



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 14 décembre

-----2022-----

La séance du 14 décembre 2022 est ouverte à 08h35, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET ¹	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
	Karim NEGADI	Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
MM.	Marc BRILLAUD	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Bastien ORSINI	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Rudolf BUISSERET	-	liste UNSA CSE 1/RDS Central
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Pascal LAMBERT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
Mmes	Cécile AZEVEDO ²	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Mary FORD	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Marie-Mathilde GUEROULT ³	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH	-	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Hamed HANAFI ⁴	-	liste UNSA CSE 13/BU TRAM
	André BAZIN ⁵	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Eric TURBAN ⁶	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Michel MARQUES ⁷	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Jean-Marie DUCELIER	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Karim ROUIJEL	-	liste FO RATP CSE 2 /RDS CENTRES BUS
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Thierry KOFFI	-	liste FO RATP CSE 13/BU TRAM
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Claude NIVault	-	liste CGT CSE 4/RER
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
Mmes	Farida KAIS	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Florence ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12 MTS
MM.	Nourredine ABOUTAIB	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Aurélien DERACHE	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Olivier TEISSIERE	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Samy SI-TAYEB	-	liste LA BASE CSE 4/RER

Assistent à la séance :

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

¹ Remplace Franck CLEMENT en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Kamel OULD AHMED en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Thierry KOFFI en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Abdelhakim KHELLAF en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Claude NIVault en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 16 NOVEMBRE 2022	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	10
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Restitution de l'expertise sur l'application de la note 60-72 des agents RATP et de ses conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail par le cabinet Sésame Ergonomie</i>	19
2. <i>Information-consultation sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'Accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason</i>	45
3. <i>Information-consultation sur le bilan 2021 de la politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts</i>	50
4. <i>Information-consultation sur le projet de politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts pour 2023</i>	58
V - QUESTIONS SOCIALES	
1. <i>Présentation du budget prévisionnel 2023 du CSEC</i>	63

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de démarrer cette séance du 14 décembre 2022. Je rappelle que dans la continuité de cette séance, nous reprendrons la séance suspendue du 7 décembre qui sera consacrée à l'examen du budget 2023.

Je souhaite la bienvenue à M. HANAFI, élu du nouveau CSE 13. Je crois que M. KOFFI, qui est aussi un nouvel élu de cette instance, ne sera avec nous ce matin. Bienvenue Monsieur HANAFI.

Parmi les élus titulaires, nous ont été signalées les absences de MM. ROUIJEL, CLEMENT, OULD AHMED, NIVault, QUIQUEMPOIS et DASQUET.

Monsieur GAUTHERON, y a-t-il d'autres élus titulaires absents ?

M. GAUTHERON.- M. DELAGE.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO, y a-t-il d'autres élus absents ?

M. SARDANO.- Mme FORD.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Mme FORD arrivera vers 9 heures 30.

M. SARDANO.- M. ABOUTAÏB.

M. LARDIÈRE.- M. DOMINÉ aura un peu de retard.

M. LE SECRÉTAIRE.- M. HONORÉ également.

M. GAUTHERON.- M. KHELLAF sera également absent.

M. LE PRÉSIDENT.- Parmi les élus suppléants, il nous a été signalé les absences de Mmes KAÏS et ESCHMANN, et de MM. DERACHE, TEISSIERE et MORILLA.

Y a-t-il d'autres absences à nous signaler ?

Pour les représentants syndicaux, M. SARDANO remplace M. LAMASSE.

Je propose d'aborder le premier point de l'ordre du jour.

**I - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA
SEANCE DU CSEC DU 16 NOVEMBRE 2022**

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Bonjour à tous. S'agissant de l'application de nos règles de suppléance, M. ROUIJEL du CSE 2 est absent, je propose qu'il soit remplacé par Mme AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- Je suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. CLEMENT du CSE 5 est absent. Je propose qu'il soit remplacé par Mme CLEUET.

Mme CLEUET.- J'en suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. OULD AHMED du CSE 6 est absent, je propose qu'il soit remplacé par Mme GUEROULT du même CSE.

Mme GUEROULT.- Je suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. KHELLAF du CSE 7 est absent, je propose qu'il soit remplacé par M. BAZIN, s'il en est d'accord.

M. BAZIN.- Pas de problème pour moi.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. QUIQUEMPOIS du CSE 10 est absent, je n'ai personne du CSE 10. M. MARQUES du CSE 11 est de la même organisation syndicale, peut-il le remplacer ?

M. MARQUES.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. NIVault du CSE 4 est absent, M. SI TAYEB également. M. TURBAN est-il d'accord pour le remplacer ?

M. TURBAN.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. KOFFI du CSE 13 est absent. M. HANAFI du même CSE est-il d'accord pour le remplacer ?

M. HANAFI.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DASQUET et M. DELAGE du CSE 11 sont absents. Je n'ai plus de suppléant du même CSE ni de la même organisation syndicale pour les remplacer. Je pense que nous allons ôter deux voix. Nous aurons donc 19 votants en lieu et place des 21.

Nous aurons 6 votants UNSA, 5 CGT, 5 FO et 3 CFE-CGC.

S'agissant de l'adoption du procès-verbal du 16 novembre 2022, qui vote pour ?

(Il est procédé au vote.)

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais partager quelques informations.

La première concerne la **situation du Covid**. Comme dans le reste de la France, nous constatons au cours des sept derniers jours un léger rebond du nombre de cas Covid qui nous sont remontés. Nous étions à 37 cas la dernière fois sur la période de sept jours écoulés. Nous en comptabilisons 44. Nous sommes encore loin des chiffres constatés au moment des pics épidémiques. Toutefois, on sent que l'épidémie repart partout dans le pays. C'est la raison pour laquelle nous passons de nouveau des messages de respect des gestes barrières dans les transports. Nous relayons ces messages dans l'entreprise. Restons extrêmement vigilants pour passer les meilleures fêtes possibles et permettre aux personnels soignants qu'il en soit de même pour eux.

Je vais vous rendre compte de la réunion de vendredi dernier sur le **bilan des mesures NAO 2022**. Nous avons annoncé la rétroactivité de la mesure d'augmentation des salaires de 2,2 % du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier. Sur les paies de décembre, il y aura un effet « prime » correspondant au rattrapage des six premiers mois de l'année 2022.

Par ailleurs, il a été annoncé que les NAO 2023 se tiendront dès début janvier. Un certain nombre de contacts auront lieu avec les organisations syndicales d'ici là. Nous sommes en train de fixer un calendrier pour que la réunion ait lieu très rapidement au début de l'année. Sans entrer dans le détail de toutes les mesures que nous avons rappelées, plus de 200 M€ auront été redistribués aux salariés de l'entreprise en 2022 sous forme de différentes rémunérations : mesures d'ancienneté, de déroulement de carrière, d'augmentation générale, mesures individuelles ou intéressement.

L'autre information de vendredi, qui datait du Conseil d'administration d'IDFM de mercredi et a été confirmée au Conseil d'administration de la RATP vendredi, porte sur le lancement des opérations **d'automatisation de la ligne 13**. Le Conseil d'administration a approuvé la modernisation et l'automatisation de cette ligne dans la foulée de la décision d'IDFM qui l'avait votée quelques jours avant. Cette opération vise à améliorer les conditions de transport des voyageurs de cette ligne. Il s'agira de la troisième ligne automatisée ou automatique de la RATP après les lignes 1 et 4 automatisées, et la 14 qui est née automatique. Cette décision fait suite à celle d'Île-de-France Mobilités du 7 décembre. Cela se déroulera en deux temps. Il y aura d'abord une modernisation du matériel à partir de l'année 2027 puisque nous ferons rouler des MF19 sur cette ligne. La seconde phase qui s'achèvera en 2035 constitue l'opération d'automatisation. C'est la première fois qu'une ligne modernisée et ferrée sera automatisée. Cela n'a pas de précédent dans l'histoire de la RATP.

Nous attendons de cette automatisation plus de trains aux heures de pointe, une meilleure régularité sur l'ensemble de la ligne et une capacité à adapter instantanément l'offre de transport en cas de forte affluence.

III – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez la parole, Monsieur le Secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai très peu d'informations car nous nous réunissons régulièrement.

Au nom des élus, je voudrais accueillir chaleureusement les deux nouveaux élus qui nous ont rejoints, même si l'un d'eux n'est pas présent ce jour et celui qui nous a rejoints il y a huit jours. Bienvenue dans cette instance. Ce seront des moments compliqués ou joyeux, cela dépendra des jours. Félicitations.

Le CE a fini la période de l'arbre de Noël avec succès, 37 000 personnes se sont déplacées. C'est une belle performance parce que ce n'est pas un parc d'attractions mais le cirque et le parc floral avec une fête foraine. Des personnes n'ont pas pu venir à cause des maladies actuelles. Globalement, elles ont été satisfaites. On tire notre chapeau aux équipes techniques, aux élus présents et aux bénévoles. Cela ne s'arrête pas là. Nous continuons à travailler dès demain et après-demain au grand REX avec la projection d'Avatar et des animations pour les agents RATP. Cela a été rempli en moins d'une journée, le succès était au rendez-vous. Les résultats de 2022 que nous sommes en train de travailler sont favorables. Nous avons dépassé de nombreux records post-Covid en termes de fréquentation, c'est à souligner, notamment sur l'enfance jeunesse et les vacances adultes.

Je vous souhaite à toutes et tous de bonnes fêtes de fin d'année, il faut passer un bon moment quand même et profiter de sa famille et de ses proches, ainsi qu'à l'ensemble des agents RATP.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur SARRASSAT.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il des demandes de parole des représentants syndicaux ?

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Quelle était donc la finalité de cette séquence de revoyure des NAO 2022 ? Telle est la question que se sont posés les membres de la délégation CGT à la sortie de cette dernière.

- S'agissait-il d'apporter une réponse concrète à la revalorisation des compétences et des qualifications en tenant compte du contexte inflationniste auquel nous sommes confrontés depuis le déconfinement à la suite de la pandémie et accentué tant par la situation géopolitique que par le dérèglement climatique ?

Ou

- S'agissait-il d'une séquence visant surtout à amoindrir un résultat net de l'EPIC pour l'année 2022 qui, bien qu'inférieur à l'exercice 2021, pourrait apparaître indécent à bien des égards. Plus particulièrement en raison de l'incapacité de l'entreprise à réaliser sa mission de service public de transport de voyageurs. Certes, nous le savons, une part de cette situation résulte des choix de l'autorité organisatrice à ne pas avoir rétablie au lendemain du déconfinement une offre totale ce qui a conforté la direction générale de la RATP à piloter en sous-effectif. Hélas, lorsque se sont percutées de plein fouet les incidences d'une politique salariale déconnectée des contraintes financières rencontrées par les salarié.es, les conséquences de la dénonciation des conditions de travail des Machinistes Receveurs

ainsi que des agents d'encadrement de RDS, l'effet boule de neige sur la couverture de service à MTS...Bref, il serait tout de même assez embarrassant d'afficher en clôture de l'exercice 2022 un résultat net trop important, alors même que l'autorité organisatrice vient d'adopter une hausse de +12% du prix du Pass Navigo qui passera au 1^{er} janvier 2023 de 75,20€ à 84,10€ pour un forfait mensuel, en raison de difficultés financières pour boucler son budget 2023. Il ne manquerait plus que dans le même temps les salarié.e.s se mobilisent de nouveau pour revendiquer une hausse significative de la valeur du point seul élément de rémunération permettant de faire face de façon pérenne à l'inflation, de reconnaître comme il se doit les qualifications et les compétences des salarié.e.s mais aussi et surtout contribuer au financement de la protection sociale.

Le financement de la protection sociale...N'est-ce pas après tout le débat qui va s'ouvrir avec la présentation de la nouvelle réforme des retraites censée, au dire du Président de la République, des membres du Gouvernement et autres cadres de la majorité parlementaire assurer la pérennité de notre régime de retraite par répartition. Or l'élaboration de cette énième réforme s'est inspirée à l'instar des précédentes de la même philosophie : D'une part, diminuer sempiternellement la contribution du capital à la rémunération des qualifications et des compétences par le salaire socialisé et par la pension.

Ainsi les différents dispositifs d'allègements de cotisation pérennes portent non seulement un coup aux ressources financières de la protection, mais sont aussi de véritables trappes à bas salaire dans la mesure où pour continuer à bénéficier des différents dispositifs, un employeur veillera à rester sous le seuil plafond. D'autre part, travailler à orienter celles et ceux qui disposent d'assez de ressources financières à se constituer une retraite complémentaire via des produits financiers, afin de nourrir convenablement les fonds de pension sur les marchés financiers.

Rancunier, le candidat Macron a, durant la campagne des élections présidentielles de 2022, largement stigmatisé les salarié.e.s relevant des régimes spéciaux de retraite et notamment les agents de la RATP. Il s'agit notamment de prendre en compte les contraintes de pénibilité mises en avant pour justifier ces régimes qui paraissent bien loin de la réalité, tant leurs conditions de travail ne sont plus celles du siècle dernier. Certes ! Cependant, les agents sont-ils dégagés de toutes contraintes professionnelles négatives sur leur santé psychique ou physique ? Loin sans faut !

La répétition de certaines tâches comme le port de charge, la conduite d'un autobus ou d'une rame de métro ou de RER peut générer l'apparition de troubles musculo-squelettiques (T.M.S.), certains de nos collègues subissent encore les méfaits de l'amiante, d'autres des résidus des freinages des matériels ferroviaires dans des endroits fermés. Enfin, même si les conditions de travail ont évolué, il n'en demeure pas moins que la réalisation de notre mission de service public nécessite que des salarié.e.s travaillent en horaires et en repos décalés lorsqu'il ne s'agit pas du travail de nuit. Outre d'éventuelles répercussions sur la vigilance, le décalage des horaires de travail entraîne également des répercussions psychologiques, relationnelles et sociales bien démontrées, mais également des maladies cardiovasculaires, des anomalies métaboliques, des troubles digestifs.

Enfin, concernant le calcul de la pension de retraite des agents de la RATP. Cette dernière se calcule de façon analogue à celle des fonctionnaires. Elle dépend du salaire mensuel (hors primes) des 6 derniers mois avant la retraite, de la durée d'assurance au régime de la RATP et de la durée d'assurance tous régimes confondus. Cela s'explique notamment, car à l'instar des agents de la fonction publique, les agents de la RATP ne sont pas affiliés à un régime de retraite complémentaire.

N'est-il pas regrettable de devoir le rappeler à Mme la Première Ministre qui a tout de même été, de mai 2015 à août 2017, Présidente Directrice Générale de la RATP. Non, tous les agents de la RATP ne bénéficient pas des mesures de départ anticipé et de bonification en raison des conditions de travail en horaires et/ou repos décalés. Ainsi, les conditions de départ en retraite dépendent du classement (en tableau S, A ou B) du poste occupé par l'agent, quelle que soit sa date d'embauche.

Même si les bonifications pour les nouveaux embauché-es à compter de 2009 ont été supprimées, les conditions de départ en retraite à date sont pour un :

- *Poste classé A (personnel de maintenance) : Double condition 57 ans et 27 ans de service*
- *Poste classé B (personnel de l'exploitation) : Double condition 52 ans et 27 ans de service*
- *Poste classé S (personnel administratif qui plus est sont les plus nombreux du régime) : Double condition 62 ans et 32 ans de service.*

Craignant de devoir affronter un mouvement de même ampleur que celui de l'hiver 2019/2020, le Gouvernement tente par la diffusion de messages trompeurs de restreindre toute velléité à l'égard du futur projet notamment en jetant dans la mêlée l'existence d'une "clause du grand-père". Certes, cela pourrait peut-être convenir à certaines personnes ou organisations mais c'est vite oublier que malgré l'application d'une éventuelle "clause de je ne sais qui", nous serions toutes et tous concernés par les mesures paramétriques que sont le recul de l'âge légal de départ et l'allongement de la durée de cotisation.

A la dernière minute, le Président de la République a saisi des 2 mains les différents éléments se présentant à lui que sont à la fois les échéances internes à deux partis politiques ainsi que le match de demi-finale de la Coupe du Monde opposant la France au Maroc pour justifier un report de la présentation du projet gouvernemental de réforme des retraites qui devait être dévoilé jeudi 15 décembre aux organisations syndicales au mardi 10 janvier 2023. Après la forte mobilisation de l'hiver 2019/2020 qui a achevé la réforme de retraite par point. Est-ce que le risque d'une nouvelle mobilisation massive du monde du travail à laquelle, il convient d'adjoindre la situation géopolitique qui ne semble pas vouloir s'améliorer, les fortes probabilités de récession mondiale sont autant d'éléments qui ont fait prendre conscience au Président de la République et au Gouvernement que le calendrier social risquerait d'être rythmé par d'autres priorités.

Dans tous les cas, l'âge de 60 ans doit bien demeurer le repère collectif associé au droit à la retraite. Mais la date de départ en retraite doit rester le choix du salarié. Cela nécessite que soit assurée la garantie de l'emploi à tous les salariés (du public comme du privé), y compris aux salariés les plus âgés. Un véritable choix suppose également des revenus en activité comme en retraite corrects, et des conditions de travail décentes. Les départs anticipés en retraite doivent être confortés ou reconnus dans chacun des régimes pour les salariés ayant été exposés aux conditions de travail pénibles, insalubres ou à risques, afin de tendre à l'égalité d'espérance de vie en retraite. Tout autre projet verra l'ensemble des militantes et des militants de la CGT se mettre en action pour mobiliser l'ensemble des salarié.e.s afin de porter de réelles avancées sociales parmi lesquelles le droit à la retraite est partie prenante.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.-

Monsieur le Président,

Le gouvernement annonce vouloir faire une énième réforme des retraites. Cette réforme aura pour but de repousser une fois de plus l'âge de départ à la retraite des salariés de notre pays et aussi de supprimer les régimes spéciaux.

Au nom des salariés de la RATP que nous représentons ici, FO Groupe RATP tient à vous avertir : "nous sommes totalement opposés au recul de l'âge de départ à la retraite, à l'augmentation de la durée de cotisation et à la suppression de notre régime spécial de retraites".

Cette réforme n'est ni juste socialement, ni utile financièrement. Elle va maintenir dans la précarité la jeunesse de notre pays tout en accentuant la baisse du niveau de vie des futurs retraités entre autres, FO Groupe RATP la combattra.

Ces derniers jours ont vu l'arrivée d'un nouveau PDG à la RATP qui est allé au contact des salariés sur leurs lieux de travail et a reçu les représentants des organisations syndicales, ainsi que les représentants du personnel au conseil d'administration.

Pour FO Groupe RATP, cette démarche est positive et va dans le bon sens pour renouer la confiance entre les dirigeants de cette entreprise et ses salariés.

Lors de ces déplacements, le PDG a pu constater le professionnalisme et le dévouement des salariés de L'EPIC, encadrants comme opérateurs, leur engagement à mettre en œuvre un service public de qualité au service des usagers de notre réseau.

Ce service qu'ils réalisent quotidiennement est de plus en plus contraignant, en grande partie à cause du contrat IDFM qui impose toujours plus d'objectifs de production et de qualité entre autres.

Ces objectifs sont associés à des enjeux financiers, générateurs de stress au niveau du personnel. L'augmentation du Pass Navigo votée par le conseil d'administration d'IDFM à partir de janvier va engendrer une attente encore plus grande sur l'amélioration de la qualité de l'offre chez les usagers de notre réseau, ce qui sera légitime. Une pression supplémentaire pour les salariés au contact des voyageurs.

Pour les agents RATP, améliorer au quotidien la qualité de transport des usagers de notre réseau fait partie de leur ADN.

Cependant, pour se faire il faut s'en donner les moyens. Et les réaliser avec toujours moins de personnel afin de dégager plus de productivité est de plus en plus compliqué voire impossible.

Ces objectifs sont sources de tensions, de conflits et engendrent du stress. Notre nouveau PDG a sans doute pu constater lors de ses déplacements que l'ouverture à la concurrence et les filialisations restent très anxiogènes pour la majorité des salariés de L'EPIC.

Pourtant, la concurrence nous en restons persuadés, n'apportera aucune amélioration quant à la qualité de l'offre et de service attendue par les usagers, bien au contraire.

Transdev à Saclay vient de nous démontrer que seul le côté financier intéresse certains opérateurs de transport.

Aujourd'hui l'ensemble de ces enjeux ont créé au sein de notre entreprise un contexte très très conflictuel, aussi bien à l'encadrement que chez les opérateurs.

Certains sont déjà en grève, que ça soit à RDS ou à la maintenance. D'autres attendent un message rapide, notamment les agents de SEM, de SUR et les conducteurs de Métro et RER à l'initiative du mouvement du 10 novembre.

Vous l'aurez compris, tous ces métiers attendent une véritable revalorisation de leurs grilles de salaires, de leur déroulement de carrière.

Aujourd'hui vous avez un personnel au bord de la rupture. Pour les représentants des salariés que nous sommes, la priorité de notre nouveau PDG doit être de renouer la confiance avec les agents de l'entreprise et de répondre à leurs attentes.

Celles-ci sont très claires ; nous attendons un véritable plan de recrutement massif et une politique salariale qui puisse permettre au personnel de la RATP de faire face à l'inflation galopante et au manque d'attractivité de nombreux métiers. Nous avons entendu les paroles de notre nouveau PDG, maintenant nous attendons des actes.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.-

Une déclaration qui sera courte et centrée sur un point qui nous préoccupe plus particulièrement : le pouvoir d'achat des agents RATP.

La direction a rapidement communiqué sur sa décision concernant la mise en place de la rétroactivité de l'augmentation de la valeur du point actée en juillet. Si la réalisation de la clause de revoyure, demande de l'UNSA Groupe RATP, est une satisfaction, la mesure annoncée nous laisse sur notre faim.

En effet avec une inflation sur un an de 6,2% et plus particulièrement au-delà des 12% pour l'alimentaire et une augmentation du point de 2,2% et une NAO de 2,7% soit 4,9% le compte n'y est pas. D'autant plus que les 2,7% comprennent les échelons, l'avancement et les mesures catégorielles dont sont exclus un grand nombre d'agents.

L'UNSA Groupe RATP vous a fait des demandes précises pour que les NAO 2023 prennent en compte le coût réel de l'inflation mais aussi l'investissement des agents dans cette période charnière.

Donc pour rappel voici les demandes de notre organisation syndicale :

- *L'augmentation de la valeur du point à la hauteur de l'inflation.*
- *La revalorisation des grilles de salaires métiers.*
- *La mise en place de mesures CET de paiement.*
- *La mise en place d'une prime d'ancienneté.*
- *Une clause de revoyure en juillet 2023.*
- *La mise en place d'un contrat salarial sur plusieurs années.*

En attendant avec impatience cette future négociation, les élus UNSA Groupe RATP souhaitent à tous les agents et à leur famille de bonnes fêtes de fin d'année.

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

M. LARDIÈRE.-

La posture du gouvernement et des élus qui soutiennent la réforme des retraites est insupportable car basée sur des mensonges.

Non ! Il n'y a pas de nécessité à faire une réforme sauf à vouloir réduire le poids des retraites dans le PIB, faire main basse sur les réserves et anéantir le dernier endroit où il reste un semblant de paritarisme.

Non ! Il n'y a plus d'allongement de l'espérance de vie, a fortiori en bonne santé.

Nous ne sommes pas idiots et nous connaissons les injonctions dogmatiques d'une Europe et des banques centrales, non représentative des citoyens avec des arrière-pensées inavouées.

Ce n'est pas parce que les autres pays européens l'ont fait que la France doit s'exécuter. Car c'est bien de l'exécution de ce qui reste du modèle social français dont il est question.

De la même façon, ce n'est pas parce que c'était inscrit dans le programme du candidat à l'élection présidentielle, candidat élu avec 16% des voix, que cela lui donne un mandat des français pour cette entreprise.

Le pseudo débat sur le sujet est biaisé et ne dit pas toute la vérité.

Concernant le régime spécial RATP, il est déjà mis à mal avec les réformes en cours, l'ouverture à la concurrence en 2025 du réseau de surface et la réorganisation de l'entreprise à grand renfort de filialisations, réduisant de fait le nombre de ressortissants du régime spécial.

La RATP est la première entreprise qui s'est mise en grève contre la réforme des retraites en 2019.

Depuis, le climat social n'a cessé de se détériorer avec la maltraitance des salariés par sa direction générale avec l'aval, si ce n'est l'injonction du gouvernement.

La suppression du régime spécial pour des raisons essentiellement de marketing politique est particulièrement mal venue. D'autant qu'on ne parle plus du régime particulier des parlementaires par exemple.

La RATP était une grande entreprise bien gérée et attractive. Elle ne l'est plus !

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. J'aimerais dire quelque chose sur l'attractivité. Je le répète séance après séance, mais je ne suis visiblement pas entendu. Nous allons réaliser 90 % du plan de recrutement des opérateurs, soit plus de 1 700 opérateurs en 2022, comme nous le faisons en 2016, 2017, 2018, etc. Nous avons plus de mal avec les encadrants sur les métiers classiques (l'informatique, etc.).

En embauchant à ces niveaux, nous couvrons les démissions. L'objectif du plan de recrutement est d'avoir le nombre de personnes disponibles nécessaire à la continuité de l'activité. Que nous ayons une question sur les démissions, oui. Nous travaillons dessus, mais arrêtons tous ensemble de parler à l'extérieur et au sein de l'entreprise d'un défaut d'attractivité quand on arrive à recruter le même nombre de personnes en trois mois de moins que les années précédentes.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Un petit commentaire. J'avoue que je commence à avoir un souci avec les informations que l'on nous donne. Je vous crois, mais je ne matérialise pas les données que vous communiquez. J'anticipe les points à l'ordre du jour de notre séance. Dans le budget 2023, il y a plus de 460 recrutements en report de 2022 sur 2023. Pourquoi reporter des recrutements puisqu'on arrive à recruter ?

