



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 07 septembre

-----2022-----

La séance est ouverte à 8h35, 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	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
MM	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
MM.	Marc BRILLAUD	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Bastien ORSINI	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 1 /MTS
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Marie-Mathilde GUEROULT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH ²	-	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	Nourredine ABOUTAIB ³	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Olivier TEISSIERE ⁴	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Michel MARQUES ⁵	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Jean-Marie DUCHELIE ⁶ R	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS

Sont absents(es)/excusés (es) :

Mme	Corinne CHOUTEAU	Membre titulaire	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
MM.	Karim NEGADI	Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 2 RDS CENTRES BUS
	Karim ROUIJEL	-	liste FO RATP CSE 2 RDS CENTRES BUS
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Claude NIVault	-	liste CGT CSE 4/ RER
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA R
	Pascal LAMBERT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
Mmes	Farida KAIS	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Florence ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12 MTS
	Mary FORD	-	liste UNSA CSE 6/DSC
MM.	Aurélien DERACHE	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Eric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Samy SI-TAYEB	-	liste LA BASE CSE 4/RER

Assistent à la séance :

Mme	Stéphanie GRELAUD	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves HONORE	Représentant du syndicat FO RATP
	Arole LAMASSE	Représentant du syndicat UNSA
	Vincent GAUTHERON	Représentant du syndicat CGT

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

² Remplace Corinne CHOUTEAU en tant qu' élue titulaire pour les votes

³ Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS en tant que titulaire pour les votes

⁵ Remplace Claude NIVault en tant que titulaire pour les votes

⁶ Remplace Karim NEGADI en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES 20, 22 ET 27 JUILLET 2022	9
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	11
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	16
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Consultation sur le projet de création de la BU RATP Services Ferrés (RSF) (incluant la restitution de l'expertise du cabinet SESAME ERGONOMIE)</i>	25
2. <i>Consultation sur le projet de structuration de la Direction Marketing & Commercial dans le cadre du programme RATP 2023 (incluant la restitution de l'expertise du cabinet SECAFI)</i>	47
3. <i>Information sur le projet de transfert des activités de maintenance courante des tramways du département MRF vers la BU Tram</i>	60
4. <i>Informations sur le projet de mesures destinées à gérer le plan de charge du NEF</i>	71
5. <i>Information sur le projet de transfert des activités du STL</i>	85
- V - QUESTIONS DIVERSES	101

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à toutes et à tous. Bienvenue à cette séance ordinaire qui va nous amener à aborder successivement, comme d'habitude, l'approbation des procès-verbaux des différentes séances du mois de juillet.

Ensuite, j'ai deux ou trois informations à vous partager. M. SARRASSAT en aura certainement aussi, puis nous aurons les déclarations des organisations syndicales.

Nous aurons ensuite à aborder la consultation de l'instance sur le projet de création de la BU RATP Services Ferrés, avec l'association à cette séance du cabinet d'expertise Sésame Ergonomie qui nous restituera son rapport.

Nous enchaînerons avec le cabinet Secafi sur la consultation concernant le projet de structuration de la Direction Marketing & Commercial dans le cadre du Projet RATP 2023.

En fonction des plannings, nous concluons la matinée par l'information de l'instance sur le projet de transfert des activités de maintenance courante des tramways du Département MRF vers la BU Tram.

Nous avons ensuite deux derniers points sur la partie économique, l'un concernant l'information sur le projet de mesures destinées à gérer le plan de charge du NEF et l'information sur le projet de transfert des activités du STEL. Cela nous amènera à la fin de l'examen de notre ordre du jour.

Dans la perspective de l'approbation des procès-verbaux, je vous propose de faire un point sur les présents, donc sur les personnes qui pourront être amenées à voter. À ce stade, nous avons été informés des absences excusées parmi les titulaires de Mme CHOUTEAU et de MM. GUIDEZ, CLÉMENT, OULD AHMED, QUIQUEMPOIS, ROUIJEL et NIVault.

M. CLÉMENT.- Je ne sais pas s'il y en a deux, mais je suis là.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est noté. Est-ce qu'il y a d'autres absents ?

M. HONORÉ.- Pour la délégation Force Ouvrière, en tant que titulaires et suppléants, sont absents Mmes ESCHMANN et KAÏS, MM. DERACHE, NEGADI et ROUIJEL.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Pour les élus suppléants, nous avons bien l'information de l'absence excusée de Mme KAÏS. Nous avons aussi l'information que Mme FORD est absente, ainsi que M. LARDIDI.

M. LARDIDI.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- M. LARDIDI est donc finalement présent. M. SI-TAYEB est effectivement absent, ainsi que M. BAZIN. Est-ce que d'autres absents sont à mentionner ? (Non).

M. OULD AHMED.- Vous avez dit que M. OULD AHMED est absent ?

M. LE PRÉSIDENT.- Oui.

M. OULD AHMED.- Je suis présent. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci de votre vigilance. Nous allons vérifier par l'appel des personnes pouvant voter pour l'approbation des procès-verbaux des 20, 22 et 27 juillet 2022. Pour cela, je vais passer la parole à Hélène.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Bonjour à tous. Je vous demande cinq petites minutes pour remettre à jour ma liste d'absents et de présents.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela pourrait être utile si nous pouvions avoir une première information la veille au soir, cela nous permettrait de commencer mettre à jour notre liste des votants. Je m'adresse au Secrétaire de séance et aux trois RS.

M. LE SECRÉTAIRE.- Quand on a l'information, on vous la donne.

M. HONORÉ.- Vous avez eu l'état des lieux en même temps que nous puisque l'on a pour principe de toujours demander, lors de la préparatoire, les absents et les présents, mais cela change entre les deux. On vous donne l'information, on la prend comme vous, Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Je m'adresse donc à l'ensemble des élus présents ou absents et les absents liront les minutes. Le minimum de respect que l'on doit aux collègues présents qui attendent à chaque vote que nous mettions à jour les listes et le minimum de respect de l'instance, c'est d'avoir un délai de prévenance suffisant pour que nous évitions de perdre ce temps-là, donc merci de transmettre l'information.

Nous n'avons pas M. TURBAN dans la liste des absents, mais je vois qu'il n'est pas là. Il n'est pas là non plus ?

M. GAUTHERON.- Il n'est pas là.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous pouvons reprendre.

Parmi les titulaires absents, j'ai Mme CHOUTEAU, MM. GUIDEZ, ROUIJEL, NEGADI, NIVault et QUIQUEMPOIS.

Je propose que Mme CHOUTEAU soit remplacée par M. CHAGH du même CSE. Monsieur CHAGH, êtes-vous d'accord ?

M. CHAGH.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci beaucoup.

M. GUIDEZ du CSE2 est également absent. Je propose qu'il soit remplacé par M. ABOUTAÏB.

M. ABOUTAÏB.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci beaucoup.

M. ROUIJEL du CSE2 également pourrait être remplacé par Mme AZEVEDO.

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

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci.

M. NEGADI du CSE2 également pourrait être remplacé par M. DUCELIER du même CSE.

M. DUCELIER.- Je suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci à vous.

M. NIVAULT du CSE4 est absent. M. SI-TAYEB l'est également. Je propose que M. NIVAULT soit remplacé par M. MARQUES de la même organisation syndicale.

M. MARQUES.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci beaucoup.

Enfin, M. QUIQUEMPOIS du CSE10 pourrait être remplacé par M. TEISSIÈRE du même CSE.

M. TEISSIÈRE.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci beaucoup. Je pense que nous sommes au point. Le décompte final nous donne 6 votants pour FO, 7 votants pour la CGT, 3 votants pour la CFE-CGC et 4 votants pour l'UNSA.

M. LAMASSE.- Ce n'est pas possible.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Le total est de 20.

M. GAUTHERON.- 5 élus CGT sont présents, donc ce n'est pas possible.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons refaire le récapitulatif des présents et leur répartition par organisation syndicale.

M. LAMASSE.- On va gagner du temps, ceux qui vont voter vont lever la main.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons reprendre la liste des personnes qui peuvent voter et voir de quelle organisation syndicale ils sont.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Mme CHOUTEAU sera remplacée par M. CHAGH qui est FO, donc on perd un UNSA.

M. ABOUTAÏB va voter pour M. GUIDEZ. M. ABOUTAÏB est UNSA.

Mme AZEVEDO qui est FO va voter pour M. ROUIJEL qui est également FO.

M. DUCÉLIER qui va voter pour M. NEGADI est CFE-CGC.

M. MARQUES va voter pour M. NIVAULT qui est également CGT.

M. TEISSIÈRE va voter pour M. QUIQUEMPOIS qui est également CGT.

En voix CGT, j'aurai donc M. MARQUES pour M. NIVAULT, M. KHELLAF...

M. LE PRÉSIDENT.- Non, il est absent.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- J'ai bien fait de refaire l'appel tout à l'heure. M. KHELLAF du CSE7 est absent. Je n'ai personne pour le remplacer. Je peux le remplacer par M. MERCIER.

M. GAUTHERON.- Ce n'est pas le même syndicat.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Pardon, je me suis trompée de ligne. M. MORILLA ?

M. DASQUET.- Il est absent.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je ne peux pas remplacer M. KHELLAF, donc je repasse à 6 voix pour la CGT pour 19 votants. Est-ce que l'on est d'accord jusque-là ?

M. GAUTHERON.- Non. M. LAMBERT est absent.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. LAMBERT est absent. De la même façon, je n'ai personne du CSE7. Je ne vais pas pouvoir pourvoir à son remplacement, donc je n'ai plus 6 votants CGT, mais 5 votants CGT, soit un total de 18 votants.

Enfin, MM. BERGEAUD et KERLEU sont présents. M. TEISSIÈRE votera pour M. QUIQEMPOIS de la même organisation syndicale. Nous aurons également MM. DASQUET, DELAGE, BENOIST et SARRASSAT.

Est-ce que nous sommes d'accord ?

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons donc 5 CGT, 6 FO, 4 UNSA et 3 CFE-CGC.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Soit un total de 18 votants.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons à la fois la liste nominative des personnes qui peuvent voter et leur répartition par organisation syndicale. Le présentéisme à cette réunion fait que nous avons mis 20 minutes à la démarrer. Nous entamons l'ordre du jour.

**I – APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES
SEANCES DES 20, 22 ET 27 JUILLET 2022**

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant l'approbation du **procès-verbal du 20 juillet 2022**, pouvons-nous procéder au recueil de vos votes ? Hélène ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Pouvez-vous m'indiquer quelles sont les personnes qui sont pour l'approbation de ce procès-verbal ?

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Pour : FO (6), UNSA (4), CFE-CGC (3), CGT (5)

Pouvez-vous m'indiquer quelles sont les personnes qui votent pour le **procès-verbal du 22 juillet 2022** ?

Ce procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Pour : FO (6), UNSA (4), CFE-CGC (3), CGT (5)

Enfin, pouvez-vous m'indiquer quelles sont les personnes qui votent pour le **procès-verbal du 27 juillet 2022** ?

Ce procès-verbal est également adopté à l'unanimité.

Pour : FO (6), UNSA (4), CFE-CGC (3), CGT (5)

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

M. LE SECRÉTAIRE.- On a fait un sacré progrès parce que l'on a rattrapé le retard.

M. LE PRÉSIDENT.- On peut le noter, mais on pourrait gagner sur les deux tableaux maintenant. Cela peut être l'étape d'après.

M. LE SECRÉTAIRE.- On ne peut pas être parfait la première fois.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais maintenant vous présenter les informations que je souhaitais partager avec vous au début de cette séance.

II – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Comme je le fais d'habitude depuis un certain nombre de mois maintenant, un point sur la situation Covid. En France métropolitaine, on est toujours dans une phase où le taux d'incidence continue à baisser. On est plutôt dans un creux de la pandémie, donc on peut peut-être ne plus parler de pandémie. Le nombre d'admissions continue à diminuer fortement au mois de septembre 2022.

Nous retrouvons ces tendances à la RATP. Je vous rappelle que nous sommes passés d'un intervalle de tous les 3 jours à un intervalle de tous les 7 jours depuis le mois de mai. Nous comptabilisons 20 nouveaux cas avérés dans les 7 derniers jours. À notre connaissance, nous n'avons pas de collègue hospitalisé pour ce motif.

Voilà la situation sur la Covid, en espérant qu'elle se maintienne le plus longtemps possible et que nous ne connaissions pas l'émergence de nouveaux variants après Omicron et Delta.

Je passe maintenant à l'information relative au trafic et aux recettes pour le mois de juillet 2022.

Le trafic de l'EPIC du mois de juillet 2022 est en progression par rapport au trafic du mois de juillet 2021 (+ 11 %), mais vous savez que notre année de référence 2019 est une période qui est toujours plus haute que celle que nous connaissons aujourd'hui. Nous n'avons pas retrouvé les niveaux de 2019.

Alors que le mois de juin 2022 affichait un trafic de l'EPIC à - 13,1 % par rapport au mois de juin 2019, le mois de juillet est, lui, à - 21,0 % par rapport au mois de juillet 2019. Cette baisse de trafic par rapport à cette année de référence se vérifie sur tous les modes. Il est en lien avec une offre qui est encore légèrement en-dessous de l'offre de référence.

Le réseau de bus reste celui qui affiche les pertes les plus importantes avec - 30,4 % par rapport à 2019, mais on est aussi en baisse de trafic par rapport à l'année 2022. Le tramway se place à - 14,5 % par rapport à 2019 et progresse de 15,9 % par rapport à 2021. Le RER est le mode qui progresse le plus par rapport à 2021 avec + 26,4 %. Malgré cette progression, il reste encore en retrait par rapport à la référence de 2019 à hauteur de 13,6 %. Le métro progresse par rapport à 2021 de 19,1 %, mais reste en retrait de 18,9 % par rapport à 2019.

Ce non-retour à la référence de 2019 et ce retrait par rapport à juin peut s'expliquer par un départ des juilletistes franciliens couplé aux journées de forte chaleur qui ont peut-être amené des gens à rester en télétravail plutôt qu'à affronter des heures de déplacement. Sur le trafic ferré du mois de juillet, on constate un retrait de 33 % de validations des NAVIGO Annuels et Mois par rapport au mois de juillet de référence de 2019 alors que l'on ne constatait un retrait sur ces mêmes Pass NAVIGO mensuels et hebdomadaires que de 23% pour le mois de juin. Le départ en vacances de ces voyageurs, le plus souvent abonnés, n'a par conséquent que peu d'incidence sur les recettes.

Pour les recettes, en cette période estivale, la tendance se poursuit, les bons résultats de ce mois de juillet étant toujours la conséquence des faibles résultats de 2021 sur la même période. Les recettes continuent à être portées par les forfaits Semaine et sont en progression de 27,7 % par rapport à 2021.

Les recettes issues de la billetterie progressent également même si c'est à un rythme moins soutenu que les mois précédents. Ce niveau est néanmoins suffisant pour améliorer l'écart par rapport à la référence. Ce niveau de recettes issues de la billetterie permet de constater la persistance du retour de la clientèle touristique, que nous avons déjà évoquée les mois précédents, ainsi que d'un usage croissant des TC favorisé par la mise en place du bouclier tarifaire sur la billetterie OD. C'est aussi lié à la grande vitalité du secteur touristique international, comme le prouve également la vente des forfaits courts destinés à ce public spécifique.

Voilà les informations que je pouvais partager avec vous concernant le trafic et les recettes.

Je change complètement de sujet pour partager avec vous une information concernant le **périmètre de RDS**. En effet, nous sommes dans la **perspective de l'organisation d'un référendum**. La question du recours au référendum par des organisations syndicales pourrait être un sujet de fond intéressant.

M. LAMASSE.- C'est la loi.

M. LE PRÉSIDENT.- Oui. C'est pour cela que je parle d'un sujet de fond, d'une discussion de fond. Cela peut être intéressant.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives du département RDS négocient depuis le 3 mai 2022 un projet d'accord relatif aux modalités de redistribution de la performance 2021.

Cet accord n'a pas recueilli le nombre de signatures nécessaires afin de pouvoir être valablement qualifié d'accord collectif. Conformément à l'article L.2232-12 du code du travail, l'organisation syndicale UNSA a demandé l'organisation d'un référendum afin que les salariés du département RDS puissent exprimer leur choix et se positionner pour ou contre le projet d'accord tel qu'il avait été ouvert à signature.

Par conséquent, un référendum sera organisé du 21 septembre 2022 (9h) au 23 septembre 2022 (16h) avec pour objet de solliciter la validation des salariés sur le projet d'accord CPI 2021.

Ce projet d'accord adapte le seuil d'heures de conduite compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19.

Les dispositions concernant la CPI accidentologie et la CPI encadrement restent inchangées.

La question à laquelle les salariés répondront " pour ", " contre ", " vote blanc ou nul " est la suivante :

"Êtes-vous pour ou contre l'application du projet d'accord sur les modalités de redistribution de la performance au Département RDS au titre de l'année 2021 ?".

Une note de Département précise les modalités d'organisation de ce référendum, notamment :

- Les conditions à remplir pour être électeurs en vue de la constitution des listes électorales,
- Les modalités et le déroulement du vote,
- Le mode de scrutin,
- Les sites de vote pour les électeurs ne disposant pas d'équipement informatique,
- Le rôle et la composition du bureau de vote,
- Le matériel de vote,
- Le descriptif de la solution de vote électronique Voxaly.

Le vote se fera par voie électronique via le site internet Voxaly, dédié et sécurisé, auquel chaque électeur pourra se connecter depuis n'importe quel équipement informatique (ordinateur, smartphone, tablette) et de n'importe quel endroit.

Le kit de vote permettant de se connecter à la plateforme de vote (identifiant et mot de passe) sera envoyé au domicile des salariés.

Le projet d'accord soumis à référendum ainsi que la note RDS et ses annexes sur les modalités d'organisation sont disponibles sur Urban et font l'objet d'un affichage dans les attachements.

L'avant-dernier point que j'ai à partager avec vous concerne la signature du protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts 2023-2024.

Vous savez que la question du logement est de longue date un axe fort de la politique sociale de la RATP afin de faciliter l'accès à un logement, social, intermédiaire ou temporaire. Il s'agit aussi par les prêts d'aider les salariés à réaliser leur projet d'accession à la propriété ou d'amélioration de leur cadre de vie.

Ce nouveau protocole, qui vient se substituer au protocole 2020-2022, a été signé en juillet à l'unanimité des organisations syndicales de la RATP, ce dont nous pouvons nous féliciter.

Les points saillants de cet accord qui ont permis la signature sont les suivants :

- Logement locatif social : L'objectif réservataire est fixé à au moins **400** réservations de logements locatifs sociaux en moyenne annuelle sur la durée du présent protocole (**dont 30 logements passerelles** pour les salariés en rupture d'hébergement ; la recherche d'un logement pérenne restant toutefois la règle). L'objectif attributaire est fixé à au moins **810** familles logées, en moyenne annuelle sur la durée du présent protocole signé au mois de juillet 2022.
- Les aides à l'accession et à l'amélioration du cadre de vie : La politique de soutien à l'accession à la propriété et à l'amélioration du cadre de vie se traduit à travers la mise en œuvre de prêts à taux bonifiés.

Il est renvoyé à l'accord disponible sur Guépard pour plus de précisions, mais on retiendra toutefois :

Le Prêt accession : Le montant de ce prêt unique est porté à **45 000 €** (précédemment 33 000 €) remboursable sur 25 ans maximum. Sont éligibles à l'aide, les projets d'acquisition d'une résidence principale située en Île-de-France, afin de limiter les conséquences d'un trop grand éloignement domicile-travail.

Le Prêt jeunes embauchés : destiné aux salariés de la RATP en activité, recrutés sous statut ou sous CDI, dès lors qu'ils ont entre 3 mois et 3 ans d'ancienneté. Il s'agit d'un prêt à taux 0. Le montant de ce prêt est maintenu à **3 000 €** remboursables sur 4 ans maximum.

Les Prêts amélioration du cadre de vie : Le montant du prêt est porté à **15 000 €** (7 000 € précédemment) pour une durée maximale de **60 mois**.

Le prêt véhicule, le prêt travaux et le prêt consommation ont été prolongés.

L'ensemble de ces engagements pris par l'entreprise se traduit évidemment par une contribution financière de l'entreprise qui va au-delà de l'obligation légale faite à l'employeur d'y consacrer 0,45 % de sa masse salariale, ce dont nous pouvons nous féliciter.

Une réunion de suivi de l'accord est prévue une fois avec les organisations syndicales représentatives tous les ans au niveau de l'entreprise.

Je précise un point important pour l'avenir. Cet accord prévoit l'adhésion de toutes les filiales du Groupe RATP qui le souhaitent ou le souhaiteront. À ce stade, nous constatons un réel intérêt de toutes les filiales, y compris les filiales d'exploitation de réseau de surface pour une adhésion à cet accord.

Nous verrons comment cela se traduit, mais en tout cas, compte tenu de l'importance que nous savons que ce dispositif de logement peut avoir pour l'attractivité et les conditions de travail, nous avons d'ores et déjà prévu qu'il puisse bénéficier à toutes les filiales dès lors qu'elles le souhaiteront.

M. OULD AHMED.- Quand vous dites "toutes les filiales", est-ce que ce sont toutes les filiales en France ou uniquement en Île-de-France ?

M. LE PRÉSIDENT.- Les filiales en France. De fait, un certain nombre de dispositions étant spécifiquement dédiées à l'Île-de-France, cela n'a d'intérêt que pour les filiales de l'Île-de-France. Chaque filiale ailleurs en France étant débitrice de cette obligation a plutôt intérêt à aller solliciter le logement social à Bourges, à Lorient et à Vannes plutôt qu'en Île-de-France.

M. LAMASSE.- Monsieur le Président, vous avez parlé d'accord. Par qui a-t-il été signé ? Vous n'avez parlé que de vous.

M. LE PRÉSIDENT.- Non, il me semble avoir dit qu'il a été signé à l'unanimité des organisations syndicales, ce dont l'on pouvait se féliciter. Les minutes l'attesteront.

M. LAMASSE.- Je vous promets que vous ne l'avez pas dit.

M. LE PRÉSIDENT.- Je veux bien que l'on prenne un pari...

M. LAMASSE.- Non, non, je ne relis pas les PV.

M. LE PRÉSIDENT.- ... que l'on règlera à la relecture du PV.

M. LAMASSE.- Non, c'est le rôle du Secrétaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Je crois que j'ai dit que l'on pouvait se féliciter que c'était à l'unanimité des organisations syndicales. Un certain nombre d'entre nous autour de la table l'ont aussi entendu. On relira les minutes.

Cela concernait l'accord sur le logement social. J'ai un dernier point que je voulais porter à votre connaissance.

Pour la rentrée, la RATP propose des jobs à temps partiel à des étudiants. Pour la période d'octobre 2022 à juin 2023, 240 hôtesse et hôtes d'accueil seront recrutés parmi les étudiants, recrutement qui sera réalisé lors de 2 journées de *job dating*, les 30 septembre et 1^{er} octobre.

Afin de soutenir au quotidien le travail des agents en stations, la RATP recrute pour plusieurs mois des étudiants parlant une ou plusieurs langues étrangères.

Ils assureront 4 à 6 vacations de 4 heures par semaine (7h-11h et 16h-20h du lundi au vendredi, et le samedi sur des horaires particuliers) dans l'une des 60 stations et gares identifiées au préalable (2 à 5 stations/gares par ligne). Ils seront évidemment équipés de tout le matériel nécessaire pour pouvoir exercer plusieurs missions :

- accueillir et informer les clients,
- accompagner les clients aux automates de vente,
- faciliter le passage aux portillons de service,
- etc.

Pour pouvoir faire en sorte que ces journées des 30 septembre et 1^{er} octobre soient efficaces, une campagne de recrutement va être lancée, dès début septembre sur le site ratp.fr, ainsi que via les sites de recrutement, les réseaux sociaux, et via un affichage dans les espaces et sur les points de vente.

Voilà les informations que je souhaitais porter à votre connaissance. Je passe la parole à Monsieur le Secrétaire.

III – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci, Monsieur le Président. Je passe à mes informations.

Nous arrivons à la fin d'un été caniculaire, intense et qui a été pour le CE synonyme d'une activité retrouvée. Mieux encore, nous avons dépassé pour cette période les chiffres de fréquentation de 2019 (post-covid). Que ce soit dans le secteur des vacances familiales ou celui des colonies de vacances, les agents RATP ont pu s'appuyer sur leur CE pour passer des vacances de qualité à un coût adapté.

Pour exemple, le secteur enfance jeunesse a permis à 3 500 jeunes, uniquement sur la période estivale, de partir en France ou à l'étranger. Le taux de satisfaction de ces colonies de vacances est de 83 %. Si ce chiffre est certes honorable, il ne peut nous satisfaire pour autant et vous allez comprendre pourquoi.

En effet, je me vois dans l'obligation de faire un focus particulier sur les événements qui ont eu lieu sur le centre de Tarnos durant le mois d'août et plus particulièrement au niveau de la tranche d'âge des 14 – 17 ans.

Nous avons dû faire face à de multiples problèmes comme :

L'introduction de couteaux sur le site, ce qui a provoqué dès le 2^{ème} jour le rapatriement des enfants concernés.

Des contestations systématiques de l'autorité de l'équipe de direction et des animateurs avec à son paroxysme un mini soulèvement nous ayant conduit à faire appel à la gendarmerie.

L'existence d'une colonie de vacances virtuelle via les réseaux sociaux entraînant la création de groupes opposés.

Propos sexistes d'animateurs provoquant leurs renvois immédiats.

L'ensemble de ces problèmes nous a obligé de faire intervenir en urgence 2 encadrants supplémentaires afin de rétablir le calme.

Voici les premiers éléments que je peux vous donner à ce jour. Des REX seront effectués, des solutions devront être trouvées.

Toujours sur Tarnos et pour répondre à l'interpellation d'un élu, la piscine n'a jamais été proposée au catalogue cette année. Néanmoins, nous avons mis en place pour les plus petits une coopération avec le centre de Labenne ainsi qu'avec un centre aquatique local.

Toujours hélas sur la thématique de la violence, nous avons dû faire face à un certain nombre d'actes d'incivilités, de tensions entre agents sur le site de Sainte-Marie de la Mer. Là encore, les années passent et la situation ne s'améliore pas...

A ceci s'ajoute de fortes difficultés de recrutement, tant qualitatif que quantitatif dans le secteur vacances-loisirs. Un REX sera également effectué pour détendre une situation complexe.

Le CE n'est que le réceptacle d'une société qui parfois n'a que la violence pour réponse. Nous devons cependant trouver les solutions pour que le respect et le dialogue reprennent leurs droits.

Malgré ces difficultés, connues et localisées, la saison 2022 est un succès. C'est indéniable et nous ne devons pas sous-estimer le travail effectué par l'ensemble des acteurs de notre Comité d'entreprise.

Cet été notre Instance n'a cessé de fonctionner et nos désaccords avec l'entreprise continuent d'émailler le fonctionnement de notre Comité :

Tout d'abord, à la suite de notre demande de référé, nous avons reçu le 12 août 2022 son ordonnance qui ne donne pas suite à nos 2 demandes, à savoir, donner un délai supplémentaire à notre expert et en parallèle, suspendre l'application des modifications des conditions de travail des machinistes-receveurs et de leur encadrement. Le juge ne veut pas anticiper la décision sur le fond prévue en délibération au mois de novembre 2022.

Le second point de crispation fait suite à votre réponse, hélas négative, (cf courrier du 5 août) concernant ma demande d'inscription à l'ordre du jour de la séance d'aujourd'hui du point suivant : "la consultation sur les réalisations du plan de développement des compétences pour l'année 2021". Vous y confirmez votre position tenue en séance du 20 juillet 2022 date sur les délais préfixes, et vous considérez, que le CSEC a été valablement consulté.

Nous sommes en train d'analyser les suites que nous donnerons à cette position. Enfin, sur un tout autre sujet, mais qui illustre parfaitement les nouvelles relations avec l'entreprise, les journalistes du magazine Fréquence ont de plus en plus de mal à mettre en œuvre leurs articles malgré des efforts constants avec les services de communication de la RATP. J'espère que cette situation s'améliorera rapidement.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup, Monsieur SARRASSAT, pour ces informations.

M. GAUTHERON a demandé la parole. Y a-t-il d'autres demandes de parole pour des déclarations ? M. HONORÉ.

M. ORSINI.- Monsieur AGUHLON, concernant vos propos au sujet des jobs d'hôtesse et d'hôte d'accueil, je viens de vérifier. Ce sont des vacations de 4 heures. Il me semble que vous avez précisé...

M. LE PRÉSIDENT.- ... entre 4 et 6 heures.

M. ORSINI.- En fait, ce sont des vacations de 4 heures quotidiennes. Il me semble que vous avez précisé que c'était hebdomadaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Non. J'ai dit qu'il y a 4 à 6 vacations par semaine, chaque vacation étant de 4 heures.

M. ORSINI.- D'accord, mais nous n'avons pas les mêmes chiffres. Nous, nous aurions entre 12 et 24 heures par semaine.

M. LE PRÉSIDENT.- Oui, $6 \times 4 = 24$. Cela doit être à peu près cohérent.

M. GAUTHERON.- Pouvez-vous juste rappeler le nombre ?

M. LE PRÉSIDENT.- 240 hôtesses et hôtes.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Merci. Dans les informations, j'ai une première question, Monsieur le Président. On sait que l'EPIC lance un grand plan de recrutement de conducteurs de bus pour pallier des manques. Jusqu'à quel âge l'entreprise accepte de valider l'embauche d'un candidat à la conduite ?

M. LE PRÉSIDENT.- Merci de votre question qui va me permettre de rappeler que le volume d'embauches de cette année n'est pas extrêmement différent des années précédentes. Je le dis parce qu'il y a une façon de présenter les choses dans la presse, avec des amalgames avec la restauration, avec d'autres secteurs, qui semble dire que la RATP aurait un plan de recrutement extraordinairement différent des années précédentes.

Depuis 2016 que je suis à la RATP, nous avons toujours embauché entre 1 200 et 1 500 agents par an soit pour compenser des départs à la retraite, soit pour faire face au Grand Paris des Bus, vous vous souvenez du grand plan de recrutement que l'on a eu.

Nous avons une légère progression du nombre de démissions, mais le volume de recrutements n'est pas si différent de celui des années précédentes et au début du mois de juillet, nous en sommes à 620 recrutements réalisés sur les 1 500 que nous recherchons. Nous avons un peu de retard par rapport à l'habitude, mais pas de façon dramatique.

Ce sont moins le plan de remplacement et le plan de recrutement qui nous font perdre des kilomètres que l'absentéisme, si l'on veut hiérarchiser les causes.

Si c'est la question que vous posiez, nous sommes en train d'examiner les conséquences de l'évolution de la législation qui fait que dorénavant, nous pouvons recruter des conducteurs de bus dès l'âge de 18 ans et jusqu'à quel âge parce que cela a du sens.

Marginalement, nous avons pu effectivement proposer à des personnes qui étaient parties à la retraite – je vous avoue que je ne sais pas à quel âge – de revenir prendre des vacances. Je ne sais pas répondre plus précisément que cela à votre question.

M. GAUTHERON.- Un candidat qui a 71 ans, même s'il est considéré comme apte physiquement, peut-il être recruté par RDS ? Est-ce que la direction considère qu'il y a tout de même un âge maximal pour être machiniste-receveur ?

M. LE PRÉSIDENT.- J'imagine que si vous me posez la question, c'est que c'est un cas qui a pu se présenter. Je vais regarder ce point-là.

M. GAUTHERON.- Il me semblait qu'il y avait une date limite pour l'exercice du métier de conducteur dans le transport urbain de voyageurs.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la limite basse, oui, 18 ans, mais je n'ai pas en tête la limite haute, donc je vais documenter la question.

M. GAUTHERON.- Toujours dans les informations, j'ai une interpellation à votre attention, Monsieur le Président, mais aussi à l'attention de Monsieur le Secrétaire.

Nous sommes le 7 septembre 2022 et sur la base du règlement intérieur de notre instance, il est prévu que le secrétariat présente des prévisions budgétaires à l'instance, voire des prévisions rectificatives. Il me semble que c'est l'article 4 sur les prérogatives du secrétariat du CSEC.

Nous n'avons toujours pas la présentation des prévisions budgétaires, donc d'un budget, d'un budget modificatif et nous sommes quand même dans un contexte de forte inflation qui, sauf erreur de ma part, a conduit le CSEC à procéder à une augmentation des tarifs de la restauration. Cela signifie que ce contexte inflationniste a bien des impacts sur le fonctionnement des activités sociales du CSEC.

Je demande donc expressément à Monsieur le Président et à Monsieur le Secrétaire, qu'un point soit inscrit à l'ordre du jour d'une prochaine séance sur la présentation non plus d'un budget parce que cela n'a plus vraiment de sens, mais au moins d'un budget révisé tenant compte des éléments de l'inflation et aussi des ventes qui ont été validées en instance. Ce n'étaient pas des projets de mise en vente, c'étaient bien des pouvoirs donnés au Secrétaire ou en tout cas, à son représentant pour acter la vente. Même s'il y a des délais sur les papiers, sur le versement, cela doit quand même être intégré dans les éléments budgétaires pour l'exercice 2022. Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous examinerons cette demande lors des prochains rendez-vous que nous avons avec le Bureau du CSEC pour l'élaboration des ordres du jour.

Monsieur SARRASSAT, vous souhaitez ajouter quelque chose ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Les prévisions budgétaires ont été faites. En revanche, on est déjà en train de travailler sur le budget 2023. Pour mémoire, je rappelle qu'en 2022, il n'y a pas eu de budget présenté dans cette instance, en 2021 non plus et en 2020 non plus.

M. GAUTHERON.- Monsieur le Secrétaire, j'entends votre réponse. Cependant, je me permets de vous rappeler que nous sommes dans le cadre d'un nouveau mandat. Je ne me positionnerai pas sur ce qui a été fait avant ce mandat dans la mesure où je n'étais pas membre du CSEC RATP mais sur le mandat actuel où je suis le représentant syndical de la CGT. Dans le cadre de mon mandat, je demande l'inscription de ce point à l'ordre du jour d'une prochaine séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je la prends en compte et je dis qu'il y a eu une prévision budgétaire et qu'il y a aussi le budget de 2023 en élaboration qui sera présenté à la fin de l'année.

M. LE PRÉSIDENT.- Si je peux me permettre, à titre personnel, cela m'intéressera d'évaluer les conséquences de l'inflation des expertises demandées dans cette instance sur le budget du CSEC par ailleurs. Il y a la restauration et il y a aussi les expertises. Cela nous donnera un éclairage intéressant et utile.

