les situations envisageables, nous nous trompions !

Pas de documents préparatoires, ni en amont ni en audience, aucune précision ou approximation sur des chiffres essentiels pour tenter de discuter, en bref le sentiment d'un exercice obligé, dure-t-il deux minutes, le temps de se saluer !

Même s'il y a zéro, le temps pédagogique d'explication est important et l'entreprise ne s'en donne même plus la peine. Ce « je-m'en-foutisme » est incompréhensible et insultant.

L'UNSA RATP appelle l'entreprise à se ressaisir et revenir à la raison, faire au moins semblant.

Tandis que chacun retient son souffle alors que les variants s'imposent peu à peu et que le spectre d'un sursaut de la pandémie n'est pas à exclure, l'entreprise entreprend de reprendre la vente à bord de ses autobus.

Les plexiglass sont ôtés progressivement et vos machinistes vont devoir rééduquer, du moins tenter... des voyageurs habitués pour certains à la gratuité depuis un an !

Le flop récent d'un mouvement social sur ce sujet ne doit pas vous réjouir ou vous rassurer. L'inquiétude est grande chez vos agents, que cette promiscuité retrouvée ne les expose à un risque insensé.

Décidément nous ne comprenons plus notre boîte et nous avons de plus en plus le sentiment que nous serions mieux compris par une machine froide et mécanique.

En cette période de recherche de sens et « de raison d'être », posez-vous les bonnes questions ou évitez-vous des dépenses inutiles auprès de cabinets extérieurs !

L'UNSA RATP vous demande avec force de vous opposer à IDFM sur ce sujet, avec la même énergie que l'opposition dont vous faites preuve quand il s'agit de gros sous.

Pour rester sur le secteur bus, le Département RDS a invité les organisations syndicales à une réunion de révision d'accords, en vue de préparer la mise en concurrence prochaine.

Le serpent de mer de ces dix dernières années a fini par sortir la tête de l'eau !

Quel meilleur moment pouvions-nous envisager pour aborder ces sujets que l'année 2021 ! L'entreprise démontre là son incapacité à anticiper, son impréparation face aux enjeux prochains. L'UNSA RATP ne participera pas à ce mauvais film mais saura prendre ses responsabilités le moment venu.

Malgré nos arguments et nos alertes, l'entreprise a imposé un droit syndical et un découpage des IRP il y a trois ans à peine, dont elle se rend compte aujourd'hui des risques que ces choix peuvent présenter. L'UNSA RATP vous le dit, vous avez raison de souhaiter redresser le tir !

Parce que nous sommes, nous, encore attachés à cette entreprise, nous sommes favorables à corriger la copie. Les discussions ont démarré, dans lesquelles nous nous impliquons avec conviction.

L'affaire n'est pas gagnée d'avance mais dans ce contexte assez peu réjouissant, finir cette intervention sur une note plus positive nous semble intéressant.

Merci.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Monsieur HONORÉ. Y a-t-il une déclaration de la CFE-CGC ?

**Mme BLONDEL.**- Pas de déclaration.

**M. LE PRÉSIDENT.**- M. CHIKH souhaite prendre la parole.

**M. CHIKH.**- Merci Monsieur le Président. Une intervention rapide en complément de celle de M. HONORÉ, concernant l'audience ou la réunion de négociation, je ne sais même pas comment l'appeler, sur la révision des conditions de travail des machinistes-receveurs au Département RDS.

Je vais resituer le contexte. Quelques semaines, voire quelques jours avant, nous avons été reçus dans le cadre d'une alarme sociale du Département RDS pour non-respect des conditions de travail des machinistes-receveurs dans plusieurs centres bus. Nous avons été alertés cet été sur le fait que beaucoup d'unités opérationnelles étaient *borderline* sur les horaires de travail des machinistes-receveurs. Nous avons appris qu'au centre bus de Thiais, certains services faisaient 10 heures de travail avec une coupure de 27 minutes au milieu. Nous avons alerté la RH de cette unité opérationnelle et plusieurs autres, parce que cela a été pratiqué dans plusieurs unités opérationnelles. Il y a eu des audiences, pensant que c'était un oubli et un accord avec le machiniste-receveur, mais ce n'était pas le cas, c'était une pratique qui débutait.

Nous avons déposé des alarmes sociales et avons été reçus en unité avec des fins de non-recevoir. Cela s'est bien passé pendant les alarmes sociales et se concluait par l'affirmation que la réglementation européenne était respectée.

Quand l'alarme sociale a été déposée au niveau du département, il a été répondu que les personnes n'étaient pas informées et que ce que faisaient les unités n'était pas bien. Le lendemain, nous avons été reçus pour l'ouverture des négociations sur les conditions de travail des

machinistes-receveurs à RDS. Dans la délégation, nous avons retrouvé le même responsable des ressources humaines, qui était à l'initiative de ces services de 10 heures. Nous avons été surpris et avons exprimé notre mécontentement. Nous avons écouté religieusement la présentation du CST. Il nous a été expliqué que pour le bien des agents, il faudrait appliquer le CST en avance de phase.

L'entreprise n'a pas eu de souci à dire cela à des syndicalistes, qui se font le porte-parole des agents qui sont inquiets et n'ont aucun retour de sa part. Nous vous avons demandé la semaine dernière un communiqué en interne sur les *fakes news* propagées dans les médias. Vous avez répondu que vous alliez y réfléchir, mais elle n'a pas eu lieu.

S'agissant de la communication aux agents sur ce sujet, il y a deux ou trois jours, le directeur du département a réalisé une vidéo expliquant que l'entreprise n'avait pas le choix. Depuis plusieurs années, on alerte sur le sujet en disant qu'il ne peut pas être traité à la dernière minute en espérant le voir aboutir en quelques semaines. La preuve que si. Je ne sais pas comment l'entreprise va faire pour expliquer et créer le projet sans prendre le temps nécessaire à la réflexion ni *a minima* le temps du dialogue avec les partenaires sociaux.

Il me semblait important de le dire pour que tout le monde ait le même niveau d'information sur les conditions de travail. À titre personnel, je suis persuadé que l'entreprise dénoncera ces conditions de travail pour se laisser une marge de 15 mois au minimum pour trouver ou pas un accord avec les organisations syndicales représentatives.

Merci.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je ne vais pas rebondir sur vos propos, parce que je ne pense pas que vous me sollicitez. Par ailleurs, je ne vois pas bien ce que je peux dire, si ce n'est que le souci d'anticipation que vous évoquez anime la direction de RDS quand elle s'attache à prendre langue avec toutes les parties prenantes en amont de la publication du décret qui précisera les éléments du CST, pour en tirer les conséquences, le plus en anticipation possible, sans attendre le dernier moment, c'est-à-dire 2024 ou 2025.

Chacun peut avoir son avis sur la méthode et la manière de s'y prendre, mais on ne peut pas laisser dire que l'entreprise n'a pas communiqué sur le contexte de l'ouverture à la concurrence, sur les conditions dans lesquelles cela va se passer et sur les éléments de discussion possible d'ici l'ouverture à la concurrence.

Je vous propose de passer au point suivant.

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

**Information sur le projet d'évolution de la cible du programme LYBY+ sur le méga zoning cible et le macro zoning cible des bâtiments A et B de LYBY+**

**Christelle DECKER**, chargé de mission, programme de transformation tertiaire VAL

**Delphine CHAILLOUX**, cheffe de projet, programme de transformation tertiaire VAL

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

LYBY+

**Mme DECKER.-** Bonjour.

**Mme CHAILLOU.-** Bonjour.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Le dossier a été présenté en CSSCT centrale le 8 février 2021 et en Commission économique le 10 février 2021. Je propose de passer la parole à MM. NIVALT et SARDANO.

**M. NIVALT.-**

Le 8 février une séance de la CSSCT s'est tenue avec à l'ordre du jour :

« L'Information sur le Projet d'évolution de la cible du programme LYBY+, sur le méga zoning cible et le macro zoning cible des bâtiments A et B de LYBY\* ».

Nous remercions Madame Fourtoy et Madame Decker pour la présentation de ce dossier. Néanmoins les commissaires auraient souhaité avoir le document complet, fourni pour la séance de ce jour, et pas seulement une synthèse.

Le titre de la présentation nous a laissés dubitatif. Il est question « d'évolution de la cible » alors que ce dossier porte sur un nouveau méga-zoning qui ne correspond plus du tout au projet initial. Projet initial qui a fait l'objet d'une expertise et d'une consultation au CSEC le 5 février 2020.