Par ailleurs, quand nous avons abordé ces questions de recrutement lors d'une séance, vous aviez fait part de votre étonnement vis-à-vis de la couverture médiatique qui présentait les 1 500 recrutements comme étant fantastiques, alors qu'on le faisait chaque année. Dans le courrier adressé par Mme GUILLOUARD, encore P.-D.G. de la RATP, à la présidente d'IDFM, ces 1 500 recrutements sont dus à une augmentation de 50 % des recrutements. Je n'arrive plus à savoir quels sont les chiffres de recrutement globaux de la RATP, quels recrutements sont effectués par catégorie, par métier. On peut nous dire ce que l'on veut.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous pourrions faire un point précis. Sur l'effet report, je pense que ce sont des questions de vocabulaire, je crois l'avoir déjà dit dans cette instance mais peut-être pas lors de cette mandature. Une caractéristique du plan de recrutement de la RATP est qu'il bouge tous les mois. Dans beaucoup d'entreprises, le plan de recrutement est décidé en fin d'année n-1 pour l'année n, et il est exécuté avec les équipes. À la RATP, il bouge quasiment tous les mois. Dans sa lettre, Mme GUILLOUARD parlait d'un doublement par rapport au début de l'année. Les 1 500 recrutements d'opérateurs ont été définitivement validés en mars. C'est la raison pour laquelle je dis qu'on réalise le plan en trois mois de moins que les années précédentes. Le plan a quasiment doublé par rapport à celui qui était prévu en décembre 2021 pour 2022.

En dépit de cette adaptation qui n'est pas neutre, on arrive quand même à réaliser le plan sur les opérateurs, à l'exception des opérateurs qualifiés et des techniciens de la maintenance à hauteur de 20 personnes. On n'y arrive pas à hauteur de 20 personnes. Il est vrai que, comme toutes les entreprises, on a un problème de disponibilité des personnes qualifiées sur le marché du travail pour recruter des opérateurs qualifiés et des techniciens de la maintenance. C'est ce qui explique les différents chiffres qui peuvent être communiqués. En 2022, nous aurons recruté plus de 3 000 personnes tout confondu, opérateurs, encadrement, CAE, etc.

Ces chiffres sont connus traditionnellement dans l'entreprise, il faut remplacer les départs à la retraite et un certain nombre de départs. C'est la réalité de l'activité des équipes de recrutement et du management.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Il y a quelques mois, j'ai lu un article intéressant dans Mobilette sur la disparition des acquis sociaux que certains préfèrent appeler avantages. Je parle d'acquis parce que des personnes se sont battues pour les avoir par rapport à des caractéristiques professionnelles. Cet article prenait comme exemple la SNCF et Air France. J'ai pensé que l'on aurait pu rajouter la RATP. D'après lui, le coût des salariés qui semblait plus cher parce qu'ils étaient mieux payés, qu'ils avaient des primes, était en réalité largement amorti par un phénomène de fidélisation. Je recrute, j'investis massivement sur un permis de conduire, un pilote d'avion, cela coûte très cher mais je garde mon personnel pratiquement toute la carrière, il ne partira pas. D'après l'article, à la SNCF et à Air France, les personnes viennent et repartent au bout de quatre ou cinq ans. De ce fait, la formation qui est très lourde n'est plus amortie dans le temps et il faut la renouveler, ce qui représente un coût important avec la nécessité d'élargir les mailles du recrutement en termes de qualité.

On se retrouve dans la même situation. Notre taux de *turnover* est plus faible. On nous dit, par exemple, qu'il n'y a eu que 300 démissions à RDS. Certes, mais il y en avait eu 200 l'an passé. Entre 200 sur une année pleine et 300 sur dix mois, l'augmentation est conséquente. Au-delà du nombre qui est faible sur 16 000 ou 17 000 salariés, il y a un signal fort. Les personnes partent. On a essayé de ne pas payer les permis de conduire en embauchant des CDD, mais le vivier finit par se tarir et on rouvre les formations permis de conduire. C'est 5 000 € au minimum pour le permis de conduire, et 1 500 ou 2 000 € pour la FIMO. Si l'agent reste trois ou quatre ans avant de partir, la RATP est obligée de renouveler, cela a un coût certain. Ce qui n'est pas mis en balance est la fidélisation au travers de grilles intéressantes de salaire -celles que l'on demande de revaloriser-, grilles de salaire supérieures à ce qui est proposé par nos concurrents.

Aujourd'hui, l'écart est amoindri voire négatif dans certains secteurs si on tient compte du coût du logement en région parisienne et dans la première couronne. Les personnes intéressées n'hésitent plus à venir passer leur permis parce que l'armée ne le fait plus, parce que Pôle emploi le fait au compte-gouttes. Les grands organismes qui faisaient passer le permis de conduire ou le transport en commun ne le font plus, la RATP est la seule à le faire. Ces personnes passent leur permis à la RATP et certaines partent "vendre" leur permis dans les entreprises près de chez elles. Ce phénomène est accentué par la perte d'attractivité. Ce mot vous fait tiquer. L'entreprise RATP telle qu'on l'a connue étant en train de devenir une entreprise comme les autres, un grand nombre de personnes ne fait que passer, cela crée des difficultés de recrutement.

Je vais donner un exemple pour vous montrer que les mailles s'élargissent. Un formateur du NEF faisait une FIMO en octobre novembre. Le RH d'Aubervilliers l'a interpellé au sujet d'un stagiaire des pays de l'Est qui ne parle pratiquement pas le français -ce qui interroge d'ailleurs sur l'obtention de son permis- en demandant si son épouse ne pouvait pas l'accompagner pour passer le test final qui est réglementaire afin de traduire les questions. Voilà une demande des centres bus. Je ne parle pas des intérimaires, des CDD. On en arrive aujourd'hui à recruter en élargissant les mailles. Est-ce une situation normale ? Pour moi, non.

Il y a du chômage, contrairement à ce que dit le gouvernement, on est très loin du plein emploi. Comme le disait M. MONGIN d'une façon un peu cynique il y a quelques années, avec 10 % de chômage, l'entreprise restera attractive. C'était une réalité. Aujourd'hui, il y a encore du chômage, quand on ouvre les vannes du recrutement, des candidats se présentent. Parmi ceux-ci, combien signeront un contrat à la fin ? Combien réussiront leur formation ? Combien resteront au moins 10 ans dans l'entreprise ? Nous ne le saurons pas, mais les chiffres sont intéressants par rapport à l'attractivité.

M. LE PRÉSIDENT.- Je distingue dans mes propos l'attractivité initiale et la rétention. Nous ne sommes pas en désaccord par rapport à ce que vous venez de dire, mais c'est un sujet de rétention. La question de la rétention peut mettre en évidence l'attractivité des conditions de travail de l'entreprise dans le temps, ce que vous venez de mettre en évidence. Dans son histoire plus ancienne, la RATP n'a pas toujours recruté à des niveaux de 1 500, on était parfois à moins. Compte tenu des volumes recrutés, il est normal d'avoir un effet déceptif, mais surtout on embarque dans ces recrutements les phénomènes de société.

Quand, avec l'analyse des data, on étudie la typologie des personnes qui démissionnent ou qui, en absence longue durée, font tout pour être licenciées, on en trouve beaucoup qui viennent acquérir une expérience, une expertise, mais dont le projet depuis le début est de repartir en province. C'est un peu en lien avec ce que vous disiez sur le logement. Nous sommes une entreprise "super parisienne". Cette question est-elle celle de la RATP ? Sûrement en partie. La principale ville concernée par la diminution du nombre d'enseignants liée à celle du nombre d'élèves est Paris. On s'inscrit dans cette tendance. Quand on est parisien, on a plutôt envie d'aller en deuxième couronne ou en province. Effectivement, quand on est mainteneur ou conducteur, la compétence acquise à la RATP s'exporte bien, ce qui permet la réalisation de projets professionnels. Dans une certaine proportion, il ne faut pas l'accepter.

Je vous propose de passer au point suivant.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Restitution de l'expertise sur l'application de la note 60-72 des agents RATP et de ses conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail pour le cabinet Sésame Ergonomie

Madame Edith DUMARTIN et Monsieur Brice KOVACKS du cabinet Sésame Ergonomie

Madame Valérie JOUANNIQUE, médecin du travail - DRH/PST

Madame Nathalie PONZEVERA, responsable unité spécialisée - DRH/DIR

Monsieur Olivier GOUPIL, directeur unité opérationnelle – SUR//PCS/DIR

Monsieur Edgar SEE, responsable réglementation exploitation - MTS/P TRANS

Monsieur Mathieu HEMOUR, responsable réglementation exploitation - RER/P TRANS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose d'aborder la restitution de l'expertise.

Nous avons Mme PONZEVERA, la présidente de la CSSCT centrale et responsable de l'unité PST, Dr JOUANNIQUE, médecin coordonnateur de la RATP, M. SEE, M. GOUPIL et M. HEMOUR.

Le rapport d'expertise a été présenté en CSSCT Centrale. Nous allons écouter la restitution du rapport d'expertise, puis nous écouterons les déclarations et laisserons place aux échanges, si M. DOMINÉ en est d'accord.

Mme DUMARTIN (Sesame Ergonomie).- Bonjour. Merci de votre accueil.

M. KOVACS va vous présenter les conclusions. Pour compléter vos propos, Monsieur AGULHON, nous avons fait une restitution mardi dernier au sein de la CSSCT Centrale. Cette restitution a fait l'objet de nombreux débats et d'échanges. Des précisions ont été ajoutées et apportées au rapport qui a ensuite été adressé vendredi dans une version amendée, complétée au regard de l'ensemble des débats. Vendredi dernier, une nouvelle version finalisée du document a été transmise au Secrétaire de l'instance et au Président.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai lu le rapport. Je vais vous laisser présenter la méthodologie. J'aurais une question sur celle-ci.

M. KOVACS (Sesame Ergonomie).- Je vais être le plus synthétique possible sur le rapport qui était assez riche en termes de contenu.

Je commence par la méthode d'intervention, cela répondra peut-être à vos questions. À partir de la note d'information, nous avons fait une étude documentaire sur plus de 360 documents, mené 95 entretiens sur différents départements (SUR, MTS, SEM, RER) et des entretiens institutionnels. Nous avons pu mener deux observations sur un PCC et au PC SUR.

Nous avons analysé ces données, mais pas dans une optique spécifique puisqu'évidemment sur les 95 entretiens, nous avons 95 opinions différentes. En revanche, notre objectif était de remonter des lignes de force, des tendances sur les différents entretiens. À partir de là, nous avons mené le rapport.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est le résumé de la méthodologie. J'ai deux questions. Sur la différence de méthode entre les 95 entretiens et les 12 entretiens institutionnels, pourquoi les distinguer ? C'est intéressant pour l'ensemble des élus de comprendre pourquoi on en distingue certains.

Nous nous étions entendus en amont de la conduite des entretiens sur une méthode de désignation ou d'identification des personnes interviewées. J'aimerais savoir si les 95 entretiens ont été réalisés conformément à la méthode de choix que nous avons arrêtée ensemble, ou si une partie a répondu à une autre façon d'identifier les personnes. Si oui, quelle est la proportion des personnes interrogées conformément à ce que nous avons convenu au début de l'expertise, et celle des personnes qui ont été entendues selon une autre méthode de choix qu'il m'intéresserait d'ailleurs de connaître ?

Mme DUMARTIN (Sesame Ergonomie).- Pour répondre à votre première interrogation, nous dissociions d'un point de vue sémantique les entretiens institutionnels des entretiens salariés en ce sens que les entretiens institutionnels sont des fonctions particulières, généralement d'encadrement, qui représentent une latitude décisionnelle dans la gestion de l'activité,

la coordination, l'animation et l'encadrement d'une activité. L'entretien institutionnel, c'est l'identification de profils spécifiques. Sans entrer dans le détail exhaustif, c'est la fonction de direction de SUR, de MTS, de RER, etc., ainsi que deux ou trois fonctions clés au sein de SUR qui permettraient de circonscrire l'étude et les fonctions qui interagissent directement avec l'application de cette note 60-72.

M. LE PRÉSIDENT.- Est-ce la "qualité" de la personne dans l'organisation, ou la conduite de l'entretien est-elle adaptée selon que l'on est institutionnel... J'espère que tout le monde se sent institutionnel. On est tous dans la même entreprise. Je comprends le besoin de séparer...

Mme DUMARTIN (Sesame Ergonomie).- On est dans le jargon.

M. LE PRÉSIDENT.- Est-ce la même manière de conduire l'entretien ? J'ai cru lire "semi-directif". Il serait intéressant de savoir ce que cela veut dire. Est-ce semi-directif pour les institutionnels comme pour les "salariés", ou y a-t-il une différence dans la conduite de l'entretien ?

Mme DUMARTIN (Sesame Ergonomie).- Il y a une différence dans le sens où on s'adresse à une fonction particulière. D'un point de vue méthodologique, l'entretien semi-directif est le même dans le sens où il y a des thématiques pour lesquelles nous souhaitons un retour particulier. Ensuite, nous laissons libre expression à notre interlocuteur, qu'il soit salarié ou dans une fonction particulière. Nous recueillons de l'information, nous sommes à l'écoute d'éléments opérationnels d'exercices professionnels pour lesquels nous sommes ignares, puisque nous ne sommes pas dans le quotidien avec l'ensemble des agents, qu'ils occupent une fonction particulière au sein de la ligne hiérarchique ou qu'ils soient sur le terrain, dans les stations, dans les rames ou dans les trains. Il n'y a pas d'aspect péjoratif dans ce que je viens de dire. J'essaie de catégoriser les métiers que nous avons rencontrés.

Tous les entretiens sont semi-directifs. Dans les entretiens dits "institutionnels" pour reprendre ce jargon, il y a des questions ou des interrogations de notre part plus spécifiquement liées à la fonction qu'occupe la personne que nous avons interviewée.

Pour répondre à la seconde question sur les profils des personnels reçus en entretien, la structure d'échantillonnage a été validée collégalement lors d'une réunion de cadrage. La méthodologie d'organisation et de planification des entretiens avait été également convenue collégalement en réunion de cadrage. C'est une réunion tripartite avec le cabinet Sésame Ergonomie, des représentants de la direction et des représentants du personnel au CSE qui sont mandants de la mission d'expertise. Notre intervention se fait en toute transparence. Si plusieurs interlocuteurs clés avaient été identifiés dans chacun des départements pour faciliter la planification des entretiens, si au début nous avons été, M. KOVACS en particulier, sollicités directement pour dire qu'il y avait tel entretien avec telle personne à telle heure, et que cela ne passait pas par Mme FRESLON-BLANPAIN, il y a eu des ratés au début. Ces entretiens n'ont pas eu lieu et tout a bien été recentralisé vers Mme FRESLON-BLANPAIN. Dans l'ensemble, s'il y a eu ces petits ratés au début de la mission sur une ou deux journées, nous avons ensuite tout centralisé comme convenu.

M. KOVACS (Sesame Ergonomie).- Trois ou quatre entretiens associés côté RER ont effectivement été menés en dehors de la méthode. Il y a eu quelques difficultés en première partie d'intervention, la méthode n'avait pas été partagée ou en tout cas pas forcément comprise par tous. Il y a eu des ajustements. Globalement, au moins 90 des 95 entretiens ont été réalisés selon la démarche prévue.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. KOVACS (Sesame Ergonomie).- Nous allons parler de cette fameuse note 60-72 en nous faisant l'écho des avis des 95 personnes que nous avons rencontrées.

En termes d'objectifs, cette note apporte certaines plus-values, notamment sur le fait de la transversalité aux départements, précédemment sur une base commune pour tous les départements. Cela permet d'uniformiser une approche et d'être plus efficace dans cette approche. Cela a été remonté. Une personne de MTS dit par exemple "on est tous dans le même bateau, il est bien d'avoir une orientation commune pour les objets délaissés". L'autre objectif positif est le côté expert. La note se conforme au guide d'intervention en milieu ferroviaire sur le réseau francilien de la préfecture de police. Elle a été créée avec des experts. Une personne de SUR dit qu'elle a été validée par la préfecture de police, que c'est un gage de qualité, mais qu'ils ne connaissaient pas le guide d'intervention en milieu ferroviaire sur le réseau francilien. Toutefois, le côté expertise ressort.

Le troisième point était également important avec l'introduction des maîtres-chiens explo. La majorité des participants aux entretiens ont salué cet apport positif sur le sujet. Une personne nous a dit "si cela ne tenait qu'à moi, il y aurait plus de chiens explo sur le sujet". Ce sont des éléments positifs véhiculés au sein de cette note 60-72.

Pour autant, il ressort de cette note qu'elle reste difficilement opérationnelle, notamment par la présence de nombreux termes interprétables. Cela a été remonté par l'Inspection du travail en juillet 2022 qui indiquait "la note reste imprécise sur les différentes phases d'application des consignes de sécurité". En CSSCT, le président a reconnu que la note pouvait faire l'objet d'ajouts et de précisions supplémentaires. Nous pouvons citer le cas assez symptomatique de la notion de "s'abstenir de manipulation et d'interdire l'approche". Le terme s'abstenir pouvant être interprété de différentes manières par certains. "Interdiction" était un terme plus clair.

Dans la note, on nous informe d'une absence de détails dans la démarche puisque les modalités d'intervention ne sont pas décrites. Cela a principalement été remonté sur le périmètre de sécurité qui ne semble pas partagé par les participants que nous avons rencontrés. Les démarches et les méthodes sont extrêmement variables, il reste des incertitudes quant à ce qu'il faut faire.

Une note textuelle de trois pages. De nombreux agents nous ont spontanément dit qu'il serait bien d'avoir des logigrammes pour décrire les étapes. On revient sur la notion de procédure, comment fait-on ?

La note définit peu les notions de responsabilité, notamment des différents acteurs. Je citerai l'exemple de la relation entre les conducteurs et les PCC. Les conducteurs nous disent qu'ils sont responsables de leur train et de leur tram, or la note stipule que les conducteurs doivent aviser le PCC et répondre à ses ordres. Il y a deux approches différentes des conducteurs : "étant responsable, c'est à moi de décider", ou "le PCC me donnant des ordres, il est responsable". Ce sont deux interprétations différentes d'une même phrase qui amènent des comportements et des actions différents. Je ne dis pas que l'une ou l'autre est la bonne, mais seulement qu'il y a des interprétations différentes.

Cette note contient peu de déclinaisons dans la qualification d'un objet. L'objet est soit abandonné, soit suspect, mais il n'y a pas d'entre-deux qui pourrait laisser penser que c'est un objet seul et peut-être douteux. Il y a un flou qui n'est pas très clair, notamment avec la notion de dépose suspecte. Une personne de SUR nous a dit qu'il serait bien d'intégrer dans la note la notion de dépôt suspect qui change la donne, notamment dans l'approche.

La note n'est pas à jour puisqu'on nous a informés que le centre d'information et de contrôle (CIC) n'était plus d'actualité. Le PC SEC est le PC SUR, et objet délaissé *versus* objet abandonné. En termes de contenu, la note n'est plus à jour. C'est aussi une note qui ne met pas en avant les savoir-faire et les compétences. Elle dit simplement que le PCC, le chef d'incident, la police, ont les pleins

pouvoirs. Malgré leurs compétences, les autres agents -je pense notamment au GPSR avec qui nous avons passé du temps- ont des compétences certaines, mais plus vraiment de prérogatives sur le sujet.

Concernant l'accès et les connaissances de la note, il nous a été remonté qu'il y avait une diffusion limitée de la note. Quand la note est sortie, elle a été transmise au personnel des départements de la RATP l'ayant ratifiée *via* un courriel, mais c'était un courriel parmi tant d'autres. Tout le monde étant noyé par les informations, certains n'ont pas consulté ce mail.

L'accès à la note est peu facilité actuellement. Elle est affichée sur quelques tableaux, parmi d'autres documents. Nous l'avons vue au PC SUR au milieu de nombreux autres documents. Elle peut aussi être intégrée à d'autres documents. On la retrouve effectivement au milieu du règlement intérieur de MTS. La question est de savoir si tout le monde le lit dans son intégralité. Ce n'est pas si sûr. Elle est présente dans le dernier chapitre de l'ID 30-40 qui concerne la gestion des objets trouvés. Il n'y a pas forcément de lien entre objets trouvés et objets abandonnés. Cela explique que certains ne l'aient pas trouvée.

Elle est difficile à trouver sur Urban Guépard, pour x raisons qui peuvent tenir à des problèmes de référencement de la note, de son intégration dans d'autres documents, des autorisations d'accès. Nous avons fait des tests avec différents agents qui nous ont appris qu'ils n'avaient pas accès à cette note. En tout cas, si elle est présente, ils n'ont pas réussi à y accéder facilement. Visiblement elle est aussi absente des classeurs physiques dans les recettes en gare. Globalement, la note est présente quelque part mais son accès n'est pas simple et pourrait s'avérer complexe surtout en situation de stress. Dans le cas d'un objet abandonné, l'environnement émotionnel est assez fort. Si l'accès aux procédures n'est pas facilité, cela peut être compliqué.

Concernant la formation, on nous fait part de formations peu marquées sur la note 60-72. Des formations initiales font mention de cette note, mais sans focus spécifique sur le sujet. Or, pour certains des nombreux participants que nous avons rencontrés, qui ont beaucoup d'années de pratique à la RATP, la formation initiale remonte à longtemps. Selon les départements, la mention faite à cette note et à ses procédures n'est pas toujours importante. Lors de la séance du CSE 14 du 22 février 2019, on a entendu dire que la Direction considérait qu'une formation pour les agents n'était pas nécessaire. Nous avons aussi ce type de rappel pendant les entretiens lors desquels nous avons entendu que les agents n'avaient pas forcément besoin d'être formés sur la note parce qu'elle était plutôt destinée aux managers.

Lors de la CSSCT, on nous a fait remarquer à juste titre que des tests et des exercices étaient réalisés, notamment dans la gestion des objets abandonnés. On n'en avait pas parlé dans le cadre du premier rapport puisque seuls trois agents managers nous ont mentionné ces tests. Ce sont des remontées extrêmement limitées. Il est vrai que cela existe, c'était intéressant...

M. LE PRÉSIDENT.- Trois sur 12. Les managers sont-ils dans la catégorie des institutionnels ou parmi les 95 ?

Mme DUMARTIN (Sesame Ergonomie).- Dans les deux.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas la même chose de dire qu'il s'agit de trois personnes sur 12 ou sur 95. Je ne sais plus dans quelle catégorie sont comptabilisés les managers.

Mme DUMARTIN (Sesame Ergonomie).- Nous pourrions nous arrêter à cet exercice statistique, mais nous étions embêtés en CSSCT en pensant qu'il y avait un aussi gros trou dans notre rapport. C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas répondu immédiatement. Nous avons souhaité reprendre l'ensemble de nos notes et des documents que nous avons exploités. Cela a été fait dès le lendemain de la CSSCT. Nous avons repris l'intégralité de nos notes et fait une réunion d'équipe avec

l'intégralité des consultants ayant participé à cette étude, car nous souhaitons être objectifs. Nous avons retrouvé l'évocation de ces exercices dans trois entretiens sur les 95. Je ne vais pas dire sur les 12, parce que ce serait encore plus prégnant. Il serait dommage que ce soit seulement trois personnes qui les mentionnent sur les 12 entretiens institutionnels, car l'objectif de ces tests est pédagogie. Au travers de ces exercices, l'idée est de pouvoir mieux apprécier son rôle, de connaître les interactions, qui fait quoi, ce que l'on dit à qui et à quel moment, et ce que l'on réalise concrètement sur le terrain.

On peut qualifier le recueil d'informations de réduit car les milliers d'agents de la RATP n'y ont pas participé, et parce que c'est dans un temps donné en novembre et pas sur une année complète. Il n'en demeure pas moins que le caractère pédagogique est tout à fait salubre. Nous pensons d'ailleurs qu'il y a une vraie marge de progrès sur ces exercices car s'ils existent, encore faut-il les exploiter jusqu'au bout.

En l'occurrence, ce sont trois managers qui nous ont informés de ces tests et exercices. C'est donc plutôt le positionnement managérial qui dispose de cette information. Le partage de ces tests semble être fait uniquement avec les managers et pas à l'intégralité des personnels de la RATP présents directement ou indirectement lors de ces tests. C'est là qu'il existe une réelle marge de progrès pour se projeter dans ce type de situations. Si elles peuvent être rares d'un point de vue individuel, elles sont néanmoins fréquentes du point de vue de l'ensemble de l'activité d'exploitation. C'est en ce sens que nous avons souhaité compléter nos propos par rapport à ce qui avait été évoqué en CSSCT.

M. MARQUES.- Pour moi, il s'agit de 83 non institutionnels et 12 institutionnels et non pas de 95 plus 12.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'en sais rien. Je n'ai pas fait l'échantillon. Poursuivons.

M. MARQUES.- C'est 95 plus 12 ou 83 plus 12 ?

M. KOVACS (Sesame Ergonomie).- Cela doit être 83 plus 12.

Sur les procédures d'exercice qui sont bien définies, la grille d'évaluation établie pour évaluer ce test est principalement orientée sur la prestation du maître-chien, et pas véritablement sur les différents acteurs et l'ensemble du processus de gestion des objets abandonnés.

Ce dispositif d'exercice est très intéressant mais il y a une marge de progression importante, notamment pour avoir un caractère pédagogique et partagé par l'ensemble des acteurs sur ce sujet.

En termes de retour d'expérience, puisque nous avons beaucoup échangé sur ce sujet qui faisait partie des thématiques évoquées avec les différents participants, nous avons eu très peu de retours sur la présence de ce REX, surtout au niveau des agents. Certains nous ont dit que les REX étaient plutôt destinés aux managers et pas véritablement aux agents. Encore une fois, la démarche de retour d'expérience a une marge de progression d'un point de vue pédagogique et de transversalité. Une personne de SUR dit qu'il est possible de parler de "trucs" entre collègues, mais pas vraiment des REX écrits.