M. LE SECRÉTAIRE.- Sur les expertises, je sais que vous êtes sensible.

M. LE PRÉSIDENT.- À titre personnel, vous comprenez bien que non, c'est pour l'entreprise que je suis sensible.

M. LE SECRÉTAIRE.- Et pour les comptes aussi.

M. LE PRÉSIDENT.- Exactement.

Monsieur GAUTHERON, vous souhaitez prendre la parole pour une déclaration ?

M. GAUTHERON.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donnerai ensuite la parole à M. HONORÉ et M. LAMASSE. Madame GRELAUD, est-ce qu'il y aura une déclaration de la CFE-CGC ?

Mme GRELAUD.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON, nous vous écoutons.

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Sécheresse omniprésente, incendies, tornades, rafales de vents meurtrières, cet été la France a été traversée par des épisodes exceptionnels, imputés au changement climatique... Personne n'en a rêvé et pourtant cette période estivale n'est qu'un avant-goût des incidences des politiques centrées sur la seule rentabilité financière à court terme pour quelques-uns au détriment de l'intérêt général, des espèces animales et végétales, des ressources naturelles.

Dans la même temporalité, les incidences des politiques d'austérités menées par les différents gouvernements qui se succèdent, depuis le tournant de la rigueur de 1983, avec une insuffisance flagrante des moyens matériels et humains dans les services publics comme l'ont démontré les fermetures temporaires de services d'urgence, l'allongement des délais de prise en charge des appels au SAMU ou encore les insuffisances tant en moyens humains que matériels des services de secours et d'incendie pour faire face aux incendies...

Cette situation démontre notamment, si cela en était encore nécessaire, qu'il est illusoire de continuer à croire que l'on peut concilier écologie et libéralisme. Il en est de même pour le progrès économique et social.

En effet, à moins de vivre dans une réalité alternative reposant sur la "théorie du ruissellement", comment croire que les fondements d'une économie basée sur la "réduction des coûts du travail" n'engendreraient pas une régression sociale, économique et environnementale ?

Malgré ce constat alarmant, le Gouvernement confirme par ses annonces lorsque ce n'est pas par le contenu des projets de loi qu'il présente au parlement, son dogmatisme à "détricotier méthodiquement le programme du CNR" pour paraphraser la tribune de Denis KESSLER, ancien Vice-Président du MEDEF. Cela afin de conforter un modèle de société où la charité et la rémunération du capital se substituent à la solidarité, l'intérêt général et à la rémunération du travail.

Cette philosophie se retrouve dans le contenu même de la loi dite sur "la protection du pouvoir d'achat" dans la mesure où "l'augmentation du pouvoir d'achat ne serait que conjoncturelle et à la discrétion de l'employeur par le biais du versement exceptionnel d'une "prime de partage de la valeur" exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux. C'est vite oublier le rôle joué par la solidarité nationale et notamment par les cotisations sociales et les impôts dans le financement du "quoi qu'il en coûte" qui a permis à de nombreuses entreprises, y compris à la RATP, de pouvoir faire face aux conséquences de la pandémie Covid-19.

Il apparaît clairement que la situation géopolitique et notamment l'enlèvement de la guerre menée par la Russie contre l'Ukraine, les conséquences des différents épisodes climatiques qui ont impacté l'ensemble du globe, le comportement des spéculateurs sur certaines ressources ne mettront pas un coup d'arrêt brutal à l'inflation. Malgré les quelques augmentations de salaire qui ont été accordées, les indicateurs de la Dares montrent que les effets de l'inflation conduisent à faire reculer le salaire des ouvriers de 2,2 %, celui des employés de 2 % et celui des professions intermédiaires et cadres de 2,7 % par rapport à 2021.

Faute d'augmentation significative des salaires, les agents de la RATP, à l'instar de nombreux ménages, se verront contraint de devoir faire un choix dans les besoins vitaux : se loger, se chauffer, se nourrir, se déplacer, se soigner...

C'est pourquoi la CGT-RATP revendique :

- Une augmentation significative de la valeur du point pour absorber l'impact de l'inflation estimée entre 6 et 7% pour l'année 2022 ;*
- La revalorisation automatique de la valeur du point indexée sur l'inflation (hors NAO) ;*
- Un salaire d'embauche porté à 2 000 € minimum ;*
- Des mesures concrètes pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.*

L'actualité de notre entreprise est bien aussi marquée par l'annonce faite par Catherine GUILLOUARD de mettre un terme à ses fonctions de Présidente Directrice Générale de la RATP pour raisons personnelles. Si la CGT-RATP se garde de toutes considérations personnelles, nous ne pouvons pas passer sous silence que la politique mise en œuvre par Mme GUILLOUARD au cours de ses 5 années porte préjudice à l'image de la RATP et au collectif de travail composé par l'ensemble des agents.

Qu'il s'agisse du projet Diapason, de RATP2023, de la remise en cause des conditions de travail des machinistes receveurs et des agents d'encadrement de RDS, ou encore de la modération salariale appliquée, la conséquence est la casse de l'outil industriel et commercial qui se traduit par une dégradation significative des conditions de travail et de vie au travail, de la perte de sens de notre travail. Résultat, pour la 1^{ère} fois de son histoire, la RATP est non seulement confrontée à des difficultés de recrutements mais elle doit aussi faire face à de nombreux départs d'agents (démissions, abandons de poste...). A RDS, cela se concrétise par l'incapacité de réaliser l'offre contractualisée avec l'Autorité Organisatrice au point de devoir payer 9 millions d'euros de pénalités pour le seul 1^{er} semestre 2022. La politique industrielle de la RATP n'est pas épargnée par les impacts de cette politique de démantèlement au regard du nombre de bus (électrique, hybride ou thermique) qui ont pris feu depuis le début de l'année ou encore de la liste des incidents techniques sur les lignes de métro et de RER.

La situation de cet été, largement relayée par la presse, ne peut que nous interroger sur l'évolution de la situation si la direction générale ne met pas un plan d'action rapide d'amélioration des conditions de travail, de vie au travail et de rémunération. Il va non seulement de la capacité de l'entreprise à réaliser pleinement sa mission d'entreprise public de transport de voyageurs mais aussi et surtout de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salarié.e.s qui quotidiennement œuvrent à la réalisation de notre mission de service public dans un climat dégradé et générateur de risques psychosociaux.

Malgré cette situation de point de rupture, qui nous ne l'ignorons pas touche l'ensemble du secteur des transports urbains et au-delà, le Gouvernement et les représentants des organisations patronales s'accordent sur de nouvelles mesures à l'image de la nouvelle réforme de l'assurance chômage dont la finalité est d'accroître la flexibilité des salarié.e.s et de réduire le "coût du travail".

Seul.e.s nous sommes enfermé.e.s dans le "se soumettre ou se démettre". Collectivement nous pouvons changer la donne. C'est pourquoi la CGT-RATP appelle l'ensemble des salarié.e.s de la RATP à participer à la journée de grève et de manifestation du 29 septembre prochain et plus spécifiquement les agents de la maintenance à se mobiliser du 29 septembre au 03 octobre, pour une revalorisation nos salaires et de nos retraites, l'amélioration de nos conditions de travail, des moyens pour les services publics et pour répondre, sur nos lieux de travail, aux défis sociaux et environnementaux auxquels nous devons faire face.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur GAUTHERON. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

N'en déplaise à une ex-PDG de la RATP, à bien des égards, l'EPIC RATP, n'est pas encore une entreprise comme les autres.

Nous en voulons pour preuve, la capacité de la direction à s'assurer d'une rentrée sociale haute en luttés et en couleurs quand ailleurs on se contente de décliner les mots d'ordres de confédérations syndicales promptes à s'assurer que le mois de septembre rime avec rentrée sociale.

A la RATP, aucun besoin d'importer les sujets, l'interne, le vécu quotidien des agents RATP se suffit amplement à lui-même.

Les motifs d'insatisfaction sont "légion", FO Groupe RATP se contentera uniquement d'en pointer quelques-uns...

En premier lieu, l'emploi, marque le pas à la RATP.

En sous-effectif comme rarement dans l'histoire de l'entreprise, les agents RATP vivent au quotidien la dégradation de leurs conditions de travail, la pression de la hiérarchie, l'agressivité croissante d'usagers excédés...

Comment dans de telles conditions s'étonner du niveau d'absentéisme ? Lorsqu'il manque chaque jour des centaines d'agents sur le réseau de surface, des dizaines sur l'exploitation du mode lourd, lorsque qu'aucun secteur de l'entreprise n'est épargné par les postes non couverts...

Un marché du travail tendu ne saurait à lui seul expliquer la situation dans laquelle est aujourd'hui l'entreprise. Pas lorsqu'il manque à la fois des machinistes receveurs, des conducteurs, des agents de stations, des encadrants etc... Liste non exhaustive.

Pour FO Groupe RATP l'entreprise devrait s'interroger sur les motifs qui font qu'elle est aujourd'hui moins attractive, et apporter les correctifs nécessaires à rétablir un équilibre vie professionnelle – vie privée, assurer une vie décente à ses agents.

Si cela n'était pas suffisant, l'entreprise a jugé bon d'anticiper la mise en place des nouvelles conditions de travail des machinistes receveurs, entraînant à la fois une vague de démission sans précédent et son corollaire, une dégradation de l'offre de transport comme seuls des mouvements de grève bien suivis étaient jadis capable de produire.

C'est pourquoi FO Groupe RATP appelle les salariés de RDS à se mobiliser fortement à partir du 12 septembre prochain, pour défendre leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat.

Une mobilisation en entraînant une autre, il n'est pas exclu que d'autres secteurs dont la situation de l'emploi est dégradée entrent dans la lutte prochainement.

Cette dégradation de l'offre de transport contractualisée pourrait entraîner une perte chiffrée en dizaines de millions d'euros pour l'entreprise et ses salariés, manque à gagner qui viendrait s'ajouter au contexte ayant entraîné une re-prévision budgétaire à l'issue du premier semestre.

Il est à craindre que cette situation, conséquence des décisions et de la politique de la direction de l'entreprise, risque à terme de peser sur la rémunération de l'ensemble des agents de l'entreprise.

FO Groupe RATP rappelle qu'en matière de pouvoir d'achat, les comptes ne sont toujours pas bons à la RATP ! Après l'explosion des tarifs de l'énergie et des carburants, c'est au tour de denrées alimentaires de s'envoler.

Facteurs aggravants, ces hausses touchent grandement les produits de base de l'alimentation des salariés, hier accessibles, ils obligent aujourd'hui certains salariés à se restreindre.

L'inflation poursuivant son envolée, ce chapitre ne saurait être clos avec l'entreprise. C'est pourquoi, pour FO Groupe RATP, la question des salaires reste centrale, plus que jamais d'actualité.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur HONORÉ. Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.-

Comme un coup de coutelas sur une noix de coco, après cinq ans à la tête de l'entreprise RATP, alors que son mandat devait s'achever en 2024, la PDG annonce quitter son mandat de manière prématurée à la fin du mois de septembre 2022 pour des raisons personnelles.

Bien que son nom ait circulé comme candidate à plusieurs reprises sur différents postes (Air France, ENGIE, EDF), c'est bien la réalité d'une mise en retrait volontaire de toutes fonctions exécutives pour raisons familiales qui s'imposent.

Cette nouvelle intervient pour l'entreprise dans un contexte particulier de transformations massives et de défis à venir importants, notamment celui de l'ouverture à la concurrence qui s'imposera à plus de 19 000 salariés dès le 1^{er} janvier 2025 qui quitteront la maison mère RATP.

Quel avenir pour le Comité d'entreprise en pareil cas ? Quel avenir pour notre mutuelle d'entreprise en pareil cas ?

Comment aborder le sujet de la mobilité dans son intégralité ?

Comment protéger nos activités et nos collègues devant l'appétit féroce de nos concurrents ? etc.

L'actualité c'est aussi une inflation qui fait tourner la tête, une crise énergétique qui n'arrange en rien les choses, faisant craindre une augmentation vertigineuse des prix de l'électricité et du gaz.

Le Gouvernement demande aux entreprises de mettre en place un plan de sobriété énergétique mais cela se traduit comment à la RATP avec un coût du kilowattheure multiplié par 20 en prévision ?

Dans certains pays, on annonce la suppression de certains modes de transport pour faire des économies, la SNCF laisse entendre une diminution de son offre, etc...

Les craintes grandissent, les incertitudes mûrissent, même si l'entreprise RATP a enfin mis sur table des mesures salariales avec la détermination des syndicats qui ont pu obtenir une augmentation de la valeur du point, et des mesures d'accompagnement de 200 € et 300 € pour les bas salaires, tout doit être mis en œuvre pour continuer à préserver le pouvoir d'achat de tous.

La négociation n'est pas incompatible avec la mobilisation, et c'est bien dans cet état d'esprit que UNSA Groupe RATP gèrera l'ensemble des dossiers de l'entreprise.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur LAMASSE.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet de création de la BU RATP Services Ferrés (RSF)

incluant la restitution de l'expertise du cabinet SESAME ERGONOMIE

*Madame Edith DUMARTIN & Monsieur Mohamed AZMANI du cabinet Sésame
Ergonomie*

Madame Céline COITOUX, responsable gestion RH – SDG/DGA/OTM

Madame Valérie DELVAUX, responsable de mission – SDG/ECMS/ES

Madame Clarisse LANDAIS, responsable gestion RH – SDG/ECSM/ES

Monsieur Philippe RICHY, responsable de mission – SDG/DGA/OTM

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons écouter la restitution de l'expertise Sesame Ergonomie qui a été votée dans une séance précédente. Nous accueillons Philippe RICHY, Valérie DELVAUX, Clarisse LANDAIS et Céline COITOUX.

M. LAMASSE.- On attend Mme OGIER ou M. MARTIN encore, non ?

M. RICHY.- Non. M. MARTIN est en congé.

M. LAMASSE.- Mme OGIER aussi ?

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons privilégié la présence de personnes qui ont pris le sujet depuis le début pour la qualité de l'information donnée à l'instance, Monsieur LAMASSE. C'est une marque de respect pour les élus.

M. LAMASSE.- C'est gentil.

M. LE PRÉSIDENT.- En attendant les intervenants de Sesame Ergonomie qui vont bientôt arriver, comme nous sommes dans une nouvelle mandature, tout le monde ne connaît peut-être pas tout le monde. En commençant par Céline, on peut peut-être se présenter chacun.

Mme COITOUX.- Céline COITOUX, je travaille sur le projet Création de la BU RSF auprès de Valérie DELVAUX et Philippe RICHY.

Mme DELVAUX.- Bonjour. Valérie DELVAUX, je suis au Pôle ECMS, en charge des projets et expériences clients dans les espaces et j'ai porté ce projet de création de la BU RSF.

Mme LANDAIS.- Bonjour. Clarisse LANDAIS, j'appartiens comme Valérie au pôle ECMS du Département SDG et j'accompagne le projet de création de la BU RATP Services Ferrés.

M. RICHY.- Philippe RICHY, Pôle OTM, je suis en copilotage avec Valérie du projet de la BU RSF dont nous allons parler ce matin.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à tous les quatre. Nous écoutons le rapport de l'expertise et ensuite je donnerai la parole, je ne sais pas si ce sera à M. DOMINÉ ou à Mme AZEVEDO, pour le rapport des commissions économique et SSCT.

Mme AZEVEDO.- M. DOMINÉ étant en congé, j'ai élaboré la proposition d'avis, donc ce sera moi qui la lirai.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous pouvez suivre la présentation sur les écrans en face de vous. Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Très rapidement, je voulais faire une intervention concernant les absences. M. MARTIN est en congé et son pot de départ se prépare pour le 21 septembre, me semble-t-il. En revanche, c'est quand même un peu ennuyeux que Mme OGIER ne soit pas là, déjà parce que c'est peut-être une marque de respect.

Je ne vais pas remettre en cause les intervenants qui sont là, ils ont travaillé sur le sujet et sont les porteurs du projet. Néanmoins, c'est aussi une marque de respect d'avoir la nouvelle personne qui va s'occuper de la Business Unit RSF peut-être pour avoir ses premières orientations et surtout peut-être pour poser des questions d'avenir. J'aurais aimé au moins être informé qu'elle ne serait pas là aujourd'hui.

Il n'y a pas de reproche personnel sur Mme OGIER, c'est juste un regret parce que je pense qu'elle aurait pu éclairer les débats différemment d'un point de vue stratégique et politique.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais répondre à cette observation que j'entends comme cela puisque c'est moi qui lui ai dit de ne pas venir. Je suis donc bien placé pour donner quelques explications parce qu'elle s'est effectivement posé la question.

Quand on a un projet qui est porté depuis un certain nombre de mois par une équipe, voire par un patron, Philippe, demander à quelqu'un qui est arrivé il y a quinze jours ouvrables ou trois semaines ouvrables de venir s'exprimer sur l'avenir, ce n'est pas raisonnable et franchement pas respectueux de l'instance.

Qu'elle vienne le moment venu et dans pas très longtemps, peut-être après avoir vu les organisations syndicales, ce qui est aussi une marque de respect, ce qu'elle n'a pas encore eu l'occasion de faire, mais qu'elle a déjà planifié, cela me paraît être le bon ordre des choses.

Donc, nous finissons le dossier avec les personnes qui l'ont porté depuis le début et c'est normal que ce soient ces personnes qui le fassent. Si Philippe avait été là, il aurait même pu venir. En revanche, c'est au moment du lancement de la BU qu'Agnès OGIER prend réellement ses responsabilités. Cela ne veut pas dire qu'elle ne peut pas venir avant. Vous avez raison, elle aura l'occasion de se présenter à cette instance. Ce n'est juste pas la bonne opportunité maintenant.

Je voulais apporter ce commentaire à votre commentaire, dont acte.

M. LE SECRÉTAIRE.- On ne commentera pas plus, mais on n'a pas obligatoirement la même vision des choses.

M. LE PRÉSIDENT.- Absolument. Ce n'est pas la première fois et ce n'est pas grave.

M. LE SECRÉTAIRE.- Et ce n'est pas la dernière.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vous propose que l'on cède la parole à Sesame Ergonomie pour la restitution de l'expertise. Ensuite, on donnera la parole à Mme AZEVEDO pour la proposition d'avis. S'il y a besoin d'avoir des échanges ou des questions-réponses, ce sera possible.

Mme GRELAUD.- Quand fait-on les déclarations ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose que l'on positionne les déclarations peut-être après l'avis. C'est comme vous voulez, mais si je me mets à la place d'un élu, c'est une fois que j'ai l'avis que j'ai l'éclairage des organisations syndicales sur cet avis.

Mme AZEVEDO.- Monsieur le Président, pour répondre à Mme GRELAUD, en général, les déclarations ont été faites lors de l'information. Il est possible qu'il puisse y avoir d'autres déclarations.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce qui est visiblement le cas.

Mme AZEVEDO.- Ce qui est visiblement le cas pour Mme GRELAUD. Cependant, il y en aura peut-être d'autres, je ne sais pas.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose que l'on avise après la présentation du rapport d'expertise et après l'avis, si cela convient à tout le monde.

Mme GRELAUD.- Après l'avis.

M. LE PRÉSIDENT.- On va faire comme cela.

Mme GRELAUD.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez la parole.

M. AZMANI (Sesame Ergonomie).- Bonjour à tous. Mohamed AZMANI du cabinet Sesame Ergonomie. Je laisserai ma collègue se présenter. Nous venons vous restituer nos travaux sur la création de la BU RATP Services Ferrés. Nous avons tenté de vous apporter un éclairage le plus précis possible sur ce qui va effectivement réorganiser ou transformer la RATP en profondeur.

Nous vous rappelons rapidement le cadre légal de la mission puisqu'il conditionne aussi les délais et un certain nombre de choses. Nous revenons un peu sur le périmètre qui consiste à réunir des départements, à dessiner une nouvelle organisation, la BU, à réunir des périmètres et à faire disparaître des périmètres qui sont les départements. Ensuite, nous reviendrons sur le cahier des charges sur lequel nous avons échangé avec le Secrétaire. Nous avons tenu compte aussi de la temporalité puisque pour le moment, c'est un projet sur papier.

C'est un projet qui vise à réorganiser et à définir de nouveaux périmètres, donc nous avons essayé de comprendre quelle était la source de ce projet. Quand nous lisons les notes qui nous sont remises, nous constatons que la raison de cette réorganisation s'appuie effectivement en grande partie sur l'ouverture à la concurrence. J'en veux pour preuve la citation suivante : *"Le Groupe RATP mène depuis quelques années un important plan de transformation pour se préparer à l'ouverture à la concurrence des transports urbains en Île-de-France et répondre ainsi aux exigences fixées par la loi ORTF et l'Autorité Régulatrice des Transports"*.

Ce n'est pas une transformation volontaire, c'est une transformation conditionnée par un cadre légal. Nous citons notamment la loi ORTF ainsi que l'ART qui a posé certaines conditions de détournement. Pour ce faire, on peut se demander dans quelle mesure la loi nous oblige à nous transformer pour qu'au 1^{er} janvier 2040 et au 1^{er} janvier 2025, on soit prêt pour cette ouverture.

Il s'avère que nous avons dû accompagner d'autres structures notamment Optile sur l'ouverture à la concurrence et nous connaissons un peu le dispositif. Pour la Direction, le projet est impulsé par l'ouverture à la concurrence et la nécessité de faire évoluer ce modèle historique. En réalité, il y a trois raisons sous-jacentes :

1 – Les conditions de mise en œuvre du transfert des effectifs. C'est un sujet, cela l'a été pour d'autres réseaux et cela le sera pour la RATP à terme. La directive 2007 l'explique très clairement.

2 – Les conditions de transparence permettant aux futurs concurrents d'appréhender les résultats des activités transférées. C'est aussi un sujet sur lequel l'ART a été très claire, l'Autorité de la Concurrence aussi. À un moment, ces activités vont être reprises et il faut que chacun des opérateurs soit en mesure de dire : "Je prends" ou "Je ne prends pas". Île-de-France Mobilités est intervenu, il sera la partie intermédiaire parce qu'un décret est passé sur certaines informations considérées comme sensibles.

3 – Il y a une troisième partie non négligeable puisque vous passez d'une entreprise publique, d'un EPIC, à un secteur privé. Si les lots sont emportés par d'autres opérateurs, il y aura des actionnaires et évidemment, la philosophie des actionnaires n'est pas la philosophie d'un EPIC, sinon on ne changerait pas.

Concernant la création de cette entité économiquement autonome pour permettre le transfert, je vous ai mis la directive qui est très claire. Cette directive qui prévoit l'ouverture à la concurrence des transports publics prévoit qu'à date – les dates sont prévues par la loi ORTF –, on puisse transférer des entreprises, des établissements ou des parties d'entreprises ou d'établissements. Les périmètres qui pourront faire l'objet d'un transfert à date peuvent être des périmètres construits préalablement au transfert.

La seule condition exigée par la loi, c'est que ce périmètre soit autonome. C'est juste une question de bon sens, il faut que l'opérateur puisse continuer le business une fois qu'il a repris. S'il est dépendant d'un contrat, d'une condition matérielle, il n'y a pas d'autonomie. Il faut qu'il puisse gérer son entreprise sans être contraint par un autre opérateur ou par un prestataire notamment la RATP. C'est la première des choses.

La directive de 2007 prévoit que l'affectation puisse se faire sur des périmètres inférieurs à l'établissement. Pour avoir échangé longuement avec M. MARTIN, nous devinons que sur le RER, ce sera par ligne. En revanche, sur le Métro, aujourd'hui, rien ne se dessine, on ne sait pas quels seront les périmètres qui feront l'objet d'un allotissement. Prenez pour exemple ce qu'il s'est passé avec RDS, il y a 12 lots. Vous avez bien compris qu'ils ont été construits en fonction des effectifs et du chiffre d'affaires pour que les seuils de rentabilité des opérateurs soient atteints.

Là, en l'occurrence, la création de cette Business Unit, c'est quoi ? On crée une structure autonome qui est la Business Unit Réseaux Ferrés. Il faut qu'elle puisse être autonome, qu'elle ait un compte de résultat et qu'elle puisse dégager des résultats qui puissent servir de base à un opérateur au 1^{er} janvier 2040. Les échanges que nous avons pu avoir avec la Direction, avec M. MARTIN et Mme HAMMOU nous ont effectivement éclairés sur la définition de ces périmètres qui sont à construire.

Ensuite, pour les découpages, on a évoqué la possibilité de découper par ligne de métro. Aujourd'hui, c'est le sujet parce que cela va conditionner tout le reste, notamment le droit syndical. Soyons clairs, cela va conditionner la manière dont on va construire des périmètres autonomes. C'est l'autonomie en matière de management, en matière de gouvernance et peut-être même en matière de droit syndical. Je ne sais pas ce que cela donnera, mais on construit de nouveaux périmètres.

Le sujet, c'est créer une BU autonome pour permettre le transfert des salariés. Sachez que depuis toujours, il n'y a qu'une possibilité en droit français qui permet le transfert d'un contrat de travail, c'est l'article L.1224-1 du code du travail. Même chez Optile, c'était une des conditions prévues, en dehors de l'accord qui a été signé qui organisait le transfert. Sinon, cela serait assimilable à du marchandage de main d'œuvre. On ne peut pas prendre le contrat d'un salarié et le transférer de là à là sans qu'il existe de condition requise. Cette condition, c'est l'entité autonome.

Si vous regardez bien, la directive 2007 renvoie à la directive 2001, c'est dans le corps : *"Le transfert doit se faire en respectant la directive de 2001"*. La directive de 2001 dit que pour que le transfert soit opérationnel, il faut que ce soit *"une entité économique maintenant son identité..."*. Là, l'identité en question, c'est le réseau ferré. Le ferré est une identité conçue telle quelle, *"une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de personnes, de moyens, en vue de poursuivre une activité économique que celle-ci soit essentielle ou accessoire"*.

Vous avez là la définition de ce que vont être les périmètres dessinés à terme. On doit construire des périmètres qui réunissent des activités sous une même identité. Là, c'est le réseau ferré, c'est une identité commune. Légalement, cela a du sens.

Le deuxième aspect, c'est un ensemble organisé de personnes. Ce sont aussi bien les opérateurs que les encadrants et l'objectif est de permettre la poursuite de l'activité auprès d'un autre opérateur. Comme nous vous l'avons expliqué, le transfert de personnel ne peut être opéré qu'à cette seule condition.

Nous vous l'avons mis là, mais force est de constater qu'à ce stade, il est difficile de déterminer quels seront les périmètres. L'ensemble constitué de personnes, est-ce que ce sera la BU dans son ensemble ? Est-ce que ce sera l'unité opérationnelle ? Est-ce que ce sera la ligne ? Aujourd'hui, on ne sait pas quel sera le périmètre, les allotissements.

L'objectif de ce projet qui est contraint par l'ouverture à la concurrence, c'est évidemment de dessiner des périmètres qui permettent le transfert, mais la directive de 2007 énonce très clairement aussi la nécessité de mettre en place un principe de transparence. C'est pour cela que l'ART a été très claire sur le fait de mettre en place une comptabilité analytique la plus précise possible.

À ce titre, M. LECLERCQ m'a dit qu'il y aurait un compte de résultat par ligne que le DUO aura à gérer, c'est-à-dire que l'on va le challenger sur la performance qu'il dégagera sur sa ligne. Cela suppose donc qu'il soit en maîtrise de tous les leviers, d'où l'autonomie nécessaire. On ne pourra pas le challenger s'il est tributaire des arbitrages d'autres structures. Quand on lit la note, on voit bien que ce qui se dessine à terme, c'est une dichotomie structure de soutien/DUO. C'est écrit noir sur blanc.

Cette condition de transparence doit permettre à chaque candidat de se positionner sur les périmètres en toute connaissance de cause. C'est l'ADLC, l'autorité de la concurrence. C'est pour cela que l'on a fait un détournement de l'activité Gestion d'infrastructures. C'est pour cela que l'on va arrêter de gérer par budget. On m'a expliqué que vous aviez une gestion budgétaire. Chacun venait défendre un peu son budget et à terme, de toute façon, on était nécessairement à l'équilibre puisque l'on fonctionnait par budget.

Là, ce n'est plus le cas. On va fonctionner par compte de résultat et on va affecter les coûts en fonction de la destination et non pas de la nature. Je reprends la phrase qui m'a été dite à l'oral ; grosso modo, l'objectif à terme est que chaque DUO soit un directeur comme un directeur d'une entreprise ou d'une filiale.

Il s'agit aussi de permettre de rémunérer les futurs apporteurs de capitaux. C'est une réalité à laquelle vous n'échapperez pas. À un moment donné, si les opérateurs en question prétendent acquérir des lots ou réussir à en capter, c'est parce qu'à terme, ils veulent faire du business et éventuellement gagner de l'argent. Il faudra donc à terme faire de l'espace à une nouvelle partie prenante, l'actionnaire qui demandera que ces capitaux investis, qui seront plus ou moins importants, puissent être rémunérés.

Même la directive de 2007 l'a prévu. Elle prévoit qu'effectivement, les opérateurs devront pouvoir faire un "bénéfice raisonnable", puisque l'on parle de financements publics. Le "bénéfice raisonnable", c'est l'expression de la directive, je ne fais que reprendre le terme. Évidemment, ils n'allaient pas vous dire un bénéfice exponentiel puisque l'on parle de financements publics. La directive envisage d'ores et déjà à quoi les futurs opérateurs pourraient prétendre, pour peu qu'ils ne soient pas la RATP ou CAP Île-de-France ou une autre structure.

Vos résultats vont devoir s'aménager pour tenir compte de cette nouvelle partie prenante. Il faut le rajouter au 1 % d'économies à réaliser chaque année sur les charges d'exploitation dans leur ensemble. Dans ce schéma d'amélioration de la performance, le DUO joue un rôle clé. Il est le seul qui est habilité à identifier ce que l'on appelle les zones de rentabilité ou d'amélioration possible puisqu'il est en contact avec le terrain. En tout cas, c'est la manière dont les choses m'ont été exprimées.

L'une des raisons aussi qui conduisent à cette réorganisation, ce sont les problèmes rencontrés par IdFM. Il y a une volonté de la Présidente et notamment d'IdFM de réduire de manière drastique les coûts. Un rapport de la chambre régionale de la Cour des Comptes exprime les grosses difficultés d'IdFM. Le premier contrat de transition jusqu'en 2024 est très contraignant, mais il y a fort à parier qu'il ne soit qu'un intermédiaire, c'est-à-dire que le prochain contrat sera encore beaucoup

plus strict pour conduire et pour manager les résultats qui seront les vôtres à terme. C'est l'une des raisons supplémentaires qui font qu'à un moment donné, il y aura une recherche d'économies pour améliorer des résultats.

Ceci pour vous expliquer que quand on va transformer la RATP, ce n'est pas un jour quelqu'un qui s'est levé et qui s'est dit : "Je vais transformer la RATP". Je le fais parce qu'une loi m'oblige à ouvrir à la concurrence et pour permettre cette ouverture, je dois m'organiser en Business Unit. C'est aussi simple que cela. Si vous prenez la définition légale sur internet d'une Business Unit, c'est une entité autonome.

À la lecture de ce projet, j'ai trouvé les documents très intéressants. Que ce soit RSF, mais les autres aussi, RATP 2023, tout est enchevêtré, tout s'imbrique et c'est intelligemment conçu. Quand on parle d'entité autonome, dans la note qui vous est remise dans les projets stratégiques 2022, dans un premier temps, la BU est définie comme un projet de gouvernance, c'est-à-dire que l'on crée des périmètres. Ce n'est pas un projet d'amélioration de la rentabilité, il s'agit d'avoir un modèle de gestion et de pilotage économique en fonction de la maille.

Le sujet aujourd'hui, c'est quel sera à terme le niveau de la maille. Est-ce que ce sera la BU ? Est-ce que ce sera le produit Métro ou le produit RER ou la ligne ? C'est en débat et vu l'horizon, il y a de fortes chances que les choses évoluent. J'attire votre attention sur le fait que pour RDS, cela n'a été connu que quelques mois ou deux ans avant l'ouverture à peu près, c'est-à-dire que les choses vont être en débat. Pour peu que la gouvernance d'IdFM bouge aussi, on risque d'avoir aussi des modifications dans ce sens. Le découpage est en devenir. C'est là où vous vous rendez compte qu'en réalité, vous êtes tributaires de beaucoup de choses.

Évidemment, si l'on touche à la gouvernance, on touchera aux délégations de pouvoir. C'est factuel. Quand on touche aux délégations de pouvoir, on touche aussi au dialogue social, c'est-à-dire aux périmètres dans lesquels on va l'engager. Je sais que vous avez beaucoup d'espaces de dialogue social. J'ai vu les accords historiques signés à la RATP, il existe une culture du dialogue social. D'ailleurs, cette séance est appelée une réunion de dialogue social. Quand nous échangeons avec nos interlocuteurs de la Direction, nous sentons que la notion de dialogue social est très présente.

Je ne présume pas de l'issue de ce dialogue, je dis qu'il existe, mais c'est intéressant, car ce découpage va amener à revoir les délégations de pouvoir. En échangeant avec Mme OGIER, il m'a été clairement dit qu'à terme, la délégation de pouvoir qu'il y aurait pour les responsables de département viendrait de Mme OGIER, puis de la PDG. Déjà là, on a une revue de la délégation de pouvoir. Quand nous avons fait la réunion de la Commission économique, il n'a pas été écarté l'idée d'une négociation décentralisée à terme, c'est-à-dire la possibilité de construire de la norme juridique par ligne. C'est un sujet par ailleurs.

Quand on m'explique en entretien qu'une ligne n'est pas pareille à une autre ligne en fonction du fait qu'elle soit automatisée ou pas automatisée, en fonction de sa fréquentation, l'organisation du travail pourrait ne pas être la même chose. La logique qui préside à ce choix, c'est que plus on est proche du terrain, plus on est juste et proche de la réalité.

Je vais poursuivre, car je m'éternise un peu et je crois que nous avons 30 minutes.

J'ai clairement indiqué que c'est un projet qui s'inscrit dans un ensemble. Une précaution est prise puisqu'il est écrit à plusieurs reprises que le projet de la BU est un projet distinct de RATP 2023. Or, dans le dernier document et dans des échanges que nous avons eus, c'est l'une des composantes de cet ensemble. Si nous n'avions pas eu RATP 2023, nous n'aurions pas eu la BU, donc c'est un ensemble global qui vise à transformer.

Le fait d'avoir externaliser les fonctions siège, *corporate*, a tout simplement pour objectif, à terme, au moment de l'ouverture à la concurrence, de pouvoir les gérer et éventuellement de les proposer à d'autres. Aujourd'hui, c'est aussi le modèle économique vers lequel on tend.