La principale différence, suite à l'évolution du schéma directeur, est qu'à terme l'ensemble des salariés prévu dans les bâtiments A, B, C seront regroupés dans les bâtiments A et B. Idem pour les occupants des sites connexes prévus à l'exception de ceux de Philidor. Les agents de M2e vont, quant à eux, être redirigés vers le bâtiment Esterel à Val de Fontenay. Quelques unités continueront de travailler dans le bâtiment C et environ trois étages et demi y seront libérés pour être commercialisés. L'étude de faisabilité de ce projet tient compte du taux d'occupation avant et pendant la pandémie, de la fréquence du télétravail, de l'absentéisme et des différents Benchmarks sur le sujet.

Nous nous interrogeons sur le risque de sous-estimation des chiffres et critères pris en compte pour valider la faisabilité de la nouvelle cible.

Le pays et la RATP traversent une crise sanitaire qui ne reflétera certainement pas le travail réel dans les années à venir.

Comme l'a rappelé Mme La ministre du travail le 5 février je cite « Je sais que nous demandons un effort considérable aux salariés et pour beaucoup, le télétravail est difficile à vivre, mais nous n'avons pas le choix, il faut nous remobiliser ».

Le télétravail va à terme trouver ses limites, les agents ont besoin de lien social, les profils les plus extravertis vont avoir du mal à vivre l'isolement et les plus introvertis peuvent se désolidariser de l'équipe.

Pour mémoire, sauf cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, l'employeur ne peut imposer le télétravail, selon l'article L1222-9 du Code du travail.

Avec la reprise progressive du travail en présentiel dans les prochains mois, nous pouvons craindre que l'effectif entrant cible ne soit pas suffisamment dimensionné.

Nous notons la prise en compte des préconisations du cabinet d'expertise quant aux problèmes de nuisances sonores liés à l'installation des tisaneries. Ces espaces seront cloisonnés comme nous l'avions préconisé.

Les autres nouveautés qui vont être déployés sont :

- Sur les postes formels, environ 80%, seront équipés de 2 écrans de 24 pouces au

LYBY+

lieu d'un.

- L'installation de capteurs de présence dans les salles de réunion et dans les bulles permettant en quasi temps réel de connaître les disponibilités.
- L'installation de capteur type contact de porte dans les sanitaires déclenchant automatiquement le nettoyage à un intervalle paramétrable.
- De nouvelles salles à finalité métier au R-1 seront réservées aux collaborateurs habilités à les utiliser, comme les directeurs, les équipes Rh, les acheteurs... Au total 14 salles seront aménagées pour un maximum de 68 places.

Les élus de la commission craignent pour les conditions de travail des salariés du tertiaire, la finalité de ce projet n'étant que de produire une manne financière à la RATP. Nous allons entasser les agents sur 2 bâtiments au détriment des conditions de travail.

Par exemple les salles twist silence dans lesquelles 6 salariés vont faire face à un mur !! Comment vont-ils pouvoir travailler et se concentrer dans ces conditions ? Comment éviter qu'un téléphone sonne et ne dérange l'ensemble de la salle ?

Ces différentes postures informelles vont également engendrer des troubles musculo-squelettiques.

Implacable sur le plan financier, l'avantage de ces nouvelles formules est, sur le plan individuel, nettement plus contrasté.

Le flex-office, est aussi source de perte de repères et d'inconfort au travail ?

Car ne plus avoir de bureau attribué, c'est ne plus avoir la possibilité de « marquer son territoire » avec ses effets personnels... Cette dépersonnalisation des espaces de travail n'est pas sans générer une certaine instabilité émotionnelle. Et, le flex-office, s'il rompt, dans l'esprit, avec la logique du bureau individuel, en conserverait pas mal d'inconvénients, à commencer par un bruit de fond permanent qui, même limité, peut finir par engendrer difficultés de concentration, stress et fatigue. Tout comme d'ailleurs les allers/retours incessants imposés par l'éclatement géographique des espaces.

Nous rappelons que l'employeur est tenu, d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à l'occasion de l'aménagement ou du réaménagement des lieux de travail (article L.4121-3 al.1) et, plus généralement, à l'occasion de la réorganisation du travail. Cette évaluation, est retranscrite dans un document unique (le DUER), mis à jour au moins chaque année et « lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (article R.4121-2).

**M. SARDANO.**- Nous avons reçu pour présenter ce sujet Mme Delphine Chailloux et Mme Christelle Decker.

Un certain nombre d'éléments ont déjà été apportés lors de la présentation le mois dernier de l'évolution de la stratégie du tertiaire. Lyby étant au centre du sujet, les bâtiments du siège sont bien évidemment concernés. Nous avons vu que M2E allait s'installer au Val de Fontenay dans le bâtiment Esterel et que les équipes de RATP INFRA se regroupaient à Val Bienvenue. Les conséquences au niveau du siège étant de l'espace libéré. Dans le dossier du mois dernier, les équipes de VAL nous avaient aussi présenté les mesures de présence sur les différents sites et les conséquences entre autres du télétravail sur les taux de présence sur site qui ne dépasseraient jamais les 70%. En tenant compte de ces différents éléments, il a donc été décidé de regrouper l'ensemble des activités du siège dans les bâtiments A et B plus un étage du bâtiment C. Au passage il faut noter que dans le projet initial la cible était de 3200 personnes réparties dans les trois bâtiments, la nouvelle cible prévoit 2850 personnes mais uniquement sur les bâtiments A et B. Mais d'après le ratio d'occupation à 70% il ne devrait pas y avoir plus de 1980 personnes en simultanée sur

LYBY+

site. Par contre aucune mesure de jauge ne sera mise en place et ce sera aux managers de s'organiser... En réponse à notre inquiétude, les intervenantes comptent sur les espaces communs disponibles (ex corpoworking) mais aussi deux étages du bâtiment C qui seront gardés en réserve jusqu'en mars 2023 afin de faire face aux imprévus et inconnus quant à l'évolution des modes de travail post Covid.

Donc les bâtiments A et B seront réservés aux activités siège et au sein du bâtiment C nous retrouverons l'Usine Digitale sur deux étages, entre 1 et 2 étages pour des activités de RATP Dev, un étage pour la Fondation, les administrateurs salariés, la mission Accessibilité et la Médiation. Il restera donc entre 3 et 3,5 étages de libres dont les deux en réserve. D'ores et déjà il est envisagé de faire venir dans ce bâtiment d'autres filiales (l'exemple de Ratp Travel Retail a été évoqué).

Les commissaires ont fait remarquer que les salariés de l'EPIC se voyaient contraints de déménager en banlieue (ex CSRH et paie à Neuilly Plaisance) avec au passage de substantielles économies alors que des filiales rejoignaient le site prestigieux de LYBY. Il a été demandé le prix d'un poste de travail : sur LYBY ce serait autour de 9000 euros, 6600 à Esterel et 5500 à Noisy le Grand.

Un commissaire a aussi demandé si se positionner en loueur de bureau reste une bonne affaire, en effet avec le COVID de nombreuses entreprises pratiquant le télétravail se retrouvent avec des surfaces inutilisées et les louent. Les intervenantes considèrent que l'emplacement stratégique à la Gare de Lyon reste un avantage et ce d'autant plus que les tarifs envisagés pour le secteur restent en deçà de ceux pratiqués par la concurrence. Un benchmark nous avait d'ailleurs été fourni en octobre 2019 avec le projet initial.

D'un point de vue financier, l'investissement reste identique avec un peu plus 100 M d'€. La COVID génère un coût avec la mise en place de mesures barrières et de zones de vie de chantier plus vastes. Ce surcoût est de 3,4 M d'€ pour le bâtiment C et permet d'estimer un coût de 3,6 M d'€ pour les bâtiments A et B. Le peu de différence s'explique en partie par des surcoûts déjà constatés dans les travaux du bâtiment C et qui ne viendront pas se rajouter.

La rentabilité du projet a été revue à la hausse. Sur la période de concession, de 2019 à 2037, c'est 38 M d'€ de VAN (valeur actuelle nette : mesure de rentabilité de l'investissement) qui seraient générés pour l'EPIC, et 33 pour le groupe. La rentabilité est donc multipliée par 5 pour l'EPIC et par 1,75 pour le groupe. Cette amélioration est due principalement à la fin des baux de l'Usine digitale et de RATP Dev et aux prévisions de locations des étages du bâtiment C mais aussi à la non augmentation du bail de Jules Valles. Par contre les mesures sanitaires génèrent un surcoût de 6 M d'euros et l'entretien patrimonial avait été sous-estimé et devrait coûter 13 M d'€ supplémentaires.