En termes de connaissance et de maîtrise de cette note, il semble qu'elle soit principalement maîtrisée par les managers et les cadres. C'est ce qui ressort des discussions avec l'ensemble des participants. Une personne de RER a dit qu'elle n'avait pas besoin d'être connue dans son ensemble par tous les agents, et que le plus important était que les cadres la connaissent.

Le principal facteur de prise de connaissance ou en tout cas de maîtrise -parce que certains agents ont connaissance de la note- est l'expérience directe ou indirecte de la gestion d'un

objet abandonné. Ils ont parfois eu connaissance de quelqu'un qui a eu un problème de gestion non appropriée d'un objet abandonné. Une personne dit : "Je me suis renseigné et j'ai trouvé la note quand j'ai assisté à des "trucs" pas propres comme un maître qui ouvre un sac". C'est une motivation à chercher cette note.

Nous observons aussi que le vocabulaire utilisé dans le cadre de la note n'est pas partagé par tous les agents. Cet élément peut paraître anecdotique, mais il reflète une difficulté de coordination et de travail ensemble. On parle d'objets abandonnés, de colis oubliés, de bagages délaissés voire suspects. Le terme "suspect" apparaît. Il y a aussi des "zones", des "périmètres de sûreté", "de sécurité", de "non-approche". Tout un vocabulaire désigne un élément commun, mais pas de la même façon. Une personne de SUR dit : "Je sais qu'il ne faut pas dire "suspect" mais franchement tout le monde le dit, sinon je crois que c'est bagage délaissé maintenant, enfin je crois".

Il est important de souligner qu'un bon nombre de participants ont révisé la note avant les entretiens. Des personnes nous ont dit avoir révisé avant l'entretien pour pouvoir mieux répondre à nos questions. Nous n'avons pas entendu cela de tout le monde, mais des participants étaient plus avertis sur cette notion de note 60-72. Cela aura le mérite de la faire connaître.

S'agissant de la situation de travail, nous allons parler d'évaluation des risques. On pourrait dire que la note 60-72 ne demande pas, notamment aux agents, de faire une évaluation des risques. Ce n'est pas indiqué, mais c'est sous-entendu de manière très forte. L'évaluation des risques répond à une définition : la mise en place d'un raisonnement permettant de mettre en balance une appréciation du danger et de l'occurrence que ce danger s'impose. Ce sac banal peut-il se révéler dangereux et quelle est la probabilité qu'il le soit ? En tant qu'humains, nous mettons en place des comportements qui s'adaptent en fonction de cette évaluation.

On peut se demander si les premières personnes qui arrivent face à une valise qui est seule font une évaluation des risques. La note répond par la négative, mais ce n'est en fait pas le cas. Une personne de RER dit : "On ne demande pas aux agents d'évaluer si un chaque sac est dangereux, ils doivent juste appeler leur hiérarchie". Le problème vient du fait que les primo-accédants doivent faire un choix : lancer ou non la procédure de qualification de l'objet abandonné. On ne leur demande pas d'évaluer si l'objet est dangereux, mais s'ils doivent lancer ou non cette procédure. Cela revient au même. Pour cela, ils doivent évaluer un risque : l'objet est-il dangereux ? Quel risque représente-t-il pour les usagers et les agents ? Le danger et le risque justifient-ils de lancer la procédure ?

C'est très important. Cette évaluation qui n'est pas demandée, ils doivent la faire. Comment l'évaluent-ils ? Ils vont utiliser des critères variables sont les personnes. La note 60-72 ne précise pas ce qu'est un objet abandonné ni quand lancer la procédure. Les critères sont extrêmement variables, cela peut être la taille de l'objet, plus un objet est grand, plus il faut appeler rapidement. S'il est petit, je n'appellerai peut-être pas parce qu'il n'y a pas risque. C'est le critère le plus commun qui est utilisé.

Il y a aussi le type d'objet. La valise, le sac, c'est assez classique. Des interrogations se posent concernant les boîtes de kebab. Si je ne vois pas ce qu'elles contiennent, dois-je lancer la procédure ou pas ? Nous verrons que des stratégies vis-à-vis de ces boîtes sont particulièrement intéressantes. Le type de dépose est un sujet qui a été remonté par les ASC et les conducteurs qui l'ont évoqué de manière importante : la dépose est-elle suspecte ou non ? Nous avons mis des points de suspension parce qu'il y a beaucoup de stratégies, de critères variables pour évaluer. Une personne de MTS nous dit : "Une valise, cela peut être dangereux, un sac aussi, mais un sac-banane pas vraiment". Ce sont ses critères d'évaluation.

En plus des critères, il y a des contextes qui vont moduler ce choix. La pression volontaire ou non exercée par les collègues influe les choix effectués. Quand j'ai évoqué la fameuse boîte de kebab tout à l'heure, certains ont un peu souri. Effectivement, la pression sera différente si

on est seul ou pas. Une personne de SEM dit : "S'il y a des collègues, il est clair que l'on ne fait pas n'importe quoi. Si on est seul en fin de soirée, ce n'est pas la même chose." Le lieu où se trouve l'objet, l'heure de la découverte, la densité du trafic, on a toujours des situations différentes.

Pour cela, tout le monde fait un rapport bénéfice/risque en s'interrogeant sur le fait de lancer la procédure ou non par rapport au risque que l'on perçoit, mais ce rapport est faussé par une tentation récurrente de limiter les contraintes. Le bénéfice de ne pas déclarer un objet est connu : ne pas subir toutes les contraintes de la procédure. Cela va prendre du temps, le trafic sera ralenti, je finirai peut-être mon service plus tard. Ce sera peut-être une cause de sur-incident, mais aussi une augmentation de la charge de travail. Il faut demander aux collègues de venir aider, etc., c'est plus de travail. Il y a la peur du jugement. Si la procédure lancée se révèle non-nécessaire, que diront les collègues, notamment vis-à-vis de la boîte de kebab ? Il y a la crainte de la pénalité financière, car bloquer tout coûte cher.

En revanche, le danger est bien moins connu. Je ne pense pas que beaucoup de personnes aient assisté à l'explosion d'une bombe. Le risque est très minimisé. Une personne de SEM dit : "Cela fait bien des années que nous n'avons pas eu de bombe. Il y a 99,9 % qu'il n'y ait pas de problème". Finalement, la balance bénéfice/risque est plutôt faussée et s'oriente vers une minimisation et une sortie de la démarche.

Tout cela se passe dans un cadre particulier, qui est propre à de nombreuses structures, avec des entités, des départements dont les objectifs ne sont pas toujours conciliables. On va notamment parler de l'échelle, du curseur qu'il y aura entre l'exploitation et la sécurité. Le curseur sera positionné différemment en fonction des départements. Pour prendre SUR pour exemple, de par sa structure, le curseur est positionné très fortement côté sûreté. C'est normal, ce sont les objectifs. Le problème est que dans le cadre d'une intervention commune entre de nombreux départements, ces objectifs vont se confronter. C'est ainsi que des personnes seront tiraillées entre leurs objectifs personnels et les objectifs de l'entreprise. Tout cela est un déchirement pour certaines personnes qui savent que leur action va entraver l'atteinte des objectifs des autres, que cela se fera au détriment de leur santé, de la sécurité ou de leur performance. Au final, cela alimente et accroît les oppositions voire les conflits entre agents. Lors des entretiens, cela s'est fortement exprimé avec des remontées de défiance vis-à-vis de collègues alors que logiquement, ils travaillent ensemble pour gérer des objets abandonnés.

L'ensemble de ces éléments tend à éviter ou à sortir de cette procédure. Il y a beaucoup de façons d'en sortir. La première est de considérer l'objet sans risque. Une personne nous dit que si le sac est plutôt plat, il n'y a pas de risque. Concernant la boîte de kebab, trois personnes nous ont dit avoir une stratégie : s'il y a une coulure de ketchup sur la boîte, elles considèrent que ce n'est pas une bombe. Cette stratégie est utilisée. Est-elle pertinente ? Je ne sais pas, je ne suis pas un expert de la sécurité. On peut avoir le déplacement de l'objet. Près de la moitié des participants considère que si un objet est déplacé, il ne présente plus de danger. On sort de la procédure et dans ce cas, il n'y a pas de souci. Que cet objet soit déplacé par l'agent ou par des passagers peu importe, si l'objet est déplacé, il n'y a plus de souci. Un conducteur dit que ce sont souvent les passagers qui lancent le sac sur le quai et que dans ce cas, ce n'est plus son problème, le sac part de toute façon de suite en OT.

Ouvrir un sac ou une valise pour regarder dedans, c'est la démarche la plus décriée. Elle enfreint la note qui dit qu'il ne faut pas le faire. "Côté SEM, je connais des agents de maîtrise qui ouvrent des sacs. Je leur demande de ne pas le faire devant moi, ils peuvent se faire péter la gueule si cela les chante, mais pas la mienne." Ces expressions "brutes de décoffrage" ressortent.

Il y a le cas de l'objet réclamé. Dans ce cas, son statut d'abandonné est requalifié. Cela peut poser certains problèmes, notamment s'il est demandé à distance. "Si la personne qui réclame le

paquet n'est pas à proximité, il file direct en OT. Je ne trouve pas cela très sécurisant", nous dit une personne de SUR. Il y a une tendance à aller vers ces situations, la principale consistant à considérer l'objet comme sans risque.

Tout cela favorise un sentiment anxiogène, c'est un terrain propice aux risques psychosociaux. Les agents qui interviennent sur le terrain sont face à des difficultés importantes parce qu'ils n'ont pas tous le même bagage technique, qu'ils ne sont pas toujours formés de la même manière, qu'ils n'ont pas les mêmes réflexes opérationnels face à cette situation. Face à un risque, il y a des variabilités inter individuelles. Des personnes m'ont confié avoir les jambes qui flageolent à la vue d'un bagage seul. Cela n'arrive pas tous les jours, mais cela induit des comportements assez divers. Nombreux sont les agents qui ont le sentiment d'être un simple maillon dans un processus qui est géré à distance ou qui l'est sans eux. Ils ont le sentiment d'être démunis dans ce processus. Il y a de nombreux retours sur des violations manifestes des règles de sécurité, qui laissent peser un fort sentiment d'impunité vis-à-vis de "managers démineurs". Le sentiment d'impunité naît de l'impression que de toute façon, il n'y aura jamais de sanction. Je ne sais pas si c'est vrai. Je ne pense pas qu'ils puissent le savoir. En tout cas, ce sentiment remonte.

Tout cela s'entrechoque et amène un mal-être assez important sur le sujet avec des exigences parfois contradictoires et vraiment paradoxales. C'est une base sérieuse de risques psychosociaux. La note, avec le flou qui lui est associé, n'apporte pas vraiment de solutions alors qu'elle pourrait le faire. Au contraire, c'est une source importante de stress pour les agents.

En conclusion, malgré un objectif de transversalité des approches et un objectif très bénéfique -on a les mêmes règles ensemble- qui pourraient bien fonctionner, la note 60-72 vise à attirer l'attention du personnel sur les dispositions à prendre en cas de signalement d'un objet abandonné. En ce sens, elle n'atteint pas ce double objectif : elle n'attire pas l'attention en raison d'une connaissance parcellaire de son contenu par les agents des départements qui l'ont ratifiée et que nous avons rencontrés. Elle n'apporte pas de réponse précise sur les dispositions à prendre en cas de signalement abandonné. Qu'a-t-il été remonté comme résultat ?

Il y a une adaptation circonstanciée sur le terrain et des mises en place de pratiques hétérogènes. Finalement, des agents se débrouillent sur le terrain avec cette note. Ils essaient de faire au mieux. Ils ne le font pas de la même façon. Elle ne réduit pas les conflits et ne facilite pas la cohabitation des objectifs de sécurité et d'exploitation. Il y a certainement une manière de trouver des intermédiaires plus efficaces. Elle ne réduit pas le sentiment d'impunité des décideurs voire, au contraire, elle a tendance à l'accroître. C'est un vecteur important de risque psychosocial. La situation émotionnelle est forte, inhabituelle, cela n'arrive pas tout le temps pour tout le monde, et d'insécurité. Ce constat avait déjà été réalisé lors d'une expertise pour risque grave dans le Département SUR en 2019. Le constat est le même. En trois ans, le constat est équivalent.

Un entretien a été intéressant, il nous a marqués. Je vais le lire : "C'est ça le problème, c'est que du 50/50, on ne sait pas trop. Je fais quelque chose, il faut que je le fasse mais en même temps je ne suis pas convaincu. J'ai peut-être plusieurs vies ! Je dis cela en rigolant, mais c'est vrai que c'est un peu bizarre. En réalité, je ne suis pas fier parce qu'il y a toujours cette tension, cette crainte, cette peur qui est présente." Le fait d'être un peu délaissé, un peu démuné, dans une situation qui fait peur est un sentiment qui revient à différents niveaux.

Il y a trois axes de recommandations importants. Nous l'avons dit, cette note n'est plus à jour sur certains points très anecdotiques. Autant en profiter pour la faire évoluer mais de manière concertée, notamment sur la définition d'un objet délaissé. Quelles sont ses caractéristiques ? Il faudrait les partager. Les experts savent très bien le faire. Actuellement, c'est un flou, personne ne sait vraiment ce qu'est un objet délaissé ni quelles sont ses caractéristiques. On peut arriver à des blocages qui ne sont pas justifiés ou à des ouvertures qui ne le sont pas non plus. Il faut arriver à une évaluation acceptable des risques. C'est le curseur de l'exploitation de la sécurité.

Un travail sur la définition des procédures, sur des procédures explicites avec un vocabulaire partagé qui ne laisse pas place à des interprétations, doit être réalisé. De la même manière que la prise en compte de la caractéristique des objets, la mise en place de procédures adaptées et didactiques, cela doit s'appuyer sur l'expérience du terrain. Il y a des experts des objets abandonnés, mais il y a vous, les experts du terrain. Vous avez votre connaissance, votre savoir-faire, il faut s'appuyer dessus pour coconstruire cette note.

Enfin, la formation, l'information. Il faut construire un socle commun de formation à la gestion des objets abandonnés sur la base de cas d'usage, de cas pratiques qui doivent être mis en place, peut-être avec des contenus spécifiques en fonction des métiers. Le GPSR ne fait pas le même travail que les ASC. Il doit y avoir la mise en place de procédures et de bonnes pratiques, ainsi que d'informations régulières et de REX transparents et transverses.

Sur le volet prévention des RPS, il serait intéressant de mettre en place des partages transverses des situations entre métiers, savoir ce que fait l'autre et pourquoi il le fait. Des personnes, anciennement dans des PCC, qui se sont retrouvées conducteurs ou l'inverse, avaient une vision différente selon l'endroit où elles étaient mais comprenaient ce qu'il se passait. Cette compréhension commune doit être mise en place de manière plus importante. La mise à jour des documents uniques sur le stress, sur la gestion des objets abandonnés sans arriver dans le caractère explosif de l'objet mais sur le caractère de la gestion. Il faut une prévention sensibilisation aux RPS pour les agents et les managers de manière plus accrue sur le sujet. Il est aussi important d'effectuer un rappel sur les infractions volontaires. Quelles sont les sanctions, quels sont les risques sur les infrastructures volontaires ? Il faut aussi un rappel sur la notion de droit d'alerte lorsqu'on se sent potentiellement menacé.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai senti que l'expertise avait pu vous contrarier ou au moins vous interpeller.

M. LE PRÉSIDENT.- Qu'elle m'interpelle, c'est son but.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai eu des retours des élus de la CSSCT, j'ai senti des tensions. J'ai une question à poser aux experts : Est-ce M. BRILLAUD ou moi-même qui vous avons donné l'écriture de votre expertise ? Vous avez été totalement en autonomie, indépendants. Étant donné que cela recoupe les propos que nous avons tenus à l'époque, sachant que nous parlons de ce sujet depuis près de 15 ans... On pourrait d'ailleurs s'interpeller sur le fait qu'il y a moins de problèmes sur le réseau de surface que dans le réseau souterrain. À l'extérieur, il n'y a pas de problème de trafic. On a l'impression qu'il y avait une remise en cause de votre autonomie, de votre indépendance d'experts.

M. LE PRÉSIDENT.- Par qui ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je ne sais pas, des questions ont été posées...

M. LE PRÉSIDENT.- Regardez-moi et ne regardez pas les experts. Je vais vous répondre : non.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous avons laissé les experts totalement autonomes pour faire leur travail. Je voudrais que ce soit au PV.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.-

Tout d'abord, FO RATP remercie les nombreux salariés RATP qui ont participé à cette expertise, ainsi que les 3 membres du cabinet Sésame Ergonomie, pour leur travail effectué en toute impartialité.

Nous regrettons quand même l'absence de la médecine du travail qui n'a pas pu se rendre disponible pour participer aux entretiens et à la non-obtention des contenus de formation sur la gestion des objets délaissés ou abandonnés des départements MTS, RER, SUR et SEM.

FO RATP, qui a voté favorablement cette expertise, souhaite que ce travail apporte une réelle évolution à la note 60-72.

Effectivement, l'expertise risque grave, démontre avec les nombreux entretiens individuels et analyse de documents RATP, un réel dysfonctionnement ou incompréhension dans la mise en œuvre opérationnellement de cette note. Elle souligne également les risques psychosociaux sur la santé physique et mentale que peut engendrer le manque de processus sur la gestion des objets délaissés et qu'elle pourrait éventuellement déboucher sur des droits d'alerte et de retrait.

C'est la raison, pour laquelle FO RATP alerte la direction et notre nouveau PDG, Jean Castex, qu'à l'aulne d'événements majeurs qui vont avoir lieu sur notre réseau, en septembre et octobre 2023 pour la coupe du monde de rugby et en juillet et août 2024 pour les jeux olympiques, il faut prendre en considération avec attention les préconisations de l'expertise.

Effectivement, il faut faire évoluer cette note 60-72, en créant des formations à la gestion des objets délaissés avec un même vocabulaire transversal à l'entreprise, d'insister sur l'information et la diffusion de la note aux salariés concernés et d'apprécier à sa juste valeur les réels impacts RPS dus à la gestion des objets délaissés.

Je vous remercie de votre écoute.

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

M. LARDIDI.-

Depuis sa création, la note 60-72 alimente les débats et il n'est pas sûr que l'expertise permette de les clore.

En effet, les retours que nous avons eus de la commission SSCT montrent une réelle divergence de point de vue.

Pour les élus UNSA Groupe RATP, il existe aujourd'hui un antagonisme dans les positions de l'entreprise.

D'une part la sécurité doit être une préoccupation de chaque instant, mais d'autre part la production doit se faire presque coûte que coûte.

Pour notre organisation syndicale, la balance doit dans tous les cas pencher du côté de la sécurité et sauferreur de notre part nous sommes toujours dans le cadre du plan Vigipirate avec un niveau maximum. Si les services de renseignements français considèrent que le risque reste élevé, l'entreprise ne peut ni ne doit faire comme si de rien n'était.

Les termes choisis nous laissent croire que pour notre direction le choix est clair : il faut que les trains roulent et peu importe la prise de risque. Les colis suspects deviennent des objets délaissés. Les agents des gares et stations se transforment en démineur, et les encadrants deviennent les chefs

du déminage, récupérant parfois les objets sans même respecter les règles établies sur cette même note.

Et puis les périmètres d'interventions des agents ne sont souvent pas respectés : les demandes insistantes qui leurs sont faites valident leur intervention dans les RER et métro, particulièrement pour les agents de SEM.

Pourtant, il ne suffira que d'une fois pour que l'horreur retrouve sa place. Il ne faut pas baisser la garde et peu importe les kilomètres perdus. La sécurité n'a pas de prix. Donc au-delà d'une note interprétable mais qu'il faudrait faire connaître et appliquer, notre organisation syndicale attend de la direction qu'elle assume ses responsabilités et ce dans tous ses réseaux. Il est regrettable que les bus et les tramways ne bénéficient pas de note d'instruction à son périmètre. C'est comme si bus et tram étaient légitimement protégés par un système que vous avez défini.

Pour autant, les mêmes situations sont observées et aucun changement n'est proposé.

L'UNSA GROUPE RATP regrette cette différence, et vous rappelle que la note générale sortie du ministère de l'intérieur doit être la même pour tous.

Monsieur le Président, l'insécurité grandit de partout, et nos collègues sont souvent laissés pour compte, leurs interventions sont reconnues et vous n'avez pas le choix de respecter nos demandes. Quand il s'agit de valider vos ID de par la loi vous le faites avec une grande facilité, laissez-vous donc tenter à vous exercer à les appliquer sur ce sujet.

En tout cas l'UNSA Groupe RATP, saura vous le rappeler département par département.

Mais nous réaffirmons notre souhait d'unifier par des règles claires, le sujet des objets abandonnés.

Pour terminer par la sémantique, nous attendons maintenant de voir comment les malaises voyageurs font se transformer. Peut-être en : voyageurs fragilisés ?

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

C'est la seconde expertise du mandat qui étudie les impacts de l'environnement externe sur l'environnement RATP.

La première concernait la situation de la Porte de la Villette avec la concentration d'acteurs de la vente et de la consommation de crack sur le réseau métro. Les différents secteurs de la maintenance et notamment RATP Infra et M2E n'avaient pas trouvé leur place dans l'expertise.

Aujourd'hui, nous sommes confrontés à la même problématique. J'entends que la note 60-72 ne couvre pas les départements de la maintenance. Cependant au regard de leurs emplois et de certaines réorganisations du travail, ces mêmes agents de maintenance sont susceptibles de se retrouver confrontés à la gestion d'objets abandonnés.

Je n'oserai imaginer un seul instant que cela s'explique par les résultats électoraux dans les CSE de la maintenance. Attaché au caractère intégré de la RATP, je me permets donc, au nom de la CGT-RATP, d'attirer l'attention des élu.e.s de la gestion pluraliste du CSEC afin que ces situations ne se renouvellent pas. En effet, quel que soit le sujet abordé au sein de cette instance, nous travaillons toutes et tous, qu'importe notre secteur d'activité et notre organisation syndicale, à l'amélioration des

conditions de travail et de vie au travail de nos collègues quel que soit le département, la catégorie socio-professionnelle, l'emploi...

Concernant l'expertise en elle-même, nous considérons qu'elle met bien en avant les injonctions contradictoires entre sécurité et régularité.

La place laissée à l'interprétation de chacun des acteurs sous couvert de vouloir éviter le sur-incident fait effectivement naître des Troubles et Risques Psycho-Sociaux qui se caractérisent par des craintes.

Comme recommandé dans l'expertise, la note doit être revue et réécrite afin de prescrire les actions de chacun lors de la gestion d'un objet abandonné.

Elle doit donc être remplacée par une procédure où chacune et chacun connaît clairement son rôle et les tâches à accomplir, sans laisser place à la moindre interprétation.

Aussi la disposition qui consiste à faire acheminer un train vers une voie de garage met en danger le pilote (conducteur ou agent de maîtrise prenant en charge le train) mais met aussi en danger les voyageurs car les trains traversent les stations et/ou gares sans même prendre la peine de les évacuer au préalable.

Encore, il y a une vraie problématique de formation et de maintien des connaissances sur le sujet, notamment pour les opérateurs. Cette carence fait que les opérateurs se reposent sur les connaissances des différents managers et des PCC, qui de fait, peuvent parfois s'autoriser à déroger aux règles au détriment de la sécurité des biens et des personnes.

Pour conclure, la délégation CGT souhaite réaffirmer la transversalité de la problématique pour laquelle l'ensemble des agents de l'entreprise devrait être sensibilisé, d'autant plus pour les agents de maintenance qui par leurs activités cheminent sur les voies, les quais, les trains, les espaces, ...

(M. HONORÉ entre en séance.)

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

M. JONATA.- La note 60-72 est transversale, relayée sur plusieurs départements *via* la note 30-40. Je n'arrive pas à faire le lien entre colis suspect et objet trouvé. À RDS, c'est la même chose, me semble-t-il. La notion de colis suspect n'existe pas à RDS. À SEM, on ne trouve plus la 60-72 sur Guépard, on y trouve la 30-40. Pourquoi ne la trouve-t-on plus sur Guépard ?

De quelle façon avez-vous remanié le système pour que cette note puisse se transformer en note 30-40 qui ne concerne que les objets trouvés ? Je n'arrive pas à faire le lien.

Concernant le DU, depuis 2022, la loi a été modifiée. Pourquoi le DU n'a pas été mis à jour ? Le Papripact ne l'a pas été non plus. Que peut-on faire pour rééquilibrer ces éléments ?

Il faudra revenir sur la notion d'objet délaissé car je ne comprends toujours pas ce que c'est, et sur les risques et périmètres par rapport à cela.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est ce que nous nous apprêtons à essayer de faire.

Dans toute expertise, il y a des éléments extrêmement utiles et d'autres qui peuvent questionner selon la partie prenante que l'on représente. Dans les éléments mis en avant, nous prenons à notre compte la question de la diffusion, celle de la mise à disposition de la procédure. C'est sûrement sur Urban que la mise à disposition sera la plus transversale. La note sera donc diffusée sur Urban, une fois que nous l'aurons mise à jour de l'évolution... Vous mettez en avant les questions de

vocabulaire, mais le problème est que le vocabulaire réglementaire évolue. Nous avons mentionné lors de la précédente séance qu'un décret de mars 2022 avait fait évoluer la définition. L'entreprise ne joue pas avec les notions, elle essaie de s'adapter. C'est désormais la notion d'objet délaissé, qui est réglementairement précisée et qui sera mise à jour dans la note avant diffusion.

Les éléments remontés en matière de formation seront pris en compte. Je crois d'ailleurs que SEM l'a déjà fait puisque dans la formation aujourd'hui dispensée aux collègues de SEM, quelque chose ressemble à une description de l'écosystème des parties prenantes pour permettre à chaque stagiaire de savoir ce que fait le collègue d'une autre direction. Des bonnes pratiques dispensées à SEM peuvent être transférées à MTS pour prendre en compte l'idée qu'il est important pour un acteur de savoir ce que l'autre a comme rationalité quand il intervient. Ce point clé de votre rapport d'expertise nous a interpellés.

Je voulais répondre à différents points des déclarations.