Il s'agit aussi de sortir de la logique budgétaire. Je vous ai dit qu'aujourd'hui, vous êtes dans une logique budgétaire dans laquelle les arbitrages se font parfois de manière économiquement non efficiente, c'est-à-dire que chacun défend son budget et à terme, l'équilibre global n'est pas forcément le bon.

Il m'a été donné l'exemple du Département Métro qui, pour atteindre ses objectifs, va essayer de rouler, mais qui va consommer de la maintenance et la BU Maintenance, elle, va engager des coûts qui vont la faire dérapier, mais qu'importe, le Département Métro a atteint ses objectifs alors qu'ils n'ont pas été atteints de l'autre côté.

On va décroisser, on va avoir une vision transversale et pour pouvoir participer à cette vision transversale, c'est le directeur de l'unité opérationnelle qui semble apparemment le mieux placé. Je vous rends compte des débats.

La BU est un premier aboutissement. Tout à l'heure, je vous ai parlé de la condition de créer une identité commune, c'est pour cela que l'on a créé la BU Réseaux Ferrés. L'identité, c'est le ferré. Là, je ne sais pas si c'est la BU dans son ensemble qui sera transférée. Aujourd'hui, cela reste un sujet en débat.

Je parle sous le contrôle de la Direction, mais ce sont les échanges que j'ai eus avec M. LECLERCQ. J'ai été surpris parce que quand nous regardons vos comptes, vous avez une comptabilité analytique embryonnaire. Nous voyons bien qu'elle n'est pas sophistiquée. J'ai lu tous les rapports et toutes les décisions de l'ART. À plusieurs reprises, quand il est question d'identifier le détournement de la gestion des infrastructures, il y a eu un débat de fond sur la capacité qu'a la RATP à identifier ses coûts de manière stricte.

Parmi les décisions de l'ART, il y en a eu une sur le détournement. La réponse qui a été faite à l'Autorité de Régulation des Transports a été : " Aujourd'hui, on est incapable de flécher précisément les coûts ". C'est un autre enjeu. Il m'a été dit lors de l'entretien, que le prochain bilan sur la BU ne sera qu'une addition des budgets des départements. Cela ne sera pas un grand soir et un grand matin. À un moment donné, on va construire petit à petit un compte de résultat sur la BU avec les moyens affectés.

Cette BU sera constituée de 3 directions opérationnelles et 6 directions fonctionnelles. Ces directions ont pour vocation de permettre à la BU d'être autonome.

Le cabinet Sesame pense que la question des performances est un enjeu important. Il est rappelé dans le rapport annuel et il a été rappelé aussi dans les rapports de l'ART, qu'aujourd'hui, la rentabilité de la RATP est en grande partie due à la gestion des infrastructures. L'EBIT est à 7 % et si vous retirez la gestion des infrastructures, on n'est plus qu'à 3 %. On a opéré le détournement, mais l'activité *stricto sensu* d'opérateur de transport est une rentabilité à 3 %.

À termes, les résultats n'auront plus la même physionomie et il y aura très certainement des efforts à faire. C'est une certitude aussi puisqu'au sein d'une BU, vous aurez des opérations facturées avec d'autres opérateurs, certaines sans marge, mais d'autres avec marge. C'est indiqué dans RATP 2023. Certaines des prestations qui vont être opérées auprès de filiales le seront avec une marge, ce qui est logique d'un point de vue du droit.

Du fait que l'on redécompose les périmètres et que l'on revienne à un périmètre opérateur de transport, les éléments de rentabilité ne seront plus les mêmes. Je suis incapable de vous dire à ce stade quelle physionomie ils auront.

L'autre élément, ce sont les moyens alloués dans les directions fonctionnelles. Il s'agit d'un périmètre d'à peu près 12 000 personnes pour la BU, que nous arrondissons à 13 000. Quand nous avons vu ces effectifs, nous avons été un peu surpris qu'il y ait 17 personnes pour assurer la fonction des ressources humaines pour un périmètre de près de 13 000 salariés. Nous avons échangé

et nous nous sommes rendu compte qu'en réalité, la fonction RH existe aussi au niveau des DUO, elle existe à chaque strate. C'est pourquoi j'ai demandé les délégations de pouvoir. Dans le cadre de leur délégation de pouvoir, les DUO ont effectivement aussi une délégation RH, c'est-à-dire qu'ils ont une fonction RH. La fonction RH n'est pas seulement dans cette structure fonctionnelle, elle existe à tous les niveaux pour permettre l'autonomie.

Nous avons mis en lumière les moyens limités et les évolutions attendues. J'arrive à une planche qui aborde un sujet sur lequel nous avons eu un débat avec Mme DELVAUX. C'est une question de sémantique. Pour ma part, je considère que les départements disparaissent, ils ne se transforment pas.

À un moment donné, une phrase dit que les départements deviennent des directions fonctionnelles. J'ai échangé pendant quinze minutes avec M. MARTIN et avec Mme HAMMOU en disant : " J'essaie de comprendre. Vous êtes en train de me dire qu'en fait, il y a des départements et qu'il suffit de changer le nom, mais le périmètre est le même ". La réponse donnée a été oui. Pourtant, quand nous regardons les annexes, ce n'est pas la manière dont nous comprenons le document. C'est peut-être le cas, mais je ne le comprends pas. Mon regard extérieur me fait dire qu'en réalité, le département disparaît parce qu'il est associé à un mode de fonctionnement.

Quand je lis RATP 2023, à un moment donné, il y a une liste des limites ou des insuffisances du fonctionnement par département. Le fonctionnement par département est associé au fonctionnement budgétaire – vous l'avez là. Quand on décide d'arrêter de fonctionner par budget, c'est parce que l'on décide d'arrêter de fonctionner par département. Ce n'est pas qu'une question de sémantique. On change le mot, mais on change aussi le mode opératoire, c'est-à-dire que l'on va décloisonner et les départements disparaissent.

Je suis désolé, M. MARTIN n'est pas là et je le cite régulièrement. Il m'a clairement dit que dans les notes de service, dans les instructions générales, on allait changer le mot " département ". Ce qui vaut pour une note de service vaudra pour les accords aussi. Quand un accord GPEC renvoie à un département, que met-on à la place de "département"? Est-ce que l'on met " direction fonctionnelle " ? La déclinaison des accords que vous avez renvoie régulièrement à la notion de département. Dans les comptes qui sont publiés pour 2021, c'est encore une notion de département.

Est-ce que l'on risque d'avoir une modification du périmètre de la norme juridique produite ? C'est un sujet aussi. Quand M. MARTIN me dit : "Nous allons changer les notes de service et les instructions générales", ce sont des normes juridiques, ce sont des décisions unilatérales, mais la question se posera de la même manière sur les accords.

J'ai vu qu'un accord de droit syndical a été signé le 7 juillet 2022, qui introduit la modification puisqu'il introduit un périmètre alternatif direction ou BU. C'est la deuxième ligne. Je n'en ai eu connaissance qu'après. Il y a nécessairement à un moment donné la nécessité de mettre à jour la norme juridique même conventionnelle.

Le véritable enjeu, c'est sortir du pilotage budgétaire en plaçant les DUO au cœur du projet. Je cite M. Jean-Yves LECLERCQ : *"On place finalement au cœur du système managérial le dirigeant de l'unité opérationnelle qui est responsable de l'ensemble de ces coûts", "Nous allons vers une intégration industrielle où le DUO qui ne pilotait que la masse salariale des conducteurs est désormais responsable d'un contrat à l'échelle de sa ligne, tout comme l'est le patron de n'importe quelle filiale de la RATP"*.

Voilà l'aboutissement tel qu'il m'a été défini en entretien en présence de M. LECLERCQ et de Mme RABAT. C'est tellement vrai que dans la note qui vous a été remise – les mots ont du sens – , il est écrit : *"L'organisation sera optimisée quand on atteindra la dichotomie des UO lignes totalement autonomes ou le plus autonomes possible et une BU centrale en soutien"*. Que se passe-t-il entre les deux ? Entre les deux, techniquement, c'est la direction opérationnelle. Où est-elle à ce stade-là ? Je ne la vois pas là.

Est-ce que vous voyez ce que je veux dire ou pas ? C'est un sujet. Nous ne présumerons de rien parce que cela va bouger énormément avant l'ouverture à la concurrence, il va y avoir des modifications juridiques.

L'autre sujet qui nous paraît être important aussi, c'est l'avenir de SEM. Que va devenir SEM ? J'ai réussi à mettre la main sur ce que l'on appelle le contrat. Je ne suis pas sûr que ce soit le même contrat que celui qu'ils ont parce qu'il est écrit "*contrat ouvert au public*". Je n'imagine pas qu'un contrat de cette importance soit ouvert à n'importe qui. On a dû mettre à disposition un contrat expurgé des éléments très confidentiels ou confidentiels.

Ce contrat IdFM est très clair. Page 10, il dit : "*Le contrat est rédigé dans l'optique de la mise en concurrence en comportant une partie propre pour chacun des modes*". Que devient le produit SEM ? Dans la note, il est écrit qu'à un moment donné, à l'horizon 2025, on doit avoir deux produits, produit Métro et produit RER. En échangeant avec l'ensemble des interlocuteurs, nous recroisons les informations et on m'a expliqué que le DUO avait déjà toute sa responsabilité des agents de SEM. Il les a sous sa responsabilité, donc nécessairement, l'idée était, par effet de miroir, que globalement, ce soit la même chose au plus haut.

Je prends les mots tels qu'ils m'ont été dits en présence des personnes qui étaient là. Vous avez bien compris qu'à ce stade-là, il faut être très prudent sur ce que l'on peut dire ou ne pas dire, mais il a été dit qu'il ne serait pas illogique de voir effectivement que le département puisse être globalement ventilé chez RER et chez Métro. Donc, à terme, il est possible que le Département SEM disparaisse puisqu'il n'existe pas comme produit.

J'ai demandé ce qu'est un produit. Un produit, c'est la capacité d'avoir un coût complet, c'est-à-dire que je vais voir IdFM et je dis : " Pour ce produit Métro, voilà ce que cela va vous coûter tout compris. Avec ce coût complet, voilà la marge que je vais réussir à dégager ". C'est l'autre enjeu.

La conséquence immédiate, c'est définir un nouvel espace de négociation avec la disparition des départements. Cette réorganisation, cette transformation va construire de nouveaux espaces de dialogue.

Nous vous avons mis l'article 37 dans lequel il est écrit : "*L'entreprise est historiquement organisée en départements. Dans le cadre du projet RATP 2023 et des réorganisations en cours – sous-entendu la BU notamment –, une partie des départements vont devenir des directions*". À ce stade-là, je ne sais pas ce qu'est une direction. C'est un terme générique. Est-ce que l'on parle des directions fonctionnelles ? Cela mérite d'être précisé. Vous constaterez qu'il est écrit :

"L'accord de droit syndical acte la fin du fonctionnement par département sur le périmètre de la BU RSF. Il instaure deux nouveaux niveaux de négociations : la direction et la BU".

Tous les mots ont du sens dans un accord. Ce n'est pas pour rien qu'il existe parfois des commissions d'interprétation. Là, la direction est associée au même tiret que la BU. Cela mériterait d'être défini. Est-ce que la BU est un niveau alternatif à la direction ou inversement ? Est-ce confondu ? En tout cas, il y a une puce qui définit les deux périmètres. Les deux ne sont pas distingués dans deux puces comme étant deux niveaux distincts. J'ai reproduit *texto* et croyez-moi, en normes conventionnelles et contractuelles, il faut être très précis sur la manière dont on définit les choses.

M. LE PRÉSIDENT.- Je me permets d'intervenir parce que je vois que vous avez 75 pages.

M. AZMANI (Sesame Ergonomie).- Je vais aller vite.

M. LE PRÉSIDENT.- S'il vous plaît, car normalement, tout le monde a reçu le rapport et doit l'avoir lu, donc si vous pouvez aller à l'essentiel.

M. AZMANI (Sesame Ergonomie).- Excusez-moi. Vous avez raison.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. LAMASSE.- Je ne l'ai pas lu.

M. JONATA.- C'est intéressant.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est très intéressant.

M. AZMANI (Sesame Ergonomie).- Je vais au bout de ma partie, puis je passe la parole à ma collègue.

Vous êtes une entreprise de services. 80 % des coûts engendrés sont de la main d'œuvre. Le véritable enjeu à terme, c'est la production de normes juridiques et la manière dont on va organiser le temps de travail. Je vais parler comme un manager : quand j'ai un compte de résultat, je regarde les leviers. Aujourd'hui, le seul levier qui pèse considérablement, c'est la main d'œuvre, donc on doit s'interroger sur l'impact que cela pourra avoir à terme sur la manière dont on va organiser un travail et sur la main d'œuvre. Le seul levier à 80 %, c'est la main d'œuvre.

Oui, c'est une transformation, mais elle offre l'occasion de créer des synergies, de créer de la mutualisation et de rapprocher les équipes. C'est une première étape juridique, mais elle pose les bases d'une organisation future qui risque de bouger encore, j'en suis convaincu.

Je cède la parole à Mme DUMARTIN. Excusez-moi pour le temps passé.

Mme DUMARTIN (Sesame Ergonomie).- Je suis Édith DUMARTIN. Merci de me donner la parole. Je vais être très synthétique puisque l'ensemble des interlocuteurs ont eu le document.

Dans les parties 3, 4 et 5, il a été important pour nous de pouvoir apporter une lecture approfondie et un croisement de l'ensemble de la documentation qui a été fournie puisque ce n'est pas de l'accompagnement au changement, mais plus des accompagnements aux changements. C'est une transformation extrêmement importante qui touche l'ensemble des périmètres et l'ensemble des couches qui constituent aujourd'hui la RATP.

Dans cette partie 3, nous avons souhaité mettre en avant aussi de l'information qui pourra être mise à disposition des CSE d'établissement qui seront peut-être un peu plus intéressés par les différents focus que nous avons pu faire sur l'étude des différents organigrammes.

L'idée n'était pas du tout d'aller chercher une erreur et de dire : " Faites attention, ce n'est pas bien, c'est leur faute ". C'était plutôt de s'assurer que les mouvements du personnel apportent une certaine cohérence en termes de collectif, en termes d'individus sur le plan managérial et en termes d'activités métiers tels qu'ils sont pratiqués aujourd'hui dans les départements actuels versus la BU future.

Pour les Départements Métro et RER, il n'y a pas grand-chose à apporter puisque, comme l'a dit très justement M. AZMANI, ce sont des activités qui sont transposées au 1^{er} janvier 2023. Bien évidemment, des cadres vont accompagner la création des directions centrales. Pour le Département SEM, ce sont effectivement des activités qui sont soit à la Direction centrale, soit au département SEM.

Un focus peut être apporté sur la direction Communication, la direction Marketing Opérationnel où il y a des mouvements de personnels pour lesquels parfois, le périmètre des collectifs dans les futurs organigrammes n'est pas forcément identifié précisément.

L'accompagnement au changement qui est mis en place d'ores et déjà depuis plusieurs mois est tout à fait adapté puisque chacun de tous ces personnels à titre individuel et à titre collectif arrive quand même à se retrouver au moins dans les grandes cases, même s'il y a maintenant une forte attente et une forme d'impatience pour savoir quelles seront les prochaines étapes en matière de transfert de métiers et d'activités à proprement parler.

Le but de notre présentation n'est pas de passer sur chacun des organigrammes.

La partie 4 est dédiée à une étude plus des données sociodémographiques. Il existe évidemment des écarts entre les fichiers RH qui nous ont été remis et l'étude des différents documents. Comme je l'ai dit lors de la précédente réunion de préparation, nous nous doutons qu'il y a de nombreux écarts qui sont en lien avec les mouvements naturels de personnels (des CDD pas renouvelés, des mutations, des transferts, des départs en retraite et autres types de départs naturels).

En tous les cas, il est intéressant de voir qu'en termes de caractéristiques de population, il y a un enjeu notamment pour RER et SEM qui ont une population caractéristique plutôt ancienne et pour laquelle, s'il y a déjà eu un début de travail pour transférer le savoir-faire, la connaissance et l'expertise métier, il faut apporter une vigilance dans les prochains mois qu'il puisse y avoir vraiment une pérennité de ce transfert de connaissance et d'expertise étant donné que l'on a des personnels assez anciens.

Dans le cadre d'une transformation, ceux-ci peuvent un petit peu se replier sur eux-mêmes et ne pas forcément adhérer de manière active à un transfert de connaissance ou d'expertise. C'est un point de vigilance que nous voulions mettre en avant.

La partie 5 est dédiée à l'accompagnement du changement. Je ne vais pas faire de pédagogie puisque la RATP dispose d'une grande expérience en la matière. Il est important de remarquer que pour la création de la BU RSF, un vrai travail de capitalisation sur l'accompagnement au changement de RATP 2023 a déjà été entamé depuis plusieurs années, ce qui est à mettre en avant. Les interactions entre les différentes équipes qui s'en occupent permettent d'apporter des améliorations à ce qui peut être réalisé dans le cadre de la BU RSF.

Les études d'impact ont été menées à date. Elles pourraient mériter d'être effectuées à chaque étape parce que suivant l'information, l'impact n'est pas le même pour chaque individu et chaque collectif, mais il ne s'agit pas de surcharger encore un peu plus les équipes. Nous espérons qu'elles pourront être maintenues, voire renforcées.

J'insiste sur la notion de plusieurs accompagnements sur plusieurs changements simultanés notamment avec RATP 2023, mais également des changements au niveau des systèmes d'information, des compétences, etc. Cela apporte un cumul qui pour certains individus et certains collectifs crée une perte de repères qui sont difficiles à aller rattraper après. La continuité de la disponibilité de cette équipe à la conduite du changement est l'une des clés de réussite de la création de cette BU sur le long terme.

Au-delà de la communication qui est aujourd'hui assez large puisqu'elle utilise de très nombreux média, attention, tout le monde le sait, trop d'information tue l'information. Ce qui est surtout important, c'est de s'appuyer sur des relais qui sont légitimes, connus et reconnus par les collectifs même s'ils n'ont pas cette casquette officielle de conduite du changement. Ce sont tout aussi bien des partenaires sociaux autour de cette table que des managers de proximité engagés, des personnes qui expriment un intérêt et un engagement dans la création de cette future BU.

En termes d'accompagnement au changement, ce qui va compter dans le futur à partir de 2023 et ce qui est important, c'est que chacun puisse se repérer en termes de périmètre, de rôle et de responsabilités. C'est pour cela que nous orientons sur deux axes de travail.

Nous nous appuyons sur la méthode RACI pour pouvoir connaître qui est responsable, à qui on rend des comptes, qui doit être consulté pour valider et qui on informe, pour pouvoir bien identifier son rôle, ses responsabilités, avec quel outil, quel sera mon " flux entrant " et mon " flux sortant " dans mon exercice professionnel.

C'est d'autant plus important que dans la création de cette BU, même si c'est égrainé dans les diapositives précédentes que je n'ai pas présentées, il y a des mouvements dans les équipes managériales notamment pour les managers de *middle management*.

Il y a aujourd'hui, certes, des personnes que l'on ne connaît pas, qui ne sont pas encore nommées pour certains postes, mais il y a aussi des personnes qui pourraient être nommées, qui appartiennent aux équipes, mais qui vont devoir encadrer d'autres équipes qu'elles ne connaissent pas. Il y aura donc tout un travail de création de nouveaux collectifs pour que ces managements puissent bénéficier d'une légitimité suffisante pour bien accompagner et conduire l'évolution des activités qui va nécessairement s'augurer pour les individus et les collectifs.

Ce premier axe de travail concernant la matrice RACI peut se déployer à tous niveaux. Ce n'est pas quelque chose qui se déploie au niveau macro. Le RACI peut très bien se déterminer à l'échelle d'un petit service d'une dizaine de personnes. Au contraire, c'est ce qui permet de bien clarifier les choses pour chaque acteur, pour chaque salarié et de se retrouver dans cette nouvelle BU RSF, pour mieux identifier les interactions pour savoir à qui on rend compte, qui va valider et qui est responsable de telle action et avec quel outil.

Nous recommandons un deuxième axe de travail en termes d'analyse de la charge de travail. La charge de travail, ce n'est pas juste une question de quantité, c'est une question également de charge cognitive, une question de temporalité avec des périodes de pic et d'intensification de la charge de travail. Dans le cadre des transformations, c'est bien évidemment ce qui se déroule. Par conséquent, ce n'est pas tant juste est-ce que j'ai le temps de faire tout ce que l'on me demande. C'est est-ce que j'en ai les moyens, est-ce que je n'ai pas trop d'informations qui, en termes de charge cognitive, pèsent sur moi et ne me permettent pas d'exercer sereinement mon travail.

Une des clés de réussite notamment aux niveaux des directions centrales qui vont supporter la création de cette BU RSF, c'est bien que cette interaction de services, de client-fournisseur entre une direction centrale et les UO puisse être pleinement exercée par chacune des parties. C'est une réelle nouveauté.

En termes d'accompagnement du changement, c'est bien plus que de la transformation organisationnelle. C'est aussi une réelle transformation culturelle dans cette nouvelle relation professionnelle qui va exister où la notion d'argent va clairement prendre une identité forte, avec une influence plus ou moins forte dans les relations suivant le poste, le service et l'activité que l'on exerce.

Il sera très important que l'on puisse aller identifier la charge de travail du point de vue qualitatif, est-ce que je suis bien au fait de cette relation client-fournisseur et de ce que je peux engager pour faire réussir l'UO, mais de manière équitable sur tous les UO que comportera la BU RSF demain.

Je vais m'arrêter là puisque chacun a pu prendre connaissance du document. Nous vous remercions pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à tous les deux pour cette reformulation à l'oral. Comme vous le disiez, c'est utile d'avoir ces éclairages. Le rapport d'expertise éclaire l'instance.

Avant de donner la parole à Mme AZEVEDO, y a-t-il des questions de compréhension ou des souhaits d'intervention des uns ou des autres ?

M. LAMASSE.- C'est très clair.

M. BENOIST.- Merci pour le travail effectué même si, somme toute, par rapport aux éléments qui ont été apportés sur les informations et l'expertise qui aurait dû être faite, je n'ai pas trouvé tous les éclairages que nous aurions pu souhaiter à travers une expertise.

À un moment donné, vous avez dit que tous les mots ont un sens dans l'accord. Je me permets de vous dire que tous les mots ont un sens aussi dans une présentation. Pourquoi ? J'ai été surpris d'entendre la disparition du produit SEM ou du Département SEM. J'ai peut-être mal compris vos propos. Il est en relation avec la future construction des différents produits qui devraient être mis en place, comme vous l'avez indiqué, dans le prochain contrat ou avec les échanges avec IdFM.

Surtout, les recommandations ont été génériques et pourraient être utilisées pour n'importe quelle transformation ou modification. Je me permets de vous dire cela parce que le dossier n'était pas simple et il était clair qu'une expertise à ce niveau de mise en place de la BU RSF n'était pas simple pour vous.

Il aurait été intéressant que la directrice de la future BU puisse participer même si elle vient d'arriver, pour que l'on puisse avoir des éléments qui nous auraient permis de présager de l'avenir. Je ne lis pas dans le marc de café et j'ai eu la sensation, à travers l'expertise qui nous a été présentée aujourd'hui, d'avoir des projections sur lesquelles on aurait pu réfléchir ou penser ou subodorer, mais pas des points clairs qui nous permettent d'avoir un éclairage sur la bonne faisabilité de la mise en place de la BU RSF.

C'est un peu dommage que cette expertise ait pu être mise en place peut-être de manière un peu prématurée. De toute façon, il faudra que l'on puisse continuer à suivre l'évolution de la mise en place de cette BU et permettre d'être dans la bonne temporalité pour de nouvelles demandes d'expertise afin de bien comprendre les enjeux qui s'annoncent à nous.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. M. SARRASSAT, puis M. LAMASSE.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est effectivement la première expertise d'une longue série parce que l'on va être obligé d'avoir un certain nombre d'éléments qui vont revenir au niveau de la Business Unit puisqu'elle va évoluer. Cela sera peut-être l'occasion de voir Mme OGIER.

Cependant, les textes et les mots ont un sens et les produits existent. Les produits, c'est bien écrit "RER" et "MTS". En aucun cas, on ne retrouve SEM. On sait que SEM a toujours été un élément d'inquiétude pour les organisations syndicales parce que l'on sait que cette fonction commerciale peut – elle l'a été, il y a eu des tentatives de l'entreprise – être partiellement externalisée ou totalement externalisée ou autre.

La disparition de cette notion-là est historique. Je rappelle que l'on était Métro-RER avec SEM intégré. Ensuite, on a été divisé, on revient, on repart. Bref, c'est un éternel recommencement, mais une chose est sûre, c'est qu'il y a une inquiétude qui a été révélée par l'expertise et on a besoin de clarifications de la part de la Direction. C'est bien une vision d'avenir. Mme OGIER n'est pas là, je ne vais pas revenir sur ce point.

L'impact sur le droit syndical aussi sera indéniable, donc il va falloir quand même qu'il y ait des clarifications rapides. Il y aura certainement des négociations avec les partenaires sociaux, mais pour le moment, on en est loin. Pour moi, c'est un élément assez flou et inquiétant.

Je confirme que dans les unités opérationnelles, SEM-MTS ou SEM-RER sont complètement confondues puisque c'est le même directeur qui a la double responsabilité. De là à dire que le département – je parle bien de département – et les départements en général vont disparaître, cela soulève une deuxième interrogation sur les modalités de gouvernance.

Nous sommes tous des élus et organisations syndicales. À qui est-ce que je dépose une alarme sociale ? Par la suite, qui va répondre à mon alarme sociale transversalement pour tous les conducteurs et pour tous les agents de SEM ? Est-ce que par la suite, je l'envoie à la directrice du département qui existe ou qui n'existe, plus parce que je n'ai pas trop compris, ou est-ce que je dois envoyer mon alarme sociale au niveau de Mme OGIER ?

Qui négocie ? Qui est le vecteur principal du dialogue social ? C'est une vraie question que l'on se pose et qui a été révélée. C'est la question que l'on a envie d'entendre aujourd'hui dans cette instance. Pour parler d'un problème qui ne concerne qu'un conducteur, si je suis obligé d'en référer à Mme OGIER ou si l'on a un problème d'agent de station et que l'on est obligé d'en référer à Mme OGIER, c'est elle qui devient la négociatrice. Est-ce que l'on aura des accords transversaux de la Business Unit avec Mme OGIER ou avec M. MARTIN, à l'époque ? Où sont les seuils de négociation et qui fait quoi ?

Quant aux accords locaux en unité opérationnelle, je confirme que l'on a déjà fait des accords par ligne et que cela existe déjà.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de donner la parole à Valérie ou à Philippe sur ces questions-là, M. LAMASSE, puis M. GAUTHERON.

M. LAMASSE.- Merci, Monsieur le Président. Je souscris totalement à ce que disait mon collègue de la CFE-CGC. La temporalité de cette expertise est peut-être rapide, on aurait pu attendre un peu plus pour avoir un peu plus d'éléments et éviter parfois des projections à la Irma.

Mes questions ne s'adressent pas au cabinet d'expertise, mais à la Direction. Le cabinet a fait son travail. Certains éléments qui sont dirigés vers le cabinet sont un peu maladroits.

Je reviens sur ce que disait mon ami Frédéric SARRASSAT. Ce qui m'intéresse, je l'ai entendu dans la présentation. C'est ce périmètre de négociation et de représentativité. Demain, si l'on est représentatif dans une BU, est-ce que cela entraîne automatiquement une représentativité en droit syndical de négociation dans les unités ou les entités qui composeront cette BU ?

La notion de département avec l'avenant qui a été signé par l'UNSA Groupe RATP inclut le fait qu'il n'y a plus de département. Avec la BU RSF, on fait déjà disparaître la notion de département. D'ailleurs, dans le droit syndical, on n'a plus de délégué de département, donc ce n'est pas la BU RSF qui entraîne quoi que ce soit.

J'ai été ravi d'entendre que la mise en place de la BU RSF est quelque chose contraint par l'ouverture à la concurrence, contrairement à ce que j'ai pu entendre comme mélodie un peu trompeuse au sein de cette entreprise, le fait que la transformation était induite par des protocoles signés. Pour les organisations syndicales comme la mienne qui participent au dialogue social et au fait que l'on puisse faire vivre des protocoles, c'était un peu difficile d'entendre dire : " On arrive à cela parce que les syndicats comme l'UNSA signent des protocoles ". Aujourd'hui, ce mythe est anéanti et j'espère que je ne le reverrai plus.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Merci, Monsieur le Président. Premièrement, juste une petite remarque sur un propos qui a été tenu dans la présentation. La loi ne contraint pas à l'ouverture à la concurrence. La loi permet deux choses, soit la délégation directe via une régie régionale ou l'équivalent d'une régie régionale, soit le passage par l'ouverture à la concurrence. Je me permets juste cette précision parce que je ne voudrais pas que l'on puisse croire ce que vous avez dit.

C'est peut-être un complément que vous avez oublié, mais la loi ne contraint pas à l'ouverture à la concurrence. Elle permet à l'autorité organisatrice de choisir soit la gestion directe, ce qui, dans notre cas, aurait nécessité que la RATP ne soit plus une entreprise publique telle quelle, mais qu'elle passe sous le régime de la DSP – je n'ai plus l'appellation exacte – et qu'elle se résume à n'intervenir que sur le périmètre du contrat IdFM.

M. AZMANI (Sesame Ergonomie).- C'est un bon complément. Cela l'est d'autant plus qu'en réalité, c'est une contrainte et je vais vous expliquer pourquoi. Si vous n'ouvrez pas à la concurrence, la RATP ne pourra pas prétendre à d'autres appels d'offres, donc à d'autres businesses dans d'autres pays. C'est tout le souci. C'est une contrainte masquée, je suis d'accord avec vous.

M. GAUTHERON.- Je me permets juste de rappeler qu'au-delà de la position que peuvent avoir directions, organisations syndicales et individus, la loi permet quand même un choix.

Ce n'est pas abordé, donc regardons la création du produit RDS et SCC. Nous avons la réponse sur la création d'un produit et ce que cela renvoie. Obligatoirement, cela me pose la question par rapport à l'expérience que l'on a sur la création du produit RDS de tout ce que cela va engendrer derrière en termes de problématiques sur la répartition des agents entre modes RER ou MTS et après entre lignes, avec les incidences que cela peut avoir notamment en termes de dialogue social non pas pour savoir qui dépose une alarme sociale, mais quelle instance représentative du personnel pour les agents de SEM, sachant que dans le calendrier, les prochaines élections professionnelles sont en 2025.

En anticipant un petit peu, est-ce que l'on va se retrouver dans la situation des agents de MRF concernant la BU Tram qui ne seront pas dans le corps électoral, donc il n'y aura pas d'élus issus des agents de la maintenance ? Est-ce que la création de ce nouveau produit au regard des modifications de personnels va engager la tenue de nouvelles élections, que nous appellerons partielles parce qu'elles ne sont pas tenues lors des élections générales dans l'entreprise, donc remettre tout un couvert de campagne électorale, de discussions de protocoles électoraux ? Cela représentera du temps en moins pour les organisations syndicales, mais aussi pour les représentants de la direction sur les conditions de travail, de vie au travail, etc. des agents concernés par cette évolution.

Nous entendons le discours concernant la création de la BU RSF. Contrairement à ce qu'il s'est passé à RDS, on anticipe l'ouverture à la concurrence, on se prépare. Nous voyons aussi que du coup, la Direction de l'entreprise envoie le message à Valérie PÉCRESE – je ne cible pas Valérie PÉCRESE personnellement, mais en tant que Présidente de l'autorité organisatrice –, que la RATP est prête pour l'anticipation du calendrier de l'ouverture à la concurrence du réseau ferré, qu'elle a exprimée notamment sur deux lignes que sont la ligne A et la ligne B du RER. On sait qu'il y a toujours des problèmes d'exploitation entre la RATP et la SNCF et que les représentants de la FNAUT commencent à dire : " Il faut faire quelque chose parce que ce n'est pas possible ".

La création de la BU RSF, c'est aussi le rassemblement du coût complet des activités monopolistiques, donc c'est aussi dégager tout ce qui pourrait être en termes de fonctions support, etc. à disposition de l'activité filiales du Groupe. Cela pourrait aussi anticiper la filialisation de certaines réorganisations qui nous ont été présentées ici et dont on nous a dit jusqu'à présent, qu'elles n'étaient pas prévues en filiales. Dans la mesure où il y aura un coût complet de l'activité monopolistique, cela permet aussi de dégager le reste pour des fonctions support (communication, commerce, etc.). Il y a

la création de la BU RSF, mais il y a aussi ce que cela peut engager derrière pour les autres départements de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais me retourner vers Philippe et Valérie pour les questions concernant SEM et l'organisation du dialogue social.

Concernant votre dernier point, il ne doit y avoir aucun doute dans cette instance sur le fait que nous défendons le calendrier tel qu'il a été défini par la loi de mise en concurrence du RER et du Métro. Il n'est pas question pour nous de modifier en quoi que ce soit ou de participer d'une façon ou d'une autre à une modification de ce calendrier.

Nous nous organisons même à chaque débat parlementaire pour repérer les initiatives récurrentes du même député, que je ne nommerai pas ici, pour nous assurer que ses propositions d'amendement ne prospèrent pas. Je ne veux pas qu'il y ait de doute dans cette instance parce qu'il pourrait y en avoir.

M. GAUTHERON.- Cela va mieux en le disant.

M. LE PRÉSIDENT.- Votre argumentation se tient, donc cela m'amène à vous préciser cela. La perspective d'une filialisation des produits MTS et RER avant l'ouverture à la concurrence...

M. GAUTHERON.- Non, ce n'est pas cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Pardon, j'ai mal compris.

M. GAUTHERON.-

Qu'il n'y ait pas de malentendu là-dessus. Ce n'est pas la filialisation des produits RER, etc. avant l'ouverture à la concurrence. Quand on regarde les impacts sur les autres services, les fonctions support, on voit qu'il y a bien la création d'un coût complet des activités monopolistiques, avec une direction Communication dans la BU RSF, etc. Cela libère complètement les fonctions support qui ne sont pas ou plus concernées par la BU RSF pour se consacrer aux filiales existantes.

Si je reprends les différents dossiers de réorganisation qui nous ont été présentés dans l'instance, la direction Commerciale, ex-SDG – excusez-moi parce que les acronymes changeaient souvent –, quid du devenir de ces structures dans la mesure où elles n'auront plus obligatoirement la mission de répondre à l'activité sous le cadre monopolistique ? Elles pourront se concentrer sous le cadre de l'activité concurrentielle.

Comme cela a été rappelé tout à l'heure, on est dans un secteur d'activité où 70 à 80 % du prix de production du service est la masse salariale. On sait bien que les leviers pour gagner en compétitivité, ce sont obligatoirement les conditions de travail et les conditions de rémunération.