D'un point de vue purement financier, le projet semble fiable avec les incertitudes sur la vie d'après ... mais aussi des réserves sur le traitement fait aux salariés de l'EPIC donc l'activité se trouve délocalisée en dehors de Paris sans compensation.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci pour la complémentarité des deux rapports, qui me semblent bien éclairer le dossier. C'est un avis personnel. Je donne la parole à Mme AZEVEDO, M. VENON et M. HUBERT pour les déclarations de l'UNSA, de la CGT et de la CFE-CGC.

**Mme AZEVEDO.**- Pour l'UNSA-RATP, si ce projet pouvait apparaître un peu complexe, il nous semble encore plus compliqué aujourd'hui. Le titre de la présentation parle « *d'évolution de la cible...* » mais pour nous il paraît évident que c'est une réelle modification, tel un nouveau projet. Un changement radical puisque le siège de la RATP se trouvera uniquement dans les bâtiments A et B. Le bâtiment C sera mis en location pour d'autres entreprises ou filiales prestigieuses du groupe. Voilà le changement, que la Direction appelle « *évolution* », puisque cela nécessite une réorganisation totale des bâtiments A et B avec une des nouveautés : 4 espaces de corpo-working. Pour exemple de ce changement : M2E ira finalement sur le site d'Esterel à Val de Fontenay et RATP Infra ira à Val Bienvenue. De l'espace libéré aurait pu être synonyme du retour des services

LYBY+

décentralisés tel le CSRH à Neuilly- Plaisance vers la Maison de la RATP, malheureusement il n'en est rien !

C'est un virage à 180 degrés opéré par la direction générale sous couvert de la crise sanitaire due à la Covid 19 et des mauvais résultats financiers de l'Epic et du groupe. Les salariés sont ici déplacés, ballotés, déconsidérés puisque ce qui prime c'est la rentabilité et l'image. Pour s'assurer de l'absence réelle d'impact vendu aux O.S., il est plus simple de parler de mobilité volontaire pour le salarié en désarroi car de toute façon il n'a plus d'autre choix. A quand une étude d'impact depuis des années sollicitée par l'UNSA-RATP ? Allons-nous juste en rester à une rentabilité decourt terme sans mettre au cœur de nos avancées et évolutions, les salariés créateurs et porteurs de ces ressources ? Le BANKABLE doit-il passer devant l'HUMAIN ?

C'est ainsi que l'UNSA-RATP s'interroge sur le devenir des salariés concernés, sur leurs conditions de travail et sur leurs conditions de vie au travail. L'information qui leur a été donné sur ce projet par l'entreprise via leur manager ne leur permet pas de se projeter dans ces espaces dynamiques. Ce nouveau projet ne doit pas être source de RPS, de stress, d'angoisses mais devrait être l'occasion de repenser de façon évolutive et positive un nouvel accord télétravail non signé par notre Organisation Syndicale. Aujourd'hui, le compte n'y est pas ! Déjà que le flex office générait des appréhensions et des craintes pour les salariés et les élus sur l'ancien projet mais maintenant avec la nouvelle organisation, les salariés vont s'y perdre sans plus rien n'y comprendre. Ce nouveau projet élaboré et présenté en cours de route ne présage pas d'une adhésion positive des salariés.

Si on y ajoute les projets qui s'y imbriquent tels que diapason, mise en place de la concurrence, entre autres, nous pourrions y voir un avenir sans lumière. A ce jour, l'UNSA-RATP déplore l'absence de volet social ! C'est encore le financier qui prime sur toutes autres considérations humaines, au risque de créer, tant de frustrations par ces évolutions, alors même, que toutes réussites reposent sur l'adhésion !

L'UNSA-RATP ne vous félicite pas d'être mis devant le fait accompli avec tous ces changements au cœur d'un projet initial d'une ampleur tel que LYBY +.

A ce jour notre organisation syndicale reste sans réponse sur le contrôle des jauges. En effet, vous escomptez sur une fréquentation en maximum à 70% mais avec quel contrôle ? Votre seule réponse : ça sera aux managers de s'organiser. Mais avec quels outils ? Avec quelle communication ? Si chaque manager décide de faire venir sur site son équipe, et si le taux dépasse les capacités, que se passera-t-il ? Les gens travailleront dans les couloirs ? Ah Zut, nous avons oublié que les couloirs auront disparu ! Nos interrogations peuvent vous paraître stupides mais pour nous elles sont essentielles.

Idem sur la restauration : Comment celle-ci va pouvoir s'adapter à une fréquentation fluctuante en fonction de la présence ou non des salariés ? Un directeur d'unité de l'ex-département bus avait coutume de dire que dans tout projet : « tout commence par la logistique et tout se termine par la logistique ». En l'occurrence vous avez zappé ce dernier point.

L'avenir nous inquiète. L'évolution de ce projet n'est qu'une recherche supplémentaire de rentabilité puisque l'humain n'a que peu de place. Peu importe si les collègues restant à LYBY doivent se serrer dans les bâtiments A&B, peu importe si les collègues délocalisés en banlieue voient leur temps de trajets domicile-travail allongés, peu importe si les espaces ouverts favorisent la transmission des virus, seul le chiffre d'affaire généré vous importe.

Nous nous permettons pour conclure d'utiliser une métaphore : LYBY + le retour avec un gros détour mais sans petits fours !

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Madame AZEVEDO. Monsieur VENON ?

**M. VENON.**- Information sur le Projet d'évolution de la cible du programme LYBY+, sur le méga zoning cible et le macro zoning cible des bâtiments A et B de LYBY.

L'entreprise ne se cache plus dans les présentations de ses projets.

« *Le projet LYBY+ sera encore plus rentable avec sa nouvelle cible* ». Voilà ce qui est écrit noir sur blanc dans le document qui nous est présenté, rien que ça.

Cette nouvelle trajectoire qui n'est autre que le fruit de réflexions de la part de notre gouvernance, sur le fait, que des rentrées d'argent sont possibles en mettant sur le marché de la location, des surfaces de ce bâtiment qui pourraient ne plus être occupées par les salariés de la RATP dans les années à venir et qui pourtant auront été financées grâce aux seuls efforts des agents de l'ÉPIC. La RATP ferait-elle preuve d'agnosie ?

Initialement le projet LYBY+ devait être la vitrine de la RATP, son siège situé en plein cœur de paris. Une vitrine qui devait attirer les nouveaux talents, des espaces où il ferait bon d'y vivre et d'y travailler. Des espaces conçus en collaboration avec les agents eux-mêmes.

Puis une crise sanitaire sans précédente est arrivée. Une crise sanitaire qui sert de prétexte et d'alibi pour tout chambouler. L'entreprise y voit une opportunité de faire rentrer du cash dans la caisse de sa filiale SEDP sans pour autant que l'ÉPIC n'y voit un jour la couleur.

Entassons les agents dans des étages, les uns contre les autres pour pouvoir libérer de la surface qui sera aussitôt mise sur le marché de la location. Oublions les règles de distanciation, si nécessaire, le plus important c'est de faire rentrer du cash. Oublions également que les équipes regroupées dans les espaces non isolés sont aussi présentes pour travailler et exigeons d'elles un maximum de silence...vous connaissiez les métiers sans rires et sans parler mais ne l'aviez jamais vu, bienvenue dans le modèle de monde idéal de production du Groupe RATP.

On nous explique que ce projet est pensé avec des groupes d'agents et les Organisations Syndicales. La magie va s'opérer à ce moment-là...il faut vous croire sur parole.

Des méga zoning, des macro zoning et des micro zoning. Cette méthode n'est pas sans rappeler la méthode utilisée pour les aménagements du bâtiment Val Bienvenue, ou à la finale, ni les agents, ni le cabinet d'expertise n'ont été entendus.

Pour le projet LYBY +, une expertise a été menée via le cabinet ACANTE. Un cabinet qui a été critiqué lors des premières présentations du projet initial. Mais il semblerait qu'aujourd'hui la conduite de projet semble vouloir suivre les préconisations de ce cabinet, sûrement pour nous le vendre plus facilement.