Concernant Bus, une disposition existe dans l'instruction professionnelle des machinistes-receveurs. Des consignes sont données ainsi que des consignes au CRIV qui mentionnent les conduites à tenir dans les cas suspects sur le réseau de surface.

Concernant la médecine du travail, Monsieur BRILLAUD, je pense que le Dr MERAT a été interpellé ou a été invité très tard et qu'elle n'a pas pu se rendre disponible faute de délai de prévenance suffisant. Je ne voudrais pas qu'il y ait de mauvaise interprétation. Vous avez dit : il est dommage que la médecine du travail n'ait pas pu se rendre disponible. Je ne dirais pas cela de cette manière. Il est dommage qu'elle ait été prévenue trop tard pour pouvoir se rendre disponible. Ce n'est pas la même chose, sans penser pour autant que c'était délibéré.

Le sujet est celui de la précision que peut avoir cette procédure. Beaucoup de commentaires tournent autour de la notion de précision, de la marge d'interprétation, de l'évaluation du risque. Je pense que l'on n'a pas suffisamment évalué le risque lié à l'interruption du trafic, puisque vous le mettez en évidence. Je le dis de façon claire, ce n'est pas un arbitrage entre sécurité et production. Je l'ai entendu à plusieurs reprises. C'est un arbitrage entre sécurité immédiate liée à l'objet délaissé et de quels incidents sur la sécurité l'interruption du trafic fait penser (?). Quand vous dites que c'est une interprétation faussée, c'est un jugement de valeur que je ne partage pas. C'est un arbitrage entre deux types de sécurité, l'un que l'on a bien éclairé, la sécurité liée à l'objet délaissé, l'autre qui a été moins éclairé, celui du sur-incident ou du suraccident lié à l'interruption du trafic. Il est vrai qu'il y a un arbitrage à faire entre ces deux enjeux de sécurité, pour lequel le management a tout son rôle à jouer. Je préfère dire qu'il y a deux enjeux de sécurité plutôt qu'un enjeu financier et un de sécurité, comme cela a été dit, parce que ce n'est pas géré de cette manière dans le cas précis. Nous aurons l'occasion d'y revenir. Il faut l'avoir bien en tête quand on examine la situation.

Puisque cette disposition peut permettre d'améliorer les pratiques, on peut revenir sur les exercices qui sont peut-être trop facilement attribués à SUR alors qu'ils sont pilotés par SUR, mais qu'ils mobilisent les agents de MTS, de RER et de SEM. C'est bien un exercice pluridisciplinaire qui est réalisé. Comment le sont-ils, à quelle fréquence ? Combien ont été réalisés et comment sont-ils utilisés ? Cela peut être un éclairage intéressant.

M. GOUPIL.- Les exercices sont effectivement menés à l'initiative du Département SUR, mais ils font participer l'ensemble des acteurs amenés à traiter des objets délaissés. La RATP met en place des exercices qui viennent en complément de ceux réalisés par les instances étatiques. Il y a deux types d'exercice. Il y a ceux que "nous subissons", puisque c'est l'instance étatique qui met à l'épreuve notre dispositif pour savoir s'il est pertinent. Ce sont des exercices pour lesquels nous ne sommes pas avisés. Ils déposent un objet et regardent comment se déroule le traitement de l'objet délaissé jusqu'à l'intervention du maître-chien en détection d'explosif. En complément, la RATP met

en place des exercices réguliers sur le réseau, environ deux fois par mois. En prenant en compte les périodes de congés, une vingtaine d'exercices sont mis en place chaque année.

Je voulais revenir sur la fiche de contrôle qui est rédigée à l'issue. Vous avez précisé dans votre compte rendu que cette fiche s'intéressait quasi uniquement à l'intervention du maître-chien en détection d'explosif. Sur la fiche de contrôle, ce sont 36 points qui sont listés pour faire le compte rendu, 18 concernant l'intervention pure du maître-chien et 18 autres portant sur le reste dont une partie sur le traitement du PC. Il est vérifié si la fiche alarme rédigée comporte toutes les informations précises, si la remontée a été rapide, s'il y a eu la levée de doute par le biais de la vidéo, etc. Un ensemble de points est relevé. Cette fiche de contrôle et ce compte rendu sont ensuite adressés à l'ensemble des départements. Il y a donc bien un partage d'information. Je rappelle que ces contrôles sont préventifs, à visée informative, et n'ont pas pour but de sanctionner les agents en cas de manquements constatés. Ils sont partagés avec toute la direction de SUR, mais également de RER, de MTS et de SEM, une copie partant à la PG.

Le but est un processus d'amélioration continue pour que le traitement de ces objets se fasse de la meilleure façon possible.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez mentionné un point sensible, la question de l'évaluation de la situation par l'agent, celle du rôle du manager dans cette évaluation et la responsabilité entre le rôle de l'agent et celui du manager.

Monsieur SEE ?

M. SEE.- Bonjour à tous. M. l'expert mentionnait cet aspect un peu flou, semble-t-il, dans la note quant à l'évaluation des risques par les primo accédants. La note doit garder un caractère opérationnel. Ce stylo est-il suspect ? Je ne sais pas. Peut-être. Pourtant tous les stylos abandonnés ne sont pas déclarés comme suspects. Il y a forcément une phase de levée de doute, de recherche de précision sur l'aspect de l'objet, le lieu, les circonstances de la découverte -comme le dit la note- qui permet d'instruire le sujet. L'ensemble de la chaîne d'information qui est mise en œuvre ensuite contribue à cette phase de levée de doute. C'est pour cela que le PC SUR est sollicité pour faire le rejeu des vidéos, comprendre les circonstances et mettre à profit toute cette période pour faire en sorte que le primo accédant, pour reprendre vos termes, puisse recevoir le soutien nécessaire à déterminer si l'objet doit être qualifié ou pas, et si on rentre plus avant dans la procédure. Il n'est pas seul en fait.

M. LE PRÉSIDENT.- J'en profite pour revenir sur la question de la maintenance que nous avons déjà évoquée lors de la séance précédente. On n'attend pas le même rôle des agents de la RATP qui se trouvent dans les lieux au moment où un objet est considéré comme délaissé, et des agents de SEM, de SUR, de RER et de MTS. C'est la raison pour laquelle ils ne sont pas traités de la même façon dans la note. Je rappelle que les deux situations dans lesquelles on peut avoir des mainteneurs dans les espaces sont dans les tunnels ou dans les espaces stations et gares.

M. SEE.- Pour les mainteneurs amenés à intervenir sous tunnel, tant pour le métro que pour le RER -je laisserai M. HEMOUR compléter ou rectifier-, l'ISF 213 s'applique. Les agents d'encadrement du terminus ou le chef de régulation sont informés des personnels qui ont demandé à accéder aux voies et sont censés prendre les mesures appropriées pour ne pas mettre en situation de danger les mainteneurs qui seraient éventuellement en intervention. Dans le domaine des espaces, s'il y a lieu d'évacuer la station ou la gare, les annonces sonores qui seront faites dans les espaces s'appliqueront à tous.

M. LE PRÉSIDENT.- Dernier point avant de passer la parole à M. SARRASSAT et M. JONATA, vous avez mentionné des comportements pas appropriés, pas conformes. Il n'y a pas de raison de ne pas les sanctionner. Il n'est pas question de les admettre. Que ce soit par l'intermédiaire des alarmes sociales que vous pouvez déposer ou par d'autres canaux, quand des situations anormales sont remontées aux départements, elles sont traitées comme telles. Il n'est pas question d'encourager ou de laisser agir des personnes ne respectant pas les procédures.

Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Monsieur SEE, cela s'adresse à vous. Il n'y a qu'un conducteur autour de la table, votre serviteur. Découvreurs, primo accédants, peu importe le terme utilisé, des conducteurs sont formés, vous leur confiez la vie de plusieurs centaines de voyageurs tous les jours. Ce sont des personnes compétentes et de confiance, sinon elles ne seraient plus sur un train. Vous avez fait une démonstration avec un stylo, est-il abandonné, suspect ? Peu importe. Les personnes qui déclenchent ce genre de choses sont des salariés qualifiés au niveau de leur métier, de la sécurité ferroviaire. Ils ne font pas n'importe quoi. J'ai l'impression qu'il y a une infantilisation de ce personnel. Quand les salariés font cela, ce n'est pas pour nuire au trafic, ils se sentent en danger.

À la suite de l'incident, quand une personne dit que la décision qui a été prise était mauvaise, sans donner d'explication, ou se considère comme investie d'un rôle majeur et décrète que l'agent a dit n'importe quoi, que l'on peut déplacer l'objet et que tout ira bien, imaginez le désarroi de la personne qui a découvert l'objet. Elle se remet en cause. Visiblement un agent de maîtrise est capable de voir à travers les objets. Elle doute de ses qualifications et se demande si elle est encore capable d'exercer son métier après cela. Je force le trait, mais je ne pense pas que les salariés que vous avez embauchés à la RATP, qui conduisent des trains ou des bus, soient inconstants ou traitent la sécurité de façon légère.

J'entends qu'il y a des exercices, mais il n'y a pas de mise en situation des agents de MTS pour déterminer à quel moment traiter un colis suspect, ou ce qui est de nature à déclencher une procédure. Ce n'est jamais en application. On n'a pas d'instruction ni de mise en situation réelle.

M. HEMOUR.- Si, les exercices sont des mises en situation réelles.

M. LE SECRÉTAIRE.- Vous me dites que tous les conducteurs y ont été soumis, sachant qu'ils sont 3 000 ?

La mise en situation est importante, elle éviterait beaucoup de frictions avec le PCC qui n'a pas obligatoirement les yeux sur place contrairement au conducteur qui est en première ligne. À la fin, c'est l'explication. Le conducteur considère qu'il y a un danger et une personne lui dit qu'il n'y en a pas. Pourquoi ? On est des personnes normalement constituées, on peut comprendre qu'un élément permette de décider qu'il n'y a plus de doute. En aucun cas cela a été expliqué pour les cas qui ont été remontés. Des propos du style "tu as été mauvais" ont même été tenus. L'explication n'est pas valable. Cela génère une tension forte entre le personnel de conduite et le PCC. Le PCC voit que les trains vont s'entasser dans tous les sens. Cela va le stresser. Il n'y a jamais une vraie relation de confiance. La problématique avec le PCC au RER, comme au métro, ne s'améliore pas. On a pourtant essayé de faire parler les personnes entre elles, de montrer les intérêts et les inconvénients de chaque métier. Cela ne fonctionne pas. Il y a une vraie opposition entre le PCC et les conducteurs, qui ne fait que croître. À un moment, cela ne sera plus possible. Avant, le PCC nous donnait des ordres, nous devions les appliquer, mais le conducteur est face au sujet. Il faut lui expliquer pourquoi son jugement n'était pas le bon, or ce n'est jamais fait.

M. LE PRÉSIDENT.- C'était davantage une observation, qui est utile, qu'une question.

M. LE SECRÉTAIRE.- Y a-t-il des mises en situation réelles des conducteurs en phase de type 2, comme cela pourrait être fait dans l'instruction courante, toutes les semaines ? J'aimerais le savoir. Pour l'instant, je n'ai pas l'impression.

M. HEMOUR.- Les mises en situation ne sont pas faites avec les conducteurs mais en station. Ce sont des vraies mises en situation dans le sens où un agent dépose un sac et où l'on vérifie que la procédure est bien déployée, que le périmètre de non-approche est mis en place. On ne s'attache pas uniquement à l'intervention du maître-chien. C'est une vraie mise en situation. Je vous rejoins, sur la conduite, c'est plus compliqué, parce que la mise en place d'un périmètre provoque un blocage. On ne le fait pas en journée d'exploitation. En revanche, nous discutons avec SUR de la possibilité de le faire sur des quais centraux ou des voies de garages.

Il y a eu des constats d'accord sur le fait que des managers n'appliquent pas correctement les règles. Nous ne sommes pas en phase avec cela, des rappels sont faits, des sanctions peuvent être appliquées.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce n'est pas notre demande.

M. HEMOUR.- Le fond du sujet est intéressant, mais n'est pas forcément traité par l'expertise, il est possible que l'on soit en désaccord. Le chef de régulation essaye de faire appliquer ce qui est demandé dans la note, mais surtout ce qui est validé par la préfecture de police. Je vais citer un exemple simple qui a été évoqué, celui du déplacement d'un train. On ne peut pas reprocher au chef de régulation de faire évacuer un train et de l'envoyer sur une voie de garage définie avec la préfecture de police et les démineurs quand on lui a dit que son périmètre d'intervention était celui-là. Il y a des oppositions sur ce sujet avec certains conducteurs, c'est source de frictions. Nous ne pouvons que répondre que ces dispositions sont validées par la préfecture de police car ce sont eux les sachants sur le sujet. Nous n'avons pas imposé ces dispositions à la préfecture de police, nous les avons discutées avec elle et elle nous a donné le cadre pour procéder au déplacement d'un train.

Au RER, nous avons fait des guides sur le sujet. Il est dommage que l'expertise n'en parle pas. Elle ne parle pas de la note 60-72 et pas de tous les documents d'application de chaque département. Les sujets de frictions portent aussi sur cela. Il est compliqué d'avancer, parce que ce n'est pas la RATP qui prescrit le déplacement d'un train mais la préfecture de police.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je comprends les difficultés d'exploitation et managériales liées à ce sujet. Quand il est demandé à un conducteur de déplacer un train dans une voie d'évitement, pour le RER, il y a souvent les dégagements nécessaires. Au métro, en revanche, ce n'est pas le cas. À l'époque où la note a été présentée, nous avons d'ailleurs tous dit clairement qu'elle était peu applicable au métro parce que les voies d'évitement ne sont pas dans la même configuration et que les espaces sont clos et réduits. Quand on demande de déplacer un train à un conducteur qui a une énorme valise derrière sa cabine de conduite, il se considère comme étant légèrement en insécurité. Cela peut se comprendre.

M. HEMOUR.- Le cas où la valise est derrière la cabine n'est pas traité par le déplacement de train, c'est dans la procédure. J'entends votre désaccord sur le sujet, mais quand une procédure... On est expert de la sécurité ferroviaire et pas de la sûreté, M. GOUPIL l'est plus que nous. Quand on discute du déplacement de train avec la préfecture de police, elle nous donne le cadre qu'elle autorise. J'entends qu'un conducteur puisse se sentir en danger. Globalement, le risque de laisser le train à quai et de rester à côté, n'est-il pas le même ? Une évaluation de risques est réalisée à chaque

fois. Ce sujet est compliqué, il faut faire plus de formation, de pédagogie. Nous en faisons à chaque fois mais sans doute faut-il en faire plus. Il y a aussi des sujets de friction -on peut se le dire entre nous-, parce que les règles fixées par la préfecture de police ne sont pas forcément acceptées. Ce n'est pas simple pour nous.

M. LE PRÉSIDENT.- La confrontation des points de vue est saine, je pense qu'elle est suggérée par une partie de vos recommandations, mais il faut l'organiser. Cela se fait dans des cadres qui favorisent la confrontation. Le débat sur la valise dans le dos du conducteur est intéressant, mais il est intéressant de partir de données non fantasmées. Je sais que le ressenti...

M. LE SECRÉTAIRE.- Mon âge fait que j'ai d'autres fantasmes.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous le souhaite.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je reviens sur la formation et sur les retours d'expérience partagés avec le plus grand nombre. Tout cela crée du lien entre le PCC et les conducteurs, les définit et les met en situation, c'est un début de solution. Cela étant dit, il va falloir que ce soit mis en œuvre avec un calendrier, le partager avec les organisations syndicales représentatives du secteur. Il y a un réel travail. On a repris cela au niveau transversal, mais il faudra travailler au niveau local.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je vous remercie Monsieur le Président. Je vais essayer d'être synthétique dans mon intervention. Néanmoins, il y a des choses qui me paraissent assez hallucinantes. Il me semble que nous avons déjà évoqué ce sujet lors de la présentation. Nous en avons largement parlé. Aujourd'hui, nous avons une présentation des experts mandatés et toujours les mêmes réponses, il y a très peu d'évolutions. C'est dommage parce qu'on a toujours le sentiment que la maintenance ne fait pas partie de l'entreprise, en tout cas pas de ce point de vue.

J'entends l'évocation des PSV et autres textes qui pourraient nous permettre de travailler avec l'exploitation, mais on s'aperçoit que tous les cas de figure ne sont pas pris en compte. Une PSV est destinée aux personnels sur les voies, or pour les mainteneurs les installations ne sont pas toutes sur les voies. Ils ne sont pas obligés de faire une demande de PSV. On se situe toutefois dans l'enceinte des gares et dans des lieux qui ne sont pas forcément couverts par les annonces. Il faudrait en tenir compte et vous dire qu'il est temps de fournir en nombre suffisant des équipements permettant une communication plus large, ce qui n'est toujours pas le cas. Cela a été évoqué avec ma hiérarchie concernant les Tetra. C'est demandé, mais toujours pas arrivé. Je ne sais pas où est le Père Noël, mais il est certain qu'il oublie la maintenance.

Je reviens sur les déplacements de train. Lorsque cela doit se faire, y a-t-il un policier dans la loge de conduite avec l'agent qui déplace le train afin d'assurer la bonne continuité de l'information entre ceux qui interviennent et le déminage, pour que l'agent qui emmène le train sur une voie de garage soit couvert par le fait qu'il recevra ses ordres des autorités et non plus du système normal prévu dans l'entreprise ?

Vous avez parlé de la maintenance, Monsieur le Président, mais dans les faits, rien ne se passe pour elle. Il est bien de l'évoquer. Cela prouve que vous avez entendu le message la dernière fois. Maintenant, il faut passer à la pratique.

Par ailleurs, on est passé en mode sobriété, je l'entends, dans cette salle, on subit le froid. J'ai les pieds gelés, je ne pense pas être le seul dans ce cas. En termes de ressenti, on en est loin des 19°.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Merci, Monsieur le Président. Je reviens sur ce que vous avez dit. Vous avez parlé de SEM, mon Département. Vous avez parlé de "note claire". J'aurais voulu connaître le nombre d'agents de ce Département qui a connaissance de cette note. Ils sont peu nombreux. Pourquoi pas claire ?

Je rebondis sur vos propos. Il y a fort longtemps, lorsqu'il y avait un objet abandonné dans un train, le conducteur fermait les portes et emmenait le train sur une voie de garage. Aujourd'hui, cela fait fort longtemps que je n'ai pas entendu ce mot.

Aujourd'hui, que ce soit au RER ou à MTS, lorsqu'on a l'information qu'un objet se trouve dans un espace, le PCC appelle le PCS, le PCS appelle l'agent de la station ou de la gare pour lui demander de constater. Toutefois, le jeu change. C'est pour cela que j'ai posé la question des périmètres tout à l'heure. Dans un train, on demande à l'agent B1 d'aller dans le train, de constater et éventuellement s'il n'y a pas de risque... On laisse l'agent imaginer si cela peut être grave ou pas. Dans notre déclaration, on a parlé de démineurs... Le bât blesse parce que les périmètres ne sont pas définis entre SEM, MTS et RER.

Vous avez dit que les agents n'étaient pas seuls. Pourquoi ne leur dites-vous pas ? Si le PC SUR a la possibilité d'avoir un visuel ou de retracer l'objet, pourquoi ne pas dire à l'agent s'il y a un risque ou pas ? À moins qu'il y ait des clauses de sécurité quelque part ? Si on sait, il faut le dire. Sur cette partie, personne n'est au courant et on envoie l'agent. Or, lorsqu'il sort de son CI et descend sur un objet, il y a un risque, la montée du RPS, le risque psychosocial arrive. N'importe qui n'y va pas en se disant qu'il a une chance sur 100 de se faire exploser.

Vous avez parlé de cette fameuse note qui sera revue...

M. LE PRÉSIDENT.- Non, j'ai parlé de la mise à jour de la notion d'objets délaissés.

M. JONATA.- Elle sera mise à jour. Cela dit formation ou Kapsul, je ne sais pas. Je parle de sécurité. Je ne dis pas que tout est blanc, mais il faut parfois imprégner les agents, tout département confondu, sur le risque encouru. On est en Vigipirate, le risque est suffisamment élevé pour ne pas se contenter de leur donner une information *via* une tablette en leur disant : "Fais une Kapsul, tu sauras comme cela". L'encadrant doit reprendre sa place de manager et aller informer l'agent sur le terrain des nouvelles dispositions mises en place.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur les deux premières questions, Monsieur HEMOUR ?

M. HEMOUR.- J'ai du mal à comprendre votre question sur le périmètre.

M. JONATA.- Un agent de SEM n'a pas à rentrer dans un train seul. C'est pourtant ce qu'il se passe à l'heure actuelle.

M. HEMOUR.- Vous dites que les conducteurs ne vont pas aller voir s'il y a un objet...

M. JONATA.- Je vous dis ce que je sais pour l'avoir vu et pratiqué. On n'envoie pas des agents dans un train seul.

M. HEMOUR.- Pour moi, s'il y a un signalement d'un voyageur, il faut le caractériser et vérifier si un sac est abandonné ou pas. Que ce soit un agent B1 ou B3, le plus important est de savoir s'il y a quelque chose. S'il y a un objet, on fera intervenir un agent de maîtrise qui prendra les fonctions de chef d'incident. S'agissant du périmètre, les premiers agents peuvent y aller. Pour un train, c'est plutôt au conducteur de le faire.

M. JONATA.- Donc l'agent B1 n'a pas à rentrer dans le train ?

M. HEMOUR.- Il est normal qu'il lui soit demandé d'y aller, parce qu'il peut récupérer des informations sur le signallement et qu'il a accès à une base de données des objets oubliés. Un voyageur qui oublie son sac se présente à la gare et informe des caractéristiques de l'objet oublié. Cela permet de récupérer ces informations.

M. JONATA.- Cela veut dire que leur périmètre d'intervention a changé. Pour moi, le périmètre d'intervention d'un agent SEM est le quai et ses espaces. Si on me demande de rentrer dans un train, le périmètre d'intervention a changé. Il faut obligatoirement que mon DU change.

M. HEMOUR.- En cas de signal d'alarme pour cause de malaise dans un train, on demande à l'agent B1 de se rendre sur place pour voir ce qu'il se passe.

M. JONATA.- En tant qu'agent B1, ai-je le droit de quitter mon périmètre, c'est-à-dire mon quai et mon espace, ma salle d'échange, pour rentrer dans le train en cas de malaise, d'objet trouvé, etc. ?

M. HEMOUR.- Il va sur le quai.

M. JONATA.- Si j'ai ces indications en format écrit, c'est différent. Cela veut dire que mes périmètres ont changé, puisqu'aujourd'hui un agent de station ou des gares a un périmètre défini. Si je suis un agent des gares ou des stations et que j'ai le droit de rentrer dans un RER ou un métro, mon périmètre s'est élargi. Si je me fais agresser dans le RER, ce n'est pas la même chose.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous dites que le périmètre est défini par l'appellation de votre métier, je n'en sais rien, c'est peut-être autre chose qui définit le périmètre d'intervention. J'ai déjà vu des agents de station intervenir dans une rame où un voyageur était malade.

M. JONATA.- Je ne dis pas qu'ils ne le feront pas.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas s'ils se sont posé la question de savoir si c'est leur périmètre ou pas.

M. JONATA.- Non, ils ne se la posent pas.

M. LE PRÉSIDENT.- Est-ce qu'elle se pose ?

M. JONATA.- Non, parce qu'on leur ordonne de le faire.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous parlez de situations que vous voyez, j'en vois aussi. La personne qui est sur le quai voit une rame avec un voyageur malade, elle n'attend pas de recevoir un appel téléphonique pour rentrer dans la rame.

M. JONATA.- C'est de la bienveillance.

M. LE SECRÉTAIRE.- En fin de compte, la procédure a été mise en place sur le RER, pas seulement sur les colis suspects, parce que le train fait 225 mètres. Quand il y a un problème, un agent de station vient en renfort du conducteur et pas "en remplacement de".

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILAUD ?

M. BRILLAUD.- Il y a deux questions pour la direction. Comment faites-vous pour estimer un bon périmètre de sécurité ou de sûreté et un mauvais périmètre ? Comment définissez-vous un périmètre de sûreté ? Nous ne le savons toujours pas.

Ma deuxième question porte sur les fiches de contrôle des procédures effectuées par la préfecture de police ou le Département SUR. Qui peut accéder à ces fiches de contrôle ? Quelle est la valeur ajoutée pour l'opérationnel ? Quelles mesures ont été prises après les constatations des contrôles ?

M. GOUPIL.- Une fois de plus, les textes dont l'arrêté publié en mars ne donnent pas une notion précise de la distance à respecter. J'en avais déjà parlé. Le périmètre de précaution est indiqué afin de s'assurer que l'intervention se déroule en dehors du public. Il ne dit pas s'il faut 20 ou 50 mètres. Aucun texte ne peut prévoir tous les cas de figure et toutes les configurations. Quand un objet est déclaré suspect et que l'on passe sur un périmètre dit "de sécurité", le texte prévoit que la zone est délimitée en fonction de l'environnement et de l'affluence, dans l'attente de l'intervention de l'équipe de déminage. Il n'y a pas de notion précise à respecter, cela dépend du lieu, selon que l'on se trouve dans un couloir, un quai, une salle d'échange.

On pourra toujours dire qu'il y a une marge d'appréciation. Heureusement qu'une telle marge est laissée au libre arbitre de l'agent qui intervient sur place. Il n'y a pas de robot qui vous dit qu'il faut 4,50 mètres sur 5,32 mètres. Le premier périmètre de précaution est mis en place en fonction des circonstances, le but étant que le public n'ait plus accès à cette zone.

Quant aux fiches de signalement, elles sont partagées avec les directions que j'ai citées tout à l'heure, RER, SEM, MTS et la PG. Le but est qu'une information redescende, que tout le monde soit avisé du contrôle, de ce qu'il s'est passé et d'une éventuelle difficulté dans le traitement de l'objet délaissé, et que des rappels soient faits éventuellement. Chaque direction prend les mesures adéquates en fonction de la situation rencontrée.