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous visez les fonctions support du *corporate* dans votre raisonnement, il n'y a aucun projet ni aucune raison de filialiser des activités *corporate*. On a bien identifié quelles sont les activités filialisables. Ce sont les activités transactionnelles nécessitant des coûts de transaction avec des filiales et le fait de sécuriser les accusations de nos concurrents sur des subventions croisées. En dehors des activités transactionnelles, il n'y a pas d'autre enjeu.

Valérie et Philippe, sur SEM et le dialogue social ?

Mme DELVAUX.- En préambule, je tiens à rappeler que le projet de création de la BU RSF que nous vous présentons est un projet pour la mise en place au 1^{er} janvier 2023. À date, au 1^{er} janvier 2023, SEM, MTS et RER ont toute leur place et gardent toutes leurs prérogatives comme nous en avons parlé.

S'il avait été aussi simple de dire que SEM devait disparaître, c'est quelque chose que nous aurions instruit dès cette création. Je ne suis pas aussi extrémiste que vous en disant : " SEM disparaît ". C'est certainement une piste de réflexion qu'il y aura dans les années à venir. Si celle-ci devait s'avérer exacte, il y aurait forcément un dialogue social associé à ce grand changement, cette transformation qui serait d'importance, donc de toute façon, nous serions amenés à revenir vers vous. À cette date, aucune décision n'est prise.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT, vous avez utilisé le terme " externalisation de la prestation ". À partir du moment où nous disons que l'un des axes déterminants dans la mise en concurrence pour pouvoir séduire le client, en l'occurrence, l'autorité organisatrice, c'est le QCD et la qualité de service, aller sous-traiter ce qui fait le cœur du savoir-faire de la RATP reconnu, le point sur lequel nous avons le plus progressé dans les derniers mois en termes de Net Promoter Score, nous pouvons tout imaginer, mais à date, nous ne nous voyons pas dire que nous allons mettre cela à l'extérieur alors que c'est clairement l'un des atouts, l'un des actifs immatériels de l'entreprise.

M. LE SECRÉTAIRE.- Est-ce que je peux répondre à cela ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous répondais.

M. LE SECRÉTAIRE.- On pourrait effectivement l'imaginer comme cela si l'on était dans un monde où la qualité de service primait sur l'argent, mais on a une région qui va toujours essayer de tendre à minimiser les coûts. C'est normal, elle est gestionnaire, elle fait son travail, elle minimise les coûts.

Je ne vais pas rentrer dans le débat, mais on va faire le parallèle avec ce qu'il se passe pour RDS. Pour RDS, même si la région a fait des efforts – on le sait parce que ce n'était pas la convention TLTI (?) –, elle a commencé à parler de coûts et à diminuer les coûts. Il est bien évident qu'à partir du moment où l'on sait qu'un conducteur doit être sur un train, là où l'on peut diminuer les coûts, c'est quand même sur les secteurs du service. Nous le savons tous autant que nous sommes.

Je ne dis pas que cela va être une externalisation ni que c'est la meilleure solution. Je me tourne vers mes collègues de SEM. On s'aperçoit que l'on a des emplois en temps partiels, etc., ce sont des nouveautés, on s'adapte, vous vous adaptez, mais cela peut interroger. On recherche bien une optimisation des coûts et jusqu'au maximum de l'optimisation, on a des agents RATP, mais quid de ce qu'il se passe ?

Je me rappelle une période où l'on était obligé de faire des canalisations dans le cadre de la ligne A et on a tout fait pour prendre des prestataires extérieurs. Heureusement, on est tous intervenus et on a eu les agents RATP, plus des gens à encadrer qui étaient bien souvent des CDD. Néanmoins, au départ, on avait des prestations extérieures pleines et entières pour canaliser les gens dans le cadre des travaux du RER A. Cela posait un problème déjà à l'époque.

Ce sont des idées qui viennent et qui repartent. Je vois qu'elles ne sont pas à l'ordre du jour aujourd'hui. C'est une très bonne chose, je m'en félicite, mais la recherche du coût est et a toujours été un vecteur fort d'IdFM, peu importe la gouvernance.

M. LE PRÉSIDENT.- Comme n'importe quel citoyen qui paie son pass Navigo.

M. LE SECRÉTAIRE.- On est d'accord. D'ailleurs, ce n'est pas une critique.

Mme DELVAUX.- À la Direction générale Expériences clients, c'est pour nous un enjeu très fort de cette création de la BU, mais aussi du Groupe, que d'offrir un service différenciant.

Je vais faire référence aussi à l'accord de droit syndical qui a été signé cet été, qui précise bien que nous gardons trois établissements syndicaux, RER, SEM et MTS, et que globalement, les négociations continueront à avoir lieu au niveau de ces trois établissements syndicaux.

Je rebondis sur ce que vous avez dit, il est déjà d'actualité de discuter de projets par unité opérationnelle. Ce n'est pas quelque chose qui va être nouveau. En revanche, la nouveauté qui arrive avec cette BU RSF et que l'accord de droit syndical a précisé, c'est la création d'un établissement syndical CSE14 pour les directions centrales, qui devrait arriver à la fin 2023.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

M. AZMANI (Sesame Ergonomie).- Que ce soit bien clair, ce n'est pas le cabinet Sesame Ergonomie qui dit : " Il faut supprimer SEM ". C'est un point de vigilance parce que j'ai eu le sentiment que cela avait été compris comme cela.

Madame DELVAUX, vous avez raison, le débat est porté à chaque fois sur le curseur de temporalité et sur le fait qu'à date, on a un document qui ne pose pas la question de la disparition. C'est un point de vigilance puisqu'il n'apparaît pas dans les produits et que dans les échanges avec Mme OGIER en présence de Mme DELVAUX, j'ai demandé : " Est-ce que le Département SEM va disparaître ? " et elle m'a dit : " Cela ne serait pas illogique de construire, à l'image de ce qu'il se passe dans les DUO, au niveau des départements ".

Je ne tente pas de faire de la prospective. Je lis les documents et j'essaie d'entrevoir ce qui se dessine. Monsieur BENOIST, je ne sais pas si vous étiez présent à la commission que nous avons faite.

M. BENOIST.- Non.

M. AZMANI (Sesame Ergonomie).- Il aurait été opportun effectivement de porter à notre connaissance ces sujets, car c'est toujours regrettable de ne pas pouvoir apporter des réponses à tout le monde. Depuis que je fais ce métier, je me dis : " C'est dommage que nous n'ayons pas eu l'occasion d'échanger ", pour que vous puissiez porter à ma connaissance vos demandes. Je l'apprends en cours de séance devant un auditoire, c'est toujours assez délicat.

Nos coordonnées circulent et je vous assure que nous sommes ouverts. C'est ce que nous avons fait avec M. JONATA qui est venu et avec lequel nous avons travaillé. Si des organisations souhaitent nous rencontrer et faire part de leurs problématiques particulières, nous sommes ouverts. C'est préférable d'avoir un rendu qui soit constructif plutôt que des échanges sur des sujets. Merci beaucoup.

M. LE PRÉSIDENT.- Les arcanes du dialogue social sont parfois sombres et obscures.

M. BENOIST.- Ce n'était pas une attaque personnelle, c'était plus pour bien comprendre les choses. J'ai bien compris que vous " vouliez " que l'on puisse vous donner des éléments factuels qui vous permettent de pouvoir réfléchir et répondre aux questions que l'on se pose dans une entité donnée, mais je ne fais pas partie de cette Commission économique à laquelle vous avez parlé.

Nous n'avons pas l'ensemble des débats que vous avez pu avoir au sein de cette commission, mais cela me permet en tant qu'élus de vous poser des questions pour la bonne compréhension du document que vous nous avez fourni.

M. AZMANI (Sesame Ergonomie).- Les meilleures expertises sont coconstruites avec les délégués.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO, puis-je vous donner la parole pour recueillir votre proposition d'avis ?

Mme AZEVEDO.- Avant de lire l'avis, je voulais apporter une précision à toutes et à tous pour que cela soit bien clair après les échanges qui viennent d'avoir lieu.

Monsieur AZMANI, lors de nos échanges pendant la Commission économique, nous avons la présence de Mme GUÉROULT de l'organisation syndicale CFE-CGC, qui est assise là-bas. Malheureusement, nous n'avons pas pu beaucoup échanger puisque nous avons été pris par le temps et nous avons cinq dossiers dans la journée. C'est ce qu'il se passe parfois, c'est-à-dire que les échanges ne sont pas forcément possibles tout le temps avec le calendrier et les horaires.

Nous sommes ici présents pour voir s'il ne peut pas apparaître des questions d'autres élus. Le débat est assez riche et c'est pour cela que nous laissons la place aux échanges aussi ici s'il y a besoin d'autres précisions en séance.

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur le projet de création de la BU RATP Services Ferrés (RSF)

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 7 septembre 2022 doivent émettre un avis sur le projet de création de la BU RATP Services Ferrés (RSF) incluant la restitution de l'expertise SESAME Ergonomie.

Les élus constatent que dans un premier temps, selon SESAME Ergonomie, le processus budgétaire devrait intervenir en septembre.

Il est clair que ce projet est avant tout un projet de gouvernance avec d'importantes modifications qui conduira à revoir les délégations de pouvoir ce qui entraînera une refonte des périmètres de dialogues sociaux.

Le projet de création de la BU RATP RSF signifie la disparition de certains départements à terme, et l'expertise laisse entrevoir la disparition opérationnelle du département SEM considérant selon la direction " qu'il y ait du sens à ce que les effectifs associés soient rattaché à MTS et RER ".

L'organisation aura atteint son objectif quand les lignes seront totalement autonomes et les fonctions supports en soutien. Les prestations transverses seront facturées et pour certaines avec une marge. La construction des périmètres va modifier le niveau des résultats des activités considérées et cette situation vient s'ajouter aux pressions déjà exercées par IDFM pour réduire les coûts.

De plus, en termes de mouvements de personnel, les élus notent :

- *Des disparités entre entités accueillantes et partantes qu'il sera nécessaire de clarifier au fur et à mesure du déploiement du projet*
- *Des vacances de postes dont la nomination et les compétences constituent une priorité en matière de conduite de projet de transformation*

- *Un personnel vieillissant, surtout pour le RER, dont les départs naturels seront à anticiper au maximum pour préserver la connaissance et l'expertise qui font la performance de ce département*

Concernant l'accompagnement au changement, les élus s'inquiètent de la continuité dont pourra faire preuve l'ensemble des acteurs concernés dans les calendriers annoncés.

Pour conclure, la création de la BU RSF représente un changement de contrat social avec l'ensemble des agents qui vont la constituer. Les élus resteront vigilants à la bonne application des accords en vigueur et à la construction d'un nouveau contrat social respectueux des engagements de la BU RSF et demandent un suivi dans le cadre du CSE C.

Pour ces raisons, les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur le projet de création de la BU RATP Services Ferrés (RSF) incluant la restitution de l'expertise SESAME Ergonomie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame AZEVEDO. J'avais noté que Mme GRELAUD prendrait la parole pour une déclaration de la CFE-CGC. Est-ce qu'il y a d'autres déclarations ? Mme GRELAUD, puis Mme CLEUET.

Mme GRELAUD.-

La future mise en concurrence concernant le réseau exploitation, oblige la direction à organiser un nouveau cadre de fonctionnement pour permettre de répondre à des logiques comptables et économiques.

La première pierre à l'édifice, qui débutera à l'aube de cette prochaine année, ne présage en rien de l'organisation et de l'impact de cette nouvelle entité que sera la BU RSF.

Malgré une volonté d'afficher un dialogue social de qualité sur ce dossier, au regard du nombre des réunions. Nous attendons la feuille de route de la future directrice de la BU.

La CFE-CGC répondra présente et assumera ses responsabilités sur ce dossier. Nous continuerons à défendre les intérêts des salariés afin de leur garantir une qualité de vie au travail à la hauteur de leurs exigences.

La CFE-CGC tient une nouvelle fois à rappeler dans ce contexte de transformation sans précédent et dans un laps de temps aussi court, que les encadrants seront un maillon essentiel dans cette prochaine mutation.

Il est nécessaire, comme il a été rappelé dans les différentes expertises et débats, d'informer les encadrants et le personnel de la future BU de l'ensemble des orientations que la direction jugera nécessaire pour mener à bien ce projet.

A toutes ces étapes, vous trouverez une CFE-CGC force de propositions, pour défendre l'intérêt de nos collègues.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame GRELAUD.

Mme CLEUET.- Je n'ai pas de déclaration.

M. LE PRÉSIDENT.- Peut-on procéder au recueil du vote de chacune des personnes présente et pouvant voter, Hélène ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cette proposition d'avis négatif lue par la présidente de la Commission économique, pouvez-vous m'indiquer qui est pour ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6), UNSA (4), CGT (5)

Pouvez-vous m'indiquer ceux qui sont contre ?

Contre : CFE-CGC Groupe RATP (3).

Cet avis négatif est adopté à la majorité des voix avec 15 voix pour et 3 voix contre.

M. LE PRÉSIDENT.- Voilà qui nous a permis d'arriver au bout de l'examen de cette question. Je remercie beaucoup les quatre représentants de l'entreprise ainsi que nos collègues du cabinet Sesame Ergonomie pour la présentation, leur présence et leurs éclairages.

Avant de passer au point suivant, il est 11 h 11, je vous propose que nous nous retrouvions à 11 h 30, avec la possibilité que le point 3 concernant la BU Tram, que nous avons prévu d'examiner avant la pause-repas, puisse être basculé en début de séance cet après-midi. Nous verrons comment cela s'ajuste en fonction du point 2.

La séance, suspendue à 11 heures 11, est reprise à 11 heures 33.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet de structuration de la Direction Marketing & Commercial dans le cadre du projet RATP 2023

Incluant la restitution de l'expertise du cabinet Secafi

Mesdames Bérénice FERRIER et Catherine BRUNA-ROSSO du cabinet Secafi

Madame Clarisse LANDAIS, responsable gestion RH – SDG/ECMS/ES

Madame Stéphanie LEPERRE, responsable de mission – SDG/ECMS/CTO

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons le plaisir d'avoir toujours la présence de Clarisse LANDAIS et nous accueillons Stéphanie LEPERRE pour représenter la Direction Marketing & Commercial. Nous accueillons aussi nos collègues de Secafi pour la présentation de leur rapport.

Si nous en sommes d'accord, Monsieur le Secrétaire et Madame AZEVEDO, comme pour le point précédent, nous écoutons la présentation du rapport d'expertise. S'il y a des questions, nous les aborderons et je reviendrai vers vous pour la proposition de l'avis. Je donne la parole à Mme FERRIER et Mme BRUNA-ROSSO.

Mme FERRIER (Secafi).- Bonjour à toutes et à tous. Je suis ravie de vous voir après deux ans et demi de séances en visio. Nous sommes très contentes d'être là.

Nous avons présenté ce dossier de structuration de la Direction Marketing & Commercial la semaine dernière en Commission économique. Dans ce dossier de synthèse, nous vous proposons d'aborder une première partie introductive où l'on passe de CML/ECMS à la DMC, la Direction Marketing & Commercial. La seconde partie fera un focus sur les activités qui vont être transférées à l'unité d'affaires RSF. La troisième partie fera un focus sur la création du centre d'expertise Service Clientèle. Nous aurons une quatrième partie sur la vision économique du projet et une dernière partie conclusive.

Le Département CML que vous connaissez est un département très opérationnel au sein de l'EPIC. En 2018, il s'est opéré un virage stratégique avec la création de l'entité ECMS qui portait le volet stratégique de cette dimension Marketing & Commercial. CML avait le volet opérationnel de cette stratégie qui avait été définie.

Avant la création d'ECMS, les départements SEM, CML et M2E étaient chapeautés par un seul référent membre du Comex. La création en 2018 du pôle ECMS a mis l'accent sur la problématique de la relation client au niveau de l'EPIC sur le réseau de voyageurs. En 2023, la création de la Direction Marketing & Commercial repositionne CML qui était un département opérationnel en une direction beaucoup plus stratégique et transverse.

La qualité de service et la relation client ont toujours existé au sein de l'EPIC et elles se sont renforcées dans le contrat 2021-2024. Nous vous présentons le précédent contrat dans lequel on avait un objectif de déclenchement de boni liés à la qualité de service de 25 M€ et l'enveloppe est désormais de 100 M€. Il y a un renforcement de l'enquête perception puisque le précédent contrat pouvait donner un bonus de 2,5 M€ et aujourd'hui, l'enveloppe est de 25 M€. L'intéressement lié à la perception voyageur a été multiplié par 10 avec une mesure différente par rapport au précédent contrat. À titre d'exemple, au 1^{er} semestre 2022, le bonus lié à la qualité de service s'est élevé à 8 M€.

La relation client est un axe affirmé dans ce nouveau contrat. Nous vous avons illustré deux points majeurs et deux points d'amélioration au regard des objectifs contractuels.

D'une part, on a une amélioration de l'expérience clients avec des objectifs accrus en termes de qualité de service, la déclinaison du programme BRRIC, bâtir une relation réinventée avec le client, et la déclinaison du programme SérénIVé en lien avec l'information Voyageurs. La mesure de la satisfaction client, qui existait déjà dans le précédent contrat, est renforcée au travers du Net Promoter Score.

D'autre part, on a l'amélioration de l'information Voyageurs en situation perturbée, avec un renforcement de l'information Voyageurs entre les différents canaux et une augmentation du nombre d'indicateurs qui sont soumis à bonus/malus.

Dans le cadre du projet, 164 agents rejoignent la BU RSF, ce qui signifie une internalisation au sein de la BU de l'EPIC des ressources opérationnelles affectées à la relation client (164 postes transférés vers la BU RSF sur 311 à CML + ECMS).

Au travers de la création de la BU RSF, SEM qui était un département à part entière rejoint la BU RSF et lui est rattaché directement. La disparition d'ECMS, qui portait le volet stratégique de la relation client, met fin à la coordination qui existait entre SEM, CML et M2E.

L'ensemble contribue à un projet global qui vise à doter la BU RSF, qui reste en monopole jusqu'à 2039, avec des moyens nécessaires à son fonctionnement. On peut envisager que cette internalisation au sein de la BU RSF permettra un financement contractuel dans le futur contrat.

Mme BRUNA-ROSSO (Secafi).- Nous avons décrit la matrice de passage, comment les différentes missions qui sont exercées aujourd'hui par CML et par ECMS vont être redéployées aux différents niveaux organisationnels.

Au niveau des fonctions régaliennes, dans les directions qui vont constituer le siège du Groupe RATP, on va conserver un certain nombre de fonctions commerciales et surtout marketing, avec un accent qui reste important sur des programmes transverses, le programme SérénIVé et tout ce qui touche à la politique d'information Voyageurs, qui sont cruciaux. Le sujet plus émergent de la lutte contre le harcèlement dans les transports reste une mission transversale.

Le siège va également conserver des missions relatives au marketing BtoC. Le BtoC est le Business to Costumer, ce sont toutes les activités en direction des voyageurs directement. Le siège va conserver une action sur ce marketing pour définir un certain nombre d'offres transversales, de partenariats commerciaux par exemple comme avec Disney ou Lego qui sont des partenariats que l'on peut voir sur le réseau.

Cela concerne aussi tout ce qui est marketing relationnel Data, toute la gestion du client digital notamment avec le site ratp.fr. Tout cela en lien avec d'autres acteurs qui interviennent sur le digital comme la D2I ou la Direction de la Communication.

Le siège va se positionner nettement sur un sujet de BtoT et de BtoB, Business to business et Business to territoires. Ce sont toutes les relations commerciales et marketing avec des clients grands comptes ou des collectivités territoriales. Il va également conserver quelques missions transversales sur ce qui touche à la culture aux services clients dont la gestion du Net Promoter Score, la définition de standards en termes de qualité de services clients et un pilotage du programme BRRIC et de sa déclinaison Mon client et moi qui va demeurer au niveau du siège.

Un ensemble de fonctions restent au siège et la plupart vont être décentralisées dans la BU RSF – je les ai listées ici. Je ne vais pas rentrer dans le détail, mais au sein de la Direction Marketing Opérationnel, on va avoir un ensemble de fonctions liées au déploiement des programmes Mon client et moi, la gestion des parkings vélos pour le compte d'IdFM, ainsi que tous les sujets opérationnels des projets et de la maîtrise d'ouvrage informatique autour des projets d'information Voyageurs et des projets billettiques.

La tenue d'exploitation, donc la tenue des agents qui est un sujet éminemment transverse, va être également gérée à partir du 1^{er} janvier 2023 depuis la BU RSF.

Un certain nombre de supports vont rejoindre également la BU RSF, dont un *chief transformation officer* qui est en charge de la transformation avec un périmètre au niveau de la totalité de la BU, une partie de coordination du contrat IdFM, des fonctions RH, ainsi que des fonctions de contrôle de gestion et finances.

D'autres fonctions vont être transférées vers d'autres structures. Nous en avons déjà parlé dans le cadre des projets DRH et DPG, puisque des contrôleurs de gestion et des RH de proximité vont être transférés vers la Direction RH Siège et vers la Direction Financière Siège.

Le centre d'expertise est inchangé. C'est le service clients actuel que vous connaissez où il y a 85 agents. Il aura de nouvelles missions, mais il demeure comme il est aujourd'hui. La différence est un peu sur le papier, c'est-à-dire qu'il devient un centre d'expertise, ce pour quoi il est relativement prêt. Nous y reviendrons.

Comme le disait Bérénice, le fait assez saillant dans cette réorganisation, c'est qu'un nombre important d'équipes rejoignent la BU. Le travail a été fait en amont avec les équipes sur ce dossier de façon assez participative puisqu'elles ont été quand même assez associées à la réflexion. Elles ne sont jamais 100 % Siège ou 100 % BU. Des choix d'organisation ont été faits un peu à grosses mailles dans le souci de préserver l'intégrité des équipes et surtout de préserver leur expertise.

Quand on parle de billettique ou d'information Voyageurs, ce sont des métiers extrêmement compliqués, avec des systèmes d'information compliqués, dans une période de transformation de ces systèmes d'information, donc le fait que les équipes soient préservées est aussi une demande des équipes et des managers. Si c'est effectivement bon à court terme pour la continuité de service et des opérations, à moyen terme, cela pourra aussi soulever des questions de détricotage éventuel de ces équipes.

C'est bien de transférer des équipes entières pour préserver la cohérence et pour préserver les collectifs, mais des postes sont aussi transférés seuls. Au vu du chantier énorme que représente la création de la BU RSF, nous mettons un point de vigilance sur le fait qu'il sera vraiment important de bien accompagner ces personnes qui vont rejoindre solitairement ou à deux des équipes à la BU RSF et de continuer à assurer un suivi de leur bonne intégration.

Quel est notre avis sur ces mouvements ?

Pour les équipes qui restent à DMC, c'est quand même un très gros changement puisqu'elles vont devoir complètement s'adapter à la création de la BU RSF et dans le périmètre BtoC, donc les relations Voyageurs, les missions vont être restreintes. Jusqu'à présent, elles avaient des missions opérationnelles qui seront désormais toutes transférées au siège.

Vous vous souvenez du dossier Création de la Direction de la Communication. Il y a quand même des missions qui se ressemblent entre les missions de CML aujourd'hui et les missions de la Direction de la Communication telles qu'elles ont été redéfinies. On peut penser que c'est une première étape et que dans un deuxième temps, sur ce périmètre BtoC, des réaménagements d'organisation seront probablement à faire pour rapprocher des missions aujourd'hui éloignées. Les managers que nous avons pu voir sont assez conscients que de nouveaux changements vont probablement arriver dans un deuxième temps.

Sur le périmètre BtoB et BtoT, la légitimité de DMC est beaucoup plus forte, mais ce sont des métiers plutôt émergents là aussi parmi les équipes. Ils ont beaucoup de transformations à la fois de leur travail au quotidien et de leurs connaissances, puisque les équipes vont devoir apprendre à connaître tous les métiers du Groupe, à travailler sur des offres marketing transversales et à aider dans les appels d'offres.

C'est encore en cours et pas complètement défini. Les managers nous l'ont dit, tout reste à faire notamment toute la création de ce métier marketing au niveau du siège. Cela va donc nécessiter de développer des compétences assez différentes de celles des équipes actuelles notamment des compétences d'animation de réseau, animer des filiales, faire émerger des projets, beaucoup moins que dans de la conduite de projets opérationnels qui est un peu plus facile au quotidien que de développer des réseaux et que de convaincre des équipes en filiale de l'utilité d'avoir une fonction Siège transversale.

En conclusion, il nous paraît nécessaire de préciser la structuration des missions de DMC en termes d'organisation :

- clarifier la trajectoire de transformation de DMC qui la conduit vers ses nouvelles missions et affecter les ressources en fonction des quatre missions :
 - o développement BtoB BtoT,
 - o connaissance client BtoC (études, digital),

- animation marketing et commerciale transverse,
 - pilotage de projets/programmes transverses.
- définir les interfaces, les rôles et la gouvernance entre les différents intervenants :
- sur le BtoB BtoT entre DMC, les agences territoriales (responsables territoriaux à la Direction des Affaires Publiques et relations territoriales, voir dossier EDT) et les filiales dont CAP IDF et RATP DEV,
 - sur le BtoC entre DMC, la BU RSF, la direction de la communication et RDS.

DMC est le dernier dossier de RATP 2023 qui a défini un certain nombre de frontières, d'organisations, de lignes de partage et de rôles, mais il y aura peut-être derrière, une sorte de voiture-balai de RATP 2023 avec des interfaces à redéfinir pour mieux réajuster les missions parce que l'on voit bien qu'il existe certaines redondances ou des points communs dans les différentes directions qui ont été créées au siège à partir du 1^{er} janvier.

Le schéma sur la DMC n'est pas complètement finalisé aujourd'hui. DMC est le dernier dossier et il reste trois mois avant le 1^{er} janvier 2023, donc pourquoi ne pas différer de 6 mois et se laisser le temps de bâtir un peu plus clairement la feuille de route de DMC, voire redéfinir certaines frontières par exemple avec la communication ?

On va transférer vers la BU RSF des missions qui ont des vocations transverses. Elles étaient à CML au siège, ce qui n'était pas complètement un hasard puisqu'elles avaient un rôle plein et entier dans l'EPIC intégré.

L'unité Information Voyageurs & Digital est entièrement transférée, mais elle a une fonction très transverse. Tout à l'heure, nous parlions du programme SérénIVé. Cette unité est le bras armé de SérénIVé. L'information Voyageurs s'entend sur la totalité des modes.

Par ailleurs, cette unité a aussi une entité de 17 agents qui réalisent la cartographie. Ce sont eux qui dessinent toutes les cartes Métro et Bus et qui les mettent à jour au fur et à mesure des évolutions. Cette entité est très transverse avec des agents totalement polyvalents entre les différents modes. Il se pose une vraie question demain avec la création de la BU RSF et l'ouverture à la concurrence, sur la façon dont ces agents, d'une part, vont être redéployés entre RSF et CAP Île-de-France et d'autre part, comment va se faire le choix des agents et l'accompagnement. C'est un gros point de vigilance sur ce dossier.

L'unité Tarification Ventes Validations assure la maîtrise d'ouvrage de tout le système d'information billettique de la RATP. Ce sont les automates de vente de titres de transport, mais ce sont aussi les valideurs. L'équipe de plus de 50 personnes travaille sur ces sujets-là de façon transversale.

Cette équipe comprend aussi des experts de l'analyse et du calcul des prévisions de recettes. Dans les comptes RATP, c'est elle qui prépare la ligne recettes et prévisions de recettes. Ce sont des vrais experts des chiffres sur lesquels s'appuie DPG pour élaborer les comptes.

La MOA tenue d'exploitation dont je vous parlais travaille aussi de façon transverse.

Le 1^{er} janvier 2023, si les choses continuent comme auparavant, à horizon 2025, une partie des activités que j'ai listées ici devrait sortir du périmètre RSF du fait de l'ouverture à la concurrence et du transfert de la billettique. Il faudra accompagner cette période de transition.

Il se pose aussi la question de la gouvernance. Dans ces activités, les agents disent qu'ils vont être rattachés à la BU RSF et qu'il ne faut pas qu'elle devienne un niveau hiérarchique de validation qui rallonge les process alors que jusqu'à présent, ils étaient en direct quasiment avec le Comex. Les équipes ont aussi une inquiétude sur leur pouvoir d'agir dans la nouvelle organisation.

Je dis un mot du programme parce que c'est une évolution importante qui n'est pas de RATP 2023 – nous avons pu avoir ce débat –, mais elle est quand même vraiment structurante. La mise en place de l'organisation RATP 2023 peut avoir des impacts sur le fonctionnement de ce programme de modernisation de toute la billettique. En Île-de-France, la billettique est sous la responsabilité d'IdFM, comme cela l'a toujours été. Elle fixe les modalités, les différents titres de transport, la tarification, les supports (carton, magnétique, etc.).

CML a la maîtrise d'ouvrage des évolutions de la billettique, c'est-à-dire intégrer dans les systèmes d'information de la RATP, les évolutions billettiques décidées par IdFM. Le programme de modernisation de la billettique est un programme de transformation du système d'information qui a démarré sous l'impulsion d'IdFM avec la participation des transporteurs historiques et de Comutitres dont la RATP est partenaire au même titre que deux opérateurs principaux, SNCF et Optile.

Un nouveau système d'information billettique va être acheté, mis en œuvre et exploité par IdFM. C'est donc un transfert complet du cœur du système d'information vers IdFM qui travaille en ce moment activement avec des équipes de plusieurs dizaines de personnes à la construction de ce système d'information. Les activités de Comutitres vont être transférées à une filiale billettique d'IdFM qui devrait être créée en juin 2023.

Demain, une partie des informaticiens et des spécialistes billettique qui travaillent aujourd'hui dans les deux unités n'auront plus de travail puisqu'il sera repris par IdFM. Ce ne sont pas forcément des personnes difficilement reclassables dans l'entreprise puisque la Direction D2I est extrêmement dynamique, avec de nombreux chantiers et projets. La billettique est une spécialité, un savoir-faire et à horizon 2025, 2026, il y aura une activité en bosse, c'est-à-dire un gros pic de charge lié à la participation des équipes dans le PMB, puis un déclin de l'activité.

RATP va quand même conserver l'activité de toute la partie automates puisqu'ils restent à RATP et devraient être renouvelés ultérieurement entre 2024 et 2028 avec une nouvelle génération d'automates.

PMB n'est pas lié à RATP 2023, mais le transfert des activités vers la BU n'est pas neutre pour les équipes qui y travaillent. À court terme, elles souhaitent que leur expertise soit bien reconnue et que le déroulement du programme ne soit pas gêné par des considérations de gouvernance et de rattachement hiérarchique. Ensuite, il y a l'évolution de ces équipes au fur et à mesure de la reprise de la billettique par IdFM.

Quelques autres équipes sont aussi liées à des évolutions technologiques :

L'équipe " Analyse tarification trafic et recettes " dont j'ai parlé tout à l'heure, qui travaille pour DPG et la Présidence. Quel est le devenir de cette équipe demain ?

L'équipe " Ventes externes " de 13 ETP qui gère les ventes pour les dépositaires. Elle va être impactée par la disparition des billets carton.

L'équipe " Relations clients et infractions " qui a parmi ses missions, la comptabilité des recettes liées à l'activité de contrôle pour les paiements réalisés par chèque. Cette activité va aussi peu à peu disparaître puisque les paiements par chèque sont de plus en plus rares.

Les deux unités billettiques qui sont les représentants de la RATP sur le contrat avec IDFM pour la partie billettique et recettes. Ces personnes sont transversales, donc la question du devenir de leur métier se pose demain.

En conclusion :

Les questions liées à la modernisation de la billettique ajoutent de la complexité au dossier d'évolution de CML. En ce sens, avoir transféré l'ensemble des équipes à la BU RSF est un choix de transition pour préserver leur expertise et la continuité d'activité.

Les équipes manifestent toutefois une inquiétude face à la mise en place d'une gouvernance avec la BU RSF.

Il nous paraît important de garder une ligne de management et de coordination directe avec le siège sur la partie billettique, sans compter qu'il se présente également l'échéance des JO sur laquelle il ne faut absolument pas se rater sur ces questions de systèmes d'information et de billets avec des nouveaux titres qui seront peut-être mis en place à cette occasion.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela dépend d'IdFM qui n'a toujours pas exprimé quoi que ce soit sur le sujet.

Mme BRUNA-ROSSO (Secafi).- Nous préconisons une approche transversale sur les aspects de GPEC avec l'évolution des métiers face à la digitalisation, la transformation magnétique des supports et la relation client qui est de plus en plus dématérialisée. Du fait qu'une partie de l'équipe sera au siège et une partie des équipes en BU, la transversalité est d'autant plus importante à maintenir.

Nous n'avons pas grand-chose à dire sur le Service Clientèle qui est un centre d'expertise. Il a connu une réorganisation il y a quelque temps dans le cadre d'une fusion avec les équipes qui s'occupaient du recouvrement des infractions. À ce moment-là, une polyvalence des agents a été mise en place entre la partie recouvrement et la partie relations clients (téléphone, réponses aux mails, etc.).

L'équipe s'est dotée de compétences dans le domaine des réseaux sociaux, avec 12 personnes qui savent interagir au quotidien sur des questions posées via les réseaux sociaux. Il existe un outil qui permet de mesurer l'activité de façon très fine notamment les sources des appels clients. Ils savent aujourd'hui affecter les réclamations clients et les demandes clients au niveau de chaque UO. Un système d'information permet de comptabiliser les coûts. Aujourd'hui, on sait dire qu'un appel dure en moyenne 4'30 et combien cela coûte. Tout cela est calculé aujourd'hui, donc le Service Clientèle est vraiment prêt à rentrer dans une logique de centre d'expertise.

Le sujet sera l'évolution de l'activité puisqu'une partie de l'activité de ce Service Clientèle est pour le compte de RDS. Si RATP gagne des appels d'offres, l'activité continuera à être exercée par ce Service Clientèle pour les appels d'offres gagnés, CAP Île-de-France continuera à recourir au Service Clientèle. En revanche, évidemment, si les appels d'offres sont perdus, c'est une activité que le Service Clientèle de RATP n'aurait plus *a priori*, donc il y aura une baisse d'activité.

L'espoir n'est pas forcément de faire grossir ce Service Clientèle, mais de le maintenir sur un volume d'activité actuelle en disant que tous les nouveaux réseaux qui vont être gagnés, Optile par exemple, vont être repris par le Service Clientèle de l'EPIC. Il s'occupe des réseaux du Montoy et de Saclay qui ont déjà été gagnés.