Alors, si la poudre de perlimpinpin dans les yeux rend ce projet mirifique sur le papier, sans doute est-ce parce qu'il est prévu pour aveugler. Arrêtez de nous expliquer que cette spéculation a été pensée ou repensée pour répondre aux besoins des agents. Ce programme n'est ni plus ni moins qu'un projet économique comme tant d'autres qui nous sont présentés.

Espérons que celui-ci ne mettra pas à mal les activités des agents dans leur quotidien dans le seul but de faire du profit en rentabilisant des m2.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Monsieur VENON. Monsieur HUBERT ?

**M. HUBERT.**- Ce projet en perpétuelle évolution prévoit de regrouper les occupants principalement sur les bâtiments A et B ainsi que 2 étages du Bâtiment C.

Des étages du Bat C seraient libérés afin d'offrir dans un premier temps un ajustement, si le pic de présence sur site devait être supérieur au 70% mesurés puis d'envisager une commercialisation de ces étages.

Les équipes M2E initialement prévues sur Lyby s'installeront sur le site Esterel qui dispose de l'infrastructure nécessaire pour accueillir leurs plateformes techniques

Les équipes RATP Infra se regrouperont à Val Bienvenue

Le nombre de salariés concernés par LYBY+ initialement prévus dans le dossier du 23 sept 2020 était de 3195 et la cible des bâtiments A et B serait d'environ 2850 personnes.

Ce sont 1350 salariés qui seraient répartis dans les étages des bât A et B (contre 1540 au 30 avril 2020).

Les écarts du nombre d'occupants s'expliquent par une mise à jour d'Antilope, les réorganisations internes (Ex : déménagement du CSRH et réorganisation des fonctions RH dans certains départements) et les mouvements liés à la vie courante de l'entreprise (mobilités, recrutements...)

La nouvelle cible et le changement de trajectoire permet de faire évoluer le siège social en l'ouvrant à d'autres organes du Groupe, en créant une synergie de proximités et en accentuant l'optimisation de l'empreinte tertiaire du Groupe

La tendance des commercialisateurs est de réduire les espaces en revenant au centre de Paris et permette une accessibilité pour des personnes qui prendraient l'option de partir en proche province. Ceci afin de rendre plus intéressants les pôles proches des gares.

La méthodologie de construction capitalise sur le travail déjà réalisé en 2020 avec les Départements et qui tient compte des enseignements :

- Du dialogue social et des expertises menées
- De l'occupation des espaces dynamiques pour les lesquels l'entreprise dispose d'un retour de + de 2 ans
- De la crise sanitaire qui viennent renforcer les besoins

En conclusion :

Nous comprenons que l'entreprise soit prise par cette volonté d'affronter la concurrence et que le moyen trouvé est de diviser l'EPIC en filiales et par conséquent de respecter des objectifs d'aménagements particuliers qui doivent également être économiquement rentables. Néanmoins, La CFE CGC s'oppose au fait de sacrifier la QVT de salariés de l'EPIC, qui au gré des réorganisations et des « besoins siège », nouveau concept à géométrie variable, doivent déménager vers d'autres sites au profit de start up ou de filiales du Groupe.

LYBY+

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci. Je vais passer à la parole à Mme CHAILLOU et Mme DECKER, mais je vais évoquer trois éléments avant cela.

Concernant l'accompagnement social, je pense que tous les éléments du REX que M. HUBERT a mentionnés dans la déclaration de la CFE-CGC, tous les bilans tirés des aménagements envisagés et les enseignements de l'expertise mentionnés dans la déclaration de la CGT sont des éléments de l'accompagnement social que nous avons partagés. Nous soupçonner de n'être intéressés que par les aspects financiers me semble injustifié. Ce n'est pas parce qu'on n'a pas signé d'accord qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement social dans la phase transitoire, pour les personnes dont le temps de trajet s'allonge. Je réfute le fait qu'il n'y ait aucun accompagnement social de ce projet. Les formations dispensées aux managers volontaires pour savoir manager à distance, en télétravail, en espace dynamique, montrent qu'il y a un volet conduite du changement. On peut le trouver insuffisant ou pas adapté, mais il n'est pas inexistant.

Un petit clin d'œil : finalement, quand on ne tient pas compte des recommandations d'un expert, on est critiqué, mais on l'est aussi quand on en tient compte. Nous essayons de faire le travail en notre âme et conscience. Nous ne négligeons aucun avis. Quand on les considère opportuns, pertinents, on les retient d'où qu'ils viennent et sans volonté manipulatrice.

On a du mal, quels que soient les sujets, à dépasser l'opposition entre l'EPIC et les filiales du Groupe. On a cette conversation quand on parle des résultats financiers et de la politique salariale. On met le sujet sur la table concernant les équipes dont l'implantation serait proposée à Neuilly-Plaisance et des équipes de filiales qui seraient implantées au Siège. On a une politique Groupe, de ce point de vu, personne n'est plus ou moins important que les autres. Il faut s'astreindre à ne pas considérer que des lieux d'implantation soient plus importants que d'autres.

Quand on procède au méga-zoning et au macro-zoning que vous ont présentés Mme CHAILLOU et Mme DECKER, on réfléchit en termes de logique et d'efficacité d'implantation. Quelles sont les proximités qu'il est utile d'organiser pour l'efficacité du fonctionnement du Groupe ? C'est ce qui nous commande. Nous n'avons pas de volonté de sacrifier l'EPIC au bénéfice de start-up ou de filiales. Il faudra peu à peu s'habituer à parler de l'intérêt du Groupe RATP et pas à opposer les intérêts qu'il pourrait y avoir d'une entité à une autre.

Ce sont les trois commentaires que je voulais faire. Je passe la parole à Mmes DECKER et CHAILLOU.

**Mme CHAILLOU.-** Je vous remercie pour la restitution des deux commissions, qui est fidèle aux échanges que nous avons eus entre Mme DECKER, moi-même et les membres des deux commissions.

S'agissant des risques psychosociaux évoqués dans la déclaration de la CSSCT, l'entreprise est tenue d'évaluer ces risques. C'est ce que nous faisons sur l'ensemble des projets tertiaires et le projet LYBY + avec une « barométrie RPS » et des enquêtes qui jalonnent les trois prochaines années. Elles ont débuté fin 2020. Il ne s'agit pas seulement de mener des enquêtes, mais d'utiliser les résultats et de travailler de façon très locale avec tous les bons acteurs des départements, en fonction des mesures relevées dans ces enquêtes risques psychosociaux. Notre volonté est de le faire au plus près du terrain, pour travailler sur des actions terrain avec des collaborateurs locaux.

Sur les déclarations de façon générale, on ne va pas nier que ce projet est plus rentable que la trajectoire initiale, cela a été évoqué en Commission économique et vous le traduisez

LYBY+

très bien. Il ne faut pas opposer cela. Cela a fait l'objet des discussions et du dialogue que nous avons eus ensemble sur la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Dans le cadre de ces projets, je m'engage en tant que directrice -c'est comme cela que l'on travaille avec Mme DECKER- à prendre le plus possible en compte les éléments de qualité de vie au travail et à travailler en collaboration avec les différents futurs occupants de ces lieux pour aménager au mieux ces espaces, car c'est ce qui nous anime également.

Le dernier point que nous avons déjà évoqué porte sur les jauges. Je précise de nouveau à l'assemblée que les analyses d'occupation perdureront quand nous serons revenus à un mode nominal. Nous espérons que ce sera le cas à l'été 2021. Nous n'aurons pas terminé les travaux, puisque le bâtiment sera livré en mai 2022. Nous continuerons à mener ces analyses d'occupation tous les mois. Nous pensons qu'elles seront confortées, mais j'insiste sur les deux étages que vous avez évoqués dans vos restitutions. Ce sont des étages « poumon ». Nous nous inscrirons dans une logique d'apprentissage, avec les collaborateurs. S'il y a besoin de préempter ces étages, nous le ferons.

Toutes les analyses de données réalisées nous confirment qu'il n'y a jamais plus de 70 % de collaborateurs simultanément dans ces espaces, et que cela se produit seulement quelques jours par mois. La direction s'est engagée à conserver les 180 postes de travail sur les deux étages jusqu'à mars 2023 pour avoir un recul, et éventuellement à adapter l'occupation si le besoin se fait sentir, de façon générale ou ciblée sur une ou deux équipes, voire sur un ou deux départements.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Madame CHAILLOU. Je donne la parole à MM. HONORÉ, BOYER et BAZIN.

**M. HONORÉ.**- Je n'ai pas demandé la parole. C'est une difficulté que l'on rencontre depuis quelques jours sur Teams. Sur mon écran, la main n'est pas levée en face de mon nom. Quand les collègues m'envoient des photos de leur écran, la main est levée.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Vous ne souhaitez donc pas la parole. Monsieur BOYER ?

**M. BOYER.**- Les rapports des commissions ont été complets et ont mis en avant les points saillants de ce dossier. Des réunions d'entité ou d'unité se sont déjà tenues en début de semaine dernière pour présenter la nouvelle mouture du projet LYBY +. Elles ont d'ailleurs eu lieu avant la séance de la CSSCT centrale et le CSEC d'aujourd'hui. Nous avons été surpris de constater que le dossier irriguait déjà les différentes directions locales avant d'être passé dans notre instance.

Lors de cette présentation, les réactions des salariés ont été sans appel, le rejet a été massif. Cela a même conduit certains à s'interroger sur leur devenir, voire sur leur avenir dans l'entreprise. Ils ne se projettent pas dans cette nouvelle mouture, certains envisageant de partir. Nous espérons que les directions locales joueront le jeu et remonteront les réactions des salariés. Nous avons même été surpris par la façon dont ils se sont lâchés sur le fil de discussions des réunions sur Teams, sans filtre. Les agents ne s'y voient pas. Le nombre de mètres carrés à leur disposition les inquiète beaucoup. Ils arrivent à le matérialiser, puisqu'ils savent que le nombre de mètres carrés occupés par une direction aujourd'hui le sera demain par la totalité de l'effectif de l'entité.

Vous parlez d'une jauge à 70 %, je pense que vous atteindrez l'objectif parce qu'il y aura un très fort rejet des salariés pour venir travailler dans ces espaces.

Lors d'une précédente réunion en présentiel, vous aviez dit, Monsieur le Président, que le projet avait vocation à attirer des talents. Cela a été rappelé dans un rapport de commission.

LYBY+

Nous avons déjà échangé sur le sujet. Ce type d'aménagement ne fait pas rêver. Vous pouvez regarder les différentes études produites sur le sujet, elles sont sans appel, y compris pour les jeunes diplômés qui ne se voient pas travailler dans ce type d'environnement. C'est un rejet massif, non pas par ignorance, mais parce qu'ils ont été amenés dans leur cursus scolaire à travailler dans différentes entreprises. Ils ne se projettent pas dans cet environnement. Ils ont besoin d'espaces plus restreints pour se concentrer sur leur travail.

L'explosion des coûts est un autre point saillant de cette nouvelle mouture qui nous a été présentée. Comme souvent dans ce type de dossier, le coût initial qui a été fixé et budgété est dépassé. Aujourd'hui, on est au-delà des 100 M€. Ce chiffre astronomique interpelle, alors que l'on attend dans quelques jours l'atterrissage des comptes de 2020. Il était encore possible en mars de l'année dernière de ne pas engager ce projet, mais très rapidement et malgré le confinement du mois de mars, les camions de déménagement ont envahi la cour de Lyon Bercy. J'ai envie de dire qu'ils ont profité du fait que les salariés n'occupaient plus les locaux pour attaquer le marteau-piqueur.

Un autre point a été souligné : la mise en place des *business center* et autres locations d'espaces de coworking, qui sont à rebours des besoins actuels et donc des demandes des entreprises. En ce moment, l'actualité est focalisée là-dessus. L'heure est à rendre ces locaux et à diminuer ces mètres carrés plutôt qu'à en louer des nouveaux. Il est probable que cela induise un effondrement du prix de location de ces espaces dans Paris intra-muros.

Plus globalement, il est évident qu'avec la crise sanitaire, ce concept est largement menacé. Cela nous interroge aussi sur Esterel. Lors de la dernière séance, vous avez confirmé qu'un bail très long avait été signé pour Esterel. Or l'occupation par les agents RATP de M2E sera très faible. On loue des espaces pour les commercialiser ensuite. Dans la crise actuelle, on peut se demander si c'est le rôle de la RATP de louer des espaces pour les commercialiser. Par ailleurs, ce n'est plus vraiment dans l'air du temps.

On peut s'interroger sur la rentabilité de ce projet qui est avant tout une opération immobilière, qui a vocation à faire du cash. Il y avait une certaine unanimité des organisations syndicales sur le sujet.

Enfin, l'expertise lancée sur le sujet n'a plus de sens aujourd'hui, puisque le dossier présenté est complètement différent de celui pour lequel l'expertise avait été diligentée. Le regard et l'avis de la CGT sur cette nouvelle mouture n'ont pas évolué par rapport à ce qu'elle avait évoqué sur le projet initial.

Je vous remercie.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Monsieur BOYER. Avec Mme CHAILLOU, nous reviendrons sur deux ou trois interrogations. Monsieur BAZIN ?

**M. BAZIN.**- Je vous remercie Monsieur le Président. Je m'excuse pour mon retard de ce matin. Je vais revenir sur ce que vous avez dit et sur l'intervention de Mme CHAILLOU.

Je suis au regret de vous le dire, vous habillez les choses avec des mots qui ont une connotation positive et vous reprenez des termes qui à un moment de notre histoire étaient porteurs de sens, mais évoquent un ressenti négatif pour la plupart de la population. Ce n'est pas en adoptant ce type de langage dans les communications de management que vous ferez pencher la balance de votre côté.

LYBY+

Il est temps de faire tomber ce masque de la *novlangue*, qui à mon sens est néfaste dans ce dossier entre autres, et de parler franchement aux agents en leur disant exactement ce que l'on attend d'eux, la cible que l'on cherche à atteindre et ce que l'on espère d'eux.

Comme l'a dit M. BOYER, je pense que vous ne mesurez pas le grand nombre de salariés qui se posent la question de leur avenir dans l'entreprise RATP. Aujourd'hui, cela n'a aucun lien avec la carrière qu'ils ont embrassée dans l'entreprise. J'entends déjà la petite rhétorique selon laquelle s'ils ne sont pas contents, ils peuvent aller voir ailleurs, mais elle ne devrait pas s'entendre parce que ces personnes ont constitué et fabriqué toute la richesse de l'entreprise, de l'EPIC et, peut-être par accident parce qu'ils ne l'ont pas voulu, du Groupe.

Il faut examiner un autre aspect. Au regard de ce que rapporte la direction en termes de retours sur les NAO et du fameux zéro que l'on donne, cela commence à faire beaucoup. Il n'y a que du mépris et pas de retour en la matière. On ne peut pas forcément nous demander d'avoir une autre vision que celle-ci.

**M. SARDANO.**- Vous dites, Monsieur le Président, que l'on a tendance à opposer l'EPIC et le Groupe, sachant que l'EPIC est au sein du Groupe et qu'il le sera de plus en plus, puisqu'une partie de l'EPIC en sortira pour rejoindre le Groupe avec RATP CAP Île-de-France. Effectivement, l'opposition existe parce que nous sommes le CSEC de l'EPIC RATP. Étant des élus des salariés de l'EPIC, notre vocation première est de défendre ces salariés. Il est normal que nous réagissions et que nous vous le fassions savoir quand nous avons l'impression ou que nous analysons que l'EPIC est défavorisé par rapport à nos filiales lors d'une réorganisation ou d'une réaffectation de moyens ou autres.

Si vous nous proposez demain une mesure pour le Groupe, qui sera un plus pour les salariés de l'EPIC, personnellement j'applaudirai. Notre position consiste avant tout à défendre les salariés de l'EPIC. Je pense qu'ils en ont besoin aujourd'hui.

Dans le projet initial, le Département Bus avait un étage et le Département MRB un demi. Dans la nouvelle cible, Bus et MRB ont certes fusionné, mais ils n'ont plus qu'un seul étage. Il y a des inquiétudes, parce qu'on les implante sur un étage alors que la répartition des activités n'a pas été modifiée. Paradoxalement, le Département Bus a beaucoup moins d'espaces de réflexion que les autres départements d'exploitation. Cela interroge les salariés qui ont l'impression qu'ils devront se serrer, malgré le ratio mathématique qui a été avancé.

M. BOYER n'a peut-être pas tort, vous allez peut-être atteindre l'objectif sans difficulté parce que les salariés n'auront pas envie de venir, mais à quel prix ?

Nous avons le sentiment que c'est avant tout un projet financier. Ce serait bien si le Groupe pouvait générer de la marge au profit de tous les salariés du Groupe. Pour notre organisation syndicale, il n'y aurait pas de souci, mais on est dans un système... Au départ, il était question de l'éloignement du CSRH à Neuilly-Plaisance parce que ce service s'agrandissant, il n'y avait pas de place pour l'installer à LYBY. Aujourd'hui, il y a de la place, on pourrait le loger à l'emplacement prévu pour les *business centers*. Cela leur éviterait un éloignement.

On nous dit que nous avons un avantage stratégique en étant Gare de Lyon car c'est proche du RER, du train, du métro. Si c'est valable pour les salariés d'autres entreprises qui pourraient venir en location, cela l'est également pour ceux de l'entreprise. Cela montre que c'est l'aspect économique qui est pris en compte : on installe les salariés de l'entreprise en banlieue où le

LYBY+

poste de travail coûte 30 ou 40 % moins cher et on réserve à LYBY des surfaces destinées aux filiales qui paieront un loyer ou à des *business centers* aléatoires censés générer du cash.

J'avais demandé s'il y avait eu une étude d'impact sur les salariés que l'on éloignait. Le CSRH avait répondu que des salariés n'étaient pas contents d'aller là-bas, mais qu'ils avaient fait une mobilité depuis. Cela revient à dire « si vous n'êtes pas contents, allez voir ailleurs ! ». Quand on demande s'il est prévu des indemnités, on nous répond que Neuilly-Plaisance n'est pas loin. Cela représente quand même 20 minutes aller et 20 minutes retour, soit 40 minutes de plus par jour, passées dans les transports en commun, si tout va bien. Sur une année de travail, ce sont des journées passées dans les transports en commun. On ne peut pas dire que l'on s'intéresse à la qualité de vie au travail, parce qu'on améliore les espaces quand dans un même temps on dégrade la qualité de vie au travail d'autres collègues pour cet objectif avant tout financier.

J'ai cru entendre au travers des déclarations, que cette position est largement partagée : on positionne le financier avant l'humain.

Vous avez tenu compte de certains éléments de l'expertise, tant mieux mais aujourd'hui les salariés n'arrivent pas à se projeter. Ce sera peut-être bien. Je vais essayer d'être optimiste, peut-être que les personnes se retrouveront dans ces espaces mais pour certaines, ce sera compliqué. On est peut-être un peu ancré dans nos habitudes mais avoir son bureau, la possibilité de le personnaliser...

Je me rappelle que nous avons parlé du *flex office* dans le bureau d'un intervenant, qui avait sa bouilloire pour se faire du thé en arrivant le matin, deux ou trois photos, et confiait qu'il ne se voyait pas travailler dans un espace impersonnel. Je pense que ce ressenti est largement partagé. Peut-être faut-il casser notre routine et nos habitudes. Je ne sais pas si c'est un bien ou un mal, mais j'entends que les personnes qui travaillent dans des espaces ouverts se plaignent majoritairement du bruit. Quand on entend téléphoner autour de soi, c'est compliqué.

C'est le sujet majeur, mais un autre est venu se rajouter, puisque ces espaces ouverts sont favorables à la propagation des virus. Certes, avec *clean desk*, on peut désinfecter quand on débarrasse, mais les aérosols restent en suspension dans l'air et se propagent au sein d'un espace déconfiné. Or, les bureaux particuliers restreignaient ces problématiques.

Le sentiment d'un élu de base, c'est que l'on réfléchit à chaque fois d'un point de vue purement économique et que l'humain, qui était une grande force de notre entreprise, est mis de côté. On s'aligne sur IDFM et sur les propos de Mme PECRESSE qui dit que la sécurité lui importe peu par rapport à la régularité et à la ponctualité. Je trouve cette transformation regrettable.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je donne la parole à Mme DECKER sur la question des rentabilités des *business centers*. Dans une entreprise, on s'occupe de l'humain quand on a les moyens financiers de préserver l'emploi. Quand on s'occupe de compétitivité et de rentabilité, on s'occupe des personnes de l'entreprise. Je souhaite que l'on n'oppose pas les deux, parce que c'est à la fin la capacité que l'on a tous à préserver l'emploi qui nous anime. On a besoin d'une performance économique pour être choisi.

**Mme CHAILLOU.**- On a évoqué deux *business centers* dont un à la Maison de la RATP avec une possibilité de commercialisation à l'externe, et l'autre dans le bâtiment Esterel, pour répondre à un manque de grandes salles de réunion, qui avait été relevé dans l'est parisien lors de la mise en œuvre de Val- Bienvenue et qui fait suite au regroupement de RATP Infra à Val-Bienvenue et à l'arrivée de M2E.

LYBY+

On travaille sur des données qui parlent, ce n'est pas du déclaratif. Quand on reviendra en présentiel, il y aura toujours un besoin de grandes salles de réunion pour les instances et pour rassembler des équipes, comme le souhaitent les collaborateurs. C'est ce qui manque aujourd'hui dans ce télétravail forcé, lié à la crise sanitaire.

Avant la mise en place de ces *business centers*, le manque était crucial et posait des difficultés qui créaient des irritants. Nous avons mené des analyses pour déterminer le besoin de salles à grande capacité et savoir comment y répondre.

Sur l'est parisien, ce sera pour les occupants de l'est, voire ceux de Paris s'il y a un besoin et qu'il n'y a plus de salle à Paris. Le *business center* parisien sera à disposition des collaborateurs de LYBY, avec une possibilité de commercialisation à l'externe. Nous avons des commercialisateurs, mais nous n'avons pas besoin d'eux pour savoir que des lieux de réunion proches de la gare de Lyon représentent une attractivité commerciale pour une entreprise qui a envie de réunir des personnes dont certaines sont en télétravail en province ou très éloignées. Cela a été évalué tant du point de vue interne qu'externe.

M. BOYER a indiqué que le projet était encore plus cher. S'agissant de l'évolution de la trajectoire, comme l'a évoqué M. SARDANO lors de la restitution du rapport de la Commission économique, le coût est le même que celui qui avait été présenté en 2019. 100 M€ est une somme importante, mais c'est le coût initial prévu au lancement du projet. Il faut le mettre en regard de la rentabilité. Si l'investissement permet une rentabilité économique, cela gomme le coût de l'investissement au moment où le site commence à engendrer la rentabilité économique.

Les sommes en plus de ces 100 M€, évoquées par M. SARDANO lors de la restitution, correspondent à des impacts financiers liés au Covid. Comme tous les projets, la vie de l'entreprise a été percutée économiquement par ces surcoûts liés à la crise sanitaire.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Nous aurons l'occasion de poursuivre la discussion sur le point quand nous procéderons à l'information et à la consultation de l'instance sur l'évolution du projet.

Je remercie Mmes DECKER et CHAILLOU pour leur présence. Avant de poursuivre l'ordre du jour qui va nous amener à parler d'activité partielle, je propose une pause de 15 minutes.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- C'est très bien.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Nous reprenons à 10 heures 50.

*La séance, suspendue à 10 heures 35, est reprise à 10 heures 50.*

**M. LE PRÉSIDENT.**- Nous allons reprendre le cours de notre séance, si vous en êtes d'accord Monsieur SARRASSAT.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Oui.

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

**Bilan de l'activité partielle pour baisse d'activité de novembre et décembre 2020**

**Information et consultation sur le recours à l'activité partielle dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**

**Christophe NOEL**, responsable unité politiques de rémunération et accompagnement de la performance RH GIS

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

circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je vous propose d'accueillir M. NOEL, responsable de l'unité PAP. Ces dossiers ayant été abordés en Commission économique, je propose de passer la parole à M. SARDANO pour son rapport avant de laisser la place aux échanges.

**M. SARDANO.-** Je peux lire les deux rapports successivement.

***Rapport de la Commission Économique du CSEC-RATP sur le bilan du recours à l'activité partielle durant le mois de novembre et décembre 2020 :***

M. Noel est venu nous présenter ce bilan qui correspond presque aux prévisions qui nous furent présentées. En effet si les principes et les volumes d'agents concernés avaient été correctement estimés, les montants ont, eux, été doublés. Dans le dossier de présentation, il était prévu une indemnisation de 100 k€ par mois soit 200 k€ pour l'intégralité de la période. Concrètement c'est 260 k€ d'indemnisations versés par l'état auxquelles il faut rajouter les exonérations de charges sociales patronales pour un montant de 310 k€. Au total c'est donc 570 000 euros d'économies de réalisées par l'entreprise. Le tableau récapitulatif sur les nombres d'heures totales et moyennes par département montre que le département MTS est le plus impacté.

***Rapport de la Commission Économique du CSEC-RATP sur le recours à l'activité partielle pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2021 :***

Suite au bilan, M. Noël nous a présenté les mesures concernant en fin de compte un prolongement de la période précédente. Le contexte sanitaire reste toujours aussi fragile avec la mise en place du couvre-feu à partir de 18 heures et le maintien de la fréquentation de nos réseaux à un niveau assez faible. Sur ce point il faudrait malgré tout relativiser : en effet si les touristes ont déserté Paris, les franciliens continuent de se déplacer en nombre et en particulier aux heures de pointe. Il suffit d'utiliser les bus et les RER pour s'en rendre compte ce qui ne doit pas être le cas de Mme Pécresse. Particularité de cette nouvelle mise en place de l'activité partielle : la durée. Si cet automne, la DIRECTE avait limité la période à deux mois, cette fois-ci elle a autorisé une période de 6 mois jusqu'à fin juin. L'entreprise a déclaré l'ensemble de ses salariés avec un pourcentage d'activité partielle à 33%. En cas de dépassement sur un secteur, il est toujours possible de faire valider un avenant.

Comme lors de la période précédente, le code de pointage 709 sera l'unique code utilisé et le salaire sera maintenu sauf certaines primes (ex dimanche et JF, ACD, prime panier etc.). Ces primes ne seront pas versées si le chômage partiel concerne une journée entière.

Au total ce sera environ 40 agents d'impactés par jour dans 3 départements principalement : CML et ses activités de contrôle en grande nuit, GIS et surtout MTS avec la réduction de l'offre de transport aux heures creuses en semaines et week-end.

Le montant des indemnisations est très certainement sous-estimé et comme cela a été le cas pour la période précédente, le réel sera probablement bien supérieur.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci pour ces deux rapports. Je donne la parole à M. DASQUET, puis à M. HONORÉ pour les déclarations.

**M. DASQUET.-** Monsieur le président, Mesdames, Messieurs les élu(e)s, Voici bientôt 1 an que nous sommes entrés dans une crise sanitaire sans précédent dans l'histoire moderne.

Malgré le début de la campagne de vaccination de masse, l'arrivée de nouveaux variants ne laisse pas présager une sortie de crise rapide.

Dans ce contexte incertain, la RATP a vu et voit le niveau de fréquentation fortement impacté.

Cette baisse d'activité justifie donc à vos yeux le recourt au chômage partiel et vous permettra probablement d'afficher un résultat positif lors du bilan de l'année 2020.

circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

Pour la CGT-RATP, cette demande de financement ne s'inscrit pas dans les valeurs de solidarité prônées par notre entreprise au moment du premier confinement avec de belles banderoles affichées sur nos centres « la RATP soutient le personnel soignant ». L'argent débloqué par le gouvernement pour payer le chômage partiel lors de cette crise sanitaire doit servir à protéger les entreprises qui en ont le plus besoin afin de limiter les fermetures d'entreprises, et par la même occasion, le licenciement de milliers de salariés. Depuis le début de la crise sanitaire, ce sont déjà plusieurs milliers de salariés qui se retrouvent privés de leurs emplois avec des secteurs fortement touchés comme la culture et la restauration. Mais ce n'est pas tout, de nombreux groupes à forts capitaux n'hésitent pas, sous couvert de crise économique, à licencier à tour de bras alors que ces entreprises ont bénéficié des aides de l'état, qui pour rappel, n'ont pour certains entrepreneurs de petites PME pas encore été versées depuis mars 2020.

La RATP, a, quant à elle, bien reçu des fonds liés à la mise en activité partielle de ses agents mais cela n'a pas été sans contrepartie pour certains salariés qui se sont vus imposer de poser 5 jours de RTT sur le mois d'avril, alors même que l'entreprise ne reporte aucun de ses projets de réorganisation coûteux (LYBY+, achat de Mappy). Tout cela posant question aux salariés sur les intentions de la RATP à profiter de l'ouverture des vannes promise par l'état et qui seront payés par plusieurs générations de travailleurs.

Après des NAO à 0, sans aucun geste de l'entreprise en direction de ses salariés, pourtant exemplaires pendant le recourt au chômage partiel, s'apparente déjà à une double peine. Les augmentations de rémunération brute en trompe l'oeil faites en grande partie de primes à la tâche ne sont et ne seront pas compensées par ce dispositif.

Pour la CGT-RATP, cette baisse d'activité doit servir dans un premier temps à rattraper les nombreux retards de formation constatés en 2020 mais aussi à rattraper les retards d'entretien préventifs ou à bien à d'autres activités essentielles au quotidien de l'entreprise.

Enfin vous l'aurez compris, Monsieur le président, la CGT-RATP ne partage, ni sur le fond et ni sur la forme, le recourt à l'activité partielle dans notre entreprise.

Merci de votre attention

**M. HONORÉ.-** Les élus du CSE central RATP sont consultés ce jour sur le recours à l'activité partielle dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à la Covid 19, à compter du 1er janvier 2021. Le dispositif est prévu pour les 6 premiers mois de l'année.

Cette mesure est inédite dans l'histoire de l'entreprise, le chômage partiel n'existant initialement pas au sein de l'Epic RATP avant la crise sanitaire que nous traversons.

Obtenue par la direction auprès de sa tutelle à l'époque du 1er confinement, elle permet à l'entreprise de mettre en place une réduction de l'offre à moindre coût, et s'accompagne d'un maintien de la rémunération des salariés à 100% (hors primes à l'acte).

Compte tenu de la zone de turbulences économiques traversée par l'entreprise, dont les résultats (dont on peut espérer qu'ils nous soient bientôt présentés...) sont en chute libre, ce dispositif a permis à l'entreprise d'amortir le choc de cet atterrissage à la limite du crash.

circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

Grace au chômage partiel et aux exonérations de charges, l'EPIC RATP limite les dégâts. Souhaiter autre chose à la maison RATP ne pourrait être que contreproductif et risquerait de questionner jusqu'à la pérennité de nos activités et par conséquent nos emplois.

Que l'entreprise sorte de cette mauvaise passe en limitant la casse, c'est tout le mal que lui souhaite l'UNSA.

La réciproque est vraie pour les agents RATP dont nous souhaitons qui traversent le mieux possible la fin de cette pandémie. Fin annoncée pour l'automne après vaccination de l'ensemble de la population (dixit le ministre de la santé), au(x) variant(s) près...

Pour cela il est important que l'entreprise entende que la rémunération des salariés doit être la moins mise à mal possible. Le non-paiement des primes à l'acte pouvant représenter plusieurs centaines d'euros de perte mensuelle (essentiellement sur les départements d'exploitation). A cet effet, l'UNSA retient deux pistes, l'agilité et la souplesse dans l'organisation de travail permettant un réel turnover d'une part et l'évolution de la gestion des primes d'une autre.

Merci.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci.

**M. NOEL.**- Je n'ai pas de commentaire à faire.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Nous avons eu hier l'information de la ministre du Travail sur la prolongation des conditions de prise en charge telles qu'elles avaient été annoncées depuis le début. On se demandait si les mêmes dispositifs allaient perdurer en février et en mars. Il a été confirmé qu'il y avait une continuation des conditions de recours au chômage partiel pour les entreprises.

Je rappelle l'information que nous avons partagée plus tôt : 50 % de baisse d'activité. Quand on doit s'adapter à une telle baisse de l'offre de services, le chômage partiel est un dispositif assez protecteur des intérêts de toutes les parties prenantes de l'entreprise, y compris des salariés. Il est moins traumatisant d'être au chômage partiel que de perdre son activité. On peut tous souligner l'importance, dans un pays comme la France, de pouvoir recourir à ce dispositif comme un véritable amortisseur social. Quand on discute avec des collègues du transport urbain d'autres pays dans lesquels ce dispositif n'existe pas et où l'offre de transport est massivement impactée, cela fait une grande différence.

Je voulais juste rappeler qu'en France, on dispose de ce type d'outils.

**M. BAZIN.**- On peut peut-être se féliciter de l'utilisation de ce « pansement » utilisé pour l'activité des salariés de France en leur permettant d'avoir une partie de leur salaire -pas la totalité- et de continuer à subsister dans ce monde assez violent.

Je fais une petite parenthèse politique. Vous aurez remarqué que beaucoup de personnes de notre pays ne cessent de délabrer et de salir un modèle social, qui prend tout son sens aujourd'hui. On est heureux de le trouver, on a cessé de le décrier. Depuis de nombreuses années, beaucoup d'hommes politiques ont voulu détériorer le modèle social français. Tout était fait pour le dénigrer et copier les modèles existants à l'étranger. On voit pourtant toute son utilité quand il y a de fortes problématiques comme cette crise.

Toutefois, ne pas faire payer aux entreprises la totalité de ce qu'elles doivent à leurs salariés, peu importe les situations, et aller piocher dans la caisse du service public ou faire rembourser par

circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

le modèle social ce que les patrons doivent payer, c'est fort de café ! Demain matin, on nous expliquera que le modèle ne fonctionne pas et qu'il faut l'abandonner. On va nous demander de travailler plus longtemps à l'image de ce qui court dans la tête de M. LE MAIRE, parce qu'il faudra rembourser l'aide que nous a soi-disant apportée l'Union européenne. Ce pansement sur une jambe de bois ne sert à rien. Ce n'est que mon avis. S'il n'avait pas été là, cela aurait sans doute arrangé l'affaire de certains.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci. Je propose de passer au recueil de l'avis des élus sur le projet de recours à l'activité partielle dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à la Covid à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Monsieur SARDANO, auriez-vous un avis à soumettre aux élus ?

**M. SARDANO.**- J'ai une proposition d'avis.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci de la partager avec nous.

**M. SARDANO.**- Les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 17 février 2021 doivent émettre un avis sur le recours à l'activité partielle pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2021. Au regard de la situation sanitaire et de ses conséquences sur nos activités de transporteur, les élus constatent que le recours à l'activité partielle peut être une solution minimisant les impacts économiques négatifs sur les comptes de l'Epic. Le constat est aussi fait que les économies réalisées sont largement supérieures aux prévisions. Par contre, les élus notent que la garantie de rémunération ne s'applique pas intégralement à l'ensemble des salariés. En effet les primes à l'acte non compensées peuvent représenter une part importante de la rémunération en particulier au département MTS. Ce département étant par ailleurs le plus impacté en termes de volume par l'activité partielle. De plus les élus invitent la direction à renégocier certaines primes individualisées et annuelles comme la prime CPI du département RDS. Les conséquences du chômage partiel sur les montants peuvent être délétères et réduire fortement le nombre de bénéficiaire. Au regard de l'ensemble des éléments es élus émettent un avis réservé.

**Mme LÉQUIPÉ.**- M. BAZIN nous ayant rejoints, M. TURBAN ne participera pas au vote. M. GRATUZE est remplacé par M. KHELLAF, M. SAUTEL par M. DASQUET.

Sur la base de la proposition d'avis qui vient d'être partagée par le président de la Commission économique, à savoir un avis réservé, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

*(Il est procédé au vote.)*

**Mme LÉQUIPÉ.**- L'avis proposé par la Commission économique n'est pas adopté.

*Pour : UNSA (9), CFE-CGC (1)*

*Contre : CGT (10)*

Je propose de voter sur le point.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Parfaitement.

**Mme LÉQUIPÉ.**- Votez-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur le recours à l'activité partielle à partir du 1<sup>er</sup> janvier dans le cadre de la crise Covid-19 ?

circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

*(Il est procédé au vote.)*

**Mme LÉQUIPÉ.**- Les abstentions sont considérées comme des votes négatifs.

*Contre : CGT (10).*

*Abstentions : UNSA (9), CFE-CGC (1).*

**M. LE PRÉSIDENT.**- Il serait intéressant de se reparler de cette position à l'égard de l'intérêt des salariés.

## **V – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

**Délibération portant sur la vente de la propriété « Le château d'Anglard » située sur la commune de Sainte Marie Lapanouze (19160)**

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 17 février 2021, décident de procéder à la vente du centre de vacances "*Domaine du Château d'Anglard*" situé sur les communes de Sainte Marie Lapanouze (50 ha 03 a et 05 ca) et de Roche le Peyroux (36 a et 29 ca) en Corrèze pour un montant de 650 000 €.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Monsieur Frédéric SARRASSAT, Secrétaire et Monsieur Frédéric NIVERT, trésorier, pour procéder à ces signatures et accomplir toutes les formalités qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité.

**Mme LÉQUIPÉ.**- Sur la proposition de délibération lue par le Secrétaire de l'instance, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

*(Il est procédé au vote.)*

**Mme LÉQUIPÉ.**- La délibération est adoptée à l'unanimité.

*Pour : UNSA (9), CGT (10), CFE-CGC (1).*

## **V – QUESTIONS SOCIALES**

**Délibération portant sur la désaffiliation en tant qu'OPC du CSEC de la  
RATP des associations NAVI CLUB, GROUPEMENT HORTICOLE et  
AMICALE des BRETONS**

DES BRETONS

**M. LE PRÉSIDENT.**- M. SARRASSAT a la parole.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Les OPC n'ont plus d'activité.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 17 février 2021, informe le Président du CSEC qu'ils ne reconnaissent plus en tant qu'OPC l'association "Navi Club".

Avant le vote, je précise que ces trois délibérations font l'objet d'une modification du règlement intérieur sur une annexe, qui ne figure pas actuellement sur les OPC. C'est une erreur. Nous ferons le nécessaire pour remettre cela en ordre. Nous nous sommes aperçus de la disparition d'une page en travaillant sur le sujet.

**Mme LÉQUIPÉ.**- Sur la base délibération proposée par le Secrétaire du CSEC, êtes-vous pour, contre, ou vous abstenez-vous ?

*(Il est procédé au vote.)*

La délibération est adoptée à l'unanimité des élus.

*Pour : UNSA (9), CGT (10), CFE-CGC (1).*

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 17 février 2021, informe le Président du CSEC qu'ils ne reconnaissent plus en tant qu'OPC l'association "Groupement Horticole".

**Mme LÉQUIPÉ.**- Sur la base délibération proposée par le Secrétaire du CSEC, êtes-vous pour, contre, ou vous abstenez-vous ?

*(Il est procédé au vote.)*

**Mme LÉQUIPÉ.**- La délibération est adoptée à l'unanimité des élus.

*Pour : UNSA (9), CGT (10), CFE-CGC (1).*

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 17 février 2021, informe le Président du CSEC qu'ils ne reconnaissent plus en tant qu'OPC l'association "L'Amicale des Bretons".

**Mme LÉQUIPÉ.**- Sur la base délibération proposée par le Secrétaire du CSEC, êtes-vous pour, contre, ou vous abstenez-vous ?

*(Il est procédé au vote.)*

**Mme LÉQUIPÉ.**- La délibération est adoptée à l'unanimité des élus.

*Pour : UNSA (9), CGT (10), CFE-CGC (1).*

**FIXATION DE LA DATE DE LA PROCHAINE SEANCE**

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci. Cela nous amène à l'épuisement de l'ordre du jour de la séance d'aujourd'hui. La prochaine séance ordinaire est prévue le 10 mars dont nous conviendrons de l'ordre du jour dans le courant de la journée avec le Secrétaire, le Secrétaire de la CSSCT, le président de la Commission économique. Nous vous transmettrons les éléments dans les meilleurs délais.

Les négociations avec IDFM sont toujours en cours. Il est possible que des éléments vous soient communiqués dans les délais réglementaires minimum en raison de ces circonstances exceptionnelles. À ce stade, je n'ai pas d'information sur la date à laquelle ces discussions et négociations pourraient aboutir.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Effectivement, il y a peut-être des évolutions. J'attire votre attention sur le volume de la séance, qui est assez conséquent. Si on devait analyser les budgets, il est évident que certains points inscrits à l'ordre du jour actuel seraient traités plus tard.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Vous parlez du budget prévisionnel ?

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Oui.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Il faut quand même vous consulter sur les comptes de l'année.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Il n'y a pas que les comptes.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Vous faisiez donc allusion aux autres points inscrits à l'ordre du jour. Ce sera l'objet de la discussion que nous aurons.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** J'aime mieux le dire en séance plénière pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté et pour que les élus soient informés au même niveau.

Je vous remercie.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je vous souhaite une bonne fin de matinée, un bon appétit, une bonne journée. Rendez-vous le 10 mars.

*La séance est levée à 11 heures 30.*