M. BRILLAUD.- Sur les périmètres de sûreté, il y a plusieurs vocabulaires dans l'entreprise, le périmètre de non-approche, le périmètre de sécurité utilisé par la police. On s'y perd un peu. Les voyageurs ne doivent pas rentrer dans ce périmètre, or ce n'est pas toujours le cas. Par exemple, quand une rame arrive sur un quai de métro et du RER, tous les passagers descendent et rentrent dans le périmètre. Comment délimiter un périmètre physique ? Faut-il mettre de la rubalise, des agents devant alors que cela peut représenter un danger si c'est une bombe ? Les agents ont des craintes. Ils ne savent pas comment opérer sur le terrain ni comment établir un périmètre. Souvent le trafic continue, il y a un problème de formation et de mise opérationnelle sur le terrain.

S'agissant des fiches, cela appartient à la direction, mais on ne voit jamais de REX ou de situations qui se sont mal déroulées, revenir aux oreilles des opérateurs sur le terrain, on ne voit pas les améliorations apportées. Si l'expertise a été votée, c'est parce que les problèmes sont toujours là depuis des années. Ils vont augmenter, parce qu'il y a de plus en plus de colis suspects sur le réseau. Pour l'instant, il n'y a pas eu de drame, tant mieux, mais il faudrait davantage former le personnel pour le rassurer. L'expertise est destinée à améliorer la situation et pas à s'enfermer chacun de son côté en pensant que nous faisons tout bien et que vous dramatisez le problème. L'objectif est d'améliorer la note, l'information, la formation, pour que cela se passe mieux sur le terrain et que le trafic roule.

M. HEMOUR.- Nous sommes d'accord pour dire que l'on peut toujours s'améliorer. Nous l'avons d'ailleurs déjà dit. Sur la formation, on peut sans doute faire plus. Ces exercices sont mis en place depuis un moment. Au regard de la temporalité de la note et du sujet, c'est relativement récent. J'y vois un vrai intérêt. On oublie de dire que les agents qui participent à l'exercice ont un retour à chaud en direct puisqu'à la fin ils savent que c'est un exercice. On peut sans doute partager quelques REX ou éléments dans nos CSSCT respectifs.

Sur le périmètre de non-approche, les agents ont de la rubalise à disposition pour le réaliser. Si la police déclare que l'objet est suspect, c'est elle qui fixe le périmètre de sécurité.

On peut être en opposition sur le fait que pendant la phase de levée de doute, le trafic peut continuer. On peut être en désaccord sur le sujet mais ce point fait aussi partie des sujets validés par la préfecture de police. On ne peut pas dire qu'en tant qu'experts de la sécurité ferroviaire, nous savons ce qu'il faut faire ou pas. La note a été validée par la préfecture de police et établie avec elle. J'entends que les agents peuvent être se sentir... C'est compliqué. C'est aussi compliqué pour un chef de régulation qui essaie de faire appliquer une note. À la fin, ce sont aussi des items de la note. Des mauvaises procédures peuvent être appliquées, nous en avons parlé, je suis d'accord. Nous les condamnons. Quand on est en opposition sur des items de la note qui est validée par les sachants, c'est aussi compliqué.

M. LE PRÉSIDENT.- En fait, dans ce domaine, on est dans un cadre de coactivité. Si on devait appliquer le Code du travail sur la coactivité, je ne vous explique pas à quoi cela nous amènerait avec la préfecture de police, le service de police déminage, etc. M. HEMOUR met en évidence que tous les institutionnels de la RATP sont en coactivité avec une autorité de police dans ces circonstances au regard de la situation et de la typologie des lieux. C'est ce qu'il faut faire vivre.

Monsieur GAUTHERON ?

M. HEMOUR.- Si on faisait n'importe quoi, la préfecture de police nous rappellerait au quotidien que l'on enfreint la règle. Ce n'est pas ce que l'on fait globalement.

M. GAUTHERON.- Je vais "remettre une couche" sur la maintenance. J'entends que l'on n'attend pas la même chose d'un mainteneur que des agents de MTS, de SEM, etc., pour autant il y a des évolutions dans l'entreprise, dans l'organisation du travail. Il se trouve que l'agent de maintenance est parfois le seul agent RATP qui circule dans un couloir de gare ou de station. C'est parfois le seul agent RATP que croise un voyageur. Que doit faire ce mainteneur s'il voit un objet ou s'il est interpellé ? Il s'en fiche, il continue son chemin, ou doit-il appeler la permanence ? Le temps qu'un exploitant descende, poursuit-il son chemin en laissant l'objet sans surveillance ? J'ai du mal à croire que l'on puisse en arriver là. Il faudrait mesurer l'impact émotionnel que cela pourrait avoir sur l'agent de maintenance si l'objet qu'il a croisé était malheureusement dangereux.

Je me permets de parler de nouveau de la maintenance. Faut-il se limiter à dire que l'on n'attend pas la même chose des mainteneurs que des autres, et ne rien attendre d'eux ? Au regard des évolutions dans l'entreprise, ne faudrait-il pas avoir une réflexion et discuter au moins de la formation des mainteneurs ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur MARQUES ?

M. MARQUES.- Je suis à MRF où il y a des postes de visite dans toutes les lignes. Les agents sont aussi confrontés à cette difficulté. Il serait bien d'inclure la maintenance de MRF.

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'y a pas que les agents de maintenance qui peuvent se trouver dans une telle situation. Que ce soit à SIT, à la DRH, on peut tous se retrouver dans cette circonstance. Attend-on la même chose de nous que des quatre départements dont nous parlons depuis tout à l'heure ? Non.

M. KERLEU.- Nous avons des tenues RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est la différence, j'ai bien cela en tête.

Monsieur SARDANO ?

M. BAZIN.- Excusez-moi, Monsieur le Président. L'entreprise abonde dans la technologie et l'automatisation. Je suis monté dans une rame sans conducteur il y a peu de temps, avec un sac abandonné face à moi. Pas de chance, je fais quoi ? Dois-je descendre parce qu'il n'y a pas de borne pour appeler à l'intérieur ? Comment communiquer pour ne pas créer la panique dans la rame ou ne serait-ce que sur le quai ?

À quel moment ai-je cette formation ou cette connaissance qui me permet d'agir au mieux ? Je n'étais pas dans le cadre de mon travail, mais à quel moment se place-t-on dans l'optique où n'importe quel agent de l'entreprise peut, ne serait-ce que par l'alerte, contribuer à faire en sorte que les choses se passent bien ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut vous arriver en tant que citoyen le samedi.

M. SEE.- Il y a des boutons d'appel partout dans toutes les voitures des métros automatiques. Les voyageurs les trouvent.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- J'écoute les débats, je ne suis pas du secteur ferré et tunnels, je suis à l'extérieur. Dans différents métiers que j'ai pu exercer, et aujourd'hui en tant que formateur, j'ai participé à des formations de sécurité comme tous les métiers pour lesquels une partie de l'activité le nécessite. Cela peut être des urgentistes, des pompiers, des conducteurs d'ambulance, cela peut aussi être des conducteurs ou des agents de SEM. Tous ces métiers ont en commun la répétition des gestes, le partage des expériences. Dès qu'il y a des incidents, les formations sont mises à jour et les agents suivent régulièrement des formations.

Sur les 900 colis abandonnés, il ne se passera rien pour 899, ce sont des fausses alertes et tant mieux. Cela étant, il y a toujours ce risque. Nous l'avons dit dans notre déclaration, il suffira d'une fois où nous aurons un peu levé la garde et où ce sera une catastrophe. Personne n'a envie que cela arrive. Malgré les enjeux économiques forts de faire rouler, je pense que personne n'a envie que cela se reproduise un jour. On a tous en mémoire ce qu'il s'est passé pendant les attentats de Nice, qui sont au cœur de l'actualité avec le procès. On a tous en mémoire ce que cela peut provoquer quand on lâche la garde à un moment.

Je tire une leçon depuis l'extérieur. L'expertise dit des choses intéressantes. La formation est un point particulier, elle permet de clarifier l'usage d'une note qui est toujours interprétable en fonction des circonstances, des métiers, des lieux. Ce n'est pas la même chose dans une station où il y a une sortie que dans la salle des échanges du RER en heure de pointe. Il faut adapter. L'adaptation ne peut provenir que de la répétition des gestes, de l'habitude, de la connaissance. Sans cela, des personnes se retrouveront dans une situation imprévue et feront au mieux. C'est par exemple prendre un balai et taper dans un sac oublié dans un bus pour savoir s'il explose, comme je l'ai vu faire. La distance de sécurité du balai n'est pas suffisante, me semble-t-il. Concrètement, c'est cela ou c'est un agent qui décide d'ouvrir un sac avec désinvolture.

À chaque fois que l'on intervient sur un colis suspect, il y a toujours un petit stress. Il y a toujours une très forte angoisse. C'est difficile à vivre. À certains endroits il y a plus de colis que dans d'autres, il faut en tenir compte. La formation permet d'adapter ces gestes au quotidien.

Je reviens sur le réseau RDS, l'instruction professionnelle disponible sur Urban date de 2016. On y parle de paquets douteux. S'il devait y avoir une mise à jour liée à une définition du ministère, il serait bien qu'elle soit transversale. Sur la note du CRIV, on parle de colis suspects. Au sein du même département, on ne parle pas de la même chose.

Dans la note du CRIV, on prévient la PG qui va prévenir le PRS. Aujourd'hui, c'est le superviseur du CRIV qui a pris le travail. Il serait bien de mettre à jour la note du CRIV qui indique par ailleurs que si l'objet est manipulé, cela devient un OT. Le doute n'est pas levé pour autant, il a simplement été déplacé. La note dit que la police va venir, la voiture de régulation va venir, que les personnes du GPSR vont intervenir et que c'est la voiture de sécurité qui redonnera le feu vert. Pendant toute cette phase où il faut alerter, le machiniste est à bord du bus puisqu'il utilise la radio téléphonie du bus pour appeler. Il déclenche l'alarme discrète, il y a un système d'écoute, il faut qu'il dise les choses à ce moment et qu'il appelle le régulateur pour le prévenir en même temps. Ensuite, il faut qu'il fasse évacuer les voyageurs, ou avant on ne sait pas trop. Le process n'est pas clair.

De plus, on sait que la police ne se déplace plus et que le délai d'intervention est d'environ 15 minutes pour le GPSR sur le réseau de surface. Il y a une pression insidieuse du non-dit aussi bien sur le machiniste que sur le conducteur de la voiture de régulation. Les règles sont dévoyées. Je serais curieux d'avoir les statistiques sur le nombre de kilomètres perdus pour colis suspect sur le réseau de surface. Je pense qu'il n'y en a pratiquement plus parce que l'on n'applique plus, on a totalement levé la garde.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans votre point, ce qui est intéressant c'est la mention de l'évolution de la posture de la police, "elle ne vient plus". Qu'est-ce qui fait que le colis devient suspect depuis quelques années ? Est-ce sa nature ou les événements auxquels nous avons été confrontés ? C'est la raison pour laquelle le sujet est très compliqué. Personne autour de la table n'a dénié ce que vous dites sur la montée de l'adrénaline, du rythme cardiaque, etc. Nous sommes d'accord, mais cela objective-t-il pour autant le risque auquel nous sommes confrontés. Je trouve intéressante votre notion d'érosion jusqu'à la prochaine catastrophe...

M. SARDANO.- *(Inaudible)*

M. LE PRÉSIDENT.- C'est toute la difficulté du sujet.

Monsieur DOMINÉ pour terminer ?

M. DOMINÉ.- Ce sont les potentiels risques psychosociaux sur les agents qui ont amené cette expertise. Je ne vais pas revenir sur les conditions, convocations de la médecine du travail, etc., je vais éviter ces polémiques. Pouvons-nous avoir le point de vue de la médecine du travail sur ce dossier même *a posteriori* ? Nous en avons besoin dans l'instance.

Dr JOUANNIQUE.- En premier lieu, je suis ravie de vous revoir en présentiel même s'il fait très froid. Je connais un certain nombre d'entre vous.

En tant que médecin coordonnateur, je ne suis pas habilitée à parler au nom de mes collègues, même si je vais vous donner mon avis. On a beaucoup parlé de l'absence de la médecine du travail. Je voulais apporter quelques compléments d'information. Comme vous, je regrette que le point de vue des médecins du travail n'ait pas été pris en compte.

Concernant l'expertise, j'ai fait le tour lors de la CSSCT Centrale. On a parlé du Dr MERAT. Je rappelle que ce n'est pas la seule à être confrontée à ce domaine, il y a également le domaine ferroviaire. J'ai contacté le Dr BONGA BOUNA ainsi que les médecins de secteur. Aucun n'a été contacté. Le Dr MERAT dit qu'il y a sans doute eu un mail perdu. Je rappelle à cette occasion qu'en matière de RPS, le mail n'est pas forcément le meilleur moyen de contacter une personne. L'expertise date de septembre, on avait largement le temps de contacter les médecins de secteur.

Au-delà de l'expertise, je souhaite rappeler le rôle global du médecin du travail. Il est concerné par tous les domaines RPS et surtout dans l'organisation du fonctionnement de l'urgence,

dans sa prise en charge. Il me semble que ces sujets devraient, comme cela se passait dans le monde "d'avant", être travaillés en amont aussi bien avec les directions qu'avec les élus. Nous sommes les conseillers des directions, mais aussi des représentants du personnel et des salariés. D'un point de vue du fonctionnement de l'entreprise, je vois que cette connaissance et ces bonnes habitudes se sont érodées sans doute avec la crise Covid. Les directions ont repris un peu contact avec mes collègues, elles recueillent leur avis. Ce n'est pas le cas des représentants du personnel. Il y a bien longtemps, le Secrétaire du CHSCT de SEM avait contacté les médecins du travail et les réunissait une fois par trimestre pour des échanges informels. Je pense qu'il faut travailler comme cela.

Toutes ces notes ne sont pas à discuter ici. On est ici dans un théâtre, dans un jeu de rôle, tout ce que l'on va dire est écrit, repris et déformé. C'est bien en amont qu'il est souhaitable que ce travail soit engagé. C'est ma conception en tant que médecin du travail. Il y a des secteurs où cela fonctionne. À SUR, le Dr MERAT travaille sur le sport et la remise de l'heure du sport. Sur certains secteurs et sujets, cela fonctionne, mais un sujet comme celui du jour doit, à mon sens, être travaillé en amont. On a parlé des malaises de voyageurs.

Nous avons rencontré le directeur du Samu avec Mme PONZEVERA. Il nous a dit qu'il ne fallait surtout pas laisser dans le train un voyageur qui a un malaise, qu'il fallait l'en extraire même s'il est inconscient parce que cela bloque la circulation. Des centaines de médecins et d'infirmiers seront bloquées et n'arriveront pas dans les hôpitaux, ce sont des morts... Nous avons rencontré toutes les personnes dans l'entreprise et cela ne change pas, des trains sont encore bloqués pendant 4 heures pour un malaise voyageur alors qu'il faut sortir le voyageur et appeler le SAMU. En tant que médecins, nous pouvons vous apporter cette expertise. Il est dommage d'avoir un service autonome, des médecins du travail disponibles et de ne pas nous solliciter en amont des notes.

J'ai fait le tour de mes collègues avec toute la subjectivité que cela peut entraîner. Mon avis est que cette expertise n'est pas différente des méthodes habituelles des cabinets d'expertise et de conseil. On a la même chose côté direction. Ce sont souvent des verbatims qui sont repris. Malheureusement, en France, on distingue les sciences "dures" (les mathématiques, la physique) des sciences dites "molles" (la sociologie, les risques psychosociaux, la psychologie). Dans d'autres pays, notamment anglo-saxons, cette différence entre "sciences molles" et "sciences dures" n'existe pas. En termes de méthodologie, c'est là qu'il est regrettable de ne pas associer les médecins du travail. Nous sommes *a priori* des scientifiques, rompus aux sciences dures, aux statistiques. Cela donne du poids quand on fait des enquêtes.

Les verbatims sont intéressants, nous en avons eu pour la réorganisation du service, cela donne des tendances, mais ce n'est pas scientifique. Les verbatims sont utilisés par des cabinets d'expertise, de réorganisation, pour aller vers une conclusion. Cela donne des tendances, mais ce n'est pas une vérité absolue. C'est dommage, parce que les médecins du travail peuvent vous apporter une aide. Sur des sujets comme celui-là, si on voulait recueillir l'avis des agents, on pourrait mettre en place des questionnaires, tirer au sort, et vous apporter l'aide des services de santé au travail puisque l'une de nos missions est de vous restituer des apports anonymes mais collectifs.

C'est une tendance. Pour avoir fait le tour de mes collègues, ils disent qu'il y a une préoccupation sur les objets trouvés, mais qu'elle touche plutôt à l'organisation du travail et aux conditions de travail. Dans le rapport de l'expertise, on parlait par exemple des poubelles. Ce matin, il y avait deux énormes sacs poubelles Gare de Lyon. J'ai eu une pensée pour le rapport d'expertise. Fallait-il que je les déclare moi-même ? Ce sont des objets trouvés, peut-être, avec un sac noir. Les collègues disent qu'il y a le problème des objets trouvés, mais aussi celui des agressions, des personnes indésirables qu'il faut sortir, le tour de station, l'insécurité. Finalement, mes collègues disent qu'il y a effectivement une inquiétude aux objets trouvés, mais qu'elle ne semble pas remonter plus que d'autres sujets. Encore une fois, c'est subjectif. C'est l'avis des médecins du travail.

En conclusion, mais cela a été largement et très bien dit ici, le problème est finalement celui des textes à la RATP. Il y a beaucoup de textes, beaucoup d'instructions générales qui sont parfois obsolètes et en complète contradiction avec le Code du travail qui change. C'est le problème des déclinaisons opérationnelles des procédures. Il faut que les agents se les approprient, cela a été bien dit ici avec les problèmes de la formation. On imagine mal un agent de SEM dans une recette devoir chercher une procédure dans un classeur ou dans Urban avec les problèmes de connexion. Il est évident que les agents doivent connaître et s'appropriier les procédures, et surtout qu'ils puissent en amont les confronter au travail réel en les discutant entre eux. Il faut plus travailler de manière collégiale.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour cette réponse.

M. LE SECRÉTAIRE.- On en est venu à faire une expertise dans cette instance transversale, parce qu'il y avait localement des blocages ou des incompréhensions. La CSSCT locale n'a peut-être pas réussi à avoir les bonnes réponses. C'était le cas à MTS où il y avait de grandes tensions, à RER également. Je ne sais pas si on fait du théâtre dans cette instance, mais on est loin du terrain. Je pense qu'il faut redonner tous leurs droits aux délégués locaux. En revanche, il faudrait être écoutés. J'ai entendu beaucoup d'actes de bonne volonté, mais comment cela va-t-il se passer concrètement ? On m'a dit qu'il y aurait plus de formations. J'entends mais où, quand, comment, avec quels moyens ? On va essayer de sensibiliser davantage les agents, peut-être en les remettant en situation. D'accord mais quand, comment, avec quels moyens ?

Les élus n'ont pas demandé une expertise pour se faire plaisir, mais pour trouver de vraies solutions et une amélioration de la situation. Je vous interpelle sur cela. Aurons-nous un retour, avec l'association de la médecine du travail qui me paraît plus que pertinente ? Je suis d'accord avec ce qui vient d'être dit, c'est un problème parmi tant d'autres, mais il est plus fort dans certaines catégories. J'aimerais connaître concrètement les mesures que vous comptez mettre en œuvre et la temporalité. Nous ne faisons pas une expertise pour le plaisir de parler pendant 2 heures 30.

M. LE PRÉSIDENT.- Des réponses seront données localement. Nous pourrions en faire la compilation pour en informer l'instance qui a demandé l'expertise, nous l'avons déjà dit : mise à jour de la note pour la mettre en conformité avec la nouvelle notion de colis délaissé et harmonisation de cette notion dans toutes les notes, diffusion de la note sur Urban qui est l'environnement le plus généralisé. J'entends bien que cela ne répond pas à la disponibilité de l'information et ne remplace pas la formation. Nous avons évoqué le fait que la formation devrait être renforcée et que les départements y étaient prêts. Il faudra compiler cela dans le détail pour en faire une restitution.

Est-ce que le contenu de la formation évolue ? Oui, il a commencé à évoluer sous l'impulsion de SEM. En discutant de cela hier, on a vu qu'il y avait cette bonne pratique que nous pouvions transversaliser. Le contenu et le nombre de formations sont des axes sur lesquels nous avons l'intention de travailler. Je propose d'en faire une compilation et de vous en faire un compte rendu.

Le partage des REX que l'on peut faire dans les exercices animés par SUR, qui est partagé avec les opérateurs qui participent à l'exercice, peut l'être au-delà de ces opérateurs comme dans les CSSCT des départements. Nous allons mettre cela noir sur blanc.

Il est 11 heures 50. Je propose de reprendre la séance à midi. Je remercie le cabinet Sésame, l'ensemble des intervenants et des participants pour la qualité des échanges.

La séance, suspendue à 11 heures 50, est reprise à 12 heures 05.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason

Madame Stéphanie BETTON GUILAIN, ingénierie projet et finance – DPG/DPS

Madame Sandrine LUCQUIN, ingénierie projet et finance – DPG/DPS

Madame Marie COSSON, responsable d'unité spécialisée – GIS/DCG

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je rappelle, comme à chaque occasion, qu'il ne s'agit pas de parler du fond du programme Diapason, mais d'un dispositif d'accompagnement d'une RCC. Cela permettra aux éventuelles déclarations de faire l'économie de le rappeler.

Ce dossier a été évoqué en Commission économique le 6 décembre dernier. Je propose de passer la parole à Mme AZEVEDO pour son rapport et éventuellement pour la proposition d'avis.

Mme AZEVEDO.- Merci Monsieur le Président.

Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'Accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 6 décembre 2022, étaient Madame BETTON-GUILAIN et Madame LUCQUIN et nous les remercions pour leur présentation.

Ce 7^{ème} suivi arrive à terme puisque le dispositif AME prendra fin en décembre 2022.

Le nombre de candidats validés ne change pas et reste toujours à 59 par rapport au dernier suivi d'octobre 2022. Au 31 octobre, 15 agents sont en congés mobilité et 42 sont sortis de l'entreprise. Les départs prévus 2022 diminuent toujours. On passe à partir de novembre à 6 agents mais aujourd'hui il ne reste qu'1 agent qui sera parti fin décembre. Les départs prévus en 2023 restent à 11 agents à date. Les agents sont toujours accompagnés par le cabinet Sémaphores.

97 formations ont été validées. Les demandes de primes ont été validées à 12 PCR (concrétisation rapide de projet sans congé de mobilité) et à 8 PCAP (fin anticipée de congé de mobilité pour concrétisation de projet).

11 demandes de frais de déménagement (en Province) dont 8 validés, 1 à l'étude et 2 refusées car pas de justificatif en lien avec le projet professionnel.

8 aides à la création d'entreprise (diverses et variées) validées et 3 à l'étude.

Il est précisé à la commission que aucun agent n'est en difficulté et tous sont satisfaits.

Les profils des candidats ne changent pas et ont été évoqué lors du dernier rapport de la commission économique du CSE C.

Il est signalé qu'un bilan de fin d'accord sera présenté sur 2023.

Merci de votre attention.

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

Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.-

Ce dispositif se termine avec une certaine réussite et pour l'UNSA Groupe RATP, nous considérons que notre signature a permis aux collègues concernés de se faire accompagner dans leur projet.

Nous rappellerons juste notre opposition au programme Diapason qui faute de mesures précises des charges de travail ne fait que venir rajouter de la pénibilité au sein des équipes qui subissent par ailleurs la réorganisation des services centraux. A ce rythme nous craignons le pire.

Monsieur le Président nous n'avons cessé de vous alerter sur l'émergence de risques psycho sociaux et des burn out de plus en plus nombreux au sein de notre entreprise.

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

M. ORSINI.-

Le dispositif AME, Accompagnement Mobilité Externe découle directement du programme DIAPASON restructurant l'ensemble de nos fonctions supports dans l'entreprise.

Programme DIAPASON qui nous vous le rappelons est dénoncé au quotidien par notre Organisation Syndicale dans tous les périmètres de l'entreprise. La démarche du dispositif AME a pour vocation d'accompagner les salariés volontaires, sous réserve d'éligibilité, dans la réalisation de leur projet professionnel externe à l'entreprise. Ciblant une population d'environ 3 000 salariés répartis dans différents départements, la démarche d'accompagnement AME a été lancée lors de réunions d'information collective le 12 janvier 2021.

La phase d'appel à candidature est clôturée, le dossier présenté concerne le 7^{ème} et dernier suivi. Le dispositif a permis d'aboutir à la validation de 59 candidatures, composées principalement de salariés de l'encadrement appartenant aux catégories cadre et maîtrise.

Bien que porté à la connaissance des salariés via différents vecteurs de communication, son utilisation reste marginale en comparaison du volume d'agents directement impactés par le programme DIAPASON. Néanmoins, avec une ancienneté dans l'entreprise d'environ 16,5 années, le profil des 59 candidatures nous interpelle et pose questions sur les possibilités d'accompagnement internes à l'entreprise.

Il n'en demeure pas moins extrêmement difficile d'évaluer l'attractivité de ce dispositif tant la temporalité liée au contexte n'as pas permis d'en réunir les conditions. En effet, bien que nous saluons la démarche de favoriser l'émancipation des salariés, l'avenir plus qu'incertain généré par la crise sanitaire n'a pas facilité la possibilité pour les salariés de s'inscrire dans des projets professionnels extérieurs à l'entreprise.

Cette démarche a néanmoins le mérite d'exister et a déjà permis, avec le soutien des équipes SEMAPHORES et OASYS, de répondre aux demandes des salariés dans la réalisation de projets professionnels.

Cette co-construction propose aux salariés de sérieuses et solides expertises sur la viabilité de leurs projets individuels de reconversion professionnelle externe à l'entreprise.