L'écart des coûts du SC de RATP est évalué à 20 % plus cher, mais il existe une valeur ajoutée sans commune mesure avec un Service Clientèle qui serait externalisé puisque l'on a des agents qui connaissent parfaitement l'entreprise et qui viennent souvent de l'exploitation, donc ils sont très pertinents vis-à-vis des clients qui les appellent et surtout, ils savent escalader dans l'organisation pour faciliter une résolution des sujets clients.

Je laisse la parole à Bérénice pour vous présenter la vue économique du projet.

Mme FERRIER (Secafi).- Avant projet, le Département CML et le Pôle ECMS constituent 81 M€. Après projet, 72 % du coût vont être transférés aux différentes BU dont majoritairement à la BU RSF. Sur les 58 M€ qui vont être transférés, environ 56 M€ sont fléchés vers celle-ci.

Les frais de siège de la future direction qui sont matérialisés pour 17 M€ vont être refacturés sous forme de " *management fees* ". Cela représente environ 21 % des coûts.

Le centre d'expertise représentera un budget annuel d'environ 6 M€ qui vont être refacturés aux différents bénéficiaires de ces prestations.

Selon nous, le projet RATP 2023 conduit à un détournement des frais de siège à hauteur de 21 % des coûts totaux de CML et d'ECMS. Il contribue à alléger fortement les frais de siège en transférant 56 M€ à la BU RSF, qui devraient être financés par le prochain contrat IdFM.

Nous exprimons un point de vigilance, car c'est un financement assez conséquent et en contrepartie de ce financement, IdFM pourrait éventuellement demander une exigence de productivité accrue par rapport à celle du contrat actuel, qui est elle-même déjà accrue par rapport au contrat précédent.

Le projet de structuration de DMC est le dernier projet de la constitution de RATP 2023 et c'est celui qui intègre le plus de transferts aux différentes BU notamment à la BU RSF.

Il est important de noter que le Département CML est aujourd'hui un département très opérationnel. Sa feuille de route est intégralement revue puisqu'il va constituer demain une direction régaliennne. Tout est à formaliser, ce qui avait été indiqué dans le dossier d'information-consultation, notamment au niveau de la filière marketing où la constitution de livrables nous paraît aujourd'hui assez théorique. Demain ou dans les trois mois à venir, il y aura tout à construire au niveau de cette filière.

La création de la future Direction DMC représente un changement de posture pour les équipes. L'approche BtoB et BtoT va devenir prégnante en termes d'activité.

Les coûts transférés à la BU RSF sont quand même assez significatifs (55 M€). Le pari est que ces coûts seront financés par le prochain contrat.

En synthèse rapide, nous vous présentons 7 préconisations.

▪ Axe conduite de projet et conduite du changement :

Préconisation 1

Concernant DMC, il nous paraît nécessaire de préciser la structuration des missions :

- clarifier la trajectoire de transformation de DMC qui la conduit vers ses nouvelles missions
- affecter les ressources en fonction des 4 missions BtoB / BtoT, la connaissance client BtoC, l'animation marketing et commerciale transverse, le pilotage de projets/programmes transverses

Préconisation 2

L'interdépendance de DMC à d'autres acteurs du siège interroge sur la coordination transverse qui sera mise en place pour piloter les ajustements éventuels à l'organisation RATP 2023 initialement proposée.

Préconisation 3

Compte tenu du temps nécessaire au chantier de structuration de DMC, conjointement avec la BU RSF, nous suggérons de différer la mise en œuvre du projet si les process ne sont pas prêts au 1^{er} janvier 2023. Ce report aiderait à ce que le changement soit moins brutal pour les équipes de DMC et RSF et à avoir bonne coordination.

▪ Axe Organisation et process :

Préconisation 4

Concernant DMC, définir les interfaces et la gouvernance entre les différents intervenants est nécessaire pour que les équipes visualisent mieux leur rôle :

- sur le BtoB BtoT entre DMC, les agences territoriales (responsables territoriaux à la Direction des Affaires Publiques et relations territoriales, voir dossier EDT) et les filiales dont CAP IDF et RATP DEV
- sur le BtoC entre DMC, la BU RSF, la direction de la communication et RDS.

Préconisation 5

Concernant les fonctions transférées en BU :

- Il nous paraît important de garder une ligne de management et de coordination directe avec le siège sur la partie billettique (à un niveau équivalent à ECMS)
- L'organisation sur la relation contractuelle avec IdFM (" *contract management* ") doit être définie avec la création du niveau intermédiaire BU.

▪ Axe social et GPEC

Préconisation 6

Les évolutions technologiques liées à la digitalisation du parcours client et à la modernisation de la billettique entraînent un ensemble d'impacts sur les métiers et les effectifs de la fonction.

Il nous semble que ces impacts doivent faire l'objet d'une approche transversale, qui pourrait être pilotée par le siège (en intégrant le service clientèle).

Préconisation 7

La mise en place d'un suivi par les RH des personnes qui sont transférées "isolément", à 1 ou 2 personnes, est nécessaire pour s'assurer que leur intégration dans les équipes se passe bien.

Ce suivi concerne aussi :

- Les 8 agents de " ventes externes " transférés vers RDS, pour lesquels des solutions de reclassement sont envisagées ;
- Le devenir de l'activité cartographie de l'unité IVD dont une partie des agents (6 vers Bus, 23 vers Tram) serait concernée par le décret transfert.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup, Bérénice et Françoise. Je ne vois pas demande de parole.

Concernant la préconisation 3, dans la mesure où il y a une intrication avec le projet RSF, je ne vois pas comment nous pouvons décaler le projet DMC sans affecter le projet le projet RSF. Nous sommes dans un système, donc il vaut mieux se dire qu'il faut que nous fassions ce qui est demandé pour le 1^{er} janvier 2023 plutôt que de prendre un temps supplémentaire, parce que je ne suis pas sûr que ce temps que nous nous donnons règle le problème. C'est l'éternel débat sur le pilotage par les BU ou pas.

Je cède la parole à Stéphanie et à Clarisse.

Mme LEPERRE.- Merci à vous pour cette restitution qui est assez globale. Je ne vais pas revenir sur cette préconisation 3. Je vais surtout revenir sur le plan d'accompagnement du

changement pour lequel il est un peu dommage que nous n'ayons pas eu une restitution un peu plus détaillée. En vous écoutant, nous avons l'impression que beaucoup de choses sont posées, mais l'accompagnement des personnes est omis. Il est intéressant que je vous refasse un peu le point là-dessus.

La première des choses à dire, c'est que nous avons le devoir avec RATP 2023 de positionner le marketing pour créer le Groupe vraiment de compétences qui permettent de conforter des orientations qui sont prises à court, moyen et long terme. Le marketing est là justement pour outiller les équipes pour aller chercher cette conviction que nous adressons bien le bon marché et que nous adressons bien le marché avec les bons outils. C'est le rôle demain du marketing, mais c'est déjà son rôle aujourd'hui.

J'insiste là-dessus parce qu'il y a un slide que vous n'avez pas vu qui restitue les missions qui sont conservées et qui sont affectées au siège, les missions qui changent et les missions qui sont absentes, que devra porter l'équipe qui va aller au siège.

J'aimerais passer un peu de temps là-dessus parce qu'aujourd'hui, nous ne voyons pas assez ce qui est fait par ces équipes qui vont monter au siège et qui sont déjà dans une dynamique de la mise en œuvre de RATP 2023. C'est intéressant que vous l'ayez en tête parce que l'on a l'impression que ces équipes n'ont pas de métier alors qu'elles l'exercent et il ne change pas. Néanmoins, elles vont effectivement devoir changer de posture et s'intéresser à des activités de diversification qu'a lancé le Groupe depuis quelque temps et qui commencent à porter leurs fruits.

C'est intéressant en termes de perspectives pour ces équipes qu'elles aient cette certitude que les orientations qui sont prises vont leur faire jouer un rôle majeur pour les conduire. C'est un premier point qu'il me semble important que vous ayez en tête.

Deuxièmement, vous avez parlé du commercial et de certains doublons. Le commercial est effectivement adressé à plusieurs endroits. Demain, dans le Groupe, au niveau des filiales, ce sont elles, en contact direct avec les clients qui vont choisir la RATP ou pas. Nous avons les agences territoriales qui jouent un rôle majeur de représentation. Nous avons la communication qui, elle aussi, décide d'aller dans certains salons pour porter la voix du Groupe. Ces fonctions sont éminemment essentielles pour porter cela. Le marketing va aider à cela.

Cette Direction Marketing et Commercial va outiller les équipes commerciales notamment avec des outils de valorisation du savoir-faire du Groupe, des brochures, un plan d'influence auprès de certains représentants qui peuvent décider demain de choisir ou pas la RATP. C'est ce rôle-là qu'elle va effectivement poursuivre demain.

Par exemple, il y a eu pour le compte de CAP Île-de-France, organisé par le marketing, un séminaire qui a également regroupé RATP Dev, pour parler de comment nous allons voir la mobilité demain dans les différents marchés. C'est l'une des orientations qui sont clairement dans les livrables, qui ne sont pas théoriques, aujourd'hui de ce que nous voulons faire demain, avec une posture qui est ancrée et qui porte bien cette compétence-là au niveau du siège.

C'est important que nous rappelions cela. Concernant l'histoire de différer la mise en œuvre, pour moi, ce n'est pas dans 4 ou 6 mois que nous changerons les choses par rapport à ce que vous nous avez remonté. En revanche, nous avons le mois de septembre, le mois d'octobre, le mois de novembre et le mois de décembre pour mettre en œuvre le plan d'accompagnement du changement qui est détaillé dans notre dossier technique. Ce plan d'accompagnement du changement revient sur quelques-unes des questions que vous soulevez et qui me semblent éminemment importantes.

Comment nous organisons-nous quand nous sommes au siège et que nous nous adressons à des filiales et des BU qui ont des compétences marketing ? La direction du siège ne va pas tout porter. Elle va s'appuyer sur ces compétences dont certaines sont déjà mieux organisées parce que présentes depuis plusieurs années notamment RATP Dev qui est mature sur certaines choses. Nous allons nous appuyer sur ces équipes-là parce que nous formons un groupe.

Un groupe, c'est cela, à un moment donné, nous avons des forces en présence et nous allons nous appuyer dessus pour faire en sorte que collectivement, nous présentions une copie qui soit favorable pour la RATP quand elle affronte un marché et quand elle va défendre un appel d'offres. Là où il y a des compétences au siège pour défendre ou accompagner un appel d'offres quel qu'il soit, nous nous appuyerons sur ces compétences-là. Nous serions peu inspirés de ne pas le faire.

Aujourd'hui, cette présentation met en exergue le fait que le Groupe s'organise au 1^{er} janvier 2023, mais cela ne va pas être tout de suite à 100 % en mode nominal. Comme vous l'avez vu, chaque dossier RATP monte en puissance, nous avons un certain nombre de projets d'accompagnement qui vont permettre aux gens de coordonner leurs actions pour un résultat final qui va faire que notre offre sera bien structurée. Nous voulons faire en sorte que les gens travaillent ensemble pour présenter un dossier qui a toutes les chances de gagner.

Dans le cadre de ce plan d'accompagnement du changement, c'est vraiment quelque chose sur lequel nous avons bien structuré les choses, sur tout ce qui touche aux individus qui sont de CML ou d'ECMS qui vont être adressés au siège, à la direction du marketing et commercial, à la direction des RH, à la direction du contrôle de gestion ou celles et ceux qui vont en BU.

Sachez que nous avons prévu un *onboarding* très détaillé, une pré-intégration avec le contact des managers entre eux, quand s'opèrent les transferts d'activités et don d'agents. Une intégration qui va faire en sorte que l'on va lui présenter dans quel collectif il sera intégré et il va rencontrer un certain nombre de responsables. Nous avons aussi prévu une post-intégration où nous dirons : " Est-ce que tu as une bonne visibilité de ce collectif que tu rejoins ? Est-ce que tu as toutes les armes pour réaliser tes missions ? ".

C'est un exemple de ce que nous avons prévu de mettre en place et les quatre prochains mois seront dédiés à cela. Le projet RATP dans son ensemble a prévu ce *timing* justement pour faire en sorte que les équipes soient dans cette organisation au 1^{er} janvier 2023. Nous allons vivre le fonctionnement.

Très sincèrement – et vous êtes sûrement confrontés à cela dans vos postes –, vous vivez les choses et c'est différent de ce que vous entendez quand on vous les présente. Tant que vous ne les vivez pas, il y aura des ajustements du fonctionnement.

Il n'est pas prévu que l'accompagnement du changement s'arrête le 31 décembre 2022, il est prévu aussi en 2023. C'est important que nous le rappelions si nous voulons rassurer les équipes. Nous n'allons pas nous arrêter au 31 décembre 2022, nous allons les accompagner dans la mise en œuvre de cette organisation et de son fonctionnement.

Je ne reviens pas sur la billettique et sur l'information Voyageurs. Pardonnez-moi, ce sont vraiment des choses très prospectives par rapport à notre point de RATP 2023, mais elles sont réelles et je rappelle que les équipes y travaillent au quotidien en très grande proximité avec Île-de-France Mobilités.

Je souhaite rappeler que nous allons nous assurer que nous n'avons pas de sujets qui sont mis de côté. Clarisse LANDAIS ici présente fait justement cette transition. C'est important aussi parce que nous en discutons, les questions sont soulevées et elles sont traitées.

J'ai été un peu longue, mais il me semblait important de vous redonner ces informations.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela me permet de dire que de toute façon, cette étape de finalisation de la première partie de la conduite du changement avant celle qui se poursuivra en 2023 est en route pour tous les projets que vous avez examinés. Nous sommes dans une phase où le comité de pilotage de cette conduite du changement auquel participe Stéphanie va envoyer, dans les heures

qui viennent ou les jours qui viennent, tout un dispositif à chaque responsable d'unité concerné par RATP 2023 et au responsable d'entité, pour lui permettre de rentrer dans le détail des RACI que nous avons évoqués ce matin, des processus, de la relation client-fournisseur.

En ayant vu le document, je le dis d'autant plus facilement que comme je n'en suis pas à l'origine, je ne peux pas être accusé de m'en prévaloir. Les différentes préconisations des différents rapports d'expertise de Secafi figurent en bonne place dans les éléments de diagnostic à la main de tous les managers pour pouvoir construire le plan d'action de conduite du changement.

De toute façon, sur tous les sujets et pas seulement sur celui-là, nous sommes dans une phase de début de mise en œuvre maintenant que nous avons passé la phase de consultation, sur la base des préconisations que nous avons pu échanger dans cette instance.

Monsieur CLÉMENT, puis Madame AZEVEDO.

M. CLÉMENT.- Monsieur le Président, vous avez répondu quasiment à mes questions. On a la chance d'avoir à la fin de l'expertise, des préconisations détaillées de 1 à 7. J'aurais vraiment aimé que l'on passe du temps dessus pour avoir des réponses à ces points. Madame LEPERRE, vous avez répondu globalement et c'est très compliqué de comprendre parce qu'il y a quand même un flou sur des projections, ce n'est pas très détaillé.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant d'arriver ici, les dossiers font l'objet d'un dialogue social par département. Pour l'avoir vécu pour la partie DRH, on s'appuie sur le rapport d'expertise et c'est dans le dialogue social du département que l'on rentre dans le détail des préconisations. J'entends qu'il y a une frustration ici, mais sachez que la discussion est nourrie dans les départements. Tous les dossiers d'expertise ont la même forme et c'est pour cela que nous avons pu extraire les conclusions et les mettre à disposition de tous les managers pour pouvoir leur donner de la matière pour travailler.

Madame AZEVEDO, je vais vous donner la parole pour recueillir votre proposition d'avis sur ce dossier, s'il vous plaît.

Mme AZEVEDO.- Merci, Monsieur le Président.

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur le projet de structuration de la Direction Marketing et Commercial dans le cadre du Projet RATP 2023

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 7 septembre 2022 doivent émettre un avis sur le projet de structuration de la Direction Marketing et Commercial dans le cadre du Projet RATP 2023 (incluant la restitution de l'expertise SECAFI).

Les élus constatent que, d'après le cabinet SECAFI, le projet vise surtout à transférer des coûts vers la BU RSF pour faire des économies sur les frais de siège (55,5 M€ sur 81,3 M€ pour l'ensemble des agents de CML et de ECMS).

Pour les agents transférés à la BU, l'avenir est incertain. Le rapport de SECAFI montre, en effet, que plusieurs métiers seront menacés par l'ouverture à la concurrence et la modernisation des systèmes de billettique et les moyens de paiement : les équipes de MOA sur la billettique, les équipes en charge de la comptabilité des infractions, les équipes de cartographie, les équipes qui s'occupent des ventes aux dépositaires, etc.

Vouloir limiter la vision au 1^{er} janvier 2023 ne permet pas de projeter la manière dont les agents seront accompagnés. Le dossier n'aborde pas les sujets d'évolution des compétences et de reclassement, qui sont pourtant cruciaux dès qu'on se projette au-delà du 1^{er} janvier 2023.

Pour les équipes qui restent au siège, l'avenir n'est pas meilleur car il leur sera demandé de s'adapter à la disparition de leur métier principal, le marketing et le commercial BtoC, qui sera repris par la BU. Les nouvelles missions vers lesquelles il leur est demandé d'évoluer (soit assurer une vision stratégique de l'activité Marketing et Commercial pour le Groupe et accompagner concrètement les BU et filiales) ne sont pas du tout concrètes et sont particulièrement difficiles.

Les élus sont aussi alertés par le fait que ce dossier, le dernier à être présenté dans le cadre de RATP 2023, entraîne d'importantes modifications de gouvernance avec la mise en place de la BU RSF, qui se crée simultanément et indépendamment du programme 2023 alors qu'il pourrait y être intégré. A 4 mois de la mise en place, aucun process n'est formalisé et cela inquiète légitimement les équipes.

Dans une optique de prévention des risques professionnels, les élus du CSE C RATP demandent :

- *La formalisation de processus cible entre le siège et les BU (RSF et RDS) dans tous les domaines pour lesquels il y a transfert d'emploi mais où il continue à perdurer des liens fonctionnels,*
- *Une présentation des conséquences en termes d'emplois de la modernisation des SI et supports billettiques,*
- *D'être informés et consultés si nécessaire, sur les évolutions d'organisation qui vont suivre sur le périmètre de la Direction Marketing et Commercial et du siège, post-RATP 2023.*

*Pour ces raisons, les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis **négatif** sur le projet de structuration de la Direction Marketing et Commercial dans le cadre du Projet RATP 2023 (incluant la restitution de l'expertise SECAFI).*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup, Madame AZEVEDO. Y a-t-il des déclarations avant que nous recueillions le vote de chacun des élus ? Pas de déclaration, donc Hélène, je propose que nous procédions au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cette proposition d'avis négatif, les élus qui votent pour peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6), UNSA (4), CFE-CGC (3), CGT (5)

Cet avis négatif est adopté à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup, Clarisse et Stéphanie, Françoise et Bérénice, pour l'éclairage de l'instance sur ce sujet.

Je propose de faire la pause méridienne. Nous reprenons la séance à 13 heures 45 ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonne fin de journée à ceux qui nous quittent. Bon appétit.

La séance, suspendue à 12 heures 30, est reprise à 13 heures 50.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de transfert des activités de maintenance courante des tramways du département MRF vers la BU Tram

Madame Hélène LAUNAY, responsable RH – RDS/BU TRAM/DIR RH

Madame Anne FOURTOY, chargée d'affaire qualité environnement – RDS/BU TRAM/DIR RH

Monsieur Bruno DUMONTET, directeur de pôle – RDS/BU TRAM

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous reprenons la séance. Nous accueillons Hélène LAUNAY, Bruno DUMONTET et Anne FOURTOY qui nous ont rejoints pour cette partie de la séance. Mme AZEVEDO a dû présider la Commission économique le 30 août 2022, qui a eu la chance d’avoir la présentation du dossier. Par conséquent, je vous propose de passer la parole à Mme AZEVEDO pour le compte rendu.

Mme AZEVEDO.- M. DOMINÉ était en congé le jour de la Commission économique le 30 août et la CSSCT Centrale s’étant tenue le 29 août, le rapport est commun. Si l’organisation syndicale de M. DOMINÉ est d'accord, je vais laisser M. Marc BRILLAUD lire le rapport puisqu’il l’a remplacé en tant que secrétaire de la CSSCT Centrale.

Mme GRELAUD.- C’est logique.

Mme AZEVEDO.- Je laisse la parole à M. BRILLAUD.

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

M. BRILLAUD.-

Rapport commun de la commission économique du CSE Central et de la CSSCT sur le projet de transfert des activités de maintenance courante des Tramways du département MRF vers la BU TRAM

Ce dossier nous a été présenté en commission SSCT C le 29 août 2022 et en commission économique du CSE C le 30 août 2022 par Madame LAUNAY (RH BU TRAM), Madame FOURTOY (Responsable Prévention BU TRAM), Madame FREIRE LOPES (MRF, conduite du Changement) et Monsieur DUMONTET (Directeur BU TRAM) et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Afin de préparer l'activité tramway au périmètre des futurs appels d'offres, le Groupe RATP nous expose le projet de transfert des activités maintenance du Tramway de MRF vers la BU Tram.

Ce projet de transfert prévu au 1^{er} janvier 2023, va concerner 175 salariés travaillant sur le T1, T2, T3, T5, T6, T7 et T8 situés à la périphérie de Paris ou dans des communes de 1^{ère} couronne. 132 ETP de l'unité MF67-TW travaillant dans 5 ateliers Tramway et 43 salariés travaillant sur 2 ateliers de maintenance du Tramway roulant sur pneumatique.

Le transfert des Sites de Maintenance et Remisage (SMR) de MRF vers la BU Tram se réalisera à effectif constant de 132 ETP sans aucune modification sur la localisation pour exercer l'activité de maintenance (Hors projet de nouveaux SMR en cours dans le cadre de prolongements). Au niveau de la BU Tram, un poste en Contrôle de gestion sera créé.

A priori dans le dossier, Il n’y aucun changement des conditions de travail et activités des salariés de MRF transférés à la BU Tram. Les agents exercent les mêmes activités, sur les mêmes postes de travail sur les mêmes lieux. Les organisations de travail sont identiques (mêmes horaires / mêmes organisations des équipes).

A noter : Le poste de Directeur Technique de la BU Tram a un périmètre élargi avec la prise en charge de la responsabilité des ateliers de Maintenance.

La représentativité des commissions de classement sera réalisée de façon centralisée au sein de la BU tram dès l’année 2023, elle sera appréciée sur la base de la représentativité du collègue opérateur de la BU Tram obtenue aux élections professionnelles de la BU.

Le transfert des effectifs des SMR Tramway sera accompagné d'une prime d'un montant de 500€, versée sur la paye de mars 2023 et ils percevront la prime " DIL " en 2023 au regard de l'année 2022, selon les modalités habituelles de calcul de MRF.

Mobilité : L'entreprise réaffirme sa volonté de garantir une équité de traitement dans le cadre de la gestion des mobilités internes. A ce titre, pour les salariés concernés par le transfert de leur poste vers la BU Tram, il est tout d'abord précisé que l'ancienneté d'occupation du poste transféré prise en compte pour la mobilité sera calculée à compter de la prise de poste effective au sein de MRF et non de la date du transfert en objet de cet accord. Néanmoins, compte tenu des impératifs de fonctionnement de la BU Tram, un taux de mobilité de la catégorie opérateurs sera inférieur ou égal à 10% /an par SMR.

Un accord a été signé le 10/08/22 relatif aux moyens en matière de dialogue social pour intégrer les agents du SMR de MRF sein de la BU TRAM et sera effectif après les élections professionnelles du CSE TRAM.

L'accompagnement du personnel a été conçu en 4 étapes :

- 1. Les Communications auprès des agents du projet pour les informer régulièrement des évolutions au moyen de lettre d'information.*
- 2. La mise en place de 4 ateliers de rencontres sur les différents métiers et catégories, pour évaluer les RPS, action de préventions et accompagnement à mettre en place. Identifier les inquiétudes et les opportunités induites par le projet.*

In fine, la matière issue de ces réunions permettra d'ajuster au mieux la communication tout au long du projet ainsi que la nature des actions d'accompagnement et de prévention des RPS.

Ces ateliers sont pilotés et animés par la Responsable de l'accompagnement du changement MRF et la Responsable Prévention BU TRAM.

- 3. cartographie des impacts du projet*
- 4. poursuite des accompagnements / rencontres jusqu'au transfert.*

D'autre part, l'évaluation des risques professionnels de la maintenance dans le cadre du DUER BU TRAM est étudié et suivi par la médecine du travail, en 7 étapes : Désigner les unités de travail, identifier les phases d'activités, identifier les dangers et les risques, associer les moyens de préventions existants, affecter un dommage à chaque danger, quantifier le risque et élaborer un programme d'action.

La Procédure Général de Département 034 décrit d'une part les modalités d'évaluation du risque professionnel à l'aide de l'outil ' ERP préventiel ".

L'objectif, est d'aboutir à un DUER BU TRAM intégrant les activités de la maintenance courante avant la fin d'année 2022.

Le budget 2023 des SMR sera transféré de MRF vers la BU Tramway. La BU Tramway enregistrera les charges des SMR dans ses comptes. Les charges réelles des SMR de 2021 avaient un total de 21,3 M€ dont 9,9 M€ en frais de personnel, 3,6 M€ en matières comme des pièces de rechanges, l'eau, etc., des prestations des Ateliers de Championnet comme l'entretien des équipement embarqués pour 3,1 M€, des prestations de Ratp Infra comme l'entretien des infrastructures pour 1,8 M€, 1,7 M€ pour les autres charges externes comme nettoyage des SMR, enlèvement des déchets, etc., 700 000 euros pour l'énergie, 400 000 euros pour les impôts et taxes et 200 000 euros pour d'autres charges comme l'intéressement aux salariés.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur BRILLAUD. Y a-t-il des déclarations ? M. ORSINI, M. DASQUET, puis Mme CLEUET. Monsieur ORSINI ?

M. ORSINI.-

Le présent document concerne le projet de transfert des activités de maintenance courante des Tramways du département MRF vers la BU Tram. Cette dernière fut créée au 1^{er} janvier 2022 sous l'impulsion de la mise en concurrence du seul mode BUS au 1^{er} janvier 2025.

Ce projet de transfert est prévu au 1^{er} janvier 2023 et concernera :

- 175 ETP travaillant sur les T1, T2, T3, T5, T7 et T8*
- 132 ETP de l'unité MF67-TW travaillant dans 5 ateliers Tramway*
- 43 ETP exerçant leur activité dans les 2 ateliers de maintenance du Tramway roulant sur pneumatique.*

Hormis le transfert des effectifs décrit dans ce projet, le projet n'intègre pas de modification organisationnelle au sein du département MRF. Néanmoins, une convention doit être contactée entre la BU Tram et MRF afin de maintenir des outils métiers utilisés par les agents des SMR. Cette convention permettra de cadrer les process qui seront maintenus à l'identique au transfert.

Le transfert des agents de MRF sur la BU se réalise sans changement des conditions de travail. Les régimes de primes au moment du transfert seront conservés à l'identique au sein de la BU Tram.

Le poste de Directeur Technique de la BU Tram a un périmètre élargi avec la prise en charge de la responsabilité des ateliers de Maintenance.

L'objectif, est d'aboutir à un DUER BU TRAM intégrant les activités de la maintenance courante avant la fin d'année 2022.

Monsieur le président, Force Ouvrière groupe RATP vous alerte sur la situation à venir. Ce transfert d'activité est bien loin d'exprimer un engouement majoritaire parmi le collectif de travail et occasionnera à n'en pas douter des fuites d'effectifs hors de notre entreprise.

Concernant le périmètre social lié à l'intégration des agents du SMR de MRF au sein de la BU TRAM, nous avons comme à l'accoutumé été force de proposition tout au long du cycle d'audience de négociation et avons été entendus sur la plupart de nos revendications :

- Création de représentants de proximité au sein du CSE TRAMWAY 3 titulaires et 3 suppléants au lieu de 3 titulaires.

- Représenter un relai privilégié du CSE au sein des ateliers de maintenance du tramway pour faciliter et contribuer à son bon fonctionnement.

- Mise en place pour les représentants de proximité d'un crédit d'heures individuel et mensuel de 12 heures afin d'exercer leurs mandats.

- Le dernier point et qui a son importance, les conducteurs ont pu bénéficier d'une prime de 500 € générée par leurs transferts de Bus vers la BU Tram. Notons que rien n'était proposé à l'origine par la direction. La prime fut alors portée à 250 euros avant d'être alignée sur notre revendication initiale à savoir 500 euros.

Parallèlement, la prime "DIL" sera également perçue en 2023 sur l'exercice 2022, selon les modalités habituelles de calcul à MRF.

Par voie de conséquence, le 10/08/2022, nous avons signé l'accord relatif en matière de dialogue social, il sera effectif après les élections professionnelles du CSE TRAM.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur ORSINI. Monsieur DASQUET, je vous cède la parole.

M. DASQUET.- *Nous profitons de cette séance pour rappeler l'opposition de notre organisation syndicale à l'ensemble des projets relatifs au démantèlement de notre entreprise dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du réseau intégré de la RATP. Nul n'ignore que contrairement aux propos tenus par la Présidente d'IDFM, l'ouverture à la concurrence n'améliorera ni l'offre de transport ni la qualité du service offert dans la mesure où la procédure d'appel d'offres repose sur le moins disant économique. Or dans le secteur du transport public de voyageurs les 2 leviers dont disposent les opérateurs pour abaisser les coûts sont d'accroître la flexibilité des salarié.e.s et la masse salariale. De fait, l'ouverture à la concurrence va contribuer à appauvrir le secteur des transports publics de voyageurs franciliens. D'ailleurs, nous pouvons dès aujourd'hui mesurer l'impact des différentes mesures prises par la direction de la RATP en matière de réduction des coûts.*

Au regard des enjeux de ce projet et de ses incidences, les élus CGT s'opposent fermement au morcellement de la maintenance. Les économies de bouts de chandelles réalisées par cette politique ont déjà démontré à plusieurs reprises leurs limites en termes de sécurité ferroviaire tant en France qu'à l'étranger. Depuis plus d'une dizaine d'année la direction de la RATP a fait le choix politique d'en finir avec une maintenance ferroviaire intégrée. La production et la productivité dans les ateliers de maintenance ont explosé et s'amplifie. Dans les ateliers du département MRF, les relations sociales se dégradent et les risques psychosociaux se développent. Nous pouvons aussi constater que le recours à la sous-traitance ou à l'intérim progresse chaque année. Dans le même temps, en vertu du principe de démantèlement des réseaux et des services de l'EPIC RATP, l'entreprise et la direction du département MRF sont passés d'une logique industrielle intégrée aux besoins de maintenance de l'EPIC RATP à des ateliers de maintenance train et patrimoniaux tributaires des nouvelles demandes "client et pour soi-disant capter de nouveau marcher". L'introduction de cette nouvelle organisation se traduit aussi par des possibilités offertes à la concurrence RTM service, BOMBARDIER-Alstom... Cette politique basée sur une vision à court terme est un suicide organisé de la maintenance ferroviaire de l'EPIC RATP et de notre savoir-faire largement reconnu.

Dans le cadre du dossier BU TRAM et CSE TRAM, nous réaffirmons notre opposition à ce projet. Nous dénonçons ce projet et particulièrement le sort, le traitement des agents MRF qui seront à priori à partir du 1^{er} janvier 2023 transférés sans autre possibilité, sans prise en compte de leur représentation spécifique dans ce nouveau CSE Tramway. Les agents MRF qui vont basculer dans la BU TRAM ne pourront même pas avoir de représentant du personnel élu au CSE, (et donc ne seront pas représentés au sein de la commission CSSCT) alors que les métiers de la maintenance sont bien spécifiques. Force est de constater que malgré de nombreuses interpellations que cela soit en séance du CSE11/MRF ou à d'autres occasions, la direction reste muette. Quelle est la raison de ce silence si ce n'est de passer ce projet en force et affaiblir la partie maintenance qui sera livrée à elle-même.

La maintenance des tramways comme elle existe aujourd'hui, c'est-à-dire pleinement incorporée au sein du département MRF, offre une qualité de service avec un service intégré. Avec la création de la BU TRAM la direction recourt au même procédé utilisé avec le département MRB qui avec son intégration dans la BU RDS a vu continuer sa politique de productivité. Au fil du temps, nous constatons un accroissement du manque de maintenance sur certains bus car les effectifs ont fondu comme neige au soleil. Parallèlement des économies sont effectuées sur les pièces à remplacer. Prenez-vous le même chemin avec la BU Tram ? Nous avons des craintes, et au regard de votre vision purement économique dans la conduite de notre entreprise, ces dernières sont très souvent fondées.

Pour la CGT nous revendiquons l'arrêt des opérations de productivité sur l'ensemble des effectifs du secteur de la maintenance. Une unicité de la maintenance et pour nous primordiale, cela nous permettrait d'avoir une politique industrielle cohérente. Pour les agents cette unicité

permettrait des mobilités sur le même métier mais aussi sur d'autres départements ou BU. Dans cette même logique un fonctionnement par pôle est inévitable car la notion client et son but uniquement économique sont incompatibles avec une maintenance de qualité dans un modèle de service public.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur DASQUET. Madame CLEUET ?

Mme CLEUET.-

C'est en pure logique industrielle que ce démantèlement de MRF s'opère. Cette nouvelle BU a nécessairement besoin d'atouts majeurs tel MRF, afin de se rendre plus compétitif et concurrentiel. L'UNSA Groupe RATP ne s'attendait pas à mieux puisque les objectifs seront atteints et cela quoi qu'il en coûte.

C'est une réorganisation qui se façonne à l'aube de l'ouverture à la concurrence de 2030, et d'ailleurs l'UNSA Groupe RATP le rappelle, ce serait une utopie de ne pas s'adapter à cette nouvelle monture socialo économique qu'est ce paradigme concurrentiel. Pour autant les questions se posent : est-ce bien nécessaire à ce jour sans prendre le temps d'éviter les disparités de population existantes.

Ainsi, MRF devient un atout primordial dans le développement de cette BU, sauf qu'une fois encore l'entreprise n'a aucune certitude sur sa capacité à conserver son personnel qualifié pour son projet.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, cette BU tram validée par la direction seule à la hâte, regroupe toutes les activités d'exploitation (transport, conduite, service, contrôle, RH et ses supports) mais aussi un GI pur TRAM. La maintenance est à ce jour confiée à différents intervenants qui sans nul doute, deviendront des prestataires de service moins coûteux.

Le choix d'intégrer MRF dans l'organe d'activité industrielle vient d'un besoin purement stratégique d'être compétitif dès sa prise d'activité. Et c'est là que le bât blesse, car pour construire cette future filiale, l'entreprise a eu recours à une vraie enquête stratégique de positionnement, laissant derrière elle le : je ne sais pas de quoi l'avenir est fait. Autrement dit qui et comment faire pour que mon personnel me suive, sauf si les partenaires actuels ont des garanties suffisamment fortes impliquant qu'il n'y aura aucune modification statutaire pour eux, et qu'en plus leur devenir et positionnement actuel ne sera pas modifié.

L'entreprise s'attelle à dire qu'il n'y aura aucun changement ni dans leur activité ou leur gestion, mais sans aucune garantie que cela soit pérenne. C'est donc juste une modification de département qui fait la différence et selon encore l'entreprise rien d'autre.

L'éclatement de l'EPIC pose en conséquence la question du rien d'autre, car nous ne sommes pas dupes du but acté sous un format rien ne change, puis tout change d'ici peu de temps puisque cette BU sera obligatoirement une filiale avec un système de gestion privé.

175 ETP devront faire le grand pas vers cette BU, pour autant, ce sont des chiffres que des chiffres et la certitude du go to go n'est pas certaine. Et pour preuve, quel est le nombre de départ à la retraite d'ici à la mise en place définitive ? Seront-ils remplacés ? le nombre d'agents souhaitant suivre la BU et puis ceux qui ne suivent pas, qu'advient-il d'eux, quel mode d'accompagnement a été mis en place ? Quelle garantie sur le long terme ont ces agents sur la non-modification du statut ? Sera-t-il inscrit dans leur activité la notion de polycompétence dans le domaine industriel, le risque et le changement de paradigme sont-ils inscrits au titre du mal-être ou de l'obligation de suivi entraînant de fait un stress ? Quelle garantie financière sur ce changement ? Et puis, quel est le plan d'action mis en place pour une QVCT ?

L'UNSA Groupe RATP reste encore là dubitatif sur l'accompagnement des agents qui, s'en nul doute, se verront embarqués avec incertitude vers une nouvelle structure intégrant déjà une vision externalisante de compétences.

Pour l'UNSA Groupe RATP, il n'y a aucune garantie de sûreté, mais laisse à croire que rien n'est fini tant que l'espoir du changement existe. Le départ de notre PDG montre peut-être le début du changement ou le renouveau du changement.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame CLEUET.

Un certain nombre de points ont été évoqués dans les différentes déclarations ou dans le rapport de M. BRILLAUD. Bruno, tu souhaites peut-être revenir sur quelques points ? J'en ai peut-être noté deux ou trois qui m'ont un peu plus interpellé. La question du devenir de la sécurité ferroviaire à travers ce transfert, la question de la représentation des ex-personnels de MRF dans les instances représentatives – il faut peut-être revenir sur l'intérêt de l'accord qui a été signé – et la question de l'attractivité du métier de la maintenance dans la BU.

M. LE SECRÉTAIRE.- Auparavant, il serait bon que chacun se présente parce que l'on n'a pas les chevalets et il y a des nouveaux élus. Il faut au moins que tout le monde sache qui parle et à qui on s'adresse.

M. DUMONTET.- Bruno DUMONTET, Directeur de la BU Tram.

Mme LAUNAY.- Hélène LAUNAY, RH de la BU Tram.

Mme FOURTOY.- Anne FOURTOY, Responsable Prévention pour la BU Tram.

M. DUMONTET.- J'ai essayé de prendre note des déclarations. Comme l'a dit Jean AGUHLON, je reviens sur quelques points et si vous avez des questions, nous sommes là pour cela.

Le sujet de la sécurité ferroviaire et de la sécurité tourne un petit peu en filigrane dans quelques déclarations, ce qui est normal. La sécurité ferroviaire, que ce soit dans les départements d'exploitation ferroviaire ou de maintenance, est un fondamental aujourd'hui et n'a pas vocation à changer. Nous n'avons pas changé l'organisation dans les ateliers et la manière de travailler, cela a été dit dans les déclarations. Cela revêt une importance majeure.

Le directeur technique, c'est-à-dire celui qui chapeaute l'ensemble des 9 SMR, vient de MRF où il a passé vingt ans. Il a cette culture, il était responsable d'atelier. Nous n'avons donc pas un changement brutal, pas plus pour l'encadrement des ateliers, etc. Les personnes en place, la philosophie de la sécurité et l'importance à y accorder n'ont pas changé.

Le sujet des IRP a pu revenir sous différentes formes. Le point de départ est vrai puisque les agents sont transférés dans la BU sans qu'ils soient pris en compte dans les élections, pour des raisons de calendrier, d'où le protocole que nous avons créé qui était bien pour répondre à cette problématique-là. Nous avons travaillé sous tous les angles possibles avec GIS pour voir comment faire coïncider tout cela, mais malgré tous nos meilleurs efforts, les élections du CSE Tram ont lieu en fin d'année, nous ne pouvions pas les décaler, et le transfert du personnel s'effectue trop tard.

Si le transfert avait eu lieu avant, en termes de représentants, que ce soit en volume ou en prérogatives, à quelque chose près, c'est globalement ce que nous avons voulu reconstituer par du conventionnel puisque le légal ne prévoyait rien. C'est tout l'objet de l'accord qui a été mentionné et signé le 10 août 2022.

Je ne redétaille pas, mais même par rapport à ce que prévoirait juste le légal, je rappelle que dans notre CSSCT future, nous aurons 3 représentants, 3 élus à l'échelle du CSE qui, lui, sera composé de 18 élus. Quand nous avons mis ces 3 représentants titulaires et suppléants, 3 + 3, nous avons démultiplié leurs interventions possibles puisqu'ils traitent aussi bien des considérations locales dans les ateliers qui étaient un sujet que des sujets CSSCT, des sujets économiques.

Par rapport à ce qui aurait existé de purement légal à moyens équivalents, nous leur avons donné un champ d'action un peu plus large. Nous tenions beaucoup à ce champ de dialogue spécifique et cela nous a été remonté aussi de la part de vos collègues en audience. Dans la BU Tram, l'objectif est que l'on ne parle pas qu'avec des élus contrôleurs ou machinistes et qu'il existe bien un champ d'expression pour les mainteneurs.

J'ai entendu quelques interrogations sur la poly-compétence, l'externalisation ou d'autres choses comme cela. Aujourd'hui, nous n'avons pas fait le choix et les agents MRF dans les SMR qui sont transférés travaillent sur du matériel roulant. Nous n'avons pas changé l'organisation, ils ne seront pas plus ou pas moins poly-compétents. Dans un certain nombre de filiales, de DSP ou d'autres réseaux de province, parfois, les mainteneurs techniques sont poly-compétents entre les infrastructures et le matériel roulant. Il existe une base commune d'électrotechnique par exemple. Là, ce n'est pas le choix qui a été fait, nous gardons des mainteneurs de matériel roulant.

Il ne se pose pas la question de ceux qui ne suivent pas la BU et comment nous allons les traiter puisque les 175 agents qui travaillent dans les SMR ont aujourd'hui l'étiquette MRF et au 1^{er} janvier, ils ont l'étiquette BU Tram.

Il a été posé la question des départs à la retraite et des remplacements. Aujourd'hui, les gens qui partent à la retraite sont remplacés conformément aux prévisions d'effectifs. Nous avons même à court terme plutôt du renfort puisque des nouveaux ateliers arrivent et nous avons des grossissements du parc. Si des matériels sont rajeunis ou si nous avons des plans de maintenance productivité, l'effectif baisse peu. Nous suivons à la hausse ou à la baisse comme le fait MRF, ni plus, ni moins. Nous n'avons donc pas l'idée de ne pas remplacer les départs à la retraite.

Je suis à votre disposition si vous avez des questions complémentaires.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Bruno. M. DASQUET, puis M. BEN ROUAG.

M. DASQUET.- Une réaction à ce qui a été dit concernant les prérogatives. Si je comprends bien, c'est la faute des agents MRF s'ils ne peuvent pas avoir d'élus au CSE Tram, parce qu'ils arrivent trop tard dans la BU au mois de janvier et les élections ont lieu en fin d'année. Je fais un raccourci rapide.

M. LE PRÉSIDENT.- Un peu, oui.

M. DASQUET.- C'est un peu ce qui a été dit. Rien ne vous empêchait de reculer les élections. Vous aviez la capacité de le faire, c'est simplement une volonté de votre part de ne pas le faire.

Concernant les moyens attribués aux RP qui sont grassement créés par la direction, je ne sais pas si l'on a la même lecture, mais quand vous nous parlez de prérogatives, je ne vois pas lesquelles ils ont à la CSSCT. Ils ne peuvent pas poser de droit d'alerte, etc. En tant que RP, ils ne peuvent utiliser aucune des prérogatives qui incombent à la CSSCT.

Je vous rappelle ce qui a été dit dans la déclaration de la CGT. La maintenance reste quand même une particularité avec des matériaux utilisés. Ce n'est pas la même chose que des traminots qui conduisent des trams. Je suis de la maintenance, je vais connaître certaines choses

globalement des conditions de travail des machinistes ou des agents de station, mais il faut vraiment faire partie de ces métiers-là pour pouvoir être pointus sur le sujet.

Je ne remets pas en cause la qualité de l'engagement et du travail qu'auront les élus traminots qui seront élus à la BU Tram. En revanche, on risque d'avoir des vrais soucis. Je vous rappelle qu'aujourd'hui, sur le T1, il reste un matériel qui a de l'amiante. On le découvre presque vingt ans, voire trente ans après sa mise en service.

On a des doutes quand on voit comment certaines choses sont traitées en termes de prévention dans l'entreprise. Les salariés MRF aujourd'hui qui vont devenir mainteneurs dans la BU Tram ont de gros doutes aussi sur ce que va pouvoir leur apporter la direction en termes de prévention, d'évaluation des risques, etc.

J'entends que ce sont des RP qui vont gérer tout cela. Cela ne rassure pas les agents parce que les RP n'ont aucune prérogative. Qui met un droit d'alerte ? C'est l' élu de la CSSCT et non pas le RP.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur DASQUET. Monsieur BEN ROUAG ?

M. BEN ROUAG.- D'après ce que vous avez dit, il y a 3 titulaires et 3 suppléants à la CSSCT. Je n'ai pas très bien compris. Que font les suppléants de la CSSCT ?

M. DUMONTET.- C'est dans l'accord. 3 + 3, ce sont 3 titulaires et 3 suppléants, ce sont des RP. Ce sont des représentants du personnel qui ont un statut de salarié protégé à qui nous donnons un crédit d'heures qui est décrit, et des missions et des prérogatives. Dans leurs prérogatives, nous pouvons les associer à de nombreuses choses avec le CSE, avec la partie CSSCT pour la partie locale.

Nous avons travaillé et nous avons progressé ensemble sur la réflexion au fur et à mesure des audiences. Cela reboucle avec ce qui a été dit tout à l'heure. Quelles sont leurs prérogatives ? Ce ne sont pas des élus CSSCT au sens légal qui ont la prérogative par exemple de poser un droit d'alerte, puis de traiter l'enquête. Nous avons apporté une réponse un peu innovante.

Le droit d'alerte peut être posé à l'initiative d'un collègue RP issu de la maintenance, puisque les 3 sont issus de la maintenance avec les spécificités. C'est bien un élu machiniste qui officiellement le dépose. Aujourd'hui, le traitement du DGI est prévu jusqu'à 2 agents et nous offrons la possibilité que parmi ces 2 agents, par exemple 2 machinistes, un des deux dise qu'il se fait remplacer par son collègue RP. Nous avons donc 1 RP et 1 élu machiniste sans faire d'obstacle à la légalité, donc le traitement du DGI par quelqu'un issu de la maintenance qui connaît le dossier.

C'est ce que nous avons prévu. Il n'y a pas de souci de crédit d'heures, etc. D'un point de vue légal, nous avons le traitement du DGI et l'enquête effectuée par 2 personnes dont l'une qui connaît le dossier et qui est issue de la maintenance, mais nous n'avons pas 3 élus spécifiques CSSCT.

M. BEN ROUAG.- Est-ce qu'ils seront formés de la même façon qu'un élu CSSCT ?

M. DUMONTET.- La formation est prévue, elle est inscrite dans le protocole. Nous sommes même allés plus loin à la demande des représentants qui participaient aux audiences. À titre dérogatoire et un peu exceptionnel, pour favoriser cette montée en compétences entre l'ancienne CSSCT issue de MRF et les nouveaux représentants, s'ils le souhaitent, nous proposons que les trois premières visites d'inspection s'effectuent en double avec l'ancienne CSSCT qui les accompagne. Nous avons donc prévu une formation plus une mise en double.

M. DELAGE.- Monsieur DUMONTET, aujourd'hui, à MRF, quand des élus CSE ne sont pas à la Commission SSCT et qu'ils veulent poser un DGI, c'est refusé par le département, donc je suis assez surpris par ce que vous venez d'annoncer pour les représentants du personnel.

J'entends que le représentant du personnel va participer à l'enquête si et seulement si un élu de la CSSCT sort de ce DGI. Aura-t-il le pouvoir de le signer ? Je ne crois pas.

Vous avez dit que pour les premières visites d'inspection, il y aurait éventuellement une mise en double. Quid après ? Normalement, les inspections des ateliers ne se font que par les élus de la CCSSCT. D'ailleurs, un point trimestriel est fait au niveau de la CSSCT. Une fois que vous avez la mise en double, est-ce que les RP pourront faire les visites de sites, étant considérés comme membres de la CSSCT ? Je ne crois pas.

Vous laissez sous-entendre que des prérogatives sont similaires entre le représentant de proximité et l'élu CSSCT. J'aurais vraiment besoin que vous éclairciez ce point-là parce que pour moi, ce n'est pas le cas.

Lors des séances CSE de la BU Tram, je ne crois pas que ces représentants de proximité qui seront travaillant dans les ateliers auront le pouvoir pour voter. Il ne me semble pas qu'ils soient pris en compte dans les votes en séance, à moins que vous ne m'annonciez autre chose.

En réalité, je ne vois pas quelles sont les prérogatives des représentants de proximité autres que celles prévues dans le cadre de la loi. Pour moi, ce n'est pas du tout la même chose qu'un élu CSSCT comme vous essayez de le sous-entendre dans cette séance.

M. DUMONTET.- Quelques éléments de réponse sur ce dernier point et sur la précédente intervention à laquelle je n'avais pas répondu.

Vous êtes revenu sur les prérogatives et le calendrier des élections en disant que c'était la faute des agents. Évidemment, non. Je le dis, je le reformule et je le réaffirme. Je n'ai jamais dit cela. Nous n'avons jamais dit que c'était la faute des agents, le calendrier ou quoi ou qu'est-ce, pas du tout, c'est un constat. Nous n'avons pas réussi à faire mieux. C'est un regret aussi pour nous. Nous avons essayé de faire au mieux avec les collègues.

Nous partons d'un constat de calendrier et si nous avons un blocage d'un point de vue légal, nous regardons ce que nous pouvons faire de conventionnel, mais à aucun moment, je ne dis que c'est la faute des agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Le délai dans lequel les élections de la BU Tram devait intervenir était cadré par deux dispositifs conventionnels propres à la RATP, l'accord Qualité du dialogue social, d'une part, et le mécanisme de création de la BU, d'autre part. Tous les deux prévoient que les élections devaient intervenir dans les douze mois de la création de la BU. Monsieur DASQUET, c'est la raison pour laquelle les élections ne pouvaient pas être reportées.

M. DUMONTET.- C'est ma deuxième réponse.

M. LE PRÉSIDENT.- Excuse-moi.

M. DUMONTET.- Nous disons la même chose. C'est exactement cela, il existe un protocole. On peut dire que l'on aurait pu faire autrement, mais ce protocole engage. Il y avait aussi un certain nombre de signataires, mais je ne suis pas certain que tout le monde était d'accord là-dessus. Nous avons bien essayé, mais nous avons quelques contraintes. Ce n'était pas notre souhait à l'origine de créer de toutes pièces du conventionnel.

Vous avez souligné que la maintenance est spécifique. Oui, nous sommes d'accord, mais les 3 RP dont nous parlons, les titulaires et les 3 suppléants sont issus de la maintenance. C'est la condition que nous avons mise. Oui, c'est spécifique et c'est aussi pour cela que nous souhaitons un champ de dialogue réservé et spécifique, vous y avez fait référence.

J'ai bien connu MRB pour en avoir été le directeur, j'ai bien connu la transition dans les CSE. Des choses marchent bien et d'autres moins bien. Avec ce retour d'expérience, je souhaite garder un champ spécifique pour les mainteneurs, sinon c'est très préjudiciable. Je n'ai pas de prévalence entre exploitant et mainteneur. J'ai fait la moitié de ma carrière à l'exploitation et l'autre moitié à la maintenance, donc j'apprécie autant les deux et les deux ont leur importance.

Nous sommes d'accord sur le constat, la maintenance est spécifique et c'est ce que nous avons essayé de traiter dans ce protocole.

Vous êtes revenu sur le fait qu'à MRF, quand quelqu'un d'autre qu'un élu de la CSSCT pose un droit d'alerte, c'est refusé. Oui, c'est normal. Encore une fois, nous essayons de faire du conventionnel, de nous adapter et de trouver des solutions techniques pour que le représentant du personnel qui vient de la maintenance et qui a la légitimité puisse participer aux enquêtes, apporter son expertise et être vraiment acteur de ce DGI.

Néanmoins, nous restons dans un cadre légal, donc à l'origine, ce n'est pas lui qui l'a posé ou signé, mais nous essayons de trouver tous les moyens pour que cela ne se traite pas sans lui alors que c'est un sujet de matériel roulant, d'atelier ou autre.

Que se passe-t-il après le biseau ? J'ai répondu au collègue à la question de la formation en disant que nous avons mis un biseau. Nous ne disons pas qu'il doit durer pendant trois ans.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est très clair. Merci beaucoup, Bruno. Il n'y a pas d'autre demande de parole, donc je propose de clore là l'examen de ce point qui reviendra devant l'instance dans un mois pour la partie consultation. Merci beaucoup, Anne. Merci beaucoup, Hélène. Merci beaucoup, Bruno. Nous vous souhaitons une bonne fin d'après-midi.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information sur le projet de mesures destinées à gérer le plan de charge
du NEF**

Madame Karine HARDY, responsable unité spécialisée – RDS/NEF

Madame Hasina SAYED, responsable ressources humaines – RDS/NEF RH

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons Mme Karine HARDY et Mme Hasina TAYEB du Département RDS. Ce dossier a fait l'objet d'une présentation dans la Commission économique présidée par Mme AZEVEDO à laquelle je cède la parole pour son compte rendu.

Mme AZEVEDO.- Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur le projet de mesures destinées à gérer le plan de charge du NEF

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 29 août 2022, étaient Madame HARDY (Responsable du NEF) et Madame SAYED Hasina et nous les remercions pour leurs présentations et leurs explications.

Le Nouvel Espace de Formation (NEF) est le Centre de formation "métier" en charge de la conception et de l'animation des dispositifs de formation des opérateurs et de l'encadrement de RDS, pour l'exploitation des réseaux Bus et Tramway. Son activité est dédiée aux formations "conduite" pour environ 60 % au premier semestre 2022. Il est situé à Aubervilliers et assure donc, entre autres, les formations "conduite" initiales et continues des conducteurs de bus et tramways avec la FIMO (Formation Initiale Minimum Obligatoire) et la FCO (Formation Continue Obligatoire).

En juin 2022, la demande de formations à la conduite bus (pour ceux qui rentrent avec le permis B et ceux qui rentrent avec le permis D) repart à la hausse du fait de l'augmentation significative des prévisions de recrutements sur le deuxième semestre 2022. Pour faire face, le NEF a le projet de mettre en place des mesures pérennes destinées à gérer au mieux son plan de charge comme elle l'avait déjà fait fin 2020/début 2021 à la suite des impacts de la crise sanitaire car les ressources prévisionnelles du NEF semblent se révéler insuffisantes sur la période 2022/2024. Il est dit, dans le dossier, que le souhait du NEF est de réaliser un maximum de formation par les formatrices et formateurs du NEF. Cependant, le complément pourrait être confié à des formateurs de filiales du Groupe RATP, des indépendants pour les formations FCO en salle et par des auto-écoles pour l'intégralité des formations FIMO et FCO (salle et formation pratique).

Pour rappel, le Retour d'Expérience (REX) des mesures mises en place afin d'absorber le pic de charge des activités FIMO et FCO avait été présenté au CSE 1.

Le bilan financier global de 2021 de la réalisation des FIMO/FCO s'élève à 303 940 euros avec 17 stagiaires formés en FIMO en auto-école, soit 30 940 euros ; 465 stagiaires formés en FCO en auto-école, soit 232 500 euros et 177 stagiaires formés FCO via des formateurs filiales RATP DEV, soit 29 000 euros.

Concernant le plan de charge de 2022, 3 099 stagiaires avaient été programmés. Au 1^{er} semestre 2022, il a été cumulé 1 534 stagiaires, soit 78,2 % de réalisations sur l'ensemble des formations (FCO, FIMO, formation initiale 1 et 2). Pour le 2^{ème} semestre une re-prévision a été définie à 1 598 stagiaires contre 1 795 programmés. Il est à noter que des sessions ont dû être annulées en formation initiale faute de candidats proposés par les Centres Bus.

Concernant les re-prévisions des recrutements des Centres Bus à date, il est constaté une hausse significative des entrées prévisionnelles à partir du mois de juin avec, sur le 2^{ème} semestre une accélération des besoins, soit une augmentation de 256 % par rapport au plan de charge initial du NEF.

A fin juin 2022, le NEF compte un effectif de 91 agents. Pour gérer l'écart du plan de charge, 4 détachements et 2 mobilités ont été réalisés. D'autres candidatures sont à l'étude. Il pourrait être mis en place un recours aux auto-écoles pour dispenser les FCO et des FIMO si besoin, ainsi qu'à des recours à des prestations de formateurs indépendants ou de filiales du Groupe RATP.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Normalement, il y a une relation entre l'activité du NEF et l'activité de recrutement, donc finalement, nous arrivons à recruter un peu si le NEF a eu une augmentation de son activité.

Merci de votre compte rendu, Madame AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- Ce sont des prévisions. Après, encore faut-il avoir les candidats.

M. ABOUTAÏB.- Excusez-moi, mais l'activité au NEF dépend peut-être de la FCO.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons y venir dans les débats.

Est-ce qu'il y a des déclarations ? M. ORSINI, M. GAUTHERON et Mme CLEUET. Monsieur ORSINI, vous voulez commencer ?

M. ORSINI.-

On ne présente plus le NEF, entité de l'EPIC RATP qui assure ou contribue à la formation initiale et continue de plus de la moitié de l'entreprise. Allant des métiers de conduite du Réseau de Surface à ceux du contrôle, la régulation, la relation de service... Autant investi dans la formation des opérateurs que celles des encadrants, et dont la qualité de prestation n'est plus à démontrer.

Malgré son efficacité, le Nouvel Espace Formation rencontre une difficulté dans la gestion de son plan de charge, qui amène la direction à nous présenter les mesures faisant l'objet du point 4 de l'ordre du jour de la présente séance.

Hors effet pandémique, la genèse du dispositif envisagé repose sur la très grande variabilité des demandes des Centres Bus, les formations "conduite" pouvant représenter 60% de l'activité de l'entité.

La pertinence future du dispositif projeté sera conditionnée par la capacité de recrutement des Centres Bus dans un marché du travail en pleine pénurie de conducteurs et ne semble pas nécessairement acquise.

Pour FO Groupe RATP, la très forte dégradation des conditions de travail des machinistes receveurs intervenue le 1^{er} août dernier, qui a entraîné une vague de départs, constitue un facteur aggravant dans la difficulté de l'entreprise à recruter des machinistes receveurs. Un handicap qui dessert l'entreprise en matière d'attractivité aujourd'hui, de recrutement demain, et pose déjà la question de la capacité de la RATP à produire l'offre de transport contractualisée. A contrario si l'entreprise n'anticipait pas les difficultés, nous serions fondés à le lui reprocher. Le dispositif envisagé se veut dans la continuité des mesures prises pour absorber le pic de charge des activités FIMO/FCO en 2020 et 2021, qui, lui, était lié à la reprise post COVID 19, pour lequel un REX a été présenté et repose sur une répartition de la charge d'activité entre le NEF et les Auto-écoles.

A la différence de l'expérimentation 2020/2021, les formateurs des filiales RATP Dev ne feraient plus nécessairement partie du "renfort" envisagé pour absorber la charge, ce qui pour FO Groupe RATP, interroge économiquement et peut paraître contraire à toute logique ou gouvernance de Groupe.

De 2022 à 2024 la charge d'activité serait répartie entre le NEF et les auto-écoles, le premier se concentrant sur la FIMO, le second sur la FCO.

Concernant la charge d'activité du NEF sur l'année 2022, FO Groupe RATP constate que le premier semestre de l'année est déjà marqué par certains retards, eu égard à la programmation initiale du département RDS. Une des difficultés étant une évaluation initiale des besoins, régulièrement réactualisée par définition assez instable.

Dans ces conditions, il pourrait paraître aléatoire d'évaluer si les mesures de renforcement du NEF, recrutements, détachements, parcours et autres mesures à venir, seront à même de répondre aux besoins.

Pour FO Groupe RATP, renforcer les moyens du NEF est LA réponse qui doit être privilégiée. La part d'activité "captée" par les auto-écoles tout comme le nombre de machinistes receveurs recherchés par l'entreprise confortant en tout point notre analyse. La volonté de la direction du NEF de réaliser un maximum de formations en interne allant dans le même sens.

Une évaluation des risques et impacts en matière de santé et sécurité au travail, liés au présent projet a été réalisée.

Cette étude a produit des résultats qui diffèrent de ceux obtenus avec le Baromètre QVT RPS. De manière assez inattendue pour l'entreprise, celle-ci met en avant un niveau de stress élevé chez les formateurs du NEF. Seuls 22% des répondants se déclarent en "faible stress".

61 % des agents du NEF se sentent insécures et estiment que la direction ne permet pas l'expression de différents points de vue face à ce projet.

58 % sont sceptiques sur la réussite de celui-ci...

Sans volonté "d'assombrir le tableau" certains des chiffres fournis semblent atténuer ceux cités précédemment, FO Groupe RATP estime qu'un signal d'alarme a été tiré par les agents du NEF et qu'il est de la responsabilité de la direction de tout faire pour que ce mal être au travail ne se transforme pas en RPS, maladie, démotivation ou pire. Engrenage pour lequel le retour à la normale reste pour le moins aléatoire, jamais acquis.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur ORSINI. Avant de donner la parole à M. GAUTHERON, j'ai juste une question de compréhension parce que je n'ai pas compris la même chose du rapport de la commission et de la déclaration. Les prestations auxquelles nous recourons auprès des filiales, est-ce que c'étaient des prestataires des filiales ou est-ce que c'étaient des salariés des filiales qui prestaient pour le NEF ?

Mme HARDY.- C'étaient des formateurs RATP Dev et dans le projet, nous continuerons à faire appel aux formateurs RATP Dev.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'avais pas compris cela du rapport de la Commission économique, j'avais compris que c'étaient des prestataires extérieurs des filiales. J'ai peut-être mal compris. Merci de la clarification.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

"À situation exceptionnelle mesures exceptionnelle !"

C'est sous cet adage que les directions de RDS et du NEF nous présentent les mesures visant à mobiliser les moyens nécessaires à la réalisation du plan de charge des formations de l'année 2022.

S'il est Incontestable que les différentes mesures sanitaires visant à protéger les populations ainsi que la réduction de l'offre de transport mise en œuvre dans le cadre de la lutte contre

la pandémie de Covid-19 ont fortement impacté le fonctionnement de notre entreprise tant dans la production que dans la formation des personnels affectés à cette dernière.

Il est tout aussi incontestable que l'incapacité du NEF à répondre en interne, et donc de devoir recourir à des prestations externes pour répondre aux besoins de formation, résulte ni plus ni moins de la sacro- sainte réduction du coût à la VK, pierre angulaire de la politique menée par la direction du département Bus puis de RDS. En effet, le NEF est à l'instar des centres bus devenu un centre de profit. Concrètement, le collectif de travail fait face depuis plusieurs années à des réductions de moyens qu'ils soient matériels ou humains.

D'ailleurs "le tour d'horizon" en date du 22 mars 2022 le confirme, les effectifs budgétés pour l'année 2022 sont de 7 cadres, 65 agents de maîtrise et 23 opérateurs soit au total 95 personnes. Le document qui est présenté à notre instance fait état quant à lui d'un effectif à fin juin 2022 de 91 personnes avec 7 cadres, 63 agents de maîtrise et 19 opérateurs. Cette situation est d'autant plus incompréhensible que les mobilités et départs en retraite effectifs en 2022 et 2023 ne sont pas des situations exceptionnelles inopinées dans la mesure où les délais de prévenance permettent largement d'anticiper pour éviter d'accroître la non-couverture des postes. Alors certes il a été procédé à des recrutements mais tardivement. Ainsi, il subsiste des doutes quant à leur opérationnalité en cette rentrée de septembre. A cela s'ajoute les délais de passage en maîtrise des AF ou des MAE. Or, seuls les agents de maîtrise sont habilités à dispenser les formations en salle.

Comme cela ne suffisait pas, il faut malheureusement ajouter les incidences des indisponibilités de personnel (difficultés de recrutements, maladie, congés...). Ainsi, en toute logique, les difficultés de recrutement se concrétisent par une diminution du nombre de nouveaux embauchés et donc par une diminution de stagiaire. Les indisponibilités de personnel ont aussi des répercussions sur l'accès à la formation continue des agents de RDS pour nécessité de service. Cette situation pose d'ailleurs une série de question sur la réelle capacité des centres à honorer leurs demandes de formation. Entre les éventuelles annulations de formation, le recours à l'externalisations de sessions de formation aux auto-écoles, la question du maintien et de la montée en compétences des formateurs et des formatrices du NEF est aussi une question importante qui pour autant n'est pas abordée dans le projet présenté.

Cela nous conduit à poser la question des actions qui sont prévues pour éviter que le NEF et la formation continue des agents de RDS soient la variable d'ajustement de cette situation inédite ?

Ces quelques éléments contextuels peuvent expliquer une partie des résultats de l'évaluation des risques et impacts en matière de santé et sécurité au travail. Il ressort nettement l'attachement des agents du NEF à leur travail et leur volonté de former les agents du réseau de surface de la RATP. Cependant, l'absence concrète de volonté de la direction de les doter des moyens humains et matériels pour réaliser leur mission, le flou entretenu sur leur avenir dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du réseau de surface sont autant d'éléments qui non seulement ne peuvent que les rendre critiques quant au projet mais surtout accroître les risques de risques psychosociaux existants.

Pour conclure, nous ne pouvons qu'exprimer notre scepticisme et notre inquiétude quant à une réelle prise en compte des risques psychosociaux par la direction du NEF. En effet, ce n'est pas de pédagogie dont ont besoin en priorité les agents mais bel et bien de réponses concrètes à leur légitimes interrogations sur leur devenir.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur GAUTHERON. Madame CLEUET ?

Mme CLEUET.-

Un proverbe dit : "Quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage". Pour tuer le NEF, la direction diminue l'effectif et nous dit : "il faut externaliser face au pic d'activité à venir". La

direction crée ainsi les conditions de dissolution du NEF à l'horizon 2025. Dans le même temps, cette même direction nous dit son amour pour ce centre de formation historique et son souhait du maintien au sein de la RATP. Cette schizophrénie est troublante et interroge les élus UNSA sur l'avenir du NEF et le projet porté par nos dirigeants.

Pour revenir au sujet de l'externalisation des formations FIMO et FCO, les élus UNSA RATP tiennent à exprimer leur mécontentement au regard des conditions de la tenue de la commission économique. Pas assez de temps pour traiter un sujet important et une direction du NEF ne répondant que très partiellement à nos questions.

Un exemple : combien de mobilités sortantes à venir ? La directrice du NEF et sa RRH ont été incapables de fournir une réponse. On attendait plus de précision de la part des intéressées qui n'ont eu de cesse de parler d'anticipation alors que ce dossier c'est surtout le constat d'une incapacité du département RDS de gérer ses projets et des effectifs.

Concrètement, ce département a cessé tout recrutement en 2020 et cela était compréhensible au regard de la situation sanitaire et des confinements plus ou moins stricts. Mais 2021 a vu l'économie repartir et en particulier un retour au travail sur site nécessitant le retour progressif vers une offre de transport plus étoffée.

Et que fait RDS en 2021 ? Rien. Plus de 1 200 formations initiales prévues et seulement 270 de réalisées. C'est donc 1 000 machinistes qui ne sont pas recrutés et qui sont partiellement remplacés par des CDD avec un terme au plus tard le 30 juin 2022. Date prévue pour lancer la mise en place des CTMR avec en particulier le projet de passer de 121 repos à 115 mais aussi les deux fois le samedi et l'augmentation du temps de travail. Des mesures qui au total devaient permettre d'économiser environ mille machinistes. Comme par hasard, les mille qui n'ont pas été recrutés.

En avril, lorsque les négociations échouent que fait RDS ? Rien. Et aujourd'hui c'est entre 900 et 1 000 services qui sont non couverts au quotidien. Toujours ce chiffre de mille. Drôle de coïncidence ...

Devant l'urgence de la situation et avec des surpénalités impactant négativement la réalisation du contrat, c'est la panique. Il faut recruter et en toute urgence. Le NEF ayant vu son effectif notifié amputé de 7 agents entre 2021 et 2022 et étant en sous-effectif depuis le début de l'année malgré la productivité réalisée se retrouve dans l'incapacité de répondre aux besoins à venir des centres bus. Vous allez nous dire qu'il était difficile de prévoir la situation actuelle mais pour l'UNSA Groupe RATP c'est avant tout une volonté de ne rien faire qui est la cause de la "chienlit" actuelle. Relisez nos déclarations au sein de cette instance mais aussi aux CSE 1 et 2 et vous verrez que nos alertes ont été nombreuses et répétées tout au long de ces derniers mois. Vous avez choisi de ne pas nous entendre aveuglés par la productivité possible.

Autre motif de mécontentement : l'absence de présentation de ce dossier à la CSSCT alors même que de la page 17 à la page 28, le document présente les résultats d'une enquête réalisée début août et qui conclut certes à une nette adhésion au projet mais accompagnée d'un fort niveau de stress et d'inquiétude. Il est envisagé de renouveler la communication en lien avec la médecine du travail et l'IAPR. Pour rappel la CSSCT du CSE1 a réalisé une étude sur le mal être au travail au NEF durant l'année 2021 avec des préconisations qui à ce jour n'ont toujours pas été réalisées. Nous sommes donc extrêmement sceptiques sur la capacité et la volonté de communiquer de la part de la direction du NEF.