Des mesures d'aide financière viennent également se greffer en complément de l'accompagnement par "Sémaphores", l'enveloppe allouée varie en fonction de la nature des projets.

A cela s'ajoute différentes mesures d'indemnités ainsi qu'une adaptation des comptes CET des salariés.

Force Ouvrière Groupe-RATP, reconnaît l'importance du dispositif AME dans le cadre de projets restructurant mais ne se satisfera jamais et ce, même si les démarches sont volontaires, de fuites d'effectifs organisées hors de notre entreprise.

Néanmoins, faciliter la reconversion des salariés visés par les projets de réorganisation, prendre en considération le souhait et les ambitions de chacun sont des enjeux majeurs.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI.

Je propose de revenir vers Mme AZEVEDO pour recueillir la proposition d'avis.

Mme AZEVEDO.-

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions supports du programme DIAPASON

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 14 décembre 2022 doivent émettre un avis sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions supports du programme Diapason.

Les élus pourraient se satisfaire de la bonne exécution de la mise en œuvre de ce dispositif mais il fait partie d'un programme trop important et trop sensible qui concerne un bon nombre de salariés : le programme DIAPASON.

Pour ces raisons, les élus de CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions supports du programme DIAPASON.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Mme FORD est arrivée. Hélène examine si cela modifie le nombre et la qualité des votants.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous pouvons rester dans la même configuration qu'au départ. M. OULD AHMED du CSE 6 et de l'organisation syndicale UNSA est absent, il a été remplacé par Mme GUEROULT du même CSE. Mme FORD est aussi du CSE 6 et de la même organisation syndicale que M. OULD AHMED. Cela dit, le premier critère consiste à respecter le même CSE. Étant donné qu'il y a déjà un suppléant du même CSE, je propose d'en rester aux règles de début de séance.

M. BEN ROUAG.- Il serait bien que cela bascule sur la même organisation syndicale.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela ne change pas le nombre de votants, mais modifie la composition du vote.

(Discussion générale)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- La règle de suppléance prioritaire est le même CSE. Ce critère est rempli quand bien même ce n'est pas la même organisation syndicale. Je propose d'en rester là.

M. BEN ROUAG.- Non, il serait mieux de changer.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- C'est d'abord le même CSE.

M. LE SECRÉTAIRE.- On va plutôt choisir la meilleure possibilité, soit même organisation même CSE.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- C'est même CSE, même organisation.

Madame GUEROULT, merci pour votre participation. Vous serez remplacée par Mme FORD qui nous a rejoints. Nous aurons 7 votants pour l'UNSA, 5 pour la CGT, 2 pour la CFE-CGC et 5 pour FO.

(Il est procédé au vote.)

Pour : CGT (5), FO (5)

Abstention : UNSA (7)

Contre : CFE-CGC (2)

Cet avis est adopté à la majorité des voix puisque nous avons 10 voix pour, 7 abstentions et 2 voix contre.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information-consultation sur le bilan 2021 de la politique de la RATP
en faveur de l'Habitat et des prêts**

Madame Catherine PORQUET, responsable unité spécialisée – DPS

Monsieur Luc LE DUIGOU, chargé de prestations – DSP/CSP RH/ESE

Monsieur Ludovic RANDON, chargé de prestations – DSP/CSP RH/ESE

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ces points sont passés en commission. Je propose de donner la parole à M. ORSINI pour le rapport.

M. ORSINI.-

Rapport de la commission logement, séance du CSEC du 14 Décembre 2022 sur le bilan 2021 de la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts

La commission logement s'est tenue via l'outil "Teams" le 5 décembre 2022 à 14h en présence des membres de la direction suivants :

- Mr LE DUIGOU Luc, responsable du point habitat.*
- Mr RANDON Ludovic responsable des conseillers habitat.*
- Mme DAZARD Virginie, responsable prêts, cautions et partenariat du point habitat.*
- Mme PORQUET Catherine, responsable de l'espace social employeur.*

Nous les remercions pour leurs présentations et la qualité des débats.

L'entité "point habitat", au sein du département GIS, à la charge de faciliter pour les salariés de la RATP l'accès à un logement locatif social, de renforcer les aides destinées au financement de l'accession à la propriété et à l'amélioration du cadre de vie.

L'ensemble de son périmètre d'action est cadré par le protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts. Il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2020, pour une période de 3 ans, le terme initial étant prévu au 31 décembre 2022.

LE LOGEMENT SOCIAL LOCATIF

La demande de Logement

Au 31 décembre 2021, le nombre de demandeurs de logement est porté à 2 816, en augmentation de 2% par rapport à 2020.

Depuis la mise en place d'AL'in sur la plateforme action logement, un nouveau système de cotation impose au point habitat de revoir l'ensemble de sa cotation initiale.

Sur un total demandeurs de 2 816, 42% sont classifiés en " demandes urgentes " , 36% en " demandes prioritaires " et 22% en " demandes normales ".

La répartition des principaux motifs évoqués à l'appui de la demande de logement témoigne d'une relative stabilité par rapport aux années précédentes, avec toujours une prédominance des demandes motivées par la taille du logement.

Les motifs invoqués à la constitution du dossier restent en comparaison des années précédentes relativement stables avec une fois de plus une prédominance concernant les logements trop petits, non adaptés à la composition familiale des demandeurs (47%).

La répartition des demandes par catégories professionnelles met en exergue un delta très important entre opérateurs et encadrants.

94% sont opérateurs contre seul 6% encadrants (cadres et agents de maîtrise). A noter que les machinistes représentent 50% des demandeurs.

Ces chiffres restent sensiblement dans les mêmes proportions ces 7 dernières années.

En termes de typologie, les logements F4 sont les plus demandés (32%) suivis par les logements de type F3 (26%).

Concernant les demandes par sexe et moyenne d'âge, au 31 décembre 2021 80% étaient des hommes contre 20% de femmes.

Quant à la moyenne d'âge des demandeurs, elle est de 37 ans, stable depuis ces 3 dernières années mais en croissance constante de 2010 à 2018.

La situation familiale enregistre une baisse des demandeurs en union libre 4%, 45% étaient célibataires et 41% mariés.

En 2021, 17 demandes en faveur des salariés propriétaires de leur résidence principale ont été acceptées. Il est précisé que ces demandes font l'objet d'une analyse particulière, des éléments factuels concernant la mise en vente du bien sont demandés et doivent être prouvés.

Il est néanmoins constaté au fil des années une baisse constante de ces demandes, sûrement imputée à la prolongation de la pandémie de covid-19.

Les enquêtes menées auprès des locataires

Une enquête suite à congés à destination des salariés quittant leur logement a permis pour l'année 2021 d'en faire l'extraction suivante : 62% concerne un logement trop petit, non adapté à la composition familiale, 26% à la suite de problèmes de voisinage et 21% pour des raisons de nuisances sonores. La tendance reste la même depuis 2015.

Le traitement des situations particulières

En conformité avec le protocole d'accord, les salariés en rupture d'hébergement ou en situation de grande précarité font l'objet d'une attention renforcée. 30 logements passerelles en moyenne annuelle permettent de répondre aux situations d'urgences.

Ainsi, 31 logements passerelles ont été proposés contre 7 en 2020.

Le dispositif DALO (Droit au Logement Opposable) s'est poursuivi en 2021, en parallèle l'amélioration de la plateforme AL'in et de l'espace entreprise a permis d'améliorer le suivi dans le traitement des différentes situations signalées.

238 demandeurs ont été signalés en 2021, 19 n'ont pas eu de propositions, 219 soit 92% ont pu être logés à la suite de proposition du Point Habitat ou suite à un signalement de leur candidature sur AL'in par le Point Habitat.

Du fait du renforcement et du développement du suivi des demandes prioritaires, le nombre de demandeurs logés est en hausse de + 52%, une augmentation du nombre de signalements (+44%) est remarquée. Par ailleurs, la prise en compte des signalements sur la plateforme AL'IN, ainsi que les propositions de logements en direct, ont permis de mieux répondre aux demandeurs en situation d'extrême urgence.

Concernant les situations de Handicap et comme les accords précédents, le protocole en vigueur prévoit également d'apporter une attention particulière aux salariés (ou aux membres de leur famille) présentant un handicap et demandeurs d'un logement.

19 situations ont été identifiées au cours des neufs premiers mois de l'année 2021.

18 familles ont pu être logées, dont 4 parmi les situations signalées en 2021.

Les logements réservés en droit de suite et "perdus pour un tour"

Dans le cadre du protocole 2020-2022, l'effort pour maintenir le nombre de logements en droit de suite "perdus pour un tour" s'est poursuivi, avec 8 logements rendus en 2021. Une certaine réserve est de mise dans la mesure où ils ne concernent, en quasi-totalité, que des logements de Ratp Habitat.

Ces 8 logements n'ont pu être attribués, en cause un loyer trop élevé et un environnement dégradé.

Les souscriptions de logements

L'objectif réservataire de 400 réservations en moyenne annuelle connaît un dépassement avec 547 (dont 31 logements passerelles) réservations en 2021.

Les conséquences de la pandémie du Covid ont été moins importantes pour le logement social en 2021 qu'en 2020 et permet de compenser les résultats de l'année 2020 et d'afficher un dépassement de l'objectif réservataire en moyenne annuelle.

Le panorama de répartition géographique témoigne d'une évolution par rapport aux années précédentes, avec un rééquilibrage notable des réservations entre la 1^{ère} et la 2^{ème} couronne. En 2021, sur les 545 réservations, 61 étaient localisés sur Paris, 256 dans la 1^{ère} couronne et 228 dans les autres départements d'île de France.

La répartition par typologie témoigne toujours d'une insuffisance de grands logements, 38% pour les F3, 27% pour les F2 et 20% pour les F4. Les F4 sont toujours la première typologie demandée, suivi par les F2 et les F3.

Concernant la participation financière de l'entreprise en matière de souscriptions, la dotation budgétaire totale allouée était pour l'année 2021 de 9 402 939 euros. Il est à préciser que l'intégralité de la dotation budgétaire, au titre d'Action Logement, est toujours consacrée à la réservation des logements locatifs. La participation de l'entreprise représente comme pour les années antérieures 0.50% de la masse salariale.

Les attributions de logements

L'objectif contractualisé dans le protocole acte un objectif en moyenne annuelle de 810 familles logées et est directement lié au taux de rotation des logements pour lesquels la RATP a un droit de suite.

Malgré un contexte de très faible taux de turn-over, l'objectif est atteint avec 850 familles logées en 2021. Les demandent satisfaites représentent 30% des demandeurs, 95% des logements ont été attribués à des opérateurs et 80% aux personnels d'exploitation.

En 2021, les logements de type F1 sont ceux dont le taux d'acceptation est le plus important (56%), suivi par les F3(44%) et les F2 (31%). Malgré des attributions en hausse, le déficit en grands logements se fait sentir avec un taux d'acceptations de 20% pour les F4 et 16% pour les F5/F6.

Sur les 850 attributions, 381 concernent des demandes urgentes (300 pts), 184 des demandes prioritaires (200 pts), 50 des demandes normales (100 pts).

A noter que l'année 2021 a été l'occasion de revoir le système de cotation de façon à mettre en cohérence notre cotation habituelle avec celle mise en place pour la plateforme AL'in.

Quant à la répartition des attributions de logements par département, il est observé une prédominance dans le 92 suivi par le 93 et le 94.

LES AIDES FINANCIERES

Dans le cadre du protocole de janvier 2020 et dans la continuité des précédents, la RATP propose à ses salariés, via l'établissement bancaire partenaire SBE, des prêts bonifiés pour l'accession à la propriété et l'amélioration du cadre de vie.

Les différentes modalités : montant des prêts, taux et durée de remboursement sont cadrés par le protocole d'accord couvrant les années 2020 à 2022.

La direction nous précise qu'elle n'est, en termes de volume d'offre, tenue à aucun objectif quantitatif.

L'ensemble des prêts proposés sont conformes au protocole en vigueur signé le 15 septembre 2020, à savoir :

- Le prêt accession : Il a permis d'aider 65 salariés à réaliser leur souhait d'accéder à la propriété. L'âge moyen des acquéreurs est situé à une moyenne de 36 ans, 60% vivant en couple et 40% vivant seul. Ils sont composés à 78% d'hommes, 22% de femmes et dont la catégorie professionnelle est très majoritairement opérateur (82,4%). Il est précisé que 60% appartiennent au département RDS. En termes de catégorie de logements, 54% concernent des appartements et 45% des pavillons. En 2021, les acquisitions sont en hausse en Seine et Marne et en Seine St-Denis, les départements limitrophes représentent comme en 2020, 10% des acquisitions.

- Le cautionnement des prêts immobiliers : Avec 10 cautions accordées, elles sont en baisse et expliquées par un prêt principal à faible coût proposé par la SBE depuis 2016.

Différents prêts pour l'amélioration du cadre de vie et de l'habitat sont mis à disposition des salariés :

- Le prêt aux jeunes embauchés : En net recul par rapport aux années précédentes, seul 8 salariés en ont bénéficié pour un montant de 22 498€

- Les prêts travaux d'amélioration et cadre de vie : Également inférieur aux années précédentes, 16 salariés en ont bénéficié pour un montant de 108 000€

- Le prêt acquisition d'un véhicule : En légère baisse, a pu bénéficier à 80 agents pour un montant de 1 087 558€.

- Le prêt travaux services de nuit : Aucune demande en 2021.

- Le prêt consommation : 41 prêts ont été octroyés pour un montant de 164 000€.

A noter que 52 demandes ont été rejetées par le Point Habitat et 73 par la SBE.

La communication

Dans l'objectif de porter ces différentes offres à la connaissance des salariés l'outil Urban-web reste le vecteur en communication principal. Un lien vers le partenaire bancaire SBE y a déjà été inséré afin de compléter les informations relatives aux prêts. En parallèle, le point habitat poursuit ses actions de communication auprès des RRHU de l'entreprise.

Les conditions d'accueil

Un nouveau dispositif de permanence téléphonique a été mis en place avec, notamment, le comptage des appels et le rappel de tous les demandeurs ayant laissé un message. Sur les 5 derniers mois de l'année 2021, il y a eu 4 355 appels, dont 3 455 qui ont été pris en charge, en temps réel, pendant la Permanence téléphonique et 900 messages déposés par des agents qui ont été recontactés a posteriori. L'accueil physique a été remis en place, uniquement sur rendez-vous depuis le mois d'octobre 2021, 16 demandeurs ont ou vont être reçus sur les 3 derniers mois de l'année.

Merci pour votre attention

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, le rapport est très complet et témoigne de la qualité des échanges riches et nourris qui ont eu lieu dans la commission. Monsieur MERCIER ?

M. MERCIER.-

Comme à son habitude, l'image que renvoie l'entité du point habitat est une valeur sûre qui permet souvent de remplir de joie et d'apaisement les collègues de notre entreprise, et c'est notre habitude de porter une reconnaissance profonde et systématique aux personnels du point habitat, tout grade confondu, qui sont d'ailleurs, avec un travail acharné, que l'un des derniers maillons de la politique sociale de notre entreprise qui est encore reconnu.

L'UNSA Groupe RATP vous dit merci.

Ce bilan donne une image combative du point habitat et fait ressortir un résultat bien plus large dépassant parfois les objectifs fixés.

D'année en année, le contexte économique est constamment renouvelé, et les situations familiales se collent aux restructurations de vie, du coup le logement n'y échappe pas puisque les familles s'agrandissent soit par regroupement (nouvelle composition familiale) soit par les naissances due aux changements de paradigme des agents confortés dans leur métier. La taille devient une nécessité avec des demandes de logement plus grand.

Cependant l'offre ne suit pas la demande et les remèdes semblent parfois ne pas intéresser les bailleurs ainsi que les municipalités qui voient par la taille un segment non économique et politique.

Dès lors, et par obligation, la délocalisation devient normale et évidente. Le logement dans Paris ainsi qu'en petite couronne se fait rare, les agents s'éloignent afin de retrouver une qualité de vie meilleure alliant le prix du logement, le confort et sa faisabilité pratique souvent plus grand et spacieux.

Sur ce point, il n'est toujours pas évident de constater ce nouveau format de vie, plus fatigant même si le confort y est, cependant, à l'instar de la densité de population intra Paris et petite couronne, le choix devient légitime. L'UNSA Groupe RATP, a su s'adapter à cette situation en étant force de proposition dans le nouveau protocole 23/24

L'urgence et l'extrême urgence ont fait leur retour depuis la saison covid, prouvant bien la situation dégradée de nos collègues. L'UNSA Groupe RATP s'est largement donné en cours explicatif sur ces notions d'urgence extrême dans lequel se trouvent nos collègues. L'augmentation des logements passerelles a connu une amélioration positive pour les personnes dans le besoin. Même éléments pour les familles en situation de handicap puisque 18 sur 19 ont été relogées.

De 810 à 850, ce sont des objectifs atteints et dépassés. Cela prouve bien que le point habitat reste dans la course du bien être des collègues et de l'entreprise pour un segment positif de sa politique sociale. Et d'ailleurs il aurait été judicieux de réaliser une enquête satisfaction sur le sujet pour 2021 : dommage.

Concernant la partie aide financière, les prêts à l'accession à la propriété est en nette baisse avec seulement 65 prêts pour l'année contre 102. Le contexte économique n'a pas arrangé les choses mais il faut aussi rajouter que la complexité de sa mise en place ne donne souvent pas envie aux agents de s'y intéresser et cela même si les taux de crédit sont moindres. Là encore l'UNSA Groupe RATP est resté force de proposition afin de garantir aux collègues une non fin de non- retour et surtout une prise en charge dévoyant parfois le souhait de certains dirigeants à ne pas garder un système d'aide efficace et crédible.

La stabilité des autres prêts fait croire que nous avons raison de nous y intéresser puisqu'ils sont principalement utilisés par des agents d'exploitation et de maintenance.

En conclusion, l'UNSA Groupe RATP ne cessera de féliciter cette entité sociale de l'EPIC qui sous un jour nouveau pourra prendre toute sa place dans le groupe.

M. LE PRÉSIDENT.- Je m'associe aux remerciements que vous venez de formuler.

Le meilleur témoignage de reconnaissance de l'efficacité du dispositif dans le Groupe est la mention, dans l'accord que vous avez cité, de la possibilité pour les filiales d'en bénéficier. Nous savons d'ores et déjà que grâce à la qualité des relations entre les équipes de M. RANDON, M. LE DUIGOU, Mme PORQUET et les entités du Groupe, ces dernières mettront l'offre logement dans leur contrat social. C'est le témoignage de l'efficacité de l'équipe.

Y a-t-il d'autres prises de parole ?

M. LE DUIGOU.- Merci pour les commentaires et les remerciements pour les équipes du Point Habitat.

Je rebondis sur l'enquête satisfaction qui a été évoquée. Quand on loge 850 familles, on loge 30 % des demandeurs. Si l'enquête de satisfaction portait sur 100 % des demandeurs, il serait plus compliqué de trouver des familles satisfaites car toutes n'ont pas eu d'attribution de logements, mais c'est lié à la situation du logement en Île-de-France. C'est un sujet récurrent.

Nous avons une autre réserve sur l'enquête de satisfaction car cela recouvre la relation bailleur-locataire sur laquelle nous n'avons pas de prise. En grande partie, les personnes qui ont un logement sont contentes du logement mais il y a toujours des réserves parce qu'il y a parfois des dysfonctionnements qui concernent la relation bailleurs-locataires. De fait, quand nous proposons un logement, nous ne fixons pas le loyer et ne choisissons pas les voisins des salariés RATP.

Pour répondre à un autre point, l'ANCOLS a mené une enquête en 2022 sur la mobilité dans le parc social. Elle est très faible, il y a peu de mouvements. Deux éléments peuvent être un moteur de la mobilité dans le parc social : l'inadéquation du logement (logements trop petits) et les problèmes de voisinage. Ce sont les deux sujets hors RATP qui motivent les demandes de mouvements des locataires, pas seulement en Île-de-France. En dehors de ces deux cas, la mobilité est assez faible. En Île-de-France, la baisse de la mobilité dans le parc social est aussi liée au manque de logements, au problème du foncier. Les grands logements se trouvent plutôt en grande couronne qu'en petite couronne parce que le terrain est plus disponible en Seine et Marne que dans les départements de la première couronne.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur ORSINI, je vais recueillir la proposition d'avis.

M. ORSINI.-

Proposition d'avis portant sur le bilan 2021 de la politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 14 décembre 2022 doivent émettre un avis sur le bilan 2021 de la politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts.

Dans un contexte locatif où l'offre reste très inférieure à la demande, la situation du logement social demeure très dégradée en Ile-de-France.

Néanmoins, malgré un environnement défavorable, les objectifs 2021 notamment "l'objectif réservataire en moyenne annuelle" et celui du nombre de familles logées sont atteints et dans des proportions jamais égalées ces 10 dernières années. Les détails chiffrés nous confortent dans l'intérêt porté par le Point-Habitat aux situations particulières notamment celles des agents en rupture d'hébergement avéré ou à venir.

Les différents prêts proposés sont conformes au protocole couvrant la période 2020 à 2022 et sont facilement accessibles via Urban-Web.

*En conséquence, les élus émettent un **avis positif** sur le bilan 2021 de la politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts.*

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons soumettre cet avis aux voix.

(Il est procédé au vote.)

Pour : 19

Unanimité.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information-consultation sur le projet de politique de la RATP en
faveur de l'Habitat et des prêts pour 2023**

Madame Catherine PORQUET, responsable unité spécialisée – DPS

Monsieur Luc LE DUIGOU, chargé de prestations – DSP/CSP RH/ESE

Monsieur Ludovic RANDON, chargé de prestations – DSP/CSP RH/ESE

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ORSINI, vous avez la parole.

M. ORSINI.-

Rapport de la commission logement sur la projet de politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts pour 2023

Cette politique s'inscrit dans le cadre de l'application d'un nouveau protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts qui entrera en vigueur du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024.

L'ouverture à la concurrence impose une adaptabilité au futur contexte, en ce sens ce nouveau protocole élargit son périmètre aux filiales franciliennes du groupe RATP. Ce nouveau protocole est dans la continuité de l'ancien, les demandes exprimées seront comme toujours analysées avec attention.

Les demandeurs éligibles aux publics prioritaires continueront à faire l'objet d'un traitement spécifique, seront également accompagnés ceux présentant un caractère urgent ou difficile.

La grille de cotation des demandeurs RATP figurant dans le nouveau protocole sera effective sur la plateforme AL'in en 2023.

L'objectif réservataire est d'au moins 400 logements (dont 30 logements passerelles) en moyenne annuelle sur toute la durée du protocole. Les objectifs cibles 2023 sont identiques à ceux de 2022 et seront éventuellement réorientés en fonction du bilan complet de l'année 2023. L'objectif attributaire est également identique et devra contribuer au logement d'au moins 810 familles en moyenne pluri annuelles.

La dotation financière est portée à 9 697 982€ correspondant à 0.50% de la masse salariale.

Les prêts au personnel

Les différents transferts de personnels dans le cadre de l'ouverture à la concurrence ne permettent plus de proposer le cautionnement de prêts immobiliers. Cependant les modalités et les durées des cautionnements déjà accordés ne sont pas remises en cause. Les offres de prêts bonifiés s'élargissent aux filiales du Groupe RATP, sous réserve d'une convention entre leurs employeurs et le point habitat de la RATP.

Comme dans le précédent protocole, le Point Habitat n'est tenu à aucun objectif quantitatif.

Concernant l'accession à la propriété et au titre de la résidence principale, le montant de l'aide revalorisé à hauteur de 45 000 € et différentes possibilités de cumuls sont également proposées.

Les prêts amélioration du cadre de vie connaissent une revalorisation des montants sur la quasi-totalité des prêts.

Le montant du "prêts travaux d'amélioration et cadre de vie" est revalorisé à hauteur de 15 000 €, le prêt véhicule à hauteur de 25 000 € et le prêt consommation est porté à 5 000 €.

Les montants du "prêt travaux service nuit" et "jeune embauché" sont quant à eux maintenus à 3 000 €.

Les actions de communication via Urban-Web seront régulièrement réactualisées et les différents formulaires téléchargeables. Enfin et comme dans le précédent protocole, un accès sécurisé, permettra d'accéder au site du partenaire bancaire dédié à la RATP.

Merci pour votre attention

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI.

Y a-t-il des déclarations ou demandes de prise de parole ?

Mme CLEUET.-

Pour UNSA Groupe RATP, la qualité du travail doit se confondre avec l'amélioration de la qualité de vie privée. Le point habitat a un rôle majeur dans cette relation qu'il a su montrer malgré les périodes de tension poussées sous l'ascendance du COVID et du confinement, allant jusqu'à développer une politique de pointe même si beaucoup reste à faire sur ce sujet.

Il est souvent confortable pour nous, organisation syndicale de demander plus, pour le bien-être de nos collègues qui ne sont pas inclus dans une bulle hors système. La pénurie du logement en région parisienne, l'inflation et la pénibilité, l'augmentation du pouvoir d'achat n'épargnent pas les agents RATP qui parfois franchissent les portes de la misère sociale.

L'entreprise a sa part de reconnaissance à ramener dans leur démarche. Et UNSA Groupe RATP, tout en restant dans un cycle clair et adapté à ces nouvelles exigences, s'affaire pour que ce bien-être devienne réalité ; c'est de cette façon que nous avons entamé les négociations, pour les nouvelles échéances portées par le protocole lié à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts 23/24.

C'est bien avec un constat positif pour les agents de notre entreprise qu'UNSA Groupe RATP est signataire de ce protocole, observant la prise en compte globale de nos demandes et à cela nous vous en remercions au nom de la QVCT.

Si nous considérons que tout dépassements d'objectifs est bon à prendre, la ligne restant sur les 810, nous aspirons à ce que chaque année, ce nombre soit meurtri sous le poids de la réussite de l'entité point habitat. Ainsi nos demandes allaient plus vers le risque, risque caractérisé par l'augmentation de l'urgence et de l'extrême urgence.

L'élargissement du domaine d'activité, incluant d'ores et déjà les filiales acceptant d'être partenaire au PH. Les dispersions de nos effectifs EPIC devraient se retrouver dans le groupe avec un bonus de qualité d'écoute et de maîtrise d'activité qu'à le PH (Point Habitat).

Même si les paramètres de difficultés font jour, avec des choix plus compliqués dus aux décisions politiques de regroupement d'action logement, le suivi reste quand même en sa qualité à notre entité.

Pour autant l'entreprise, se dégage du cautionnement des prêts immobilier laissant place aux banques susceptibles d'être plus attractives.

L'effet groupe ramène à valider l'offre de prêt des salariés transférés dans une filiale du groupe en IDF, qui pourront en bénéficier sous réserve d'une convention entre leur employeur et le point habitat.

UNSA Groupe RATP l'avait souhaité, et nous l'avons obtenu puisque dès 2023 le prêt pour l'accession à la propriété sera revalorisé à 45 000 € sans conditions de ressources et avec la possibilité de le cumuler avec le prêt action logement.

Le prêt à la consommation passe à 5 000 € même si nous souhaitons un déplafonnement du prêt à la consommation de façon significative. Nous ne lâcherons ce choix qui pour nous, reste nécessaire à l'évolution du prêt et aux besoins d'aides pour les agents de notre entreprise.

Le cadre de vie s'améliore aussi puisque qu'en terme de relèvement de plafonds de prêts, celui des travaux d'amélioration du cadre de vie est pris en compte, avec une nouvelle visière plus large et plus importante à 15 000 €

Et puis UNSA Groupe RATP considère qu'en raison des restrictions liées aux vignettes Crit'Air dans le cadre du prêt véhicule, un plafond plus élevé aurait permis aux agents qui n'entrent pas dans le champ d'application du prêt véhicule, de venir combler un prêt pour l'achat d'une voiture. C'est pourquoi nous demandons aussi un plafond de 10 000 € pour le prêt à la consommation, et ce afin d'être en adéquation avec les besoins des salariés.

Pour autant nous ne pouvons qu'être favorables et "valideurs" de l'augmentation du prêt véhicule à 25 000 €

En conclusion, si le point habitat garde une place importante dans la politique sociale de l'entreprise, il est nécessaire de se battre pour le conserver en l'état. Le démarchage et l'intérêt pour bon nombre de collègues garde une attractivité substantielle et productive que nous validons avec force et sans détour, contribuant ainsi à l'amélioration du cadre de vie des agents de la RATP. Le point habitat est un exemple à suivre en matière de dialogue social et de compréhension sociale, des mots qui sont porter aux oubliettes par bon nombre.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- La preuve que non.

Y a-t-il d'autres prises de parole ?

Monsieur ORSINI, vous avez la parole pour recueillir l'avis que vous allez proposer.

M. ORSINI.- Merci Monsieur le Président.

Proposition d'avis portant sur le projet de politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts pour 2023

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 14 décembre 2022 doivent émettre un avis sur le projet de politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts pour 2023.

Dans la continuité du précédent protocole la tendance des objectifs chiffrés est sensiblement la même.

La possibilité d'ouverture des prestations aux filiales du groupe va dans le sens de l'amélioration de l'offre proposée.

Dans un contexte d'ouverture prochaine à la concurrence pour le Réseau de Surface, cette perspective représente pour les élus une fenêtre d'opportunité à destination des agents de l'EPIC RATP transférés dans les filiales du groupe en 2025.

Dans le même temps, la quasi-totalité des différents prêts proposés a été revue à la hausse. Au vu du contexte inflationniste actuel ils sont une forte valeur ajoutée pour les salariés.

De plus, le projet présenté s'inscrit dans le cadre du protocole signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives à la RATP.

*Pour ces raisons, les élus émettent un **avis positif** sur le projet de politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts pour 2023.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Nous allons procéder au recueil des voix.

(Il est procédé au vote.)

Pour : 19 voix.

Unanimité.

Merci à M. RANDON, Mme PORQUET et M. LE DUIGOU pour le travail réalisé en 2021 et pour la préparation du futur. Pour la constitution de politiques Groupe, il est préférable de procéder par démonstration. Nous commençons par la mobilité et par le logement social, d'autres éléments arriveront ensuite.

Nous allons reprendre la séance à 14 heures par l'examen du projet de budget 2023 pour le CSEC. Je propose de clore la séance du 14 et de reprendre dans la foulée la séance suspendue pour accueillir M. LECLERCQ et ses équipes pour l'examen des projets de budget 2023.

La séance, suspendue à 12 heures 55, est reprise à 14 heures 10.

V – QUESTIONS SOCIALES

Présentation du budget prévisionnel du CSEC pour 2023

Madame Béatrice SIDANER, directrice administrative et financière au CSEC

Monsieur Ahmed AGZOU, contrôleur de gestion au CSEC

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous laisse faire les présentations.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est un exercice difficile cette année parce que 2022 n'est pas terminée. Nous avons pris 2021, année Covid, comme année de référence.

Nous accueillons Mme SIDANER, directrice administrative et financière du CE, et le responsable du contrôle de gestion qui a participé à l'élaboration de ce budget. Le trésorier est à votre disposition pour répondre aux questions. Le dossier est passé en commission de contrôle financier présidée par M. BENOIST le 9 courant. Il aura un rapport à cet effet.

Mme SIDANER.- Les présentations ont été faites. Nous allons vous présenter les budgets avec Ahmed.

Qu'est-ce qu'un budget et surtout qu'est-ce qu'un budget au CSEC ? C'est traduire les orientations stratégiques des élus en chiffres, puis prévoir les charges et les produits, et mesurer l'exploitation entre le réel et le prévisionnel. Au CE, cela se traduit par des orientations que les directions convertissent en chiffres. Nous présentons une restitution au Secrétariat qui valide. Ce budget est ensuite rentré dans notre logiciel. Toute commande est validée par les élus dès qu'elle dépasse 30 000 €, puisqu'il y a une commission des marchés. Cet outil permet de verrouiller toutes les commandes. Si on rentre les 57 M€ prévus dans le budget prévisionnel, on ne pourra pas dépenser plus sans un accord au préalable.

Cet outil est important au quotidien. Il nous permet de restreindre et de contraindre les dépenses, et de les suivre.

Y a-t-il des questions ?

Les orientations du budget 2023 vont vous être présentées.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vais reprendre le préambule, je laisserai M. BEN ROUAG aller plus loin.

La concession de la restauration est prévue en mars 2023 avec un accompagnement social de très haut niveau, car je rappelle que cette décision est mise en place sous cette mandature mais a aussi été travaillée sous les précédentes. L'objectif des élus est de préserver les 180 emplois de la restauration au-delà de 2025. La trajectoire financière sera à la baisse en 2025. Nous devons rester vigilants pour ces salariés. Cela a été présenté dans les instances et dans les différentes commissions. Hier, nous avons accueilli plus de 100 salariés de la restauration avec le prestataire retenu puisque la commission des marchés a validé Elixor. Les salariés sont soulagés par cette démarche, parce qu'ils pensaient avoir à chercher un emploi dans les prochains mois.

Nous avons mis en exergue les vacances familiales. Le budget a été significativement augmenté pour avoir un plus grand volume.

L'arbre de Noël sera exceptionnel comme chaque année. En 2023, ce sera un week-end entier au Parc Astérix, en journée. Un effort conséquent a été fait pour cela. Nous sommes toujours en train de travailler sur les évolutions de nos sites. Nous aurons notre nouveau site au premier trimestre, nous espérons en janvier. C'est le fruit d'un travail de longue haleine. L'ouverture de Noirmoutier est prévue courant 2023. Il y a toujours un peu de retard sur les travaux, je ne m'engage pas sur une date précise.

C'est l'orientation spécifique, sachant que dans la globalité, nous devons nous rapprocher au maximum de l'attente de nos agents et du soutien qu'ils doivent recevoir. Étant en période de crise, ils attendent encore plus du CE. Nous devons essayer de répondre à leurs demandes.

Un dernier point reste majeur pour nous, l'explosion des matières premières et de l'énergie. Nous avons augmenté de manière significative l'évaluation des matières premières et de l'énergie. Nous sommes sur la retenue en termes de niveau de subvention en raison de l'éventuel absentéisme... Nous avons été très prudents sur la subvention, parce que nous ne sommes pas à l'abri de surprises dans le domaine de l'énergie et des matières premières. C'est un budget prudent.

C'est un budget prévisionnel, ce budget sera probablement revu. Une révision budgétaire aura sans doute lieu au premier semestre parce que certains aspects vont évoluer très vite et qu'il faudra s'adapter à l'actualité extérieure. Nous sommes plus que jamais dépendants, sensibles à cela. Nous n'avons pas été sensibilisés par l'effet de la crise dans le budget 2022, mais nous le serons davantage dans le budget 2023.

M. BEN ROUAG va compléter.

M. BEN ROUAG.- La description était bonne. Nous n'allons pas diminuer les subventions sur HappyPal, les cinémas, parcs d'attractions, parcs animaliers, etc. Nous continuons. La subvention rentrée scolaire existe encore, les cartes cadeaux pour les enfants jusqu'à 16 ans rentrent encore dans le budget, ainsi que les abonnements du PSG. Avec ce qui a été ajouté, nous restons dans l'équilibre tel qu'il a été cette année.

Mme SIDANER.- Vous avez reçu deux documents avec les chiffres. Vous avez les tableaux et le détail des lignes globalisées. On ne peut pas évoquer toutes les lignes une par une, mais vous pouvez retrouver les détails qui ont permis d'arriver à ce budget.

Nous allons commencer par le budget des ASC (Activités sociales et culturelles) et des AEP (Attributions économiques et professionnelles).

Dans les produits, on trouve la subvention, l'intégration des réserves 2021, une subvention Enfants du Métro. Ensuite apparaissent tous les coûts par direction et par activité. Il y a plusieurs colonnes à chaque fois, la première étant celle du budget initial 2023 présenté aujourd'hui. Il est comparé avec le réalisé 2021 et le budget en cours 2022. Il y a parfois des variations qui font un peu peur. Nous avons été lourdement impactés par le Covid en 2021, entre autres sur l'enfance jeunesse puisque nous n'avons pas pu ouvrir nos centres pendant six mois.

Pour élaborer ce budget, nous avons étudié 2019 qui est une année de référence, et le réalisé 2022 sachant que l'année n'est pas clôturée. Il y a parfois des variations importantes mais elles sont explicables.

Nous avons prévu 57 740 k€ de produits. Les montants par activité figurent dans le tableau. Le total des charges est estimé à 57 739 k€, soit un résultat quasiment à zéro, à 0,8 k€. C'est un coût net. On parle bien du montant de la subvention. Il y a des charges, des produits, on vend un séjour. Entre-temps, on a des produits de l'agent. Ce qui nous coûte est le coût net, c'est le montant de la subvention que nous utilisons.

Pour les AEP, c'est une grande nouveauté, nous présentons pour une fois un budget à l'équilibre, voire un peu excédentaire, qui est dû à la rationalisation des relèves.

M. LE SECRÉTAIRE.- Entre autres, et également à la disparition de tout un secteur, c'est-à-dire la DAE licenciée de manière économique sous la pression du déficit budgétaire chronique. Cela a d'ailleurs fait l'objet d'une alerte forte de nos Commissaires aux comptes lors de la dernière mandature. C'est la raison pour laquelle nous avons essayé de rationaliser au maximum. Les échanges avec l'entreprise ont aussi permis de rééquilibrer nos dépenses.

Mme SIDANER.- Pour information, dans les 551 k€ de charges, 440 k€ sont exclusivement destinés aux honoraires des Commissaires aux comptes, experts-comptables et autres honoraires.

Il y a des schémas auxquels vous êtes habitués, puisque ce sont ceux transmis depuis plusieurs années sur la répartition des budgets. Vous avez déjà regardé. Le compte de résultat montre la répartition des 57 739 k€. C'est le montant de la subvention des ASC avec la répartition pour 2023. Vous avez la répartition de 2022, pour information.

Pour la restauration, un gros changement s'annonce avec cette concession. Le budget a été construit sur deux périodes, un premier trimestre basé sur le mode de fonctionnement actuel, et les neuf derniers mois, du 1^{er} avril au 31 décembre, sur une activité concédée.

On arrive au final à plus de 1 M€ par rapport à 2022. Cela s'explique car les supports sont pris en compte dans cette variation. Aujourd'hui, par exemple, deux comptables à temps plein s'occupent de la restauration à la DAF, ils sont dans mes charges. Avec la concession, ils feront partie des frais supports. C'est un décalage sur l'activité de la direction générale qui représente une économie de plus de 2 M€. Cela ne s'explique pas par une dépense plus importante, il y a d'autres facteurs comme des supports DSI, des supports DRH puisque l'élaboration des 180 paies nécessitait une personne.

Sur le développement de la culture et des vacances, il y a plusieurs activités. L'événementiel, c'est l'arbre de Noël pour une majeure partie. Le coût net est de 11 893 k€. Vous retrouvez cela dans le tableau 11 des annexes. Le détail de l'événementiel est dans le tableau 12. À lui seul, l'événementiel représente 4 728 k€ dont 4 225 k€ pour l'arbre de Noël.

Vous avez eu le support la semaine dernière. Une bonne partie de la billetterie, loisirs est consacrée à HappyPal (places de cinéma, parcs d'attractions, parcs animaliers, loisirs et tourisme), et à la subvention scolaire. On y retrouve aussi la billetterie de PSG, Roland Garros et des parcs Astérix et Disneyland. Nous avons reconduit Gymlib. Cette activité billetterie loisirs s'élève à 4 500 k€.

Pour la médiathèque et le centre culturel Auguste Dobel dont l'exploitation s'arrêtera en août 2024, le budget a été reconduit sur une exploitation normale, sans investissement spécifique.

S'agissant des vacances, il y a eu un développement important dans la stratégie pour développer les vacances adultes, surtout l'été. Nous constatons une variation de 10 % des flux pour les billetteries aériennes ou autres. Par précaution, nous avons donc dû augmenter les coûts. Nous verrons s'il faut les réviser à la hausse ou à la baisse. Le nombre de personnes qui partent en 2023 augmenterait de 12 % sur les centres et de 15 % sur les coopérations. C'est ce qui était prévu. Cela correspond environ à 6 000 personnes de plus qu'en 2022. L'objectif est de faire partir beaucoup plus de personnes.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est une orientation forte de cette mandature. L'offre plaît aux agents depuis des années, mais il y a souvent des ruptures de stock. Nous avons tenu à faire un effort significatif sur cette partie.

Mme SIDANER.- La variation sur les vacances adultes est importante.

Sur l'enfance jeunesse, les orientations ont consisté à faire partir le même nombre d'enfants, soit 5 000 enfants, avec un changement dans le sens où il ne serait possible de faire qu'un voyage à l'étranger par enfant et par année. Cela permet de faire plus d'économies pour un séjour, mais aussi de maintenir le départ de 5 000 enfants. C'est l'une des orientations.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est une orientation et une vision politique d'avenir. Il sera difficile de dire aux adultes qu'il ne faut pas voyager très loin, nous serons obligés de répondre à leurs attentes, mais il est intéressant d'inculquer l'écoresponsabilité aux jeunes. Cela fait partie des valeurs que nous allons développer au cours de la mandature. Nous gardons le même niveau de voyages et le même nombre d'enfants qui peuvent partir. Cette année, nous avons atteint un record qui n'avait pas été établi depuis les années 2000 en dépassant le nombre de 5 400 enfants. En étudiant les statistiques, nous nous sommes aperçus que les mêmes enfants partaient plusieurs fois à l'étranger.

Pour éviter les redondances, nous avons décidé de sélectionner des voyages à l'étranger avec des thématiques éco-responsables et de les recentrer sur l'Europe et la France.

Mme SIDANER.- Je termine avec les directions supports que sont la Direction générale, la DSI, la DAF, la DRH et la Direction de la communication. Il y a une diminution globale de 2 604 k€ sur ces directions. Nous verrons de quelle manière nous y arrivons.

Pour la Direction générale, sur les services généraux et le SRC, les variations sont de 6 % à 23 % sur les services généraux. C'est essentiellement dû à la baisse des effectifs. Cela s'applique aussi sur les autres fonctions supports. Sur la partie SRC, il y a eu une réorganisation des modes de paiement. Jusqu'il y a quelques mois, il y avait 14 moniteurs de paiement dans l'équipe. Cela coûte de l'argent avec un abonnement tous les mois. Un système de relation client module INO a été mis en place, il englobe le système de paiement et nous fait faire des économies non négligeables avec un meilleur service.

Sur le patrimoine, il y a eu une reconduction, mais pas d'investissement supplémentaire. C'est l'entretien courant et la sécurité : maintenir les normes de sécurité dans nos centres. Il n'y a rien de spécifique hormis une baisse des effectifs comme pour toutes les fonctions supports, et des non-renouvellements. En début d'année, nous avons vendu quelques centres. Il y a aussi eu une diminution des agents, sachant que certains ont été réaffectés sur d'autres centres.

À la DAF, on note une diminution de 12 %, essentiellement due aux baisses des effectifs. La restauration part, cela libère deux postes de comptable à temps plein. Ils ne partent qu'à partir de juillet puisque la restauration s'arrêterait mi-mars. Il faudra clôturer 2022 et les trois premiers mois de l'année. Les personnes sont prévues au budget jusqu'au mois de juin.

À la DRH, on note une diminution également. Je vous laisse lire les développements. Il s'agit de poursuivre le développement sur la sécurisation des données avec RGPD, la gestion des emplois et des parcours professionnels, de passer enfin au coffre-fort électronique. Malgré cela, nous arrivons à une baisse.

Quant à la DSI, elle est chargée de finir tous les projets de développement en action depuis quelque temps au sein du CSE, le référentiel client unique, le RCU qui sera mis en place en janvier, qui englobe la gestion des identités et le site Chapô.

M. LE SECRÉTAIRE.- Et qui accroît la sécurité des données. C'est capital pour le CE. Nous avons eu quelques alertes sérieuses. Le RCU va accroître la sécurité avec des produits informatiques dignes de ce nom et au niveau de sécurité actuel. Nous avions des produits qui dataient de 1992.

Mme SIDANER.- A la DAF, cela va nous permettre de suivre un client de a à z, et pas de manière hachée entre plusieurs prestations puisque tout sera centralisé dans ce référentiel. Cela a des impacts d'organisation en interne. Vivement le 15 janvier.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai parlé du premier trimestre.

Mme SIDANER.- La direction de la communication a été revue au niveau des postes, on est passé à des personnes plutôt orientées bimédia. Cela a été restructuré. L'objectif de la COM sur 2023 est de diminuer les prestataires, il y en a encore pour Fréquence, et d'optimiser les catalogues vacances. Cela englobe également une diminution des coûts.

Pour finir, le Secrétariat permanent avec les OPC. Toutes les OPC supérieures à 10 000 € subissent une diminution de 15 % de leur budget. Pour l'USMT, 1,5 M€ de budget avec une projection en diminution sur les prochaines années.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce budget est susceptible d'être corrigé dans les prochaines semaines. Nous allons recevoir toutes les OPC pour les informer et revoir leur projet. Certaines ont zéro, c'est un peu provocateur mais elles n'ont pas d'activité. En tant que gestionnaire, nous devons réagir. Sur l'USMT, nous avons fait un audit complet qui est extrêmement préoccupant. Des réunions sont prévues avec eux dans les prochains jours. C'est surtout préoccupant en raison de la gestion qui a été faite jusqu'à présent. Autour de cette table, nous n'avons pas été assez exigeants avec l'USMT. Une échéance difficile arrive en 2025. Les difficultés qui pouvaient "passer" parce que l'avenir était serein se font jour. Cela pose des difficultés majeures au sein de ce club auquel nous sommes tous attachés. Il faut trouver ensemble des solutions intelligentes, gérer les nombreux problèmes d'ego en interne et connaître les orientations de l'USMT.

Nous ne sommes pas le donneur d'ordre, nous avons délégué l'activité sportive à l'USMT, mais les résultats ne sont pas au niveau de nos espérances. Il faut que l'USMT détermine son avenir en tant qu'OPC ou pas. Ce n'est pas à nous de répondre. Nous allons réfléchir, nous reviendrons devant l'instance. J'espère que nous serons en mesure de vous présenter un projet de sauvegarde de l'USMT. C'est un sujet compliqué à gérer et délicat.

Mme SIDANER.- Sur la répartition des OPC et des élus, le Secrétariat permanent accuse une variation de moins 12 % par rapport au budget de 2022, dont 12 % sur les OPC. Voilà pour la présentation des budgets.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. C'était complet.

Y a-t-il des questions ?

Monsieur BENOIST pour le rapport de la commission.

M. BENOIST.-

La commission financière du CSEC est satisfaite de se retrouver devant vous afin de pouvoir émettre un compte rendu, suite à la présentation du budget par la direction financière et du contrôle de gestion. Nous tenons à les remercier pour les échanges ouverts, mais surtout pour le travail de compilation de ce budget. Nous espérons de nouveau nous retrouver devant vous au mois de juin afin d'échanger sur le budget réalisé 2022, car ce fut un acte manqué sur le budget 2021. Nous rappelons l'importance de la commission et de son rôle au sein d'un outil aussi important aux yeux des agents. La commission doit être en capacité d'évaluer, si l'emploi de la subvention transmise par la RATP est utilisé à bon escient et en relation avec les orientations politique portées par la gestion pluraliste.

La commission émet certaines réserves sur le document présenté qui ne permet pas de comparer certains éléments. D'une part sur la forme, qui peut être aussi due à la période de présentation : au mois de décembre par principe les comptes 2022 ne sont pas clôturés. Donc la vision sur le document du réalisé 2021, qui a été une année particulière du fait de la fin de la pandémie, ne permet pas une comparaison ou une idée d'un budget utilisé. Certains éléments n'étant pas comparables, il est difficile de pouvoir émettre des avis éclairés sur l'évolution des différentes lignes budgétaires. D'autre part sur le fond, la commission financière s'interroge sur la corrélation de certains choix budgétaires et des orientations politiques des organisations syndicales représentatives en gestion du CSEC. À l'écoute des éléments fournis, quelques questions importantes sont restées sans réponse, ou même floues. La présentation en séance pourra-t-elle permettre de répondre à certaines de ces questions ?

Nous notons que la subvention faite au CSEC est en baisse sur l'exercice 2023. La volonté de la gestion pluraliste est de faire bénéficier à un très grand nombre d'agents, des services de plus en plus novateurs et de grande qualité, la commission financière attire l'attention sur ce sujet en

espérant que cette baisse ne soit pas pérenne ou conjoncturelle. Pour permettre de répondre aux différentes attentes un excédent de 3 millions d'euros est injecté sur ce budget 2023.

Nous pointons une augmentation de l'ensemble des charges face à un contexte inflationniste. Lors de la présentation, il nous a été indiqué que 3 axes forts sont ressortis du budget :

Nous arrivons à la dernière phase d'externalisation de la restauration, qui avait été décidée lors du précédent mandat. Nous avons compris que ce contrat serait dimensionné pour 4 ans, sachant que nous risquons d'avoir une baisse de subvention en 2025, pouvez-vous nous indiquer la position du groupe sur ce sujet ?

Concernant les vacances, un apport substantiel de la subvention a été mis sur le secteur des vacances adultes (2,5 millions pris pour la grande partie sur l'excédent), afin de permettre de faire partir plus de familles, vers plus de destinations tout en tentant de contenir l'inflation et la hausse de 30% du prix de l'aérien.

Le dernier acte fort de ce budget et non des moindres, sera un arbre de Noël grandement dimensionné et financé en partie par l'excédent de l'année précédente (1,5 millions)

Le budget est dans la continuité des orientations politiques du précédent mandat. Il y a une juste continuité des actions entamées. Il y a nécessité à tracer une nouvelle feuille de route, prenant racine sur le précédent mandat, tout en visant à relever les défis qui se dressent devant nous avec la baisse d'une subvention inéluctable.

Monsieur le Président, vous n'êtes pas sans savoir que nous sommes en pleine transformation, la mise en concurrence à marche forcée imposée par la loi LOM, aura un impact sur les subventions des Activités sociales et culturelles dédiées à nos collègues.

La façon, dont le CSEC est dimensionné, répond aux attentes du personnel de l'EPIC. Il pourrait prendre une toute autre dimension en répondant aux attentes du personnel du groupe. Vous nous avez démontré à travers certaines décisions, que vous aviez là une volonté de voir le personnel du groupe avoir de la mobilité au sein de celui-ci ainsi les différentes prestations liées à l'EPIC.

Nous profitons de cette fin d'année pour nous permettre d'avoir quelques vœux, qui pourraient se réaliser avec votre concours. Dans le cadre du budget du CSEC, il serait intéressant que l'ensemble du personnel puisse utiliser les services de celui-ci. Mais pour pouvoir construire ce projet il nous faut l'anticiper car diriger c'est prévoir. La commission financière émet l'idée de fournir aux élus du CSEC, une vision sur vos intentions et ce bien sûr en n'attendant pas le couperet de 2025 avec le départ de nos collègues du réseau de surface. Par le biais d'un édito du magazine fréquence, nous vous interpellions par la voix de notre Secrétaire, de la volonté de la construction de CSE groupe permettant à l'ensemble des salariés du groupe de jouir des services du CSEC.

2025 c'est demain, il y a nécessité de créer les conditions dans l'intérêt des salariés du groupe.

Je tiens à remercier l'ensemble de mes collègues pour leur présence à cette commission et pour la richesse de débats. J'en profite pour souhaiter à tous de bonnes fêtes de fin d'année en présence de vos familles.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons déjà du mal à faire converger au sein de l'EPIC une politique de "commonalisation" des budgets. La décision d'avoir des œuvres sociales "commonalisées" Groupe m'échappe complètement. Mesdames, Messieurs, "Up to you !" comme diraient les Anglais. C'est votre décision et pas celle de la direction. Vous m'interpellez en tant que Président. Nous créons les instances, nous suivons le Code du travail. Ce que les instances décident souverainement de faire des budgets de subventions qui leur sont attribués, c'est leur décision. Nous avons vu cela cette année avec la remontée des subventions de tel ou tel CSE.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Monsieur le Secrétaire, Cher.e.s collègues,

Auparavant, il nous semble nécessaire de rappeler que le mandat actuel, qui couvre la période 2022-2025, a été installé au cours de la séance du CSEC-RATP du 19 Janvier dernier. Depuis cette dernière, notre instance ne s'est vu présenter aucun élément relatif aux orientations de la gestion pluraliste FO, UNSA et CFE-CGC...Ni budget modificatif en raison d'un changement de composantes dans la gestion pluraliste qui a élaboré le budget prévisionnel 2022, ni feuille de route politique...rien ! A croire qu'énoncer l'avenir est source de discorde entre les composantes de la gestion pluraliste.

Enfin ! Oui, enfin, en ce mercredi 14 décembre 2022, avec la présentation de ce budget 2023, les membres de notre instance disposent officiellement d'une bride d'information sur les orientations de la gestion pluraliste FO, UNSA et CFE-CGC pour le mandat 2022-2025.

A la lecture des éléments qui nous sont communiqués en préparation de cette présentation qui normalement est un acte politique fort, nous ne pouvons que rester sur notre faim !

D'une part, nous devrions nous voir présenter non pas un rapport d'activité avec des coûts complets mais bien un budget avec une répartition par nature de charge et de produit. Pouvez-vous nous préciser quelles sont les motivations qui justifient cette présentation si ce n'est de rendre illisible les flux.

D'autre part, comme déjà largement évoqué précédemment, l'absence d'une vraie feuille de route claire sur la durée du mandat ne fait qu'entretenir le suspense...

Certes, nous avons bien compris la prise en compte par la gestion pluraliste des impacts de la mise en concurrence, décidée par les tutelles, des réseaux historiques de la RATP à compter du 1^{er} janvier 2025 sur le fonctionnement du CSEC-RATP. Pour la CGT-RATP, il existe à minima 2 axes politiques différents à partir de cette situation :

Soit travailler activement à tenter de pérenniser le maximum d'Activités Sociales et Culturelles notamment au travers de convention avec d'autres CSE et notamment ceux des entreprises du Groupe RATP,

Soit, dans la droite ligne de la dislocation de l'EPIC RATP, œuvrer au démantèlement du CSEC-RATP.

Force est de constater que la gestion pluraliste FO, UNSA et CFE-CGC a opté pour cette seconde option.

Pour s'en convaincre, il suffit de prêter attention à quelques commentaires ici où là et de se poser des questions.

Ainsi, fini les activités culturelles, je cite "En projection de la fin annoncée de l'exploitation du centre Auguste Dobel et de sa médiathèque à l'août 2024, les chiffres reflètent la décroissance de l'activité culturelle sur ces offres : aucun budget n'est consacré à l'achat de livres ou à la programmation d'événement culturel au centre comme dans les médiathèques". Il n'est pas difficile de deviner que l'absence d'activité ou de renouvellement du fond littéraire ne vas pas aider à améliorer l'attractivité de l'activité culturelle. Pire encore, c'est une orientation qui risque de se traduire par l'apparition de risques psychosociaux au sein des personnels concernés.

Toujours en ce qui concerne la Direction du Développement de la Culture et des Vacances, pouvez-vous nous préciser plus clairement le choix de "l'externalisation de la restauration à des professionnels en saison sur nos centres de vacances pour une offre ciblée, adaptée".

Enfin, la rédaction concernant la non-exploitation du site de Fontenay-les-Briis est un peu alambiquée...en effet, à la lecture, nous pourrions croire qu'il n'y a pas d'exploitation du site pour l'année 2023. Or, c'est bien l'arrêt total de l'exploitation du site de Fontenay-les-Briis à compter du 1^{er} janvier 2023 qui a été acté par le secrétariat du CSEC-RATP comme en a été informée la CGT-RATP propriétaire du site.

Toujours en lien avec le patrimoine mais qui concerne la Direction Générale, il s'agit de limiter les investissements aux seuls travaux d'entretien courant. Ce choix est-il à mettre en parallèle à la décision du secrétariat de diligenter deux audits patrimoniaux dans le même temps ? Pouvez-vous nous préciser quelles en sont les finalités ? Cession de tout ou partie du patrimoine ? Dans quels délais ?

Il semblerait que dans cette optique de réduire la voilure des activités sociales et culturelles en gestion directe ou indirecte du CSEC RATP, la gestion pluraliste a orchestré un arrêt brutal du financement de certaines OPC. Oui brutal car c'est via un simple courrier, en date du 28 novembre 2022, que 4 Œuvres à personnalité civile, qui sont des structures à qui le CSEC RATP délègue la mise en œuvre d'activités sociales ou culturelles, (le Cercle Généalogique, AMFP RATP, la Compagnie de Théâtre AURORE et Métro Philatélie) se sont vue informées du non-versement de subvention pour l'exercice 2023. Au-delà de notre opposition politique sur la conception des ASC, nous ne pouvons que déplorer les conditions et les délais dans lesquels les directions et les adhérent.e.s des OPC ont été informés de cette position.

Bien que vous mettiez en avant un avenir sombre avec le départ des agents de RDS, n'y avait-il pas d'autres solutions que d'officialiser 1 mois seulement avant la fin de l'année le non-renouveau du concours financier du CSEC-RATP pour l'exercice 2023 ? Quid des actions déjà programmées et pour lesquelles des engagements ont été actés ? Prenons l'exemple de la compagnie de théâtre AURORE qui a programmé sa représentation à DOBEL pour mars 2023. Au regard des éléments, est-ce que la compagnie peut toujours espérer se produire dans la salle de DOBEL ? Quid des surfaces sociales dont elles disposent ?

Quelles sont les prochaines OPC qui se verront supprimer le concours financier du CSEC ?

Si ces concours financiers ne sont pas reconduits pour l'exercice 2023, pouvez-vous nous préciser à quoi correspondent les montants inscrits dans les lignes budgétaires concernant AURORE pour 9 000 € et Métro Philatélie pour 1 000 €.

Voici Monsieur le Président, Monsieur le Secrétaire, Cher.e.s collègues les commentaires de la délégation CGT sur la base des documents qui nous ont été remis dans le cadre de la présentation du budget prévisionnel du CSEC-RATP pour l'année 2023. Avec deux questions en suspens et pas des moindres :

Si nous avons eu la confirmation que les agents retraité.e.s étaient toujours considéré.e.s comme ayants droits pour l'année 2023, qu'en est-il pour les autres exercice du mandat ?

Avec ces orientations, quel CSEC RATP et quelles Activités Sociales et Culturelles pour les milliers de salarié.e.s des BU qui resteront au sein de l'EPIC RATP après la date du 1^{er} janvier 2025, va laisser la coalition pluraliste FO, UNSA et CFE-CGC ?

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Le futur CSEC doit exister. L'objectif de la gestion pluraliste est qu'il perdure au-delà de 2025 pour tous ceux qui seront dans les *business units* de l'EPIC RATP. Il faut s'adapter, il faut diminuer la voilure pendant que nous avons encore de l'argent. J'entends la ritournelle : on a de l'argent, il faut vivre comme s'il n'allait rien se passer demain. C'est faux, nous le

savons tous. On y va et c'est assez inéluctable. Les salariés du CSEC sont très à l'écoute des propositions, nous voudrions surtout pérenniser ce que nous pouvons au sein du CSEC. Nous allons laisser un CSE pour 2025.

Sur le patrimoine, deux audits ont été menés parce que nous avons besoin de savoir combien il vaut. Des réflexions sont en cours sur l'avenir de ce patrimoine et la façon de le gérer. Nous avons besoin de cette vision. Nous en avons déjà fait un en 2018, il fallait l'actualiser. Nous en avons fait deux pour être certains qu'ils soient conformes. Cela nous éclaire sur la politique patrimoniale à mener à l'avenir et sur les cessions à prévoir. Il y en a eu sous la dernière mandature, il n'est pas illégitime de recommencer sous celle-ci. Cela permettra d'optimiser le patrimoine existant.

Pour Noirmoutier, la décision a été prise pendant la dernière mandature et s'est faite en ce sens. Nous avons vendu du patrimoine pour faire un centre propre et neuf parce qu'il y a une obsolescence terrible sur les centres de vacances. Je ne parle pas aujourd'hui des amortissements, mais il y aurait tant à dire.

Sur les OPC, je vais laisser Mme CLEUET répondre.

Mme CLEUET.- Un simple rappel à l'ensemble des élus présents ; les œuvres à personnalité civile ont pour raison d'être de compléter les activités qui ne sont pas proposées par le Comité d'entreprise. Les activités des OPC ont donc vocation à intéresser le plus grand nombre d'agents. Or, force est de constater que certaines OPC n'ont pas cette vocation. En mars 2022, nous avons réuni toutes les OPC pour partager avec elles le contexte à venir en vue de s'y préparer et notamment de dessiner les évolutions nécessaires dans l'intérêt des agents.

Concernant les OPC qui n'ont pas d'activité, ou sans intérêt manifeste pour les agents, un premier courrier informel leur a été adressé. Notamment à l'AMFP (Amicale des Modélistes Ferroviaires de la RATP). C'est une OPC qui a très peu de membres, qui n'est pas déplaçable du local qu'ils occupent. Il y a aussi le cas de la Compagnie Théâtrale Aurore évoquée par Monsieur GAUTHERON. Les quelques adhérents de cette OPC sont tous des quasi-professionnels de l'art théâtral. Cette OPC ne propose pas d'activité d'art théâtral aux agents, qui au mieux, peuvent assister aux représentations de la troupe pour une somme modique. Ce qui est donc proposé aux agents, ce n'est qu'un spectacle. Ce n'est pas une activité complémentaire puisque le CE propose déjà dans son offre des pièces de théâtre. L'activité de la Compagnie de théâtre Aurore n'entre donc pas dans le champ des OPC. En responsabilité, nous que cette situation ne doit pas durer.

En effet, toutes les OPC ont reçu un courrier informel leur indiquant que le CE prenait des dispositions nouvelles en 2023 visant à faire respecter la vocation originelle des OPC, c'est-à-dire complémentaire des activités du CE dans l'intérêt du plus grand nombre d'agents et cela dans un contexte, comme cela a été rappelé, de trajectoire financière à la baisse.

Nous allons recevoir toutes les OPC à brève échéance pour clarifier la situation de chacun.

M. GAUTHERON.- Pour bien comprendre, est-ce que l'AMFP et Aurore seront aussi reçues dans le cadre de la nouvelle convention avec, comme cela a été précisé, une diminution du montant de la subvention et une partie d'appel à projets ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Le courrier était destiné à bouger les lignes. Il existe et répond clairement à un problème grave : il n'y a plus d'agents RATP actifs dans ces OPC et il y a très peu de retraités. C'est factuel. Cela deviendra politique, mais c'est un fait.

S'agissant de Dobel, il y aura toujours de la culture, du théâtre, de l'Opéra, mais le coût de la culture à Dobel devient prohibitif par rapport à d'autres activités. Nous en débattons peut-être dans cette instance. Nous vous mettrons devant les yeux le coût individuel d'un cours à Dobel. Pour la plupart des salariés, il vaut mieux partir en vacances. Ce sont des choix politiques que nous assumerons.

Un courrier recommandé sera envoyé aux OPC qui ne seront plus reconnues comme telles par le CE, après le passage devant l'instance à vote majoritaire. Pour l'instant, elles sont toutes reconnues, elles ont leurs mètres carrés sociaux et c'est l'instance qui valide ou non. Le budget sur les OPC sera révisé parce qu'une progressivité est nécessaire, on ne peut pas être brutal. Il faut surtout qu'elles soient conscientes que 2025 ne sera pas sans conséquence. Une lettre est partie. Il y aura une réception. À titre d'exemple, Échanges Solidarité est une OPC que nous connaissons bien. Il nous paraît cohérent qu'elle nous présente son projet, je sais qu'elle le fera. On n'est pas dans le systématisme ni dans l'obscurantisme, mais dans une étude claire.

Je reviens sur l'USMT, sujet qui va imposer des débats profonds dans cette instance. À un moment, on va "tout mettre sur la table". J'en parle sous le contrôle du Président qui est informé de la situation. Il faudra tous prendre nos responsabilités sur le sujet. Nous les prendrons en tant que gestion pluraliste, mais cela correspond à une problématique partagée qui va bien au-delà de la gestion pluraliste.

M. LE PRÉSIDENT.- En tant que président de l'instance, je suis dans une position inhabituelle, même si je ne gère pas les œuvres sociales, je suis responsable des aspects financiers. Le débat que vous avez sur les œuvres sociales est sain. Il est sain de ne pas toujours être d'accord. Il ne faut pas prendre cela comme une agression, ce n'est d'ailleurs pas ce que je ressens. Il me semble normal de se poser les questions que vous vous posez. Il est bien que cela puisse être instruit dans cet état d'esprit.

À cette mandature comme à la précédente qui n'était pas tout à fait dans la même configuration, je peux reconnaître le mérite de ne pas avoir attendu le dernier moment pour tirer les conséquences de ce qui va tous nous arriver à partir de 2025. Ce n'est pas seulement le fait de cette mandature, je reconnais le sens de l'anticipation de la précédente qui avait commencé à prendre des décisions. Le dossier de la restauration, ce n'est pas cette mandature qui a décidé de l'instruire. C'est un sens de l'anticipation sage. L'ouverture à la concurrence est un facteur exogène, il ne sert à rien de le nier. Il vaut mieux l'anticiper du mieux que l'on peut.

Par ailleurs, vous appelez à juste titre la responsabilité de la direction sur la construction d'un cadre social Groupe. Je vous dis "chiche", mais il y a aussi des briques qui sont entre vos mains. Celle des œuvres sociales, est-elle Groupe ou pas ? C'est une question qui est politiquement intéressante à instruire. Au-delà du choix des œuvres sociales ou pas, c'est une vraie question de fond que je vous engage à instruire et à documenter entre vous. Nous en parlerons le moment venu.

L'USMT est un sujet de préoccupation sur lequel nous passons beaucoup de temps, je le trouve emblématique de tout ce dont nous venons de parler.

Il y a une question d'adaptation aux enjeux sociétaux et d'organisation de l'entreprise. Plus de la moitié des bénéficiaires ne sont pas des agents RATP, me semble-t-il. Légalement, c'est un problème, l'argent de l'entreprise sert à financer des activités majoritairement dédiées à des personnes qui ne sont pas agents de la RATP. Il y a un vrai choix politique de l'association à faire. Ni le CE, ni la direction n'ont souhaité lâcher l'association. Nous avons décidé de financer un appui auprès de l'USMT pour l'aider à formuler son projet stratégique. Une réunion est prévue fin décembre pour en parler. Ce seront des décisions structurantes à prendre.

J'en parle avec un peu de solennité car, comme l'a dit M. SARRASSAT, nous y sommes tous attachés. C'est 58 % du budget des OPC, ce n'est pas rien. Nous connaissons l'importance du sport dans ce qui fait société, ce qui fait le lien social, la santé. Cela n'empêche pas que c'est un sujet sur lequel il faut réfléchir. Je trouve que nous n'y avons pas bien réfléchi jusqu'à présent, je m'inclus dans ce que vous avez dit tout à l'heure. Il est temps de s'y mettre et de prendre les décisions, même si elles ne sont ni faciles ni confortables ni agréables.

M. LE SECRÉTAIRE.- Sur ce point, je vous demande, Monsieur le Président, de présenter l'audit à cette instance. Je pense que la clarté doit être faite, nous sommes sous minutes et sous confidentialité. Les élus connaissent l'USMT. S'il y a des stratégies à mettre en œuvre, je veux qu'elles soient partagées par tout le Comité.

M. SARDANO.- Je vais assumer ma responsabilité de RS en intérim aujourd'hui sur un sujet délicat parce qu'il nous touche à cœur. À un moment ou un autre, on a fréquenté l'US Métro, l'OPC principale bénéficiaire du soutien du CE. Il est important de regarder ce qui se passe dans les OPC. J'entends qu'il faut développer les échanges autour de l'instance avec l'ensemble des élus, et pas simplement au niveau de la cogestion, pour partager l'avenir des OPC avec cette échéance qui arrive et savoir qui fréquente les OPC. Quelle utilité pour les agents ? On va peut-être élargir aux retraités.

Je voudrais adresser mes remerciements car le travail qui a été fait est intéressant, les explications de la direction financière sont claires. Il y a des choix. Il faut quand même rappeler que 2021 est une année charnière, qu'il y a eu un fort renouvellement du bureau en dehors du Secrétaire. M. BEN ROUAG a pris sa place, ce ne sont pas des endroits faciles.

J'aimerais les remercier pour le travail effectué dans la continuité du mandat précédent. C'est une année de transition, ils ont pris leurs marques. Il y a des décisions fortes. Certaines, comme la restauration, ont déjà été prises, d'autres s'inscrivent dans la continuité comme Noirmoutier. Nous attendons de cette première année de prise de marques de passer à un régime supérieur -le cas des OPC peut être l'un de ces éléments- avec une feuille de route clairement définie et évolutive, parce qu'il peut encore se passer beaucoup de choses d'ici 2025.

Je retiens ce qu'a dit M. BENOIST : "gouverner, c'est prévoir". J'ajoute : "anticiper, c'est éviter de pleurer". Je crois que c'est de Talleyrand. Comme on le dit aussi : "choisir c'est renoncer". À un moment, on ne peut pas tout faire, il faudra faire des choix. J'ai envie qu'ils soient faits ensemble afin qu'ils soient partagés et qu'il n'y ait pas d'ambiguïté ni de craintes. Le budget me semble basé sur la rigueur qui, pour moi, témoigne du sérieux et du réalisme face à la situation. Il y a des incertitudes sur l'énergie et des conséquences sur les centres de vacances mais des décisions ont déjà été prises. On peut s'attendre aussi au pire. Nous verrons comment cela évoluera.

Je tenais à remercier pour le travail réalisé, présenté aujourd'hui, qui est de qualité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Monsieur BENOIST ?

M. BENOIST.- Je suis nouveau dans l'instance. Pour bien comprendre les mots que vous utilisez, vous indiquez que nous pouvons être en condition de nous préparer à travailler sur un CE de Groupe, et que les activités sociales pourraient avoir un même fonctionnement que le CSEC sur l'ensemble du Groupe RATP ? Est-ce cela ?

M. LE PRÉSIDENT.- Non, c'est de la responsabilité des élus. Les élus de chaque instance, qui ont à gérer des œuvres sociales, décident ou non de mutualiser la gestion de ces œuvres sociales, ce n'est pas une décision de la direction.

M. BENOIST.- Pour élargir l'enveloppe de la subvention sur l'ensemble des salariés du Groupe.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est la décision des élus de chaque instance, comme c'est aujourd'hui la décision des élus de chaque CSE de reverser ou pas le budget des ASC.

M. BENOIST.- J'entends le propos que vous ne voulez pas dire.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous dis que la responsabilité de la mutualisation des budgets des œuvres sociales est une décision des élus.

M. BENOIST.- Avec la possibilité d'ouvrir la subvention allouée au CSEC à l'ensemble des salariés du Groupe.

M. LE PRÉSIDENT.- La décision de remonter et de mutualiser les ASC et celle de définir les bénéficiaires d'une activité mutualisée ne relèvent pas de la direction de l'entreprise. Cela relève de la gestion des instances.

M. LE SECRÉTAIRE.- La réponse, on le fait déjà. Nous avons d'ailleurs été interpellés par le RS de la CGT. Nous y sommes favorables. Faire des conventions avec les entreprises du Groupe si elles le désirent, et remonter leurs ASC au CE pour qu'elles puissent bénéficier des activités du CE est une vision qui est partagée par l'ensemble des élus autour de cette table. Cela pourrait se faire à terme avec le Groupe CAP Ile-de-France. Cela veut dire qu'ils bénéficieraient à hauteur de leur investissement des ASC. La question de M. BENOIST est la suivante : auront-ils 2,811 du Groupe RATP ? C'était sous-jacent.

Par ailleurs, un autre point est plus partagé politiquement. Aujourd'hui, c'est le CSEC de l'EPIC RATP qui gère les œuvres sociales pour l'EPIC. La question que j'avais écrite en ce début de mandature était : peut-on faire un CSE Groupe RATP et remonter toutes les activités du CE actuel dans le Groupe RATP en faisant venir les personnes du Groupe RATP, au moins les anciens de l'EPIC, dans ce groupe pour que les œuvres sociales soient gérées de manière centralisée ? Pour le faire, il faut un accord car sans cela, c'est un CE interentreprises qui pose d'autres difficultés. Cela peut cependant exister, des organisations syndicales en gèrent quotidiennement. Une vision commune entre l'entreprise et les organisations syndicales doit être mise en œuvre.

Quel est l'avenir du CE ? On peut imaginer le CE tel qu'il est aujourd'hui, un peu moins large, mais toujours en activité par rapport à l'EPIC. On peut aussi dire que les collègues de RDS, qui partent mais resteront dans le Groupe, auront le droit de bénéficier de toutes les activités. À ce moment, quel est le positionnement politique des OSR et le positionnement politique en réponse de l'entreprise ?

M. LE PRÉSIDENT.- Le positionnement politique est chez les OSR et les instances représentatives du personnel, la mécanique juridique organisationnelle est commune. Il doit y avoir d'abord l'expression d'une politique.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- Or, ce n'est pas la direction. Les modalités de mise en œuvre de la politique, une instance, des centres interentreprises, etc., c'est secondaire. Cela intervient dans un deuxième temps et doit faire l'objet de discussions avec la direction, je suis d'accord. En revanche, l'option politique, je suis dans le Groupe RATP, en Ile-de-France, en France, dans le monde entier, c'est la décision des OSR et des instances représentatives du personnel.

Nous avons épuisé ce point de l'ordre du jour.

M. HONORÉ.- Je n'avais pas prévu d'intervenir, mais j'ai été interpellé.

Je suis assez surpris d'entendre que pour FO Groupe RATP, il n'y a pas feuille de route. Elle a été diffusée dans l'entreprise à 15 000 exemplaires, et partout au moment de la campagne électorale. Le 8 pages, vous l'avez eu comme tout le monde, vous le connaissez aussi bien que nous. Entendre dire qu'il n'y a pas d'orientation, cela dérange un peu. Nous avons travaillé ensemble, la gestion en place est aujourd'hui différente mais ce n'est pas pour cela qu'il n'y a pas eu d'orientations. Je ne peux pas laisser dire qu'il n'y a pas d'orientations pour FO Groupe RATP sur la mandature en cours.

Certaines phrases le sous-entendaient un peu, mais il n'y a rien de caché. Ce que l'on fait, on le fait clairement, foncièrement dans l'objectif de pérenniser le Comité d'entreprise. Les orientations sont connues et il n'y a rien de caché. Pour en arriver à un certain nombre d'entre elles, la partie rationalisation des coûts était déjà réfléchie et pensée lors du mandat précédent et c'est toujours le cas aujourd'hui. L'anticipation de la baisse de subventions qui était vraie hier est toujours vraie aujourd'hui. Cela a un impact sur l'ensemble. Quelques focus ont été choisis, mais la rationalisation des coûts et le fait d'envisager l'avenir pour garantir la pérennité du Comité incluent de réduire la voilure, les coûts, pour l'ensemble des services et pas seulement pour une partie.

L'ensemble des services a été examiné à la lueur de ces orientations. Ce n'est pas uniquement Dobel, les OPC. Quand on s'aperçoit que des coûts d'une certaine dimension bénéficient à très peu de personnes ou ne sont pas ou quasiment pas utilisés, des choix financiers sont réalisés. Quand on anticipe la réduction des moyens du Comité d'entreprise, on fait ces choix parce qu'on est là en tant que gestionnaire.

D'autres orientations prises vont dans le même sens, mais aussi dans celui de la qualité. Je prendrai l'exemple du patrimoine, le travail avait commencé et va se poursuivre. Pour FO Groupe RATP, la ligne est claire : moins de patrimoine et plus de qualité. Cela n'a pas changé, c'était déjà notre orientation au mandat précédent. Je ne peux pas dire qu'elle n'est pas présente et que ce n'est pas une continuité.

D'autres éléments comme la culture ont été cités. Un certain nombre d'orientations sur l'événementiel, des grands événements comme l'arbre de Noël, la culture, le sport, sont toujours là. Ce n'est pas pour cela qu'en un an nous avons eu le temps de déployer l'intégralité de ces orientations et de mettre en place tout ce que nous souhaitons au bénéfice des agents de l'EPIC. La première année n'a pas permis de mettre en place ni de régler l'intégralité des sujets. Dont acte, des mesures vont disparaître, d'autres seront nouvelles pour les agents. On en est seulement à une petite année d'exercice de ce mandat, nous avons encore du temps pour travailler. Nous serons dans la continuité sur un certain nombre d'éléments, sur HappyPal, la cagnotte, la billetterie. Tout cela sera maintenu.

Pour en revenir à l'introduction de mon propos, les orientations ont été majoritairement transparentes, publiques. Nous avons commencé à les décliner. Tout n'a pas été mené à son terme.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ de ces clarifications pour votre organisation syndicale.

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci de votre attention. De mémoire, c'est la première fois que nous parvenons à présenter un budget avant le début de l'exercice. J'ai connu des budgets présentés au mois de juin de l'année en cours, c'était tardif. Mesurons le chemin parcouru et le fait que depuis cette année, nous avons un suivi budgétaire trimestriel, semestriel. Nous espérons qu'il sera mensuel en 2023. C'est grâce à vous, je vous en remercie. Piloter le CE en aveugle, j'ai connu cela en 2019. Je connais moins cela maintenant, cela me fait plaisir et me rassure.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

La séance est levée à 15 heures 25.

Le Secrétaire du CSEC
Frédéric SARRASSAT