Pour l'UNSA Groupe RATP il faut remettre à niveau le nombre de formateurs au sein du NEF, il faut responsabiliser les centres bus vis-à-vis du centre de formation car il est inadmissible que des places soient réservées et non couvertes, il faut lisser sur l'année voire 18 mois les plans de recrutement, il faut revoir la méthode de calcul des effectifs des unités. Mais avez-vous, là encore, la volonté de maintenir le département à un niveau compétitif.

Aujourd'hui, la direction de RDS aurait-il choisi de détruire l'image de la RATP vis-à-vis de nos clients, IDFM et voyageurs. Dans quel but ? À vous de nous le dire.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dernier point, Madame, je ne peux pas vous laisser le dire comme cela sans réagir. Affirmer qu'une direction de département délibérément porte atteinte à la réputation de ses salariés et à sa propre action, ce n'est pas possible de vous le laisser dire comme cela, vous ou votre organisation syndicale. Vous l'avez dit, mais moi, je vous dis...

M. LAMASSE.- Monsieur le Président, non, ce n'est pas ce qui a été dit.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais terminer.

M. LAMASSE.- Ce n'est pas ce qui a été dit.

M. LE PRÉSIDENT.- Si.

M. LAMASSE.- Vous êtes dans l'erreur.

M. LE PRÉSIDENT.- Non. Je veux bien que vous le relisiez, s'il vous plaît.

M. LAMASSE.- Il n'a pas été dit " délibérément ".

M. LE PRÉSIDENT.- Si, c'est ce qui est dit.

M. LAMASSE.- " Délibérément " ?

M. LE PRÉSIDENT.- Oui, c'est ce qui est dit.

M. LAMASSE.- Non.

M. LE PRÉSIDENT.- Si.

M. LAMASSE.- Non, c'est ce que vous avez compris.

M. LE PRÉSIDENT.- Excusez-moi....

M. LAMASSE.- Non, elle ne va pas relire, on n'est pas à l'école.

M. LE PRÉSIDENT.- Excusez-moi, mais on va relire.

M. LAMASSE.- Non, elle ne va rien relire du tout.

M. LE PRÉSIDENT.- On prendra les minutes.

M. LAMASSE.- Je vous promets qu'elle ne va rien relire.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne peux pas laisser dire cela.

M. LAMASSE.- Mais je vous promets qu'elle ne va rien relire. C'est moi son RS et elle ne va rien relire du tout.

M. LE PRÉSIDENT.- Mais moi, je le relirai dans les minutes. Et je vous dis que je ne peux pas le laisser dire comme cela.

M. LAMASSE.- Pardonnez-moi encore, Monsieur le Président, j'aime bien vos interventions réactives, mais vous nous permettez que l'on en fasse aussi de temps en temps.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce que vous ne manquez pas de faire à chaque fois. Vous n'avez pas besoin de mon autorisation.

M. LAMASSE.- Je voulais en profiter pour continuer.

M. LE PRÉSIDENT.- Karine, est-ce que vous voulez reprendre quelques éléments de la présentation du dossier, tout le monde n'ayant pas participé à la Commission économique ? De toute façon, nous allons passer une deuxième fois dans cette instance pour une consultation, donc pour l'éclairage de l'instance, quels sont les trois ou quatre points clés à retenir ?

Mme HARDY.- Les principaux éléments de ce dossier ont été très bien repris dans le rapport de Mme AZEVEDO. Face à la reprise très sensible et très subite des recrutements, l'objectif est que le NEF puisse quand même répondre à la demande des centres bus puisque c'est son activité première. Avec l'effectif actuel, ce n'est pas possible même si nous avons déjà recruté 2 personnes et détaché 4 autres, donc + 6. Nous sommes revenus à l'effectif, mais nous avons dû nous mettre en ordre de marche pour trouver d'autres solutions et prendre des mesures complémentaires pour pouvoir répondre à cette demande de formation.

Nous avons déjà expérimenté fin 2020, début 2021, des mesures et un Rex avait été mis en place. L'objectif est de dire que nous allons pouvoir faire appel à des formateurs du Groupe RATP, principalement des formateurs RATP Dev, éventuellement des prestataires et des auto-écoles avec lesquelles. Nous avons des partenariats avec quatre groupes d'auto-écoles avec lesquelles nous travaillons déjà notamment pour les permis D.

Nous voulons garder le maximum d'activités au NEF et le maximum de FIMO, et externaliser des FCO si nous voyons que nous avons un surplus d'activités que nous ne pouvons pas absorber.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai une demande d'un certain nombre d'élus qui sont nouveaux. On a à peu près la même demande à tous les intervenants puisque l'on ne vous connaît pas tous. Même si la Présidente de la Commission économique l'a dit, on aimerait bien savoir qui est qui.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison, il faut que nous prenions cette habitude.

Mme HARDY.- Karine HARDY, Directrice du NEF.

Mme SAYED.- Hasina SAYED, Responsable RH du NEF.

Mme AZEVEDO.- Monsieur AGULHON, vous avez bien entendu. Mea culpa, c'est dans mon rapport, j'avais marqué "prestations de filiales" et c'est bien "formateurs".

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'y a pas de mea culpa.

Mme AZEVEDO.- C'était une erreur de ma part. L'erreur est humaine.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Je vais revenir sur une ou deux questions que j'ai posées dans notre déclaration.

Est-ce qu'il y a des mesures concrètes pour que les centres bus respectent leurs engagements en termes de remplissage ? Je n'ai pas le document sous les yeux, mais de mémoire, il me semble avoir vu quelque part que déjà au 1^{er} semestre, le taux de remplissage des sessions est de 73 %, donc la re-prévision de formations pour le 2^e semestre est à la baisse par rapport à ce qui avait été prévu.

On sait qu'il y a la question des difficultés de recrutement, mais il y a aussi des impacts de l'indisponibilité du personnel dans la globalité. Il n'y a pas de stagiaires à envoyer puisqu'il n'y a pas de recrutement, il y a les arrêts maladie, etc. et les impacts que cela a sur la nécessité de continuité de service. Cela ne peut pas être un centre bus qui prévoit d'envoyer un certain nombre de machinistes-receveurs et qui la veille pour le lendemain – j'exagère peut-être un peu le délai – appelle le NEF en disant : " Finalement, je n'envoie personne ". Cela soulève plusieurs questions.

Premièrement, quelle est la montée en compétences et quel est le maintien des compétences des formateurs du NEF ?

Deuxièmement, lorsque vous annoncez avoir recours à des prestataires, je suppose que là aussi, un contrat est passé avec le prestataire sur le nombre de stagiaires à envoyer. Quelles sont les incidences si jamais la RATP n'a pas la capacité d'honorer son contrat avec le prestataire ? Si l'on a prévu d'envoyer une centaine de personnes en formation, est-ce que la RATP a payé, elle n'envoie pas les stagiaires et elle supporte quand même le coût ? Est-ce qu'il y a des pénalités ?

Est-ce que ce genre de situation ne risque pas à un moment d'entretenir des relations conflictuelles avec ces prestataires qui diront : " La RATP n'est pas fiable puisqu'à chaque fois, elle nous réserve des places et elle ne les honore pas " ?

Dans le plan d'action, est-ce qu'il y a quelque chose pour responsabiliser – je n'aime pas employer ce terme, mais cela me permet d'être compris par tout le monde – les directions d'unité sur ce qu'elles commandent et les engagements à prendre ?

Mme HARDY.- Merci pour vos questions. En général, ce ne sont pas des annulations et cela concerne les nouveaux entrants et non pas les FCO. Les machinistes qui doivent faire leur FCO viennent, c'est planifié avec les centres et le NEF.

Concernant les entrées, nous pouvons avoir des décalages, ce ne sont pas vraiment des annulations. Le temps que le dossier soit complet, que le candidat soit recruté, que l'on ait eu le retour de l'enquête administrative et qu'il ait eu sa visite médicale, quelquefois, nous pouvons avoir un peu de décalage dans le temps. Cela explique ce glissement et le fait de ne pas avoir les 100 % des places qui avaient été réservées.

Les équipes font très bien le travail puisqu'elles sont en communication tous les jours pour mettre quelqu'un d'autre à la place. Si le candidat n'arrive pas, on en met un autre. Nous essayons de faire le maximum au niveau des centres bus et du NEF pour remplir les sessions. Donc, je ne parlais pas d'annulations, mais plutôt quelquefois de décalages de l'entrée du candidat en formation.

Sur les contrats avec les prestataires, c'est un accord-cadre avec les auto-écoles. Nous pré-réserveons des places, mais elles ne nous sont facturées qu'après. Nous avons de très bonnes relations avec ces auto-écoles avec qui nous travaillons depuis des années même si le contrat a été renouvelé en 2021. Il y a suffisamment de confiance entre les prestataires et le NEF pour que cela se passe en bonne intelligence et que les places nous soient réservées et décalées. C'est une question de

temporalité plutôt que de remplissage proprement dit. Nous n'avons pas de pénalités, ce n'est pas dans l'air du temps.

En ce qui concerne la responsabilisation des directions d'unité, les équipes font tout ce qu'elles peuvent aujourd'hui pour recruter. Les échanges sont quotidiens – Hasina peut en témoigner – entre les équipes du NEF et les équipes RH en centre bus pour faire le maximum pour faire rentrer les candidats dès que le dossier est complet.

M. LE PRÉSIDENT.- Ceci dit, en dehors du NEF, vous mettez le doigt sur une situation qui peut exister pour toutes les formations à la RATP. Nous sommes en train de réfléchir à un système de facturation du stagiaire même quand il ne s'est pas présenté, sous réserve qu'il n'ait pas prévenu suffisamment à l'avance.

La situation que vous décrivez concerne tous les départements vis-à-vis de la formation par exemple, voire vis-à-vis de la médecine du travail pour les visites régulières, donc nous essayons d'avoir une amélioration dans le respect des engagements des rendez-vous pris.

M. GAUTHERON.- Ma question sur la responsabilisation des centres n'était pas que sur les recrutements, mais aussi sur la FCO des machinistes. Ce n'est pas dans votre dossier, le plan de charge, mais c'est aussi en lien.

Je me permets juste d'attirer l'attention sur la petite manie qui commence à arriver en ce moment. Certains machinistes sont sollicités pour continuer à rouler malgré l'expiration de la validation de leur FCO. Je le dis parce que c'est une information qui nous remonte et cela renvoie à la responsabilité de l'agent. C'est aussi en lien avec la question des indisponibilités au sens très large qui ont un impact et le fait que la priorité, c'est la couverture de service.

M. LE PRÉSIDENT.- En dehors de la séance, bien sûr, je suis preneur de toute remontée nominative de ce genre de situation parce que c'est suffisamment grave pour que l'on en parle.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est très grave.

M. LE PRÉSIDENT.- Donc, si vous avez des cas individuels, nous sommes preneurs. Merci beaucoup. Je ne vois pas d'autre demande de prise de parole, donc je vous propose de libérer Mme HARDY et Mme SAYED.

Mme CLEUET.- J'ai une lecture de résolution, s'il vous plaît.

1^{ère} Résolution : Recours à un expert habilité

Les représentants du personnel du CSEC-RATP ont pris connaissance, le 7 septembre 2022, du projet de mesures destinées à gérer le plan de charge du NEF soit d'externalisation des formations FIMO et FCO.

Conformément à l'article L2312-8 du code du travail, la Direction de la RATP a engagé une démarche d'information consultation du CSE central sur ce sujet.

Cette information des représentants du personnel doit leur permettre comprendre au mieux les motifs à l'origine de ce projet et les conditions de sa mise en œuvre.

Les élus du CSEC ont pris connaissance des documents présentés par la Direction de l'entreprise. Ils constatent que l'information qui leur est apportée est insuffisante. En particulier, les

éléments présentés ne permettent pas d'appréhender toutes les conséquences possibles de la mise en œuvre du projet, notamment les impacts sur les conditions de travail et les risques psychosociaux.

De plus, de nombreuses interrogations restent en attente de réponses.

Les élus du CSEC décident par conséquent de faire appel à un expert habilité, dans le cadre de l'article L2315-94 du code du travail. En effet, cet article stipule que le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Cette expertise SSCT devra apporter aux élus du CSEC un éclairage sur les points suivants :

L'organisation du NEF :

La présentation des activités du NEF et l'organisation mise en place permettront aux élus de mieux appréhender les spécificités du centre de formation du département RDS. Comment sont réparties les activités ?

Quelle est la charge de travail ? Existe-t-il un pôle de pilotage ? Mêmes interrogations sur les aspects purement pédagogiques ? Quels sont les moyens matériels du NEF ? Équipement en matériel roulant ? En matériel informatique ?

L'état des effectifs du NEF :

Il s'agira de présenter la situation des effectifs au NEF, au 1^{er} septembre, mais aussi les évolutions annuelles constatées de 2019 à 2021. La présentation devra distinguer les catégories (cadres sup, cadres, agents de maîtrise et opérateurs) et les métiers (formateurs, fonctions supports, etc.).

La méthode de détermination des effectifs de formateurs :

Il s'agira d'explicitier la méthode en mettant en perspective les besoins spécifiques liés à l'activité d'un centre de formation. Comment est organisé le recrutement ? Y a-t-il un SDRH au sein de l'entité NEF ? Comment sont suivis les mobilités et départs du NEF ?

La revue des compétences :

Les élus souhaitent connaître l'organisation du NEF concernant les compétences requises au bon fonctionnement du centre de formation. Combien de formations sont au catalogue du NEF ? Quelle répartition par type ? Combien de formateurs compétents par produit ? Existe-t-il une polyvalence et comment celle-ci est organisée ? Comment sont planifiées les montées en compétences (immersion, connaissance contenu, tutorat, validation). Quelles sont les contraintes et comment l'organisation y répond ?

Les besoins réels des centres BUS :

Les médias se font le relais des besoins en conducteurs sur le territoire français et des difficultés des entreprises de transport pour recruter du personnel qualifié. Pour ce qui est du Département, quel est le bilan du recrutement sur les 4 dernières années, en distinguant les embauches en CDD, en CDI et sous statut ? Combien de CDD ont été convertis en CDI ? Quels sont les besoins réels des centres bus pour terminer l'année 2022 ? Et quelle projection des besoins pour l'année 2023 ? Existe-t-il un SDRH au niveau du département RDS permettant de planifier le recrutement en amont des départs ? Quelle est la situation de l'emploi sur les bassins géographiques des unités ?

Quelles perspectives pour la fin d'année 2022 :

Les volumes envisagés seront-ils réellement réalisables ? Les viviers sont-ils suffisants ? Quelles actions seront mises en place afin de constituer un vivier suffisant pour alimenter la filière des recrutements ?

Évaluation des risques et impacts en matière de santé et sécurité au travail :

Le document servant de support à la présentation du projet comporte une étude réalisée au NEF du 2 au 8 août 2022. Cette étude fait apparaître un niveau de stress important. Le taux de participation est, selon la direction, représentatif. L'expertise devra confirmer les résultats de cette enquête.

Les experts pourront rechercher les causes de ce stress et proposer des plans d'actions permettant de prévenir les risques induits.

Les Représentants du Personnel membres du CSEC décident de recourir à un expert habilité, dans le cadre de l'article L2315-94 du code du travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Du coup, j'imagine que vous en avez deux autres ?

Mme CLEUET.- Oui.

2^{ème} Résolution : Désignation de l'expert

Les Représentants du Personnel membres du CSEC décident de mandater le cabinet SESAME Ergonomie, situé 43 rue de Rennes 75006 Paris, pour réaliser l'expertise, et d'en informer expressément son Président, Monsieur Mohamed AZMANI.

M. LE PRÉSIDENT.- Et la troisième ?

Mme CLEUET.-

3^{ème} Résolution : Désignation représentants au CSEC

Les représentants du personnel membres du CSEC mandatent M. Karim Négadi, et en cas d'indisponibilité M. Élyès Ben Rouag, pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution des décisions prises en séance concernant ce recours à un expert habilité, notamment de prendre contact avec le cabinet désigné dès la fin de la réunion et de s'assurer du bon déroulement de l'expertise.

Dans le cadre de ce mandatement, la personne désignée peut être amenée à défendre les intérêts du CSEC et effectuer si nécessaire toutes les démarches administratives et/ou judiciaires requises en désignant notamment l'avocat de son choix, pour faire appliquer la décision CSEC.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous sommes éclairés sur l'ensemble du dispositif, donc je vous propose que nous passions au vote de la première proposition de délibération. Hélène, est-ce que tous les votants de ce matin sont toujours présents ? (Oui).

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de la **première résolution** qui concerne le **principe même de l'expertise**, les élus qui sont pour peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6), UNSA (4), CFE-CGC (3), CGT (5)

Cette résolution est adoptée à l'unanimité.

Sur la base de la **deuxième résolution qui propose le cabinet Sesame Ergonomie** en tant qu'expert, les élus qui sont pour peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6), UNSA (4), CGT (5)

Les élus qui sont contre peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ? 0 voix.

Les élus qui s'abstiennent peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

Abstention : CFE-CGC (3)

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix, la CFE-CGC s'étant abstenue par trois voix.

M. GAUTHERON.- Une explication de vote. Nous en avons discuté et nous avons juste un petit souci sur le mandat donné aux membres du secrétariat concernant les responsabilités juridiques, etc. Notre conception, c'est le Secrétaire, le Secrétaire adjoint, voire le Trésorier.

M. LE PRÉSIDENT.- Comme hier.

M. GAUTHERON.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce qui n'est pas le cas de la résolution.

M. GAUTHERON.- Si cela reste comme cela, la délégation CGT s'abstiendra. Il n'y a pas de velléité ou autre, c'est juste en termes de responsabilités et c'est notre conception du fonctionnement. Je préférerais le dire pour qu'il n'y ait pas de souci entre nous.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Permettez-moi de compléter ce que dit M. GAUTHERON. On a effectivement le Trésorier, mais si M. NEGADI n'est pas disponible. C'est comme cela que j'ai compris la résolution.

M. LAMASSE.- M. NEGADI est Trésorier adjoint.

M. GAUTHERON.- Oui, mais dans la résolution qui a été lue, j'ai compris que le premier responsable est Karim NEGADI.

M. LE PRÉSIDENT.- Oui.

M. LAMASSE.- C'est cela. Une précision sur ce qui a été lu, Monsieur le Président, si vous le permettez. De fait, le Secrétaire de l'instance a une responsabilité juridique sur ces éléments-là. Par exemple, hier...

M. LE PRÉSIDENT.- Hier, il était expressément désigné.

M. LAMASSE.- Oui, mais nous disions justement que ce n'était pas la peine de le désigner parce que de fait, il a sa responsabilité engagée par rapport à l'instance. De surcroît, M. NEGADI est Trésorier adjoint.

M. LE PRÉSIDENT.- Excusez-moi, Monsieur LAMASSE, pourquoi l'a-t-on précisé hier ?

M. LAMASSE.- C'est ce que je suis en train de dire, on n'était pas obligé de le préciser.

M. LE PRÉSIDENT.- Donc, pourquoi l'a-t-on fait hier ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Très honnêtement, c'est une nouveauté dans cette mandature-là. Auparavant, on ne le précisait pas obligatoirement.

M. LAMASSE.- Exactement.

M. LE SECRÉTAIRE.- On votait l'expertise et le cabinet d'expertise et on ne le précisait pas parce que *de facto*, c'était le Secrétaire qui prenait la responsabilité et qui désignait la personne qu'il pouvait mandater.

M. LE PRÉSIDENT.- Donc, nous sommes en train de changer de fonctionnement.

M. LE SECRÉTAIRE.- Le Trésorier et le Secrétaire peuvent très bien représenter légalement le CE pour une expertise.

M. LE PRÉSIDENT.- En le précisant, nous sommes en train de changer de fonctionnement.

M. LE SECRÉTAIRE.- On est d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous passons au troisième vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous sommes bien d'accord sur le fait que la première personne qui prendra en charge les relations dans le cadre de l'expertise, c'est le Trésorier adjoint et que faute de disponibilité de ce dernier, ce sera le Trésorier ? C'est bien comme cela que c'est rédigé ?

M. LAMASSE.- Oui, sur papier.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Les élus qui sont pour la résolution rédigée en ce sens peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

Pour : FO (6), UNSA (4), CFE-CGC (3)

Les élus qui sont contre peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ? 0 voix.

Les élus qui s'abstiennent peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

Abstention : CGT (5)

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix, la CGT s'étant abstenue par cinq voix.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Cette fois-ci, nous vous libérons. Merci à toutes les deux, bonne fin d'après-midi.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de transfert des activités du STL

Madame Annie LE DASTUMER, responsable ressources humaines – RDS/RH

Madame Cécile HOUIVET, responsable exploitation maintenance – RATP DEV

Monsieur Christophe HIPEAU, directeur ressources humaines – RATP CAP IDF

Monsieur Juan LOPEZ, responsable STL – RATP CAP IDF

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons Mme Annie LE DASTUMER et Mme Cécile HOUIVET du Département RDS, ainsi que M. Juan LOPEZ et M. Christophe HIPEAU du RATP CAP Île-de-France. Le dossier a été examiné dans la Commission économique. A-t-elle été commune sur ce sujet avec la CSSCT ?

Mme AZEVEDO.- Non, il y a eu deux commissions différentes.

M. LE PRÉSIDENT.- Néanmoins, c'est vous qui allez donner lecture du rapport.

Mme AZEVEDO.- Ce sera un rapport commun de la Commission économique du CSEC et de la CSSCT Centrale.

Rapport commun de la commission économique du CSE Central et de la CSSCT sur le projet de transfert des activités du STL

Ce dossier nous a été présenté en commission SSCT-C le 29 août 2022 et en commission économique du CSEC le 30 août 2022 par Madame LE DASTUMER (RRH/RDS), Madame HOUIVET (Responsable du STL), Madame BAROT (Directrice Financière d'Origami), Monsieur MARCHAND (STL), Monsieur LOPEZ (Directeur d'Origami), Monsieur HIPEAU (DRH de CAP IDF) et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Afin de préparer l'ouverture à la concurrence, le Groupe RATP continue sa transformation et dans le cadre de l'ouverture à la concurrence 2025 du réseau de surface, les activités STL seront transférées au 1^{er} janvier 2023 au sein de la business line ORIGAMI, rattachée à la filiale RATP CAP Ile de France. Le groupe RATP est actionnaire à 100 % de RATP CAP qui, elle-même, sera actionnaire à 100 % des nouvelles filiales "Origami" : Cap Expertises et Filiale Centre Paris (dédiées aux activités intra-muros et petite couronne) et qui comprend également Mobicité (dédiée aux activités du Sud de l'Ile de France) et CFTM (dédiée aux activités du Nord de l'Ile de France).

Le Service Transport et Location (STL) est une entité de la BU RDS. Il s'occupe de l'exploitation de service de transports par autobus ou autocars pour le compte de collectivités ou de clients privés. Ces activités ne sont pas liées à IDFM, se sont des activités tierces. Le STL est divisé en 2 pôles : le pôle développement qui propose des services de transport collectif à des entreprises, des collectivités, des établissements scolaires, des particuliers et des associations dans le cadre de contrats contre rémunération et le pôle substitution qui effectue des services de remplacements lors des travaux programmés sur le réseau ferré ou sur le réseau Tramway lors de perturbations et interruptions de trafic non programmées. Il réalise également des services pour des clients externes dans le cadre de partenariat avec la RATP pour la fédération française de Rugby, de Handball et le Festival Soliday's. Le STL s'occupe aussi des prestations avec des véhicules historiques qui a permis l'embauche de 2 mainteneurs spécialisés pour les entretenir. La majorité du parc du STL roule au Gaz Naturel de Ville (GNV) ce qui permet de le positionner sur des marchés exigeants en termes de neutralité environnementales. Il comprend 23 véhicules ; dont 6 minibus et 5 locations, remisés sur différents Centre Bus (Aubervilliers, Paris-Est et Montrouge). Les bureaux sont situés Paris 12^{ème} à Lachambaudie. Le STL s'est développé sur le territoire géographique de l'EPIC RATP : Paris et Petite Couronne.

L'effectif 2022 du STL est de 61 personnes dont 4 cadres, 12 maîtrises, 43 opérateurs et 2 contrats d'alternances.

Le volume d'activité du STL ainsi que son Chiffre d'affaires étaient en constante évolution avant la crise sanitaire de 2020. Aujourd'hui, il existe une faible rentabilité du STL.

La trajectoire commerciale et économique de la future filiale Origami a été bâtie sur le marché des activités tierces qui représentent au sein du groupe RATP plus de 70 contrats hors IDFM pour un portefeuille de 27 M€ dont 62 % pour RATP CAP et 38 % pour STL avec un panier moyen faible

de 400 000 euros par contrat sur une durée courte de 4 ans en moyenne. Aujourd'hui, le marché global est estimé à 400 M€ avec plus de 220 appels d'offres par an qui correspond à une part de marché du groupe RATP de 7 %.

Le business line "Origami" sera dédiée aux activités tierces (non régulées par IDFM) et sera constituée par : l'Affrètement, l'Évènementiel, le Service Régulier Local, le transport scolaires et périscolaires, le transport de personnel, les JO 2024, le guichet unique du groupe RATP pour le transport privé et les navettes autonomes.

Les activités du STL actuel seront partagés entre RATP CAP, la filiale Centre Paris et la filiales CAP Expertises (d'où l'activité substitution sera gérée). Des interactions se feront donc avec CAP qui donne la feuille de route, des relations clients/fournisseurs avec l'Epic, et des prestations de service du CSP Finances/RH et RATP DEV.

Les conditions et lieux de travail resteront pour l'instant à l'identique pour l'ensemble du personnel, sauf pour les machinistes qui perdront à terme la prime AKD qui varie entre 200 et 400 € selon les mois.

Au 1^{er} janvier 2023, l'ensemble de l'effectif de STL se verra proposer une mise à disposition article 33 sur un poste identique dans la business line Origami.

Les agents du STL pourront faire part de leur décision au plus tard fin novembre 2022.

Ces mises à disposition se feront sur la base du volontariat. Les salariés non intéressés seront accompagnés dans la recherche d'un nouveau poste correspondant à leurs compétences au sein du département RDS, le cas échéant de l'EPIC.

Le projet de création des business line Origami fait l'objet d'un dialogue social s'inscrivant dans le cadre des dispositions prévues par l'accord GPEC en vigueur.

Les agents du STL sont tenus informés régulièrement de l'avancée du projet par le biais de réunions d'unité et d'entretiens individuels.

Le processus de négociation avec les OSR en central en vue de signer un protocole concernant les modalités d'accompagnement social du projet a échoué et la direction mettra en place des mesures moins favorables que dans l'accord.

Sur un budget total d'investissement en 2022 pour la business line Origami de 6,7 M€, 2,4 M€ seront consacrés au transfert des activités du STL dont 2 M€ pour le matériel roulant (hors véhicules historiques propriété de l'Epic), 200 000 euros pour la partie infrastructures et communication et 200 000 euros pour l'assistance du pilotage, la conduite du changement et les expertises. En 2023, les actifs devront représenter 500 000 euros (hors matériel roulant). Ce budget est financé par un emprunt CAP qui sera remboursé par les recettes des contrats.

Le business plan du projet est en cours de validation. Le CA a été calculé sur la base des contrats actuels et de la projection de la part de marché avec les ambitions de la business line Origami avec des hypothèses de croissance 2022-2026 soit 25 M€ environ pour 2022, 28,7 M€ pour 2023, 31,9 M€ pour 2024, 36,7 M€ pour 2025 et 37 M€ pour 2026.

Concernant les frais généraux, des taux de 3,3 % et de 1,1 % ont été retenus pour les managements fees et le CSP respectivement.

Le business plan a été construit sur 20 ans avec une hypothèse de croissance de 44 % en moyenne des revenus et en extrapolant les charges en fonction des coûts moyens actuels des activités tierces.

Une démarche d'accompagnement et d'évaluation des risques a été mise en œuvre en sensibilisant les salariés. Elle a débuté au second trimestre 2022 et se poursuit jusqu'à fin 2022.

- Chaque agent du STL sera reçu individuellement par un manager sur demande, autant de fois que nécessaire. Cet entretien permettra de faire le point sur la situation individuelle de chacun, de prévoir au cas par cas les projets de chacun (mobilité interne RDS, nouveau contrat au sein d'une filiale de CAP...)

- Chaque salarié se verra proposer une prime accompagnant sa décision de mise à disposition au 1^{er} janvier 2023 ou de signature de nouveau contrat de travail au 1^{er} janvier 2024 auprès de la filiale RATP CAP IDF.

L'analyse effectuée par la mission PRPS concernant l'évaluation des risques du projet de transfert d'activités STL donne les conclusions suivantes :

- L'absence de génération de nouveaux risques ni de suppression des risques existants.
- L'absence de modification de la cotation des risques existants que ce soit en matière de fréquence comme de gravité. En effet, le transfert d'activités ne change ni la fréquence d'exposition aux dangers, ni la gravité des conséquences associées.

Pour le risque de stress (risques psychosociaux), une enquête "Baromètre sur la Qualité de Vie et les Risques psychosociaux au travail" a été réalisée auprès de tout le personnel avec l'appui du cabinet "Empreinte Humaine".

44% de l'effectif du STL y a participé.

60% du personnel a qualifié son niveau de stress comme faible, plus de 11% l'a qualifié d'élevé et 27% l'a qualifié de modéré.

En conséquence Le document unique d'évaluation des risques (DUER) du STL sera revu pour le niveau de stress des agents du tertiaire pour le faire passer de Mineur à Moyen et de faire passer le niveau de stress des agents de la conduite de Moyen à Mineur.

Ces arbitrages se feront, en lien avec les élus et médecins du travail du CSE 1 de RDS, selon la nouvelle méthodologie d'évaluation des risques associée à la refonte totale des DUER en cours au sein de RDS.

Les résultats macro ne montrent donc pas de niveaux de stress élevés systématisés. En revanche, pour les cas individuels concernés, il est nécessaire de renouveler la communication interne pour rappeler à tous, les mesures individuelles proposées par la RATP en lien avec la médecine du travail et l'IAPR.

Au vu de ces résultats, la direction du STL va faire preuve de pédagogie en déployant les actions suivantes :

- Organiser des campagnes de communication accessibles à tous les agents du STL pour les informer sur le projet et les rassurer sur l'avenir de leur emploi et des activités du STL.
- Action STL : Organiser des séances d'échange accessibles à tous les agents du STL pour les informer, les écouter et les rassurer sur l'avenir de leur emploi, des activités du STL et de la pertinence du projet.

La CSSCT-C souhaiterait qu'un point d'étape leur soient présenté pour mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre par la direction auprès des salariés, concernant le stress et l'adhésion au projet.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame AZEVEDO. Y a-t-il des déclarations ? M. ORSINI, M. GAUTHERON et Mme CLEUET. Monsieur ORSINI ?

M. ORSINI.-

Ce projet de transfert des activités STL s'inscrit comme à l'accoutumé dans le cadre de l'important plan de transformation destiné à faire évoluer le modèle historique du groupe et ainsi préparer l'ouverture à la concurrence fixée au 1^{er} janvier 2025.

L'entité STL est à l'heure actuelle une spécificité dans le département RDS et est organisée autour de 4 pôles d'activités principaux se développant principalement sur le territoire géographique de l'EPIC RATP : Les services périscolaires et transport de personnels, l'évènementiel, les substitutions routières et les véhicules historiques.

Sous couvert d'en améliorer la compétitivité et d'axer la direction de l'entreprise,

"L'activité du STL ne peut continuer à exister dans la configuration actuelle", la situation cible vise donc à regrouper son ensemble sous la même business line.

"ORIGAMI" rattachée à la filiale du groupe RATP : RATP CAP Ile de France. Les 61 salariés de l'unité STL (composés majoritairement d'opérateurs) n'étant pas concernés par le "décret transfert" organisant le transfert des effectifs repris par la nouvelle entreprise qui aura remporté l'appel d'offres.

L'objectif du transfert des activités du STL est prévue pour janvier 2023, soit deux ans avant la mise en concurrence et devra permettre d'assurer la pérennisation de ses contrats, de développer les activités du transport et ainsi assurer une plus grande autonomie de gestion qu'actuellement.

Au 1^{er} janvier 2023, l'ensemble de l'effectif de STL se verra proposer, sur la base du volontariat, une mise à disposition article 33 sur un poste identique au sein de la business line Origami. Les salariés ne souhaitant pas s'inscrire dans la démarche seront accompagnés dans la recherche d'un nouveau poste correspondant à leurs compétences au sein du département RDS ou plus largement dans notre EPIC. À noter que le transfert d'activité n'impactera pas leurs domaines et périmètres de compétences puisqu'ils resteront inchangés.

Les postes proposés dans le cadre du transfert du STL sont des postes similaires en termes de missions. Les intitulés de certains postes ont été repris pour correspondre au plus près aux missions actuelles des personnes concernées.

Néanmoins, pour Force Ouvrière Groupe-RATP, il demeure fondamental que les futures missions nous soient explicitement détaillées afin que nous puissions nous aussi en apprécier la similitude.

Ouverture à la concurrence oblige, les activités actuelles du STL n'ont plus de raisons de perdurer à RDS à l'horizon 2025, d'où l'importance de les rattacher à une filiale du Groupe RATP.

Pour Force-Ouvrière Groupe RATP, le STL est un fort contributeur de l'image du Groupe et représente en ce sens une forte valeur ajoutée. Nous prenons acte de la décision de l'entreprise de ne pas laisser ses activités prendre le wagon à destination de l'ouverture à la concurrence ou tout simplement disparaître.

Côté rémunération, nous regrettons la perte à terme de la prime "AKD" des machinistes. A l'heure où l'inflation atteint des taux records, cette perte sèche se situant autour de 300 euros mensuels selon les périodes impactera considérablement le pouvoir d'achat de ces salariés.

Pour Force-Ouvrière Groupe-RATP, même si les dispositions liées à l'accord GPEC s'appliqueront nous ne pouvons-nous associer à une diminution à terme de la rémunération des agents actuellement à RDS.

En ce qui concerne l'aspect "accompagnement du changement" et avec l'appui du cabinet "Empreinte Humaine", l'évaluation des risques liés au projet d'évolution a connu un taux de participation de 44%.

Pour Force-Ouvrière Groupe-RATP, nous ne pouvons-nous satisfaire en l'état des résultats de l'enquête QVT et ce même si ce projet n'est pas identifié comme porteur de modification sur le champ d'activités des agents. Les actions de communication et d'échanges pourtant détaillés n'ont pas permis de lever les doutes et craintes sur leurs avenir.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 84% des agents du STL sont inquiets quant à l'avenir de leur emploi, 73% ne sont pas confiants sur l'avenir de leur entreprise et 66% ne se sentent pas correctement accompagnés lors de changement.

En cause le voile opaque autour de la structure juridique propre de la filiale dont les conditions de mise à disposition doivent être clairement expliquées afin d'en apporter la visibilité nécessaire.

Monsieur le Président, comme vous pouvez aisément le constater, le contexte de l'ouverture à la concurrence et les transformations qu'elle occasionne fragilise considérablement les salariés impactés et ceux sur l'ensemble des projets restructurant.

Il demeure fondamental que des actions de communication destinées à donner plus de visibilité aux salariés du STL doivent se poursuivre, en ce sens, nous suivrons avec la plus grande attention les futurs points d'étapes collaboratifs prévus à l'automne 2022.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur ORSINI. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Merci, Monsieur le Président. Ce n'est pas une déclaration, c'est une liste de questions.

Le document nous présente les conditions de travail à CAP Île-de-France. Est-ce que ces conditions de travail concernent simplement les salariés de la holding ou est-ce un cadre qui s'applique à l'ensemble des filiales de CAP Île-de-France ?

La page 21 de ce même document présente les propositions salariales de CAP Île-de-France. Pouvez-vous expliciter ? C'est très compliqué à comprendre dans la mesure où ce sont des x. Il y a " Proposition EPIC : x ", " Proposition CAP Île-de-France : x ", " Variation : + 10,5 % ". J'en déduis que l'on est mieux rémunéré à CAP Île-de-France, mais est-ce la base de salaire, est-ce le montant de la prime de responsabilité ? Qu'est-ce qui permet d'afficher une variation de 10,5 % ?

L'article 6 de l'accord sur les dispositions d'accompagnement d'ordre social prévoit le versement d'une prime d'accompagnement à la mise en place du projet et au moment de la signature d'un contrat pour ceux qui font le choix. Pouvez-vous nous préciser qui effectuera le versement pour chaque prime ? Est-ce l'EPIC ou la filiale CAP Île-de-France concernée par la mise à disposition, puis par l'embauche des salariés ?

A la page 6 du document qui nous présente ce projet de transfert, il est précisé globalement qu'Île-de-France Mobilités refuse le remisage des véhicules, pour schématiser, des activités du STL des centres bus soumis à l'ouverture à la concurrence. Du coup, à quelle date les véhicules appartenant au STL doivent-ils avoir quitté les centres bus de l'EPIC pour être en phase avec la position d'Île-de-France Mobilités ? À date, quels sont les projets de remisage en cours d'étude ou actés ? Quels impacts va avoir cette réorganisation sur la réalisation de la maintenance de premier niveau qui était jusqu'à présent effectuée dans les centres bus de l'EPIC ?

Toujours dans le même document, le point 4.3.3.g précise que la filiale CAP Expertise sera en charge des activités de substitution pour le compte de l'EPIC. À ce titre, CAP Expertise passera

des commandes de services de substitution aux BU de RDS. Ainsi, les machinistes pourront être sollicités pour les services STL. Au regard du contexte actuel de RDS et s'il n'y avait pas d'amélioration de la situation, quelle serait la priorité pour les DUO ? Assurer le contrat Île-de-France Mobilités ou assurer les commandes de services du STL ?

Dans le paragraphe 2.2 du même document, il est précisé, comme cela a été évoqué tout à l'heure, que les agents du STL ne sont pas concernés par le décret Transfert, donc ils ne sont pas éligibles à la garantie de l'emploi contre le licenciement économique qui est, lui, en lien avec le décret Transport.

Si jamais une filiale ne gagnait pas le nombre de marchés lui permettant de garder son modèle économique, est-ce que les salariés qui risqueraient un licenciement économique, puisque la filiale ne serait plus en capacité d'exister, bénéficieraient d'une cellule de reclassement au niveau de CAP Île-de-France ou au niveau du Groupe ou devraient-ils engager individuellement des recherches d'emploi ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne peux pas m'empêcher d'intervenir sur ce point, vous m'avez vu venir. On ne peut pas à la fois dire " En cas de pénurie de machinistes, quelle sera la priorité du DUO ? " et juste en même temps, envisager qu'il pourrait y avoir un licenciement économique. On n'aura pas besoin de cellule de reclassement. Dans le Groupe, si j'entends, tout le monde, on manque tellement de machinistes-receveurs que cela résoudra le problème des DUO qui cherchent à recruter.

M. GAUTHERON.- Oui, mais le fait de savoir qu'ils ne doivent pas faire seuls les démarches pour retrouver un emploi peut être aussi une façon de " rassurer " les agents sur les risques psychosociaux engagés dus à l'instabilité et si jamais la filiale dans laquelle ils sont est amenée à disparaître s'il n'y a pas de décret transfert, et qu'évidemment, la direction du Groupe les sollicitera tout de suite en leur proposant des affectations ailleurs. Cela va toujours mieux en le disant. C'est au moins pour la première vague.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur GAUTHERON. Je donne la parole à Mme CLEUET, puis je reviens vers vous, Monsieur CLÉMENT.

Mme CLEUET.- Je ne l'ai pas précisé pour la précédente déclaration, seul l'écrit fait foi et il en va de même pour cette déclaration.

Le STL existe depuis de nombreuses années et fonctionnait en BU avant même que ce vocable apparaisse dans nos paysages. Aujourd'hui cette unité est dotée d'un effectif permanent permettant d'assurer ses contrats annuels. Parallèlement, le STL fait appel aux services des centres Bus pour lui fournir machinistes et véhicules en période de pic d'activité.

Le projet qui nous est présenté est, d'un point de vue économique, très semblable à celui des ateliers de Championnet. Une activité non soumise à la LOM, une activité déjà concurrentielle où les réponses aux appels d'offres s'expriment chaque année avec une maîtrise des coûts au centre des contrats. Et le STL a su se faire une place prépondérante à Paris et sa proche couronne. Les centres aérés de la Ville de Paris, les services de remplacement du métro, du RER ou des lignes SNCF, la mise en place de navettes lors de festivals ou concerts. Le panel est vaste et diversifié.

Ce sont ces activités que la direction souhaite transférer sans pour autant transférer le personnel dans des conditions respectueuses et honorables.

Dans un premier temps, il a été proposé, sur volontariat, la possibilité de démissionner de l'EPIC moyennant une prime ne couvrant même pas la perte de rémunérations liée à l'intéressement. La démission entraînant le passage sous la convention collective des transports routiers pour les

opérationnels (les machinistes et leur encadrement) et SYNTECH pour les autres. Du moins disant social difficilement acceptable. Autre possibilité offerte : le détachement sous forme d'article 33 pour un an. Les agents retournant au département RDS début 2024. Cette solution présentait un double avantage : permettre aux agents volontaires de continuer encore leurs activités au sein du STL avant de rejoindre un centre bus et un quotidien sur ligne peu réjouissant avec des conditions de travail MR fortement dégradées. Mais surtout pour l'entreprise, d'assurer la continuité des activités en attendant que CAP Île-de-France procède à son propre recrutement. C'est dans ce cadre-là que nous nous sommes engagés lors des négociations. Hélas la direction n'a pas entendu nos demandes et a choisi de faire des économies sur le dos des salariés en proposant une prime bien en deçà de nos attentes.

Pour l'UNSA Groupe RATP, ce projet s'inscrit dans le cadre de RATP 2023 et de la destruction progressive de l'EPIC avec une vision groupe où l'humain reste un pion manipulable à souhait. Pourquoi sortir de l'EPIC des activités non concernées par la mise en concurrence de notre réseau historique en 2025 si ce n'est que pour faire disparaître à plus ou moins long terme le modèle EPIC et entreprise publique et le statut protecteur des agents ? Au passage, les changements de conditions de travail et de rémunérations liés au basculement dans des conventions collectives moins protectrices devraient permettre de réduire la masse salariale du STL filialisé. Et c'est très certainement cette recherche de productivité qui guide nos dirigeants.

Le dossier technique présenté lors des négociations n'a pas permis non plus aux représentants de l'UNSA Groupe RATP d'obtenir des informations précises sur le transfert des actifs. Si dans un deuxième temps, la direction a fourni le listing du matériel roulant avec sa valeur nette comptable, nous n'avons pas obtenu plus d'informations sur les modalités du rachat de ce matériel. Nous avons aussi interrogé la direction sur les véhicules historiques entretenus et utilisés par le STL. Et là encore aucune réponse. Pas de liste. Pas de valeur. Rien.

C'est en considérant un dossier incomplet sur les aspects techniques et financiers mais aussi totalement insuffisant sur le volet social que l'UNSA Groupe RATP n'a pas souhaité signer l'accord proposé par la direction. Les élus espèrent obtenir les réponses aux questions posées précédemment.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Un certain nombre de questions précises ont été posées à la fois par M. GAUTHERON et dans la déclaration de Mme CLEUET, donc on se prépare à y répondre.

M. CLÉMENT.- Il m'en restait une.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur CLÉMENT ?

M. CLÉMENT.- De mémoire, je sais que les Articles 33 qui n'étaient pas sur le même métier perdaient des primes. Une prime AKD est déjà perdue, donc est-ce que l'on y associe ici une perte de prime au détachement des Articles 33 ?

M. LE PRÉSIDENT.- Qui prend la main ?

Mme LE DASTUMER.- Je vais distribuer les questions. C'est Christophe qui va répondre aux deux premières questions, les conditions de travail de CAP Île-de-France, holding et autres, et ce qui permet d'afficher une augmentation de 10,5 % en page 21 du dossier.

M. HIPPEAU.- Le cadre social est propre à chaque filiale au niveau de RATP CAP. RATP CAP a son propre cadre social qui est lié à la convention collective Syntec. On aura exactement le même cadre social pour CAP EX, c'est un choix puisque ce sera aussi Syntec. Pour la filiale Centre

Paris, ce sera la CCNTR, donc le cadre social sera particulier et il en va ainsi de toutes les filiales en Île-de-France.

La prime AKD que vous avez citée est effectivement perdue pour tous les conducteurs qui retourneront vers les centres bus. Dans le cadre social de la filiale Centre Paris, aujourd'hui, nous n'avons pas dit que nous la supprimions. Il y aura une réflexion dessus puisqu'ils ont effectivement une souplesse sur leurs prises de service. Au niveau opérationnel, cette souplesse est intéressante, donc nous sommes loin d'avoir supprimé l'AKD. Aujourd'hui, elle est dans le brut dans les bulletins de salaire RATP. Pour nous, elle serait plutôt dans le net puisque ce serait une indemnité kilométrique.

Le taux de 10,5 % qui est marqué dans le document existe pour la bonne et simple raison que des taux sont différents entre les deux. RATP n'a pas les mêmes taux de charge au niveau salarial et patronal, donc cela amène une différence. Pour autant, il n'y a pas de différence sur le net, nous avons bien une continuité du net pour le salarié.

M. LE PRÉSIDENT.- Si je le dis autrement pour savoir si j'ai compris, c'est un moyen de corriger l'écart de cotisations qui existe entre l'employeur EPIC qui est en auto-assurance chômage, en auto-assurance maladie et un employeur qui a ses régimes généraux, pour pouvoir garantir le net.

M. HIPPEAU.- Puisque l'on a tous la même réflexion, c'est bien le net que l'on regarde. Nous maintenons le net, donc nous modifions le taux.

M. LE PRÉSIDENT.- C'étaient les questions RH et côté CAP Île-de-France. Qui verse la prime transfert ?

Mme LE DASTUMER.- Pour l'instant, le versement de la prime transfert n'est pas complètement calé entre CAP et l'EPIC pour les agents qui acceptent directement un contrat chez CAP. Dans tous les cas, pour les personnes détachées, la prime sera versée pendant leur détachement, donc il y a une refacturation à CAP pendant cette première année.

La question suivante concerne tout ce qui est projet de remisage et maintenance dans les années à venir. Peut-être Juan ?

M. LOPEZ.- Vous avez demandé jusqu'à quand les véhicules actuels du STL vont pouvoir rester dans les centres bus respectifs où ils sont entreposés. Il est certain qu'ils peuvent l'être jusqu'à la fin 2024 puisqu'IdFM a mis la date du 1^{er} janvier pour le début des exploitations sous format filiale pour les futurs centres bus. Néanmoins, cette question n'est pas forcément totalement orchestrée parce que les choses qui étaient un peu du domaine du dogme au niveau de la position d'IdFM sont confrontées à la vraie vie.

Je cite des choses que nous connaissons déjà. IdFM disait : " Les locaux seront 100 % dédiés aux transports en lignes régulières, etc. ". De fait, comme ils se retrouvent avec une surabondance d'espaces de bureaux dans certains dépôts, dans la vraie vie, ils sont disposés à permettre aux filiales de les louer. Cette piste de pouvoir continuer à occuper des places de stationnement dans des centres bus comme actuellement, moyennant une location financière, n'est pas envisagée aujourd'hui, mais nous avons deux ans de travail devant nous pour voir si c'est éventuellement envisageable demain.

Vous posiez la question de la maintenance. Pour l'instant, elle est réalisée aussi dans les mêmes centres bus jusqu'à fin 2024. Nous avons actuellement l'épée de Damoclès que pour la suite, cette maintenance n'est pas envisageable de cette façon-là. Nous entreprenons une démarche propre et interne pour pouvoir assumer et assurer la maintenance via des sites que nous avons déjà en exploitation avec des ateliers, des sites qui sont en projet.

Nous avons par exemple un dépôt en projet à Massy. Nous avons des espaces où la maintenance pourra déjà être envisagée sur des DSP. À Wissous, dans la vraie vie, il y a trop de travées de maintenance. Nous demandons à IdFM si nous pouvons louer des travées pour faire la maintenance avec nos mainteneurs et disposer des espaces avec nos outils.

Ce qui semblait être très cadré dans les directives d'IdFM, pour l'instant, nous le prenons comme des directives qui nous sont imposées, donc nous travaillons comme si ce cas-là est celui qui nous va nous arriver, mais ce n'est pas une piste définitivement écartée. Nous avons quand même espoir de pouvoir continuer à fonctionner un peu en utilisant quelques espaces disponibles.

M. LE PRÉSIDENT.- La question suivante concerne RDS. Quels sont les critères de choix du DUO ?

Mme LE DASTUMER.- Le plan de transport sera établi par le STL et communiqué au DUO qui aura un budget pour effectuer ces spéciaux, comme nous le disons dans notre jargon. Ce sera exactement la même chose qu'aujourd'hui. Étant donné qu'ils auront eu le budget pour effectuer ces transports, il faudra les effectuer prioritairement.

M. LE PRÉSIDENT.- J'entends qu'il n'y a pas deux plans de transport qui viennent en concurrence l'un de l'autre. Il y en a deux qui viennent alimenter une expression de besoins et les besoins correspondent à la satisfaction des deux flux d'activités.

Mme LE DASTUMER.- Ce sera comme aujourd'hui. Quand nous avons des difficultés de couverture de service, nous nous retournons vers le STL. Là, nous nous retournerons vers Origami pour essayer de trouver des solutions pour alléger notre plan de transport. Il n'y a pas de changement.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y avait des questions sur les transferts d'actifs.

Mme LE DASTUMER.- Il existe une annexe sur les transferts d'actifs avec la liste des matériels et leur valorisation. Vous ne l'avez peut-être pas vue. C'est peut-être l'annexe 4.

Une question concernait l'AKD pendant le détachement. L'AKD reste le même.

M. CLÉMENT.- Non, c'était pour savoir s'il y avait une perte de prime pour l'article 33.

Mme LE DASTUMER.- Pendant l'article 33, les salariés sont toujours sous les conditions de travail RATP, donc il n'y a aucune perte.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BEN ROUAG, vous avez souhaité prendre la parole.

M. BEN ROUAG.- Je vais vous laisser continuer d'échanger, sinon les séances ne servent à rien. Juste après ces échanges-là, je demande à faire lecture de trois résolutions.

M. LE PRÉSIDENT.- D'accord. Est-ce qu'il y a d'autres demandes de parole ou d'autres questions ? Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- L'objectif est d'améliorer la performance économique de l'activité STL pour remporter des marchés. Comme on l'a dit assez souvent dans nos débats, 70 à 80 % du prix de production, c'est la masse salariale, donc on joue sur la rémunération et les conditions de travail.

Or, quand je regarde les conditions de travail aujourd'hui à CAP Île-de-France, elles sont sensiblement similaires à celles de l'EPIC, par exemple le nombre de jours travaillés au forfait. Quand je regarde la convention collective à laquelle on est rattaché, elle permet de monter à 218 jours de travail et non pas 208.

Est-ce que les 208 jours affichés aujourd'hui sont pour sensibiliser les agents à accepter de signer un contrat de droit privé dans les filiales et derrière, à court terme, il y aura une petite montée du nombre de jours à travailler au forfait pour améliorer la productivité ? Ou est-ce que l'on est bien d'accord que ces conditions de travail ne seront pas amenées à évoluer d'ici peu pour améliorer cette même productivité ?

Ma dernière question n'est pas en lien avec les activités économiques de notre instance, mais plutôt en lien avec les activités sociales. J'ai pu voir qu'il était fait recours aux tickets restaurant. Je sais que c'est plus compliqué pour les filiales d'exploitation avec les horaires, mais au moins pour les fonctions support des filiales qui ne sont pas loin d'un lieu de restauration du CSEC RATP, même s'il appartient après aux élus des instances de faire le choix, la direction de CAP Île-de-France pourrait-elle échanger avec la direction du CSEC RATP pour convenir éventuellement des modalités d'une convention de partenariat pour que les salariés puissent accéder à la restauration de notre comité d'entreprise ? Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Sous votre contrôle, quand RATP Dev était au 3^e étage ici, il n'existait pas de convention.

M. LE SECRÉTAIRE.- On peut faire une convention. C'est à la demande des élus du CSE. S'ils n'ont pas envie de faire une demande auprès du CSEC, il n'y aura pas de convention. Il faut bien que ce soit établi. En l'absence de CSE, il me semble que c'est RATP Habitat qui est venu nous voir pour nous dire : " On voudrait faire quelque chose avec le CSE Central " et on a fait une convention. Donc, cela se fait, mais c'est à la demande soit des élus, soit de l'entreprise si elle veut financer.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela se fait déjà, donc tout le monde est ouvert à ce que cela puisse se passer comme cela. C'est d'autant plus facilité quand les gens résident professionnellement sur le lieu où est la restauration.

M. GAUTHERON.- C'est pour cela que je me suis permis de préciser que c'est pour les fonctions support parce que je sais que pour les filiales d'exploitation, c'est plus compliqué entre la localisation, les horaires de travail, etc. Dans les conditions de travail de CAP Île-de-France, il est fait référence aux tickets restaurant. Lachambeaudie n'est pas si loin que cela d'ici et il n'y a pas beaucoup de lieux de restauration autour de Lachambeaudie. Le grec ou le bowl, c'est sympa deux jours.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LOPEZ, sur la première question ?

M. LOPEZ.- En préambule de votre dernière intervention, vous avez dit que l'objectif était d'améliorer la rentabilité du STL. En fait, nous sommes partis d'un constat. Le STL tel qu'il existe aujourd'hui ne pouvait plus exister demain. Comme nous avons tout intérêt à conserver les savoir-faire et l'activité pour prolonger à la fois en termes d'image, mais aussi en termes d'intérêt économique ce que le STL réalise aujourd'hui. De cette contrainte, nous avons fait une opportunité.

Il y a deux types d'activité bien distincts en Île-de-France. Vous avez le transport régulier public, que vous connaissez bien puisque c'est l'activité principale de l'EPIC, et également des DSP exercées sous le contrôle de CAP. Vous avez en même temps des filiales comme Mobicité, CFTM et autres dont la quasi-exclusivité d'activité, ce sont des activités tierces. Ce sont tous les transports autres, scolaires, périscolaires, transport de personnel occasionnel. On a déjà en Île-de-France un certain nombre de filiales qui exercent cette activité-là. Nous avons des staffs dans chaque filiale. Nous

devons répondre à des appels d'offres, nous devons mettre en musique des exploitations nouvelles, parfois des volumes d'activités assez importants. Tout autour de l'Île-de-France, nous avons un certain nombre de dépôts.

En partant de l'idée que le STL disparaît, comment transforme-t-on cela en une opportunité ? C'est de là qu'est née l'idée d'Origami. Avec les forces vives du STL, les savoir-faire, les compétences présentes, les conducteurs, etc., nous faisons une structure qui va servir en *corporate* de fonction support pour l'ensemble des filiales qui vont être sur les activités tierces. Nous conservons la spécificité. L'activité d'exploitation, les contrats, c'est plutôt focalisé dans Paris première couronne. Les autres filiales, c'est un peu la première couronne, mais pas trop, et plutôt la banlieue. Là, nous faisons une structure qui va chapeauter la totalité de l'Île-de-France en termes de couverture.

Vous voyez bien le chiffre d'affaires que nous visons. Nous visons un vrai développement et une vraie croissance, pas simplement la conservation d'un petit périmètre pour essayer de le sauver. Je suis à RATP Dev et RATP CAP depuis douze ans. Nous ne réalisons pas la rentabilité économique en pressant les conditions de travail des salariés. Ceux qui font cela obtiennent simplement le départ des salariés vers d'autres structures où les conditions sont meilleures et moins pénibles. L'idée, c'est d'optimiser, de faire des économies d'échelle et d'avoir des productions intelligentes.

Quand un marché est passé, c'est très, très rarement 100 % le prix d'attribution. Très souvent, c'est 60/40 ou 70/30. Nous sommes en train de répondre à un marché avec 70 % pour la partie technique et environnementale et simplement 30 % pour la partie coût. Ce n'est pas toujours comme cela, mais c'est souvent au minimum 50 % pour la partie technique. La partie technique, c'est l'exploitation, la RSE, etc. Un seul de nos partenaires clients fonctionne avec 100 % pour le prix, c'est dommage, c'est la SNCF.

J'espère avoir répondu à votre inquiétude plus qu'interrogation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Il n'y a pas d'autre demande de parole, donc je vais passer le témoin à M. BEN ROUAG.

M. BEN ROUAG.- Merci, Monsieur le Président Je vais faire lecture de la première résolution.

Motivations du recours à un expert habilité

Les Représentants du Personnel sont informés par la Direction, dans le cadre de l'information consultation du CSE Central, de son projet de transfert des activités du Service Transport & Locations (STL) vers la filiale RATP CAP IDF.

Ce transfert est prévu deux ans avant l'ouverture à la concurrence de l'activité du département Réseau De Surface (RDS), qui est fixée au 1^{er} janvier 2025.

Le projet prévoit que les activités STL soient transférées au sein de la business line ORIGAMI, qui est une business line rattachée à la filiale du groupe RATP, RATP CAP Ile de France. Et le projet prévoit que les activités du STL actuel soient partagées entre la structure mère de RATP CAP IDF, la filiale Centre Paris, et la filiale CAP Expertises.

Il est également prévu la conclusion de contrats de services avec le Centre de Services Partagés finances et RH. Mais ces différents aspects ne sont pas présentés suffisamment clairement dans leurs conséquences en matière de conditions de travail.

Le projet ne présente pas non plus suffisamment clairement les articulations et liens entre le positionnement de la filiale CAP Ile De France au sein du groupe, l'organisation CAP Ile de France et l'organisation de la business line Origami.

Il manque également de précision en matière de gouvernance, ainsi que d'organisation, en particulier sur les questions d'autonomie et d'intégration : "la business line Origami aura une importante latitude décisionnelle dans la gestion quotidienne de ses activités mais sera pilotée et détiendra sa feuille de route du CODIR de RATP CAP Ile de France".

Par ailleurs, si le projet prévoit que les transferts d'activités se fassent en proposant aux agents des postes similaires en termes de missions, il ne comporte pas d'élément détaillé sur les tâches à réaliser concrètement, sur les fiches de poste, ni sur la charge de travail.

Il n'apporte pas non plus d'élément sur les moyens et modalités d'accompagnement des agents qui pourraient refuser le transfert et qui souhaiteraient rester au sein de l'EPIC.

Compte tenu de l'insuffisance des informations sur le projet de transfert des activités du STL, les élus du CSE central décident de recourir à un expert habilité.

L'expertise devra permettre de clarifier les différents aspects du projet évoqués ci-dessus et d'apporter aux élus des éléments d'analyse sur les conséquences possibles de sa mise en œuvre en matière de conditions de travail.

Il s'agira également d'étudier :

- *L'organisation actuelle en considérant le travail réel*
- *La communication auprès des agents concernés par le transfert*
- *Les impacts possibles du nouvel environnement en matière de collectifs de travail et d'encadrement*

Plus globalement, le cahier des charges de l'expertise est le suivant :

- *Réaliser une analyse de la situation actuelle en matière de conditions de travail et de risques psychosociaux*
- *Etudier le projet de transfert d'activités STL en apportant les clarifications attendues évoquées dans la présente résolution*
- *Identifier les risques professionnels, en particulier les risques psychosociaux, auxquels sont exposés les agents et qui pourraient être générés par la mise en œuvre du projet*
- *Etablir des préconisations afin d'aider le CSE central dans l'exercice de ses prérogatives en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail*

Les Représentants du Personnel membres du CSEC décident de recourir, dans le cadre de l'article L2315-94 du code du travail, à un expert habilité.

Désignation de l'expert habilité

Je vous fais lecture de la deuxième résolution pour la désignation de l'expert habilité.

Les Représentants du Personnel membres du CSEC décident de mandater le cabinet SESAME Ergonomie, situé 43 rue de Rennes 75006 Paris, pour réaliser l'expertise, et d'en informer expressément son Président, Monsieur Mohamed AZMANI.

Désignation représentant du CSEC

Je vous fais lecture de la troisième résolution pour la désignation d'un représentant du CSE Central.

Les représentants du personnel membres du CSEC mandatent M. Karim NEGADI, et en cas d'indisponibilité, M. Eliès BEN ROUAG pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution des décisions prises en séance concernant ce recours à un expert habilité, notamment de prendre

contact avec le cabinet désigné dès la fin de la réunion et de s'assurer du bon déroulement de l'expertise.

Dans le cadre de ce mandatement, la personne désignée peut être amenée à défendre les intérêts du CSEC et effectuer si nécessaire toutes les démarches administratives et/ou judiciaires requises en désignant notamment l'avocat de son choix, pour faire appliquer la décision CSEC.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur BEN ROUAG. Nous allons, bien sûr, mettre aux voix ces trois délibérations. Auparavant, je vais quand même me permettre un point.

M. BEN ROUAG.- Permettez-vous, Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Même si vous ne m'aviez pas permis, je l'aurais fait.

J'observe depuis un certain nombre de séances le vote quasi systématique d'un certain nombre d'expertises. C'est le pouvoir souverain des élus, je le respecte complètement, mais j'observe et je ne resterai pas sans analyse ni réaction à ce phénomène, donc je le dis avec une certaine forme de solennité, avec d'autant plus de solennité que je remarque une qualité permanente, voire croissante des rapports de la Commission économique ou des commissions qui ne me laisse pas penser qu'il y a aussi peu d'informations que ce que, dans chacune des résolutions, il est mentionné.

Je trouve donc qu'il y a un décalage à la fois dans la qualité des rapports des commissions, la qualité des échanges que nous avons, la précision des échanges que nous avons et le diagnostic qui justifie l'expertise. C'est une remarque personnelle, mais je veux la partager avec l'ensemble de l'instance parce que quand on commence à avoir des niveaux de financement d'expertises à près de 1 M€, voire plus de 1 M€, ma responsabilité, c'est de m'interroger là-dessus pour l'intérêt de l'entreprise. C'est la première chose.

La deuxième chose, quand j'observe que plus de la moitié des élus n'ouvrent pas les documents que nous envoyons, cela m'interroge aussi sur à quoi sert une expertise et à quoi servent les élus.

Je voulais partager cela avec vous au regard de ce que j'observe de l'évolution du fonctionnement de cette instance. Juste après l'intervention de M. LAMASSE, nous allons passer au vote des trois résolutions.

M. LAMASSE.- Merci, Monsieur le Président. Deux points m'interpellent dans ce que vous venez de dire. Le premier, c'est que vous arrivez à savoir qui ouvre ses documents ou pas, c'est cela ?

M. LE PRÉSIDENT.- Évidemment, il y a une base de données dans laquelle on peut les ouvrir, donc je constate que des gens n'ouvrent pas les documents que nous envoyons.

M. LAMASSE.- C'est juste une question. Vous suivez qui ouvre ou pas ?

M. LE PRÉSIDENT.- Oui, comme dans tout fonctionnement de...

M. LAMASSE.- C'est une question, n'y voyez pas malice.

Deuxièmement, c'est assez surprenant sachant que sur RATP 2023, vous savez très bien que vous avez eu droit systématiquement à une expertise sur l'ensemble des documents.

M. LE PRÉSIDENT.- J'englobais.

M. LAMASSE.- Je continue, Monsieur le Président.

D'autant plus que cela avait été soulevé à un certain moment dans cette instance, voire dans d'autres instances de manière plus locale, c'est-à-dire que certains éléments qui auraient dû être faits en local sont portés au niveau transversal, raison pour laquelle on retrouve les expertises en transversal qui auraient pu être faites en local. On en discutait tout à l'heure avec le Secrétaire.

Par exemple, si le NEF n'avait pas été un dossier en transversal, cela aurait été une expertise en local qui, pour moi, avait tout son sens, mais vous comprenez bien que cela n'était pas possible.

Tout à l'heure, vous vous êtes permis un commentaire sur la déclaration de Mme CLEUET. Je n'étais pas là tout à l'heure, je ne sais pas si j'ai eu l'occasion de vous le préciser, mais j'entends la responsabilité. J'ai oublié de vous préciser que pour l'UNSA Groupe RATP, la véracité des déclarations qui est portée se base sur les écrits. Seuls les écrits font foi sur nos déclarations au sein de l'UNSA Groupe RATP, tout cela pour éviter les effets d'émotion parfois lorsque l'on arrive à dire certaines déclarations.

Moi qui en ai l'habitude, on s'écarte parfois de ce qui est écrit, sans prendre la portée de certains mots qui pourraient être employés. Voilà pourquoi systématiquement, je demande à l'ensemble de ceux qui sont à l'UNSA Groupe RATP de préciser cela sur les déclarations, ce qui est porté, mais qui n'est pas forcément lu. J'espère que dorénavant, ce sera lu systématiquement. Ainsi, il n'y aura pas de souci de compréhension et de compatibilité pour vous de comprendre pourquoi certains éléments vous sont présentés.

Je partage un dernier point avec vous. Le législateur nous donne un certain nombre de possibilités. Nous sommes tellement gourmands de ce que le législateur nous laisse comme prérogatives en tant qu'élus, parce que cela se rabougrit de plus en plus, que nous essayons d'en user avec gourmandise.

M. LE PRÉSIDENT.- D'abord, j'apprécie la transparence de votre dernière explication qui va être très utile. Merci beaucoup de cette précision. Je saurai en faire bon usage.

Je n'ai jamais contesté la possibilité au CSEC d'avoir des expertises. C'est la totalité des expertises à tous les niveaux de l'entreprise que j'observe et nous en tirerons les conclusions.

M. LAMASSE.- Je ne suis pas dans les autres IRP.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela ne vous visait pas, Monsieur BEN ROUAG.

M. BEN ROUAG.- Non, non, j'espère bien. En revanche, cette surveillance visait tous les élus en vous préoccupant du niveau des élus qui n'ouvraient pas ou qui ouvraient les documents, peu importe. Une préparatoire est faite. On vous invite si vous voulez y venir et vous verrez que tous les élus consultent bien tous les dossiers. Ce n'est pas parce qu'ils ne sont pas ouverts qu'ils ne sont pas consultés par les élus. C'était juste un petit rappel. Il faut venir aux préparatoires et vous verrez.

M. LE PRÉSIDENT.- Parfait. J'attends que vous m'invitez.

M. BEN ROUAG.- Je vous invite.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Mêmes causes, mêmes effets, donc explication de vote. La délégation CGT votera les deux premières résolutions et elle s'abstiendra sur la troisième. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Hélène, à vous.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci, Jean. Sur la première résolution qui concerne le principe de **procéder à une expertise**, les élus qui sont pour peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6), UNSA (4), CFE-CGC (3), CGT (5)

Cette résolution est adoptée à l'unanimité.

Sur la **désignation du cabinet Sesame Ergonomie en tant qu'expert** sur ce dossier, les élus qui sont pour peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6), UNSA (4), CGT (5)

Les élus qui sont contre peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ? 0 voix.

Les élus qui s'abstiennent peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

Abstention : CFE-CGC (3)

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix, la CFE-CGC s'étant abstenue par trois voix.

Sur la **désignation des correspondants** dans le cadre de cette expertise, les élus qui sont pour les termes de la résolution telle qu'elle a été lue peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (6), UNSA (4), CFE-CGC (3)

Les élus qui sont contre peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ? 0 voix.

Les élus qui s'abstiennent peuvent-ils lever la main, s'il vous plaît ?

Abstention : CGT (5)

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix, la CGT s'étant abstenue par cinq voix.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Merci beaucoup à M. HIPPEAU, Mme HOUIVET, Mme LE DASTUMER et M. LOPEZ pour leur participation à la séance et leurs éclaircissements.

Monsieur le Secrétaire, ceci clôt notre ordre du jour. Je vous propose donc que nous mettions fin à cette séance ordinaire. Je vous donne rendez-vous pour la prochaine séance ordinaire du CSEC qui aura lieu le 5 octobre 2022.

V – QUESTIONS DIVERSES

M. BRILLAUD.- Nous avons trois questions diverses.

M. LE PRÉSIDENT.- Allez-y.

M. BRILLAUD.- Ce sont des questions d'actualité sur l'énergie.

Pourriez-vous nous informer des conséquences de l'augmentation significative du prix de l'électricité pour la RATP ?

M. LE PRÉSIDENT.- Non, pas précisément.

M. BRILLAUD.- Pour la prochaine fois.

M. LE PRÉSIDENT.- Des organisations syndicales nous ont saisis là-dessus aussi, donc nous verrons quel canal nous choisissons.

M. BRILLAUD.- Pouvez-vous nous dire si un tarif régulé ou réglementé est pratiqué et comment la RATP achète son électricité ?

Pouvez-vous nous dire comment cette augmentation de l'énergie va impacter les comptes du Groupe et à quel niveau ?

M. LE PRÉSIDENT.- Dans le cadre du plan de sobriété, nous sommes en train de documenter la totalité de ces questions et de monter un dossier. Certaines organisations syndicales nous ont demandé ces précisions, donc nous sommes en train d'imaginer quel dispositif d'information le plus approprié sera proposé.

Merci beaucoup.

Bonne fin de journée.

La séance est levée à 16 heures 31.


Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC

