



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 21 avril

-----2021-----

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Claude NIVault	1er secrétaire adjoint	liste CGT CSE 13/RER
	Laurent DOMINÉ¹	2 ^e secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Frédéric NIVERT	Trésorier	liste CGT CSE 15/SIT
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Noureddine ABOUTAÏB	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Tarik ALLALOUCHE	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jérôme CRUCHET	-	liste UNSA CSE 11/MRF
	Laurent DJEBALI	-	Sans étiquette
	Loïc FAUCHEUX	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Fabien LONGET	-	liste CGT CSE 4/BUS-MR
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Stéphane SARDANO	-	liste UNSA CSE 1/BUS-MRB
Mmes	Caroline DROUAIRE	Membre suppléant	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF
	Florence ESCHMANN	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Stéphanie GRELAUD	-	liste CFE-CGC CSE 12/MTS
	Françoise PHIRMIS²	-	liste CFE-CGC CSE 14/SEM-CML
MM.	Eliès BEN ROUAG³	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Mourad CHIKH	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jean-Luc LALLEMANT	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Gilles PATRAVE⁴	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	David TÉTART⁵	-	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Thomas LE CLEACH	-	liste CGT CSE 12/MTS
MM.	Éric TURBAN⁶	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Cyril LARDIÈRE	-	liste CFE-CGC CSE 9/M2E

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Ludovic ORIEUX	Membre titulaire	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Jacques GRATUZE	-	liste CFE-CGC CSE 8/ING-MO
	Michel VENON	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Sébastien HUBERT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Patrick RISPAL	-	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Philippe BOYER	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Alain DUIGOU	Membre suppléant	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 8/ING-MOP
	Patrick PIGEARD	Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 13/RER
	Benoît CHEVILLARD	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
Mmes	Nathalie MEUNIER	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML

Assistent à la séance :

Mme	Laure FONTAINE	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves HONORE	Représentant de l'UNSA
	Frédéric DELEBARRE	Représentant de l'union syndicale CGT

¹ Remplace Sébastien HUBERT, en tant qu'élu titulaire

² Remplace Philippe BOYER, en tant qu'élu titulaire

³ Remplace Tarik ALLALOUCHE, en tant qu'élu titulaire à partir du point IV-5

⁴ Remplace Ludovic ORIEUX, en tant qu'élu titulaire

⁵ Remplace Michel VENON, en tant qu'élu titulaire

⁶ Remplace Jacques GRATUZE, en tant qu'élu titulaire

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 27 JANVIER 2021	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	12
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. Information sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP, incluant l'information sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2021-2023	20
2. Délibération portant sur la désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur les Orientations Stratégiques prévue à l'article L.2312-17 du code du travail	32
3. Consultation sur le projet d'évolution du dispositif de formation initiale des agents du SCC au Département RDS	39
4. Information-consultation sur l'évolution d'organisation du Service de Santé au Travail de la RATP	45
5. Information-consultation sur le dépôt du dossier d'agrément du Service de Santé au Travail de la RATP	47
6. Information-consultation sur le suivi de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme DIAPASON	47
7. Information sur le projet d'aménagement des espaces situés dans le bâtiment VAL Bienvenue	55
8. Information-consultation sur la mise à disposition de personnel du Groupe ADP auprès de la RATP	60
V – QUESTIONS SOCIALES	
1. <i>Présentation du budget prévisionnel du CSEC 2021</i>	66
VI – QUESTIONS DIVERSES	73
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	75

La séance est ouverte sous la présidence de M. AGULHON à 8 heures 30.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à toutes et tous. J'espère que vous allez bien. Je vous souhaite la bienvenue dans cette séance du 21 avril que je vous propose de commencer, si M. SARRASSAT en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord. Bonjour. J'espère également que tout le monde se porte bien.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de faire un point sur les personnes présentes et le collège électoral. Parmi les informations qui nous sont parvenues, nous avons été informés des absences excusées de MM. GRATUZE, ORIEUX, VENON, HUBERT, RISPAL et BOYER.

Parmi les élus suppléants, nous avons été informés des absences de MM. DUIGOU, KHELLAF, PIGEARD, CHEVILLARD, et de celles de Mmes MEUNIER et EBONGUÉ SIPAMIO.

M. HONORÉ.- Pour l'UNSA, c'est bon.

M. NIVault.- Pour la CGT, c'est conforme.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a des gros problèmes de connexion ce matin. Le groupe CSEC a disparu ou ne s'ouvre pas. Cela concerne MM. LALLEMANT et SARDANO. Il faut être vigilant sur la présence des élus.

M. SARDANO.- Je suis là.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 27 JANVIER 2021**

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je propose que M. PATRAVE vote pour M. ORIEUX, M. TETART pour M. VENON, M. DOMINÉ pour M. HUBERT, que M. LARDIÈRE vote pour M. GRATUZE, M. TURBAN pour M. RISPAL, Mme PHIRMIS pour M. BOYER. Cela vous convient-il ?

Mme BLONDEL.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cela fait 11 voix pour l'UNSA, 6 pour la CGT et 3 pour la CFE-CGC. Êtes-vous pour ou contre l'approbation du PV ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Ce PV est adopté à l'unanimité.

Pour : UNSA (10), CGT (4), CFE-CGC (3), sans étiquette (1).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. NIVAULT.- J'avais compris qu'il y avait six voix à la CGT.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Excusez-moi, il y a 10, 5, 3 voix et une sans étiquette.

M. TURBAN.- Je devais voter à la place de M. RISPAL. Je m'étonne, car je n'ai pas été appelé à voter.

Mme LÉQUIPÉ.- Nous allons refaire un point sur les votes et reprendre le vote sur le PV à l'issue des informations du Président.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je pense que c'est plus prudent.

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je commence par la situation sanitaire. Au sein de la RATP, la situation continue à faire un peu le yoyo. Entre le 12 et le 16 avril, il a été constaté une légère décline du nombre de cas qui nous avaient été signalés avec 77 cas. Nous avons constaté une remontée des cas déclarés entre le 16 et le 20 avril avec 88 cas déclarés au 20 avril.

Depuis le début de la pandémie et de nos enregistrements, nous avons comptabilisé 3 636 salariés testés positifs. À date, trois salariés sont toujours hospitalisés. Nous avons enregistré avec satisfaction quatre sorties d'hôpital. Sur les trois hospitalisations, une personne est toujours en réanimation.

La situation sanitaire reste toujours très inquiétante. La forte circulation du virus doit nous appeler à maintenir notre niveau de vigilance renforcé et le plus grand respect des mesures barrières.

En ce qui concerne la vaccination, depuis le 12 avril, nos équipes médicales sont mobilisées dans les Espaces santé comme dans les services médicaux, pour permettre aux personnes volontaires de se faire vacciner dès lors qu'elles ont plus de 55 ans, et cela sans cause de comorbidité. Aujourd'hui, 519 salariés de la RATP ont été vaccinés. Nous recevons entre 40 et 70 demandes de vaccination par semaine.

Les annonces d'hier ne vont pas beaucoup changer la situation, puisque d'une certaine façon, nous avons déjà anticipé la vaccination prioritaire des personnels de la RATP. Hier, il a été annoncé une priorité donnée à un certain nombre de professions dans les centres de vaccination régionaux, pour les personnes de 55 ans et plus. Cela ne change pas grand-chose à la RATP, puisqu'en pouvant accéder à la vaccination dans les services médicaux ou les Espaces santé, une forme de priorité était donnée aux agents de la RATP. Il faut maintenant attendre la suppression du plafond des 55 ans au rythme où les pouvoirs publics l'ont annoncée, c'est-à-dire autour du 15 mai me semble-t-il.

La deuxième information concerne la situation sur les trafics et les recettes pour le mois de février 2021. Le trafic baisse de près de 10 % par rapport au mois de janvier 2021. Cela s'explique par le maintien du couvre-feu pendant tout le mois de février et par le fait qu'il y a trois jours ouvrés de moins qu'au mois de janvier. En comparant le mois de février 2021 à celui de février 2020, la perte de trafic s'établit à moins 42,2 %, sachant que février 2020 était en partie affecté par la fin de l'effet grève sur les retraites. La vraie comparaison doit se faire par rapport au mois de février 2019. La baisse du trafic est alors de 46 %. Cela montre tout l'impact du couvre-feu, du télétravail et de la baisse d'activité liée à la pandémie.

La baisse de trafic concerne l'ensemble du réseau. Comme nous le disons depuis un certain nombre de mois, cette baisse est encore plus marquée sur le réseau ferré où elle s'affiche à moins 48,9 % contre moins 32 % sur le réseau de surface. La baisse est encore plus sensible depuis l'instauration du couvre-feu de février, sur le réseau Noctilien qui voit son trafic baisser de 60,6 %.

Les recettes de février 2020 étaient encore marquées par les effets rémanents des grèves de janvier 2020. On constate une baisse des recettes de février 2021 de 31,5 % par rapport à février 2020. Quand on compare février 2021 à février 2019, la baisse de recettes est de 34,6 %. On trouve les mêmes ordres de grandeur en comparant 2021, 2020 et 2019 sur les trafics et les recettes.

Les forfaits mois et semaines pâtissent des mesures de télétravail, du chômage partiel et d'un début de dégradation du marché du travail, illustrées principalement par les ventes de Navigo mois qui sont à moins 49,5 % en février 2021 par rapport à février 2019. Avec la crise sanitaire, le couvre-feu et les restrictions de sortie, les ventes des titres forfaits courts et billetterie utilisés pour les déplacements occasionnels sont toujours très basses, la baisse atteignant 71,1 % par

rapport à 2019. Les ventes et recettes des titres touristiques restent quasiment nulles. L'écart est de moins 95,3 % entre les recettes des titres touristiques de février 2021 et de février 2019.

Quelques informations générales, la première est destinée à vous informer qu'au lendemain de notre séance du 13 avril consacrée à l'examen du projet de contrat entre la RATP et Île-de-France Mobilités, le contrat a été approuvé par les Conseils d'administration de la RATP d'une part et d'IDFM d'autre part. Cette approbation a été une étape clé sur le chemin de la signature qui reste pour l'instant suspendue à l'avis du Conseil d'État sur le sujet de la régie intéressée.

Par ailleurs, le marché des nouveaux trains du RER B est définitivement lancé après plusieurs épisodes entre la SNCF, IDFM, la RATP d'une part et Alstom d'autre part.

Le groupement RATP SNCF Voyageurs ainsi Île-de-France Mobilités peuvent se réjouir ce que le *consortium* Alstom Bombardier CAF se soit définitivement engagé dans l'exécution du marché MI20 notifié au Groupement le 5 février 2021. En effet, les discussions qui ont eu lieu depuis plusieurs semaines, ont permis au nouveau Groupe Alstom Bombardier de prendre précisément connaissance des termes du contrat et de lever leurs inquiétudes, permettant au Groupement Alstom Bombardier CAF de s'engager dans l'exécution du contrat sur la base du marché notifié. Une réunion du groupement RATP SNCF Voyageurs avec le *consortium* Alstom Bombardier CAF s'est tenue le 13 avril. Lors de cette réunion, il a été confirmé l'engagement d'Alstom Bombardier CAF. Le projet d'un montant de plus de 2,5 Md€, voulu et financé par Île-de-France Mobilités, est essentiel pour anticiper de plusieurs années la commande des nouveaux trains du RER B et moderniser cette ligne qui en a besoin.

Trois informations concernent les RH.

Le 15 mars, nous avons pu nous féliciter de la signature de trois accords dans le domaine du dialogue social. Ils avaient notamment pour objet de réviser certaines dispositions définissant les modalités d'organisation et de fonctionnement du dialogue social au sein de l'entreprise, et en particulier un nouvel accord relatif au nombre de membres de la délégation du personnel au CSEC, qui fixe le nombre de membres au CSEC pour le prochain cycle électoral 2021-2025.

Le cinquième accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes et son avenant signé en 2020 intègrent une nouvelle disposition en lien avec la parentalité. Les salariés en démarche d'adoption peuvent bénéficier de trois demi-journées d'absence avec solde, autorisées dans le cadre de l'enquête liée à la procédure d'adoption qui est l'une des étapes importantes de la procédure. C'est un droit individuel. Les salariés qui souhaitent bénéficier d'une autorisation d'absence pour ce motif devront fournir aux équipes RH, un justificatif qui doit mentionner les dates et heures de rendez-vous.

Ces absences étant assimilées à du temps de travail effectif avec maintien de la rémunération et des primes, elles ne sont pas compatibles avec les repos et congés. Depuis le 8 avril, ces absences sont pointées en code 018.

Enfin, nous avons parfois dans l'instance, une discussion relative à l'attractivité de l'entreprise. Je souhaite partager avec vous des informations autour de la publication annuelle par le cabinet Universum, qui est une référence dans le domaine de la marque employeur, qui réalise chaque année des enquêtes auprès de plus de 36 000 étudiants issus de grandes écoles de commerce ou d'ingénieurs en France, et auprès d'autres établissements d'enseignement. On peut se féliciter du fait que le Groupe RATP obtient la première place des entreprises dans la catégorie « responsabilité sociétale de l'entreprise », qui est une sous-rubrique du classement général. Dans le classement général, même si la RATP est placée loin des podiums, elle progresse de cinq à dix places dans chacun des trois classements, que ce soit auprès des écoles d'ingénieurs, de commerce ou

d'informaticiens notamment. Bien que nous ne soyons pas dans le top 10 des entreprises, cela montre une inflexion. Ce classement concerne 130 entreprises. Pour les écoles d'ingénieurs, nous nous situons dans le milieu du tableau, nous sommes légèrement au-dessus dans le classement des écoles informatiques et plutôt dans le dernier tiers du classement des écoles de commerce.

Je souhaitais partager avec vous l'inflexion, puisque nous progressons dans chacun de ces domaines. Cela montre une progression de l'image employeur de l'entreprise. C'est en partie dû au fait que, malgré la période COVID 2020, nous avons maintenu tous nos efforts de visibilité et tous les dispositifs de stages, d'apprentissage, de relations écoles que nous avons mis en place depuis un certain nombre d'années.

Je voudrais partager une dernière information avec vous. Avant de passer au vote sur le procès-verbal, je voudrais signaler que nous participons à un programme appelé Stand Up, qui a été développé par la Fondation des femmes. À l'occasion d'une formation d'une heure, que l'on peut suivre à distance, nous souhaitons sensibiliser l'ensemble des usagers, mais aussi les salariés des entreprises, et notamment ceux de la RATP, pour leur donner des clés pour savoir comment réagir quand on est témoin d'un fait de harcèlement sexuel dans les transports. Nous avons un programme de lutte contre le harcèlement entre les salariés. De la même façon, nous souhaitons intensifier toutes les opérations permettant de lutter et de diminuer les situations de harcèlement sexuel vécues par les voyageurs dans nos transports C'est sous la responsabilité de Mme FARES.

L'une des mesures pour lutter contre le harcèlement -ce n'est pas la seule- consiste à développer la capacité de chaque voyageur, à savoir réagir face à une situation de harcèlement. Il s'agit, par exemple, d'être capable d'interpeller le reste de la rame ou du bus, pour ne pas être seul face à l'agresseur. Il y a quelques techniques simples qui sont d'ailleurs enseignées à nos propres collaborateurs, je pense à SEM ou RDS. L'idée est d'en faire bénéficier le plus grand nombre.

Je vous invite à vous inscrire à des sessions de formation proposées le 21 avril, le 30 avril et le 5 mai prochains. Nous pourrions envoyer un lien à l'ensemble des élus des instances, pour ces trois sessions qui sont prévues sur les créneaux de midi.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

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

M. LE SECRÉTAIRE.- Si nous devons donner un titre à ces informations nous pourrions nous octroyer le titre des Négresses vertes « voilà l'été ». C'est indéniable, les agents ont visiblement soif de détente, de liberté et d'évasion. Cette affirmation s'illustre parfaitement quand on analyse le chiffre impressionnant des réservations estivales grâce à notre site CE Evasion.

A ce jour pas moins de 4400 agents soit environ 16.000 personnes partiront grâce au CE et ce chiffre progresse encore quotidiennement. Soulignons que les équipes de CE ont renouvelé l'offre vacances à plus de 85%, ce fût un pari visiblement gagnant !

Après un faux départ lié à des problèmes techniques le 22/03 dernier, les réservations ont repris le 1^{er} avril, ce qui n'était pas un poisson, sans difficulté notable.

Toujours dans un parfum d'été nous avons ouvert notre site de réservations en ligne « résa colo » et enregistré une fois de plus un fort engouement des agents et bien sûr de leurs enfants avec dès la 1^{ère} journée plus de 1100 réservations pour de multiples séjours sur le territoire français dans sa globalité.

Les activités sont multiples passant du surf à l'apprentissage de la conduite en passant par la découverte de l'aventure spatiale.

Ces premiers chiffres nous démontrent que les agents sont profondément attachés à leur comité d'entreprise encore plus dans la crise sanitaire que nous traversons.

Dans cette dynamique, nous lanceront dans les prochains jours notre nouvelle application « Loisirs and Co by Happy Pal » où les agents retrouveront notre offre billetterie et de nombreuses promotions dans de multiples domaines.

Enfin la restauration n'est pas en reste, nous maintenons le système de paniers repas qui représente pour les agents bien souvent le seul moyen de se restaurer correctement. De plus si mes informations sont exactes nous devrions réceptionner prochainement la dernière tranche du restaurant de Bercy (coté Seine) et nous ouvrirons, nous l'espérons dès le mois de juin la 1^{ère} boutique du CE.

Comme vous pouvez le constater, le CE, ses équipes et les élus restent mobilisés afin d'offrir un service de qualité au plus près des agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je repasse la parole à Mme FRESLON-BLANPAIN pour faire un nouveau point sur les absences.

**I – SUITE EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 27 JANVIER 2021**

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Excusez-moi pour le démarrage laborieux. Nous avons fait le point. Je propose que M. PATRAVE vote pour M. ORIEUX, Mme GRELAUD pour M. GRATUZE, M. TÉTART pour M. VENON, M. DOMINÉ pour M. HUBERT, M. TURBAN pour M. RISPAL et Mme PHIRMIS pour M. BOYER. Cela vous convient-il ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Il y aurait 10 voix pour l'UNSA, 5 voix pour la CGT, 4 voix pour la CFE-CGC et une voix sans étiquette. Je vais procéder à l'appel de vos noms.

Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Le PV est adopté.

Pour : UNSA (10), CGT (5), CFE-CGC (4), sans étiquette (1).

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

Mme GRELAUD.- Depuis avril 2019, le programme "mon client et moi" est mis en place à l'exploitation. Il prévoit des actions visant à améliorer la relation de service et à générer des expériences positives pour les clients comme pour les agents. Il s'inscrit dans le cadre du chantier "accueil et relation de service" du programme stratégique BRRIC. Il est accompagné d'une nouvelle tenue pour tous les acteurs.

Nous avons été surpris de découvrir que la tenue des encadrants sera désormais strictement identique à celle des opérateurs, pour la première fois depuis la création de la RATP.

Suite à nos interrogations, il nous a été répondu que c'était "une volonté de la Direction générale de supprimer la distinction de tenue, que cela n'est pas identifiable pour les clients et que cela répond aux besoins de rationaliser les références". Devant notre insistance, il nous a juste été proposé l'ajout d'un badge.

Dans un contexte de transformation de l'entreprise tous azimuts, où le soutien des encadrants de proximité est primordial, une telle économie nous apparaît contre-productive, voire déplacée, et suscite l'incompréhension des personnels concernés. En effet, les agents de maîtrise se sentent déconsidérés et trouvent les beaux discours de l'entreprise en décalage complet avec leur vécu sur le terrain.

En conséquence, la CFE-CGC Groupe RATP a envoyé un courrier à la direction générale afin de demander instamment que la dotation des encadrants soit revue afin de les différencier visuellement des opérateurs.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame GRELAUD. Monsieur DELEBARRE ?

M. DELEBARRE.- Une fois de plus la RATP fait sa propre interprétation d'un texte qui touche les conditions de vie des salariés.

Dans une note du 2 avril 2021 la RATP tente d'empêcher le recours au chômage partiel pour les parents pris au dépourvu par les annonces gouvernementales en tentant d'imposer le recours aux congés pour les salariés qui ne peuvent pas télétravailler, ne peuvent pas décaler leurs congés, ne disposent pas de mode de garde.

La CGT a saisi l'inspection du travail et la réponse ne s'est pas fait attendre, je cite la conclusion de l'inspectrice du travail :

« Je vous invite donc à revoir les règles de gestion fixées par cette note (celle du 2 avril).

Enfin, je vous alerte de manière plus générale sur ces mesures en apparence neutres qui peuvent constituer une discrimination indirecte en raison du sexe dans la mesure où les salariés femmes sont statistiquement plus nombreuses à assumer la garde des enfants. »

En effet, la RATP fait comme si le décalage des congés des salariés ne serait qu'un simple choix de date pour ceux -ci.

Le ministère du travail est pourtant clair dans la dernière phrase de son communiqué, je cite :

«Si le salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler alors, il pourra être placé en activité partielle ». Fin de citation.

On parle bien là de ses, S E S, congés, sous-entendu déjà obtenus que le salarié ne pourrait décaler. Les motifs d'impossibilité de décalage ne sont pas spécifiés. Il pourrait s'agir d'un refus de l'employeur certes, mais aussi de considérations personnelles dont seul le salarié est à même d'en analyser les effets.

La RATP ne dispose pas d'un accord collectif lui permettant d'imposer des congés annuels tels que prévues par les dispositions de l'ordonnance n°20-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos comme l'a rappelé l'inspectrice du travail.

Nous vous demandons de revenir urgemment à la lettre des dispositions formulées par le ministère et non à une interprétation qui a été désapprouvée par l'inspection du travail.

Les échanges avec la Responsable Relations sociales et affaires sociales montrent un certain entêtement dans la position de l'entreprise.

Même si l'entreprise a gagné dernièrement sur une action en justice engagée par une organisation syndicale et en a perdu une autre qui vient suspendre la note du 02 avril 2021, avant que d'autres n'entame elles aussi une action en justice sur ce sujet, quelles conséquences pour les agents qui souhaitent bénéficier du chômage partiel ? Quelles conséquences pour les équipes RH du pointage et des secrétariats face à l'imbroglio engendré dont la direction de l'entreprise est la seule responsable ?

Autre action en justice que notre organisation syndicale a engagée c'est celle de la remise en place des parois de plexiglas pour laquelle un premier jugement donnait raison à la direction de l'entreprise. Décision qui allait à l'encontre, pour notre organisation syndicale, de l'intérêt des salariés de RDS mais surtout de leur santé c'est pour cela que nous avons décidé de faire appel ! Force est de constater que nous avons bien fait, en effet nous avons été entendus dans notre volonté de protéger les salariés au regard du contexte sanitaire qui ne cesse de nous préoccuper, vous comme nous, tous les jours.

C'est certes une victoire mais c'est avant tout la victoire du bon sens n'en déplaise à Mme Pecresse et celles et ceux qui ont pensés à lui faire plaisir plutôt que de préserver encore plus la santé des agents.

Tout ceci démontre, Monsieur le président, une faillite du dialogue social dont vous êtes en grande partie responsable ! Ne pas vouloir entendre les organisations syndicales lorsqu'elles vous interpellent sur des sujets aussi importants que les gardes d'enfants et la santé des agents les conduisent nécessairement à entamer des actions en justice. Mais peut-être est-ce là votre conception du dialogue social ?

Monsieur le président, dans l'intérêt des salariés qui assurent chaque jour un service public de qualité, dans l'intérêt des enfants qui doivent subir les conséquences des choix politiques dans cette crise sanitaire, nous vous appelons, en regard de ce que la RATP écrit sur sa raison d'être, à s'engager à ce que chaque jour l'entreprise respecte ses salariés et lui apporte une meilleure qualité de vie au travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DELEBARRE. Je vais donner la parole à M. HONORÉ.

M. HONORÉ.- Monsieur le Président,
Comme à l'accoutumée cette déclaration d'entrée de séance sera pour l'UNSA RATP l'occasion de balayer rapidement l'actualité.

Evidemment nous entamerons notre propos par la conclusion tant attendue du Contrat IDFM. Un fusil pointé sur notre nuque, la RATP et IDFM semblent enfin parvenus à un compromis, après une âpre résistance de l'entreprise.

La RATP devient un simple prestataire de service pour IDFM, pouvions-nous l'éviter ? dont l'activité et les marges d'autonomie sont désormais strictement encadrés. Nous en retiendrons pour notre part, représentants du personnel, les conséquences très dures pour les agents, à savoir une productivité contractuelle qui laisse présager, au final, une productivité annuelle encore plus forte, des critères qualité multipliés dont on se demande qui et comment ils seront collationnés et suivis dans la durée. Et pour quel coût ?! N'oublions pas une politique anti-fraude qui pèsera essentiellement sur les machinistes notamment, encore des bus qui vont brûler...

Au total, cela présage une pesanteur managériale de tous les instants qui ne sera pas sans conséquences sur la qualité de vie au travail des salariés, managers y compris, des suppressions de postes qui se poursuivront et s'amplifieront aux dépens de la charge et de la qualité de travail.

Au nom du principe de l'offre et de la demande, il va vous falloir envisager de sacrées revalorisations salariales pour motiver des personnes à travailler dans la durée dans notre entreprise !

Dans la série des « bonnes nouvelles », nous parlerons justement de la publication du décret CST et vous l'aurez compris, de la communication du Département BUS sur ce sujet. Evidemment, le CST est un moindre mal, loin d'être évident à obtenir « au départ de l'aventure » et l'UNSA RATP ne peut que reconnaître l'intense activité de la Direction afin de parvenir à cette réglementation dérogatoire, plus favorable que le droit commun.

Modestement, nous rappellerons également que nos organisations syndicales ont activement participé aux rendez-vous successifs au Ministère et sans nous exprimer au nom de nos collègues, pour notre part nous n'avons pas ménagé nos efforts.

De là à s'extasier au cri d'un « bonne nouvelle », il y a un pas et une erreur de communication, nous semble-t-il.

« On ne vous coupera pas un bras mais simplement une main ! » Certes, des centimètres carrés sont sauvés mais quand même !

Des agents perdront leur statut, leur tranquillité d'esprit en entrant dans cette entreprise pour intégrer un monde inconnu, celui de la libre concurrence non faussée et de l'employeur éphémère, le temps d'un contrat. Ils perdront également des conditions de travail dures voire anachroniques pour d'autres, plus dures encore. En tout cas, plus longues !

Alors certes, ils évitent les trois fois et la durée de travail indéfinie de la CCNTU mais qui se voit imposer une durée au-delà des 35 heures en moyenne en France ? Combien de réseaux tentent d'imposer les trois fois au risque d'un conflit social et de difficultés de recrutement ?

En tout état de cause, le CST officialisé donne le top départ des négociations sur de nouvelles conditions de travail pour les machinistes receveurs, la dénonciation étant faite. Le pôle Bus de l'UNSA RATP l'a écrit, nous participerons à ces négociations, sérieusement et avec détermination, car il est inenvisageable d'abandonner nos collègues dans un face à face avec leur employeur.

Il est de la même façon inenvisageable de laisser partir à la concurrence des salariés dont le taux horaire de rémunération serait amputé en 2025 car travaillant désormais près de 35 heures avec le salaire perçu aujourd'hui pour 32 heures.

Il est beaucoup plus simple de s'exclure de toute responsabilité et de se retrancher dans une opposition stérile, l'UNSA RATP n'aura pas cette attitude, quel qu'en soit le risque.

L'UNSA RATP reste définitivement opposée à la mise en concurrence comme à l'augmentation du temps de travail.

Pour autant, nous sommes confrontés aujourd'hui à des décisions européennes puis françaises qu'il s'agit de prendre en compte, quoi qu'on en pense, sauf à espérer un bouleversement démocratique dont nous vérifierons la probabilité lors des prochains scrutins régionaux ou nationaux qui s'annoncent...

Si nous revenons à des problématiques plus quotidiennes, il nous est impossible de ne pas aborder la problématique de la garde d'enfants, accompagnée de ses affrontements juridiques récents.

Il nous est impossible d'apprécier négativement les démarches devant les tribunaux de plusieurs partenaires syndicaux sur ce sujet, avec des fortunes diverses.

Permettez-nous de regretter l'absence de sollicitation de ces syndicats pour s'unir dans de telles démarches, ce qui nous fait penser que celles-ci n'étaient pas exemptes d'arrière-pensées électoralistes, mais qu'importe.

L'UNSA RATP exprimera son principal regret sur ce sujet : encore une occasion ratée pour le dialogue social !

Il nous semble envisageable que la Direction a elle aussi reçue les directives du gouvernement avec beaucoup d'étonnement, voire des reproches. Tout est prévu pour ceux qui ont posé des congés, mais les autres ?

Face à des directives déficientes et pour le moins insuffisantes, comment ne pas s'inquiéter pour des agents livrés à eux-mêmes, avec leurs gamins sur les bras, sans solution ? Comment leur reprocher éventuellement de rechercher un arrêt de travail ? Qui laisserait ses jeunes enfants tous seuls, la journée durant ?

Il y avait là l'occasion de réunir en urgence les organisations syndicales pour trouver en commun des solutions. Nous n'en garantissons pas la conclusion mais pourquoi ne pas tenter ?

Pour notre part, nous avons tenté de régler toutes les situations qui nous sont remontées, souvent avec une certaine compréhension des managements locaux, mais quid de celles et ceux qui n'ont alerté personne ?

Pendant ce temps-là, la pandémie poursuit son œuvre. La course est engagée pour vacciner le plus rapidement possible. L'UNSA RATP ne s'étendra pas sur la situation, les polémiques vis-à-vis de certains vaccins, des centres de vaccination qui ferment faute de « clients », les conditions d'âge pour se faire vacciner, etc...

Les agents du service public au contact du public doivent se voir offrir la possibilité, si tel est leur souhait, de se faire vacciner. C'est la moindre des reconnaissances qu'ils attendent tandis qu'ils assument sans faillir leur mission de service public. Et cela, sans conditions d'âge ! Nous pouvons compter sur le soutien de l'Entreprise sur ce sujet, et nous nous rappelons le soutien de la RATP quand nous réclamions des masques au début de la crise. Gageons que nous finirons par l'emporter.

Nous concluons par une dernière polémique, celle des plexiglass à bus. La CGT a fait reconnaître son bon droit devant les tribunaux, nous ne pouvons que la féliciter tout en regrettant encore une fois son cavalier seul sur un sujet où beaucoup de ses arguments ont été fournis par le travail des militants UNSA RATP à bus. Mais qu'importe.

Le sujet central n'est pas réglé, celui de la vente à bord. Déficitaire d'un milliard et demi en 2020 et d'un milliard en prévision en 2021, les quelques euros récupérés en titres vendus à bord semblent prendre une importance cruciale pour notre autorité régionale, dans un contexte de confinement, en réponse à une aggravation importante de la situation sanitaire.

L'UNSA RATP demeure opposée à ce redémarrage de la vente à bord dont nous nous interrogeons désormais sur la faisabilité, avec la réinstallation des plexiglass. Faire, défaire, n'est-ce pas exister, en somme ?
Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur HONORÉ.

Je ferai juste une conclusion. Au fil des déclarations, on ne peut que constater que l'art du dialogue social est difficile. Il y a des contradictions dans tous les sens, des intérêts pas toujours convergents, des cavaliers seuls ou pas. Je constate que la RATP est une entreprise qui, dans toutes les circonstances, est capable de maintenir un dialogue social qui conduit à la conclusion d'accords. Nous signons entre 15 et 30 accords par an, cela me semble être un indicateur de la qualité du dialogue social. Il arrive que dans des circonstances, dans des périodes et sur certains sujets, ce dialogue social ne puisse pas être fructueux. On se retrouve alors devant des tiers, en l'occurrence le Tribunal judiciaire ou administratif. Il est intéressant de noter que selon la juridiction devant laquelle on se retrouve sur un même sujet, on peut avoir des avis différents. C'est la complexité de l'organisation judiciaire française. On fait avec.

Je vous propose de passer aux points suivants de l'ordre du jour.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur les orientations stratégiques du Groupe RATP, incluant l'information sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2021-2023

Marie-Claude DUPUIS, Directrice SID

Oana SEVERIN, Chargée d'études développement Entreprise SID

Stéphanie DORAIN, Responsable développement des Compétences Groupe GIS

Françoise ETCHEVERRY, Responsable Développement des Compétences
Groupe GIS

Céline MATHIEU, Responsable GPEC et Politiques Emplois

Magali FREIRE LOPES, Responsable RH accompagnement de la transformation

Bérénice FERRIER, Cabinet SECAFI

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur le Secrétaire, je propose d'accueillir Mme FERRIER du Cabinet Secafi puisque nous examinerons dans le point suivant la désignation d'un cabinet d'expertise pour accompagner le CSE sur les orientations stratégiques.

Je propose de donner la parole à M. SARDANO, qui a examiné les orientations stratégiques avec la commission. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Les intervenantes pour la direction étaient Mme Dupuis et Mme Colonna en remplacement de M. Valère Pelletier parti à la direction de la BU Solutions Ville.

Ces orientations stratégiques sont bien évidemment placées sous le signe de la COVID avec pour les entreprises de transport et les autorités organisatrices une baisse de leurs revenus. La mise en place du chômage partiel impacte fortement le versement transport dû par les entreprises et la baisse de la fréquentation diminue les recettes. Pour les années 2020 et 2021 cela devrait représenter une perte de 5 Mds d'euros.

Les prévisions de reprise à court terme (6 à 12 mois) seraient une reprise de la fréquentation à 70%.

A moyen terme (1 à 4 ans) c'est 90 % d'attendu.

A long terme (plus de 4 ans) le développement des villes et des besoins de mobilité devrait retrouver leur dynamisme.

Les innovations à venir dans le domaine des transports sont déjà couvertes par le groupe. Pour exemple : l'intelligence artificielle, la 5 G, l'hydrogène, la mobilité autonome etc.

Dans le même temps les exigences écologiques s'affirment avec en particulier la loi AGECE (Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire) mais aussi les obligations de performance extra-financière que doit respecter l'entreprise.

Ce qui est une obligation doit aussi devenir une différence valorisante pour l'entreprise vis-à-vis des tutelles.

Le document qui nous est fourni est principalement constitué par le bilan des projets stratégiques 2025. Pour rappel 62 projets constituaient ce plan dont 24 étaient prioritaires.

Pour certains, un retard est constaté, retard dû à la crise sanitaire. Parmi ces retards on retrouve beaucoup de projets dits stratégiques comme le projet BRICC, le programme BUS 2025, le développement et la modernisation du métro, le programme Diapason, le programme « véhicules autonomes ».

D'autres retards sont hors Covid comme les BU SUR et GI. Et aussi l'application de la LOM avec la publication des décrets.

Sur cette commission, nous restons sur notre faim car au-delà du bilan fort intéressant, nous nous attendions à recevoir des informations sur les dernières évolutions stratégiques comme la création de la filiale RATP Cap Ile de France et ses impacts sur RATP Dev et l'EPIC, sur la création de la BU SUR, et bien sur la mise en place de la holding dont une présentation a été faite aux OS.

La commission va proposer aux élus le vote d'une résolution afin de permettre la mise place d'une expertise qui aura pour objet d'approfondir et d'analyser ces orientations au regard des dernières évolutions.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur SARDANO. Y a-t-il des demandes de prises de parole ?

M. DOMINÉ.- Les documents très détaillés présentés par la direction de l'entreprise donnent une idée des évolutions à venir et nécessitent un approfondissement et une analyse complète des Orientations d'Entreprise ainsi que celles du SDRH.

Le Groupe crée régulièrement des filiales pour chaque activité, mais cette pratique pour la CFE CGC va à contre sens de l'entreprise intégrée.

D'autres projets sont en cours et notamment la création de la holding.

Cette stratégie divise le corps social, permet la remontée des recettes en vue d'optimisation financière et fiscale, facilite la vente à la découpe lorsqu'une activité n'est plus suffisamment rentable, opacifie l'organisation par des participations croisées... même si elle répond à l'ouverture à la concurrence prochaine.

Pour la CFE-CGC il est temps d'y voir plus clair. La vue d'ensemble n'en sera que plus facilitée lorsque les pièces en seront réunies.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur DOMINÉ.

M. FAUCHEUX.- Le document servant de support à l'information des élus tient plus du bilan que des perspectives. S'il est toujours judicieux de faire le point sur le chemin parcouru, il est tout aussi indispensable de se projeter sur les enjeux à venir. Les élus UNSA sont donc restés sur leur faim sur de nombreux points et en particulier sur les sujets apparus en cours d'année 2020. Notre organisation syndicale appuiera donc la demande d'expertise qui permettra ainsi d'analyser et d'objectiver les changements en cours et à venir.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur FAUCHEUX. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Il n'y aura pas de déclaration de la CGT sur les orientations stratégiques, parce que nous attendons l'expertise. Je m'associe à ce qui a été évoqué par la CFE-CGC et l'UNSA dans leur déclaration.

Nous restons sur notre faim sur de nombreux points qui ont déjà été évoqués. Nous n'allons donc pas faire de redite. Nous ne nous exprimons pas par une déclaration mais nous n'en pensons pas moins. Nous avons besoin de davantage d'informations. Il faut tracer un chemin. Ce n'est pas le tout de regarder derrière, il est important de savoir où l'on va, comment on y va et avec qui.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- S'agissant de regarder devant et d'éclairer ce que peut être l'avenir du Groupe, c'est l'énergie qui porte Mme DUPUIS à qui je vais laisser la parole pour répondre à ce stade du processus d'information-consultation. Nous avons compris que les élus attendent l'éclairage de l'expert qui sera désigné, c'est normal. Néanmoins, il est utile que Mme DUPUIS puisse réagir sur un certain nombre d'éléments qui ont été partagés par M. SARDANO ou par les organisations syndicales.

Mme DUPUIS.- Merci, Monsieur le Président. Je voudrais souligner en premier lieu que nous nous sommes attachés à une mise en perspective de chaque plan d'action par projet. À l'oral, je n'ai pas beaucoup insisté sur la perspective fiche par fiche, parce que le temps m'était compté. Pour autant, nous nous sommes efforcés pour chaque sujet de donner de l'information sur les points d'attention et les enjeux de l'année 2021.

J'ai compris, cela a été dit lors de la commission et cela vient d'être répété, qu'il y a des attentes fortes sur le projet Holding, qui fait l'objet d'une démarche de construction. Il est clair, et cela a été dit par notre Présidente et par le chef de projet M. TIRVAUDEY qui a commencé à informer régulièrement les organisations syndicales mais pas encore les instances, que nous reviendrons auprès de vous dès que ce sera prêt, sans doute au second semestre, puisque nous sommes toujours dans une phase de construction très participative. Ce n'est pas un projet secret. Au contraire, une multitude de préfigureurs travaille sur chaque thème qui relève d'une holding ou d'un siège. Nous reviendrons devant vous plutôt au second semestre. Le dialogue social sera approfondi par projet. Je comprends que vous ayez besoin d'une vision d'ensemble.

Je vais répéter ce que j'ai dit en commission. J'ai noté dans les discussions qu'il y avait une confusion entre BU et filiale. Une BU n'est pas forcément une filiale. C'est avant tout un objet comptable et managérial. L'idée est de détourer et de rassembler sous un même manager une responsabilité en termes de dépenses et de recettes, et une ligne managériale claire. La majorité des BU a été constituée ainsi au sein de l'EPIC. Je parle de RATP Infra, de SUR ou de RDS, qui ne sont pas des filiales. Des filiales sont créées quand il est nécessaire de séparer juridiquement l'activité de celles qui sont subventionnées ou financées par le contrat IDFM. Nous montrons ainsi que quand nous répondons à des appels d'offres sur des thématiques, nous ne mélangeons pas les genres, nous assurons une concurrence équitable, etc.

Il faudra revenir sur tous ces points. Le projet Holding est l'aboutissement de cette organisation du Groupe entre des comptes de résultat bien clairs au sein de l'EPIC, et des filiales qui vont sur le business à l'extérieur du contrat IDFM, à l'extérieur de la France ou de la région Île-de-France. Nous travaillons sur cette organisation afin d'être de plus en plus performants et efficaces pour gagner la compétition et continuer à travailler sur la qualité des services et la qualité de vie au travail. Nous prenons tout en compte. C'est la raison pour laquelle le sujet doit être approfondi avant de le partager avec vous.

M. LE PRÉSIDENT.- Le projet Holding ne préjuge pas d'une décision d'organisation juridique. Il peut y avoir dans l'imaginaire des confusions entre holding, SA, etc. Le projet Holding ne préfigure pas nécessairement une organisation juridique.

Voulez-vous profiter de la présence de Mme DUPUIS pour approfondir un point ou un autre sur la base des documents envoyés ?

M. BAZIN.- J'ai une remarque.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant, il y a M. SARDANO.

M. SARDANO.- Effectivement, je disais dans mon rapport que c'était avant tout un bilan. Il y a aussi les perspectives, c'est écrit, il n'y a pas de souci. En plus, je pense que le bilan est nécessaire. J'ai souvent critiqué dans cette instance, l'absence de bilan entre deux projets. Je vais rester fidèle à mon état d'esprit. C'est la moindre des choses de faire un bilan en cours de route, de savoir où l'on en est et quel chemin il reste à parcourir. Cela me semble une bonne façon de procéder. C'est très pédagogique car le document est clair.

Notre demande est due au fait que cela bouge très vite en ce moment. Nous l'avons vu en 2020, avec la BU solutions Villes. Des aspects qui apparaissaient en filigrane en début d'année se sont consolidés au second semestre, dans la temporalité que vous citez pour la holding. Vous avez rappelé la définition d'une BU et la différence par rapport aux filiales. Nous sommes peut-être un peu trop gourmands, je ne sais pas si c'est un défaut, mais nous entendons beaucoup de choses, notamment sur le statut juridique avec la création de la holding. Les élus sont interrogés de toutes parts, car les agents se demandent ce qu'il en est. Il y a des communications d'entreprise, mais il nous est demandé notre analyse. C'est l'une des facettes de notre travail d'élus, or nous restons un peu sur notre faim. Je voulais apporter cette clarification.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ces précisions Monsieur SARDANO. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Rien n'est remis en cause dans la qualité du travail présenté. Ce n'était pas le propos. Les élus sont relativement conscients, ils sont informés sur un certain nombre de points, peut-être pas sur tout malheureusement parfois. Cela dit, je ne suis pas persuadé que le personnel d'encadrement, qui mène la politique décidée plus haut dans l'entreprise, ait compris tout ce qui lui est présenté. Il y a souvent une confusion. Certains s'imaginent en petits patrons de PME et veulent parfois « aller plus vite que la musique ». Il peut y avoir des quiproquos dans les unités, dans les départements. Il faut s'assurer que la situation est bien expliquée, pour ne pas conduire à la panique, parce qu'il y a suffisamment de craintes comme cela dans l'entreprise avec l'ouverture à la concurrence. Il faut que ce soit clair pour les hiérarchies et que cela redescende de manière saine auprès des personnes qui vivent cela parfois très mal sur le terrain.

Nous avons aussi un rôle d'élus et, à ce titre, nous sommes interrogés. Il ne suffit pas aux agents de connaître le point de vue de la direction qui fixe ses orientations, les élus sont sollicités pour savoir ce qu'il se passe et ce qui se dit. Certains éléments nous sont indispensables pour assurer une clarté de l'information. Nous ne nous ferons pas forcément l'écho des dires de la direction parce que nous avons notre propre analyse, mais sans précision, sans indication de votre part, le doute demeure. Cela ne profitera pas à l'ensemble des salariés de l'entreprise qui ont aujourd'hui besoin de ressentir une forme de sérénité dans les actions à venir.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que vous avez raison d'attirer notre attention sur la situation que vous décrivez. Dans cette phase de projet, les canaux de communication existants nécessitent peut-être d'être plus alignés. Vous avez raison, des managers, surtout quand ils sont associés à la phase projet, peuvent avoir tendance à communiquer à leur façon, notamment lors de l'étape de construction, alors que les décisions ne sont pas encore prises et où l'on est face à des hypothèses. Nous essayons de ne pas réaliser ces projets « en chambre », mais en sollicitant une participation la plus large possible, pour nous assurer que ce qui est décidé est proche de ce qui est nécessaire sur le terrain. Mme DUPUIS a justement rappelé que nous étions en parallèle, dans une phase de discussions avec les organisations syndicales, pour les tenir informées de l'avancement de ce projet.

Ce processus d'information puis de consultation sur les orientations stratégiques sera le bon moyen, en direct et en continu, de donner un premier niveau d'information aux élus notamment sur l'état d'avancement du projet dit « holding ». Il conviendra d'ailleurs de se demander s'il faudra l'appeler de la sorte. Comme l'a rappelé Mme DUPUIS, une fois que nous aurons cette vision d'ensemble qui sera nécessairement imprécise, nous aurons l'occasion de faire les informations et consultations sur chacun des objets précis du projet holding. Vous avez raison d'attirer notre attention sur le resserrement et sur un plus grand alignement de la communication entre les différents acteurs du projet dans cette phase de foisonnement qui est naturelle à cette étape du projet. Il faut être vigilant sur l'information diffusée.

M. BAZIN.- On ne dit pas qu'il ne faut pas donner l'information.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons bien compris, il n'y a pas de doute ni d'ambiguïté.

Mme DUPUIS.- Nous nous sommes bien compris. Je réitère avant le vote qu'en cas d'expertise, les représentants de Secafi seront les bienvenus.

M. LE PRÉSIDENT.- Comme ils le sont à chaque sollicitation de leur part.

En l'absence de demande de précisions supplémentaires, j'ai l'impression que le débat interviendra après l'éclairage de l'expertise, si elle est votée. Si vous en êtes d'accord, Monsieur SARRASSAT, je propose de vous donner la parole pour la lecture d'un projet de délibération qui porte sur la désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je donne la parole à M. SARDANO.

M. LE PRÉSIDENT.- On m'informe que l'expertise pourrait aussi porter sur le SDRH.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui, je pense qu'il faudrait poursuivre et traiter le point suivant de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose de libérer Mme DUPUIS, sauf si elle est disponible pour écouter les débats sur la partie SDRH. Dans le cas contraire, nous la tiendrons informée du résultat du vote sur la délibération. Je lui laisse le choix.

Mme DUPUIS.- Ayant réservé le créneau, je reste connectée car la suite m'intéresse, mais je libère Mme SEVERIN.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame SEVERIN.

Sur la partie SDRH, je vous propose d'accueillir Mme ETCHEVERRY et Mme LOPES, nos interlocutrices habituelles, ainsi que Mme DORAIN et Mme MATHIEU qui prendront au sein du Département GIS le relais de Mme ETCHEVERRY et Mme LOPES pour deux raisons différentes. En effet, Mme ETCHEVERRY cesse son activité à partir de demain soir puisqu'elle fera valoir ses droits à la retraite d'ici quelques semaines ou mois. Je profite de sa dernière intervention dans l'instance pour la saluer devant vous, la remercier pour tout le travail réalisé, en particulier avec les élus et les représentants syndicaux puisqu'elle a eu à piloter de nombreuses négociations. Je salue sa motivation et sa détermination jusqu'au dernier jour à assurer la présentation de ses dossiers et la qualité de transmission de ses activités, qui est tout à fait remarquable.

Mme LOPES a réalisé une mobilité à MRF, raison pour laquelle elle passe le relais.

Bonjour à toutes les quatre. Sur ce sujet, la Commission économique a été sollicitée. Je propose de redonner la parole à M. SARDANO pour la partie consacrée au SDRH.

M. SARDANO.- Pour présenter ce dossier nous avons reçu Mme Etcheverry accompagnée de Mme Magali Lopes. Nous tenons à les remercier toutes les deux pour l'ensemble de leurs œuvres et la qualité des relations que nous avons eu au sein de cette commission. Et nous souhaitons la bienvenue à leurs successeurs : Mesdames Stéphanie Dorain et Céline Mathieu.

Les intervenantes nous ont présenté deux documents. L'un synthétique d'une vingtaine de pages et un beaucoup plus exhaustif de 140 pages. C'est donc beaucoup d'informations qui nous sont proposées et nous remercions l'équipe de Madame Etcheverry pour la qualité de ces documents.

Ce SDRH a été finalisé l'été dernier, certaines données peuvent avoir évolué depuis, d'autres ne sont pas consolidées puisque mises à jour pour cette présentation.

Ce SDRH est à appréhender au regard de 8 facteurs d'évolution : L'ouverture à la concurrence, la transition énergétique, le développement de l'inter-modalité, le transport urbain intelligent, l'émergence du véhicule autonome, les enjeux de sécurité/sureté, les évolutions sociétales et bien sur la covid 19.

Ce SDRH est aussi en phase avec le plan stratégique « Défis 2025 ». En début de présentation, un tableau issu de l'expertise réalisée l'année dernière reprend les évolutions des emplois opérateurs. Mais comme je l'ai précisé plus avant, ce document a été réalisé cet été et donc l'impact de la mise en place du CST pour les machinistes receveurs ne figure pas dans ce tableau.

Pour accompagner le plan « Défis 2025 » 5 GPEC transversales ont été mise en place :

- Une sur la sécurité ferroviaire afin de garder au sein de l'EPIC notre expertise
- Une sur l'exploitation pour construire des parcours stratégiques et préparer le développement des compétences dans le cadre des réponses aux appels d'offres.
- Une sur les automatismes ferroviaires. Le but est de doubler le vivier.
- Une sur les compétences de l'ingénierie mais les réorganisations internes de cette activité devraient aboutir à la conclusion de cette GPEC transversale qui serait remplacé par deux GPEC de département. Une à RATP Infra, l'autre à MOP.
- Et pour finir une sur la transition énergétique qui là aussi devrait basculer sur une GPEC de département. En prévision, une nouvelle GPEC devrait voir le jour sur la Cyber sécurité. A suivre.

Ces démarches permettent entre autres de faire le point sur les compétences critiques. Celles-ci se définissent par 4 critères cumulatifs : rares sur le marché, longues à acquérir, présentant des risques immédiats pour l'entreprise et portés par peu de personnes. L'ensemble des compétences critiques ont été identifiées et font l'objet de plans d'actions. Sans surprise, le domaine de l'ingénierie est le plus concerné suivi de la maintenance puis de l'exploitation et pour terminer de la gestion des ressources.

Au total 154 compétences sont concernées portées par 670 personnes soit 10% de plus qu'en 2019. Il existe 41 possibilités de ruptures imminentes (moins de deux ans).

Aux compétences critiques il faut ajouter les compétences émergentes principalement dans le domaine du digital (et bien sur la cyber sécurité) et les compétences sensibles dans les domaines du contrôle de gestion des projets et de l'immobilier.

Au-delà du suivi des compétences, deux programmes majeurs accompagnent la transformation de l'entreprise : le programme Diapason qui est suivi au sein de cette instance et l'excellence managériale avec le référentiel d'activité CLE mais aussi l'ajustement des process RH, le traitement des irritants et bien sur le développement d'une offre de formations autour du thème du management à distance.

La suite du document présente le bilan et l'analyse des ressources humaines au sein de l'EPIC.

Les effectifs sont en hausse alors que les autres indicateurs évoluent peu. Plus un mois (42 ans) pour l'âge moyen et une ancienneté de 13 ans et 10 mois soit une baisse d'un mois.

Pour les départs deux courbes nous sont présentées : les départs en retraite en forte baisse en 2021 par rapport à 2020 (de 1060 à 450). 2022 devrait voir ce chiffre repartir à la hausse mais sans atteindre les volumes des années précédentes. Une courbe concerne les autres départs (démissions, licenciements, révocations, réformes, décès) et reste stable tout en sachant que le chiffre donné correspond à une estimation basée sur les réalisations des années précédentes.

Le suivi des mobilités montre une constance et plus particulièrement chez les encadrants. La crise sanitaire ne semble pas avoir eu d'impact. Logiquement le dispositif Pulse devrait améliorer l'accès des salariés aux offres de mobilité puisqu'il y a à ce jour plus de 350 fiches de postes disponibles.

Au sein du groupe, 270 salariés de l'EPIC sont mis à disposition. 33 ont été mis à disposition en 2020, alors que 45 arrivaient en fin de MAD et que 91 renouvelaient leur contrat. Sur ces détachements 101 se situaient chez RATP Dev, 102 chez SYSTRA, 31 chez Real Estate et 57 hors groupe.

Pour la période à venir, 4 points seront plus particulièrement suivis :

- Les impacts de l'ouverture à la concurrence. Un premier rendez-vous en juin 2021 est prévu avec l'observatoire des emplois.
- L'accompagnement des projets de changement et en particulier la mise en place de dispositifs d'accompagnement au niveau concerné.
- Les GPEC transversales dans le cadre des projets de transformation.
- Le suivi des incidences sur l'emploi de la crise sanitaire avec l'évolution des rythmes de travail, l'adaptation des modes de communication etc.

Pour la commission certains sujets se doivent d'être traités et plus particulièrement la mobilité des opérateurs. Ne faut-il pas réserver l'intégralité de certains postes à du recrutement interne ?

Et ces fameuses compétences critiques... Le recours à des prestations externes ne fragilise-t-il pas un peu plus nos savoirs ?

Pour conclure sur une note optimiste, la mise en place d'un kit pédagogique à destination des équipes en charge de réaliser les SDRH de département et l'espoir de voir enfin la mise à jour de ces SDRH...

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Y a-t-il des prises de parole ?

M. BAZIN.- La CGT se félicite que ses nombreuses remarques depuis ces dernières années ont trouvé un écho auprès des responsables de GIS/DCG/GPEC et que le document qui nous a été présenté est conforme à ce que doit être un dialogue sociale de qualité dans notre entreprise.

S'appuyant sur une construction en brique et partant des orientations stratégiques du Plan Défis 2025, il tend à faire de la transformation digital le nouveau chantre pour la gestion des compétences...Même lorsque la critique semble porteuse de sens, il ne demeure pas moins que l'exercice requiert de grandes qualités et compétences. S'inscrivant dans la réalité que notre monde

traverse et prenant en considération les enjeux sociétaux de demain, le SDRH présenté est construit comme un écosystème autour des métiers existant dans l'entreprise autour des grands thèmes de la sécurité ferroviaire, de l'exploitation, des automatismes ferroviaire, de l'ingénierie et des compétences techniques nécessaires et aussi de la transition énergétique.

Mais tous ces grands plans ne peuvent se réaliser que si les femmes et les hommes de l'entreprise sont considérés et bien formés. Certes l'année 2020 fut fortement bousculée par l'arrivée de la COVID-19 mais cela n'a pas pour autant freiner les actions de transformation dans l'ÉPIC et la mise au DIAPASON de programme de réduction de la masse salariale générant de fait des mises sous contrainte des personnels RH et des fonctions supports.

Si depuis 2019 les effectifs avaient progressés, la tendance est à la décline et l'entreprise concentre une grande part de son personnel sur les tranches d'âge de 35 à 54 ans. Le rajeunissement de la population est pourtant un objectif à atteindre tout en conservant les compétences et surtout celles reconnues critiques sans oublier qu'il faut du temps pour la transmission des connaissances et des savoirs.

Cependant et s'en doute est-ce lié à la signature tardive du contrat avec notre AO Île-de-France Mobilité, la productivité déjà importante continuera sur son rythme de 1% par an au minimum sans tenir compte des renforcements de l'offre de transport.

Le taux de féminisation peine à trouver son souffle et à du mal à franchir le seuil des 20,7%.

La mobilité dans l'entreprise a subi un coup d'arrêt en partie liée à la covid mais également par la direction qui après son désir de s'inscrire dans la course folle de l'ouverture à la concurrence et la sortie de la LOM c'est obligée à interdire les mobilités des agents du tout nouveau département RDS directement impacté.

Pour la CGT, les politiques menées pour à tout prix être prêt pour l'ouverture à la concurrence entraînent une fuite et un désamour de l'entreprise. La fonction RH, pourtant au coeur du dispositif est tout aussi impactée et contrainte à faire du travail à la chaîne perdant ainsi son atout aux yeux des unités et des entités créant alors de la frustration.

L'univers du digital sera sans doute le profil type de pôle emploi demain mais une entreprise c'est avant tout des femmes et des hommes et les liens sociaux qu'elle provoque.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur BAZIN pour la déclaration CGT. Y a-t-il d'autres demandes ?

M. FAUCHEUX.- Comme chaque année, l'UNSA ne peut que se féliciter de la présentation du SDRH au niveau du CSEC et comme chaque année nous ne pouvons que regretter que l'ensemble des départements ne reprenne pas cet exemple venu d'en haut. Mais nous restons optimistes tout en nous interrogeant sur cette inertie.

L'expertise sur les orientations stratégiques devrait compléter ce SDRH mais la qualité des informations est déjà notable avec deux documents qui se complètent tout en restant pédagogiques.

Le travail effectué sur les compétences critiques permet une identification précise des métiers concernés, les GPEC transversales s'inscrivent elles aussi dans la prévention des ruptures

de compétences. Là encore l'UNSA regrette que certains départements rechignent à reconnaître la GPEC comme un véritable outil d'anticipation et de pilotage des projets.

D'ailleurs quel ne fut pas notre étonnement lorsque le nouveau chef du projet détournement TRAM semblait découvrir l'existence d'un protocole pour encadrer ces projets de transformation majeure

Visiblement la nouvelle équipe qui va succéder à Mmes Etcheverry et Lopes a du pain sur la planche et nous lui souhaitons bon courage.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je me remémore, y compris dans la mandature précédente avec Mme ETCHEVERRY, le chemin parcouru par elle et ses équipes avec les organisations syndicales, cela a été souligné. L'appui de Secafi, des équipes de GIS et des organisations syndicales nous a aidés à fabriquer l'objet qui vous est présenté aujourd'hui. Comme vous l'avez dit, quand on arrive à bien travailler ensemble, on produit des documents de qualité. C'en est une excellente illustration. Je voulais remercier Mme ETCHEVERRY pour avoir conduit, depuis trois ou quatre ans, la transformation du document vers ce qu'il est en train de devenir.

Ce n'est pas le document qui est intéressant, mais la démarche qui y contribue, qui est à la fois managériale et RH. Notre défi est de faire en sorte que ce réflexe, cette compétence, cette démarche managériale et RH se décline au plus proche du terrain. C'est à ce niveau-là que c'est encore plus efficace. Je vous assure que nous passons du temps et que nous arrivons peu à peu à convaincre nos collègues que ce n'est pas un exercice intellectuel, théorique, pour les élus, mais que c'en est un pour les personnes, pour le personnel et pour se donner les moyens d'anticiper le mieux et le plus possible les évolutions qui affectent l'entreprise.

Je crois que nous sommes en ligne sur le caractère indispensable de décliner cette démarche au plus près du terrain. Je n'ai aucune inquiétude sur la façon dont Mmes DORAIN et MATHIEU se saisiront du sujet, parce que la démarche a été cadrée de façon collective et que l'exercice est connu. C'est dorénavant un exercice de conviction et d'accompagnement méthodologique que les équipes doivent faire avec les départements. Je pense que l'on peut aussi continuer à progresser ensemble sur le formatage du dossier central. Ce n'est pas un exercice figé, comme M. SARDANO l'a mentionné, il vit et doit être adapté chaque année.

C'étaient les quelques points que je souhaitais reprendre. Je laisse Mmes ETCHEVERRY et LOPES compléter ou répondre aux questions ou observations formulées.

Mme ETCHEVERRY.- Nous voulions faire de ce SDRH, un véritable outil de pilotage. Nous l'avons partagé à plusieurs reprises dans cette instance et avec la Commission économique. C'est en route. Nous avons aussi partagé lors de la Commission économique, le fait que nous avons travaillé sur un kit méthodologique que nous avons accompagné dans les départements en ce début d'année. Je pense que vous allez très vite voir les évolutions dans les départements et que les SDRH seront plus à l'image de l'entreprise que vous plébiscitez. Comme l'a dit M. AGULHON, l'idée est que cela devienne un outil de pilotage pour la famille RH, mais aussi que plus de visibilité soit donnée aux agents sur tout ou partie de ce document. Cela fait partie des éléments sur lesquels nous avons souhaité travailler avec Mme LOPES. Mmes DORAIN et MATHIEU poursuivront en ce sens, je n'ai pas de doute à ce sujet.

Je n'ai pas beaucoup d'éléments à vous apporter. Je ne vais pas refaire un point sur la mobilité des opérateurs, sujet qui a été largement partagé. Vous connaissez mon leitmotiv sur les questions d'équilibre en termes de nombre. La population des machinistes est importante. Pouvoir

offrir de la mobilité en nombre à l'entièreté des opérateurs est assez complexe, même si nous avons bien fait bouger les lignes puisque nous avons quasiment doublé le taux de mobilité des opérateurs durant ces dernières années. Faire évoluer ce nombre supposerait d'arrêter complètement les recrutements internes sur un certain nombre de métiers, et cela resterait malgré tout à la marge puisqu'il y a assez peu de recrutements en dehors de ceux de machiniste. Cela ferait légèrement bouger le curseur, mais peu. Les discussions devront être poursuivies. C'est prévu à l'agenda social dès la fin de l'année, avec Mme DORAIN et son équipe.

Je remercie l'ensemble des élus pour la qualité des échanges au sein de l'instance et des différentes commissions. J'ai eu l'occasion d'œuvrer longtemps avec la Commission formation puis avec la Commission économique. Je vous remercie de la qualité des échanges. J'ai toujours envisagé le dialogue social comme un travail de partenariat, en recherchant les meilleurs équilibres, bien compris, pour l'entreprise et les salariés qui pour moi, ne s'opposent pas. J'ai côtoyé certains d'entre vous lors d'audiences et de négociations. J'ai pu vivre ce que vous avez souligné au sein d'autres rendez-vous. Cela s'est toujours très bien déroulé. C'était dans l'intérêt de l'entreprise et des agents. Nous nous sommes rencontrés sur le sujet. Je vous remercie. Je suis émue, j'en suis désolée. C'est mon avant-dernier jour et on ne quitte pas une entreprise comme la RATP après 35 ans sans un peu d'émotion.

M. LE PRÉSIDENT.- Je trouve que c'est une belle symbolique que, devant les élus, cela se fasse sur le sujet du SDRH.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je m'associe à l'ensemble des élus qui souhaitent une bonne retraite à Mme ETCHEVERRY. Je n'avais pas compris lors de la Commission que c'était aussi imminent. Je la remercie pour la qualité du dialogue qu'elle a su porter durant toute sa carrière. Merci à vous pour ce travail. Celui fourni par l'équipe sur le SDRH est de bonne qualité. Maintenant, il faut aller au-delà. Je ne doute pas que les personnes qui prendront le relais s'inscriront dans cette qualité de production. Comme vous l'avez évoqué, cela ne tend pas à rester figé, cela va évoluer. Il n'y a que les hommes qui font que les choses fonctionnent. Ces personnes auront à cœur que cela fonctionne très bien. Merci à vous. Bonne retraite Mme ETCHEVERRY.

Mme LOPES.- J'en profite pour vous remercier tous de la qualité du travail accompli. Dans le SDRH, il y a l'excellence managériale. Je nous souhaite à tous d'avoir toujours un manager de la qualité de Mme ETCHEVERRY.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Avec Mme ETCHEVERRY, nous nous sommes connus en négociations. Je suis élu depuis plusieurs années et m'approche aussi de la retraite. L'écoute est une de ses forces. Ce SDRH a été construit au fur et à mesure des années. M. SAUTEL y a aussi beaucoup travaillé en tant que président de la Commission économique. Il y a toujours eu des résultats, c'était plus simple pour les élus. Sur ce sujet précis, il y avait de l'écoute et des retours à nos interpellations. Les multiples négociations se sont déroulées dans un respect mutuel. Il faudra que cela se poursuive, ce service mérite toute cette attention. Je voudrais remercier Mme ETCHEVERRY au nom de tous les élus qu'elle a côtoyés tout au long de ses 35 ans de carrière, et lui souhaiter une belle route et une deuxième partie de vie agréable et joyeuse.

M. LE PRÉSIDENT.- Ces remerciements et ces félicitations sont mérités. Mmes ETCHEVERRY, LOPES, DORAIN et MATHIEU, je vous propose de vous remercier pour votre participation à la séance, pour la réalisation du travail et les présentations faites en Commission

économique. Vous serez à nouveau sollicitées à l'occasion de l'expertise qui va vraisemblablement être votée.

Monsieur SARRASSAT, je vous propose de passer au vote sur la proposition la délibération.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Délibération portant sur la désignation d'un cabinet d'expertise
dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques
prévue à l'article L.2312-17**

Marie-Claude DUPUIS, Directrice SID
Bérénice FERRIER, Cabinet SECAFI

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE SECRÉTAIRE.- M. SARDANO a la parole.

M. SARDANO.- Les représentants du personnel du CSEC-RATP ont pris connaissance, le 21 avril 2021, des orientations Stratégiques du Groupe RATP ainsi que du Schéma Directeur des Ressources Humaines pour la période 2021-2023.

Conformément à l'article L 2312-17 du code du travail, la direction de la RATP a engagé une démarche d'information/consultation sur ces sujets.

L'information des représentants du personnel doit leur permettre de mieux appréhender les changements en cours mais aussi d'anticiper sur ceux à venir. Les élus au CSEC ont pris connaissance des documents très détaillés présentés par la direction de l'entreprise et constatent que l'importance des évolutions à venir nécessitent un approfondissement et souhaitent une analyse complète des Orientations d'Entreprise mais aussi du SDRH.

En conséquence, le CSEC de la RATP demande pour ce faire la réalisation d'une expertise et désigne le Cabinet SECAFI, 20 rue Martin Bernard, 75013 PARIS dans le cadre des dispositions de l'article L 4614-12 du code du travail.

Le cabinet d'expertise devra éclairer notamment les élus du CSEC sur les points suivants :

- **La mise en perspective organisationnelle du Groupe RATP dans le cadre de ses chantiers de transformation en distinguant deux jalons temporels : d'aujourd'hui à 2025 et post 2025.**

Il s'agira d'aborder de façon exhaustive les différentes évolutions organisationnelles envisagées au sein de l'EPIC et du Groupe RATP en tenant compte des différents projets de transformation dont l'ouverture à la concurrence du réseau historique Bus, les incidences du détournement du Tramway et de sa mise en Unité d'Affaire, l'organisation de la filiale CAP Ile de France et des incidences sur l'EPIC RATP et RATP Dev, le projet d'organisation du Groupe RATP à travers la création d'une holding et de centres de services partagés.

- **L'analyse de la mise à jour du plan stratégique de RATP Dev**
- **Le positionnement de l'unité d'affaires SUR** sur le périmètre « à la demande du réseau de surface »
- **La Business Unit RATP Solutions Ville** à travers l'analyse du plan à moyen terme, son organisation cible et son positionnement sur le marché ciblé.
- **La mise en perspective du Schéma Directeur des Ressources Humaines 2021-2023** et des politiques de gestion prévisionnelle des compétences au regard des programmes de transformation de la RATP et des échéances réglementaires.

Cette expertise fera l'objet d'une présentation en commission économique et en séance du CSEC, le 16 juin 2021.

Le CSEC RATP donne mandat à M. Frédéric SARRASSAT et en cas d'empêchement, à M. Claude NIVAULT, pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment pour prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement engager, pour défendre les intérêts du CSEC, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de mettre aux voix cette délibération.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cette délibération proposée par M. SARDANO, président de la Commission économique, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci. La délibération est adoptée à l'unanimité.

Pour : UNSA (10), CGT (5), CFE-CGC (4), sans étiquette (1).

M. LE PRÉSIDENT.- Nous aurons l'occasion d'inviter Mme FERRIER lors de la séance du CSEC. La feuille de route est assez précise au vu de la déclaration votée.

Mme FERRIER (Secafi).- Merci de votre confiance, nous avons établi cette feuille de route après avoir discuté avec beaucoup de personnes. Le chantier est ambitieux, mais très motivant. J'espère que nous pourrions apporter des éléments de réflexion. Tout n'est pas décidé, mais l'objectif de cette mission est de permettre d'avoir des échanges entre les représentants du personnel et les membres de la direction. Nous sommes ravis de travailler sur ces sujets qui sont passionnants.

Je ne serai pas seule, mais accompagnée de Mme BRUNA-ROSSO qui est déjà intervenue sur RDS, de Mme EGRETAUD que vous connaissez et de M. Le GUELLEC qui va poursuivre le travail sur le SDRH.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Cela clôt l'examen de ces deux points de l'ordre du jour. Je vous propose une pause et de reprendre à 10 heures 50. Je salue Mme DUPUIS, qui nous a accompagnés et que je propose de libérer.

Mme FERRIER (Secafi).- Je remercie Mme ETCHEVERRY et lui souhaite plein de belles choses. Merci pour tous les échanges sur les missions et en dehors de celles-ci. Je vous souhaite une belle continuation.

Mme DUPUIS.- Bonne journée.

La séance, suspendue à 10 heures 30, est reprise à 10 heures 50.

M. LE PRÉSIDENT.- Si M. SARRASSAT en est d'accord, je propose de reprendre le déroulement de notre séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet d'évolution du dispositif de formation initiale des agents du SCC au Département RDS

Annie LE DASTUMER, Responsable RH RDS

Hasina SAYED, Responsable RH RDS

Vincent HUEBER, Formateur Exploitation RDS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons commencé à examiner ce dossier lors de la séance du 10 mars 2021. Je vous propose d'accueillir Mmes LE DASTUMER, SAYED et M. HUEBER pour le Département RDS, qui ont piloté le projet. Ils sont de nouveau parmi nous.

Le dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission formation le 5 mars 2021. Monsieur LE CLEACH, pouvez-vous donner lecture de la proposition d'avis de la Commission ?

M. LE CLEACH.- Les élu(e)s doivent se prononcer sur la mise en place du nouveau cursus de formation initiale au département RDS.

Pour les élu(e)s la politique de sécurisation des parcours avec in fine l'obtention d'un titre reconnu au RNCP est une bonne chose.

D'un premier abord on pourrait aussi se réjouir de l'augmentation globale dévolue à cette formation, avec une forte progression de la partie terrain, qui permettra de préparer au mieux les stagiaires à faire face à la réalité.

Et même si vous avez partiellement répondu à nos interrogations notamment sur l'organisation du travail d'apprentissage en e-learning sur la plateforme LMS, qui se fera au NEF dans des salles dédiées, offrant une garantie réelle de suivi, des interrogations subsistent.

Les élu(e)s déplorent notamment que la remarque des commissaires portant sur les agissements sexistes n'ait pas été entendue.

A l'heure où la parole se délie mettant au grand jour le retard accumulé sur le sujet dans notre société, prétendument moderne, cela démontre l'ampleur du travail pédagogique qu'il faut entreprendre dans les entreprises afin de mettre fin à ces violences.

Se cantonner à un simple e-learning nous paraît donc trop léger et il est vraiment dommage de priver les stagiaires d'une possibilité d'échange direct sur le sujet.

Alors que ce nouveau cursus de formation repose principalement sur l'implication des tuteurs, vous continuez à refuser de vouloir leur reconnaître un véritable statut.

Votre regard bienveillant vis-à-vis de ces agents ne serait nous suffire et aux vues des économies générées par les subventions offertes par l'OPCO MOBILITÉ, une reconnaissance de l'implication des tuteurs, avec l'ajout de point de salaire statutaire et une réelle passerelle identifiée vers la maîtrise, nous paraissent juste et indispensable si vous voulez assurer la pérennité de ce type de cursus « dit en alternance » dans l'entreprise.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus réunis en séance le 21 avril 2021 émettent un avis réservé sur la nouvelle formation initiale contrôleur RDS.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas une habitude, mais pouvez-vous me donner un éclaircissement sur votre observation relative à la prise en compte de votre avis sur les agissements sexistes ? N'ayant pas participé aux discussions et aux débats en Commission formation, pourriez-vous pour mon information, me faire part des débats qui ont eu lieu, s'il vous plaît ?

M. LE CLEACH.- Nous sommes étonnés que ce soit fait sur la plateforme LMS alors que 7 heures étaient dédiées à cela dans l'ancienne formation. Il s'agit désormais de 3 heures de formation. Nous trouvons dommage de sortir cela du cadre interactif d'une séance en visu avec des intervenants pour passer à un mode e-learning car cela pourrait être survolé et au final, ne pas apporter grand-chose. En ce moment, c'est un sujet d'actualité car il y a un nouveau débat chaque jour. Il nous paraît important d'y réfléchir. Il serait bien de revoir ce point et d'organiser une réelle formation en présentiel avec des interlocuteurs pour pouvoir échanger sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour la précision. Je comprends mieux, mais je n'y réponds pas. Je veux seulement apporter une précision. Tout un dispositif d'écoute est en train de se mettre en place, dans un certain nombre de centres bus. La question de la prise en compte du sujet du harcèlement est à adresser dans les formations, j'entends la question, mais est aussi prise en compte par d'autres dispositifs qui sont en train de se renforcer.

Je propose à Mme FRESLON-BLANPAIN d'organiser le vote sur ce projet d'avis soumis par la Commission formation aux élus du CSEC.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Pour ce recueil de vote, je précise que M. LARDIÈRE s'est absenté pour une heure et qu'il ne peut pas être remplacé, puisque je n'ai pas de suppléant du CSE 9 ni de la même organisation syndicale.

Sur la proposition de l'avis réservé de la Commission formation, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

M. LE SECRÉTAIRE.- Visiblement, Mme PHIRMIS demande la parole avant le vote.

M. LE PRÉSIDENT.- Excusez-nous. À vous la parole pour une déclaration CFE-CGC.

Mme PHIRMIS.- Ce nouveau cursus mis en place dans le contexte de l'ouverture de la concurrence a pour objectif de pérenniser l'activité de contrôle au sein de la RATP tout en réadaptant ce domaine d'activité au réseau de surface.

La création d'un nouveau métier « contrôleur des transports en commun » assujetti à un titre enregistré au RNCP est à saluer.

Une augmentation des heures de formation est à noter et passe de 199h à 280h, un grand nombre de formation s'effectue à distance (e-learning et kapsul).

La CFE CGC est très réservée sur la dispense de formation sous forme digitale ou e-learning sachant qu'à notre connaissance le NEF en charge de la formation des contrôleurs du SCC, ne dispose pas des outils et des formateurs pour dispenser ce type de formation à distance.

A contrario la CFE CGC constate de manière positive un fort volume de formation sous forme de mise en situation terrain. Tout semble malgré tout être mis en place pour que les stagiaires réussissent.

La CFE CGC regrette, malgré l'implication des tuteurs, que certains agents transférés à SEM échouent de manière manifeste lors des évaluations pour repartir à RDS, Département où l'organisation de travail semble plus souple en termes de gestion de planning.

D'autre part, les espaces d'accueil des équipes en centre bus même s'ils ont fait l'objet de travaux, semblent très disparates et les locaux mis à disposition seraient très inégaux en terme de qualité d'accueil

Si le sujet est plutôt vu comme positif La CFE CGC regrette le manque de transparence pour les élus RDS qui auraient été uniquement informés de manière succincte. A date, aucune présentation du dispositif de formation des contrôleurs à RDS n'a été faite dans les différents CSE.

C'est pourquoi l'avis de la CFE CGC sera réservée sur l'évolution du dispositif de formation des contrôleurs du SCC vers RDS.

La CFE CGC sera particulièrement attentive à la mise en œuvre et au bon déroulement des formations des contrôleurs afin de ne pas mettre en difficulté l'encadrement du Département.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Mme PHIRMIS. Excusez-nous pour avoir commencé le vote avant. Dans la mesure où il appelle au même résultat, j'imagine que l'on ne va pas recommencer le vote. Je pense que M. SARDANO confirme son vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cet avis est adopté à la majorité des voix, avec 10 voix pour l'UNSA, 5 voix pour la CGT, 3 voix pour la CFE-CFC et une voix sans étiquette.

M. JONATA.- Il y a une erreur. La CGT a voté contre.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- 10 voix pour l'UNSA, 5 voix contre pour la CGT...

M. JONATA.- C'est mieux.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je ne l'avais pas formulé de manière assez intelligible.

M. LE PRÉSIDENT.- Ont voté pour l'avis réservé 10 voix UNSA, 3 voix CFE-CGC, une voix sans étiquette, et contre l'avis réservé 5 voix CGT.

Je remercie les intervenants pour leur présence. Je propose de les libérer. Bonne journée à tous les trois.

Monsieur SARRASSAT, je propose de procéder à quelques aménagements de l'examen de notre ordre du jour, compte tenu de l'avance que nous avons prise. Nous devons arriver à la pause méridienne après l'examen de ce point de l'ordre du jour et enchaîner avec l'information-consultation sur l'évolution d'organisation du service de santé au travail. Je propose d'évoquer l'information-consultation sur la mise à disposition de personnel au Groupe ADP, si vous en êtes d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela me convient. Il n'y a pas de sujet pour moi. Si un élu s'y oppose, cela posera une difficulté.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela permettrait de finir plus tôt.

M. LE SECRÉTAIRE.- Visiblement, il n'y a pas d'obstacle.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur la mise à disposition de personnel du Groupe ADP auprès de la RATP

Françoise ETCHEVERRY, Responsable Développement des Compétences Groupe GIS
Marie PEYRONNET, Responsable recrutement Compétences Groupe GIS
Florent NICOLAS, Responsable Projets Ingénierie Investissements SDG

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été examiné par la Commission économique le 14 avril 2021. Je propose à M. SARDANO de nous faire part de son rapport.

Il s'agit de développer un partenariat avec ADP pour que cette dernière puisse conserver ses compétences sur le long terme, en les mettant à la disposition d'entreprises qui pourraient avoir un intérêt à les utiliser pendant la période où elles ne le seraient pas.

M. SARDANO.- Nous avons reçu pour ce dossier Mesdames Etcheverry et Peyronnet et Monsieur Nicolas pour représenter la direction mais aussi Monsieur Roche Directeur du programme d'agrandissement de l'aéroport Charles de Gaulle pour ADP. Et nous les remercions pour la clarté des explications.

M. Roche nous a présenté le contexte économique que subit ADP (Aéroports de Paris) et que nous connaissons nous aussi. Le trafic aérien a chuté et il n'y a pas de reprise attendue avant 2025/2027. Sur Paris la chute est de 70% et au niveau du groupe ADP c'est moins 60%. Pour ce qui est des investissements, l'année 2022 sera encore plus faible et la reprise est attendue pour 2023 au mieux. L'enjeu d'ADP c'est de ne pas perdre des compétences en ingénierie en attendant cette reprise. Le risque de fuite de cerveaux est réel et donc le prêt de son personnel peut être une solution pour la période à venir.

Le prêt de personnel à but non lucratif est encadré par des textes et en particulier l'article L.8241-2 du code du travail. Les conditions légales sont reprises dans les conventions qui seront signées. La convention entre la RATP et ADP mais aussi les conventions tripartites entre le salarié et les deux entreprises.

Les salariés doivent être volontaires et leur rémunération est garantie. A leur retour chez ADP, ils retrouveront leur poste ou bien un poste similaire. L'employeur reste ADP qui facture à la RATP le salaire de la personne prêtée. Par contre ADP ne peut pas faire de marge sur ce salaire d'où la notion de prêt à but non lucratif.

Le régime de protection social reste celui d'ADP que ce soit pour la maladie, les AT ou les maladies professionnelles.

La RATP n'a pas de pouvoir disciplinaire, ADP reste décisionnaire sur ce point.

Les contrats devraient avoir une durée mini d'un an et de trois ans maxi ce qui correspondrait à la reprise de l'activité aérienne. Ces conventions prévoient une période probatoire dont la période dépend de la durée du prêt.

La confidentialité est aussi demandée et ce sans limite de durée après la fin du prêt.

D'après les premières évaluations, ce dispositif pourrait concerner 20 à 50 personnes sur des métiers d'architecte, de maîtrise d'œuvre, de maîtrise d'ouvrage et de contrôle de gestion. Le nombre exact ne sera connu qu'à la fin de l'information réalisée chez ADP et la validation des volontariats.

Les départements intéressés sont RATP Infra, MOP mais aussi SIT et RDS.

La commission s'interroge sur certains métiers et en particulier celui de gestionnaire de site à RDS. Ce poste est historiquement tenu par une personne de MRB fusionné depuis au sein de RDS. Pour la commission, les prêts ne doivent pas servir à couvrir des postes pérennes au sein des organisations. Il a donc été demandé la liste détaillée des postes proposés et des précisions sur le gestionnaire de site.

Les intervenants nous ont précisé que les prêts ne sont pas prévus pour remplacer des agents RATP mais pour se substituer à des prestations déjà externalisées. Avec une précision sur le coût : si la prestation externe est moins onéreuse que le prêt, le choix sera fait envers la prestation.

Les prêts devraient commencer lorsque les informations/consultations seront réalisées auprès des CSE.

Le CSE d'ADP a déjà émis un avis favorable avec 22 voix pour et 12 abstentions.

Au sein de la RATP le CSEC va donc être consulté mais les départements concernés verront aussi leurs CSE informés.

Un certain nombre de questions étaient en attente de réponse et nous les avons reçus très rapidement.

Les coûts des prestations externes en comparaison des montants qui seraient facturés par ADP nous ont été fournis et montrent les économies qui pourraient être réalisées.

Des clarifications ont aussi été apportées concernant le régime d'accident de travail et des formations qui accompagneront l'insertion des salariés prêtés.

Nous remercions les intervenants pour la qualité des échanges et la réactivité à nos questions.

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

Mme BLONDEL.- ADP fait partie des entreprises fortement atteintes par la crise sanitaire et ses répercussions économiques, et bien qu'entreprise privée, assure une mission de service public.

Cette crise durable du transport aérien provoquée par la chute brutale du trafic à Paris et dans le Monde ont amené ADP à proposer des transferts de collaborateurs issus de métiers en lien avec l'ingénierie fortement impacté pour les 4 années à venir vers la RATP et plus particulièrement vers les départements MOP, INFRA, RDS et SIT.

Cette solidarité ne doit, pour autant, pas se faire au dépend des salariés, RATP comme ADP.

Ainsi, il convient de s'assurer que :

- Les missions n'ont pas pour effet de combler, et masquer, des sous-effectifs déjà latents sur des postes difficiles à pourvoir,
- Contrevenir à la pérennisation nécessaire de certains postes ou compétences dans l'entreprise,
- La fin des missions des personnes mises à disposition par ADP ne sera pas une opportunité de productivité pour l'entreprise, par la suppression de postes, au dépend des agents de l'entreprise
- Le cout facturé par ADP à la RATP, qui pourrait être supérieur à celui d'un prestataire ou d'un recrutement (du fait de salaires plus élevés) ne doit pas être transféré sur les départements d'accueil, et surtout au dépend de leur bon fonctionnement,
- Les pratiques d'accueil au poste et d'accompagnement devront être respectueuses du contexte particulier, tant pour les salariés ADP que RATP

La CFE-CGC est favorable et ne peut que saluer toute initiative qui reconnaît et valorise les compétences de tous salariés, et à la mise en place d'actions de solidarité

C'est dans les moments de difficultés comme ceux que nous traversons actuellement, que toute la force et l'importance du service public se donne à voir, et ne peut que faire regretter les décisions politico-économiques visant à sa destruction par une privatisation à marche forcée dénuée des sensibilités humaines, sociales et sociétales que nous portons.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Faire preuve de solidarité en période de crise ne peut être qu'honorable et le prêt de personnel en provenance de l'Aéroport de Paris vers la RATP semble s'inscrire dans cette démarche.

Cette collaboration aura pour vertu de permettre aux deux entreprises nées de la volonté publique, en pointe sur leur secteur d'activité respectif, à la fois de préserver une matière grise interne valant son pesant d'or, dont chacun est bien conscient qu'elle est souvent difficile à acquérir et pour le moins recherchée, mais également, de ne pas hypothéquer un avenir « post crise de la Covid19 », les perspectives de croissance, à moyen terme, pour les activités du transport restant de tout premier ordre.

Mais, hélas, il semblerait que la notion de gagnant/gagnant, évoquée par la direction lors de la présentation de ce projet, concerne avant tout les deux directions respectives, et beaucoup moins l'intérêt des salariés volontaires.

Pour la RATP c'est un apport de cerveaux neufs avec une vision externe et qui pourrait sur du court terme être une solution sur des projets en pression.

Pour ADP c'est une façon de se protéger d'une éventuelle fuite de ces mêmes cerveaux qui las d'une situation incertaine pourraient choisir de quitter leur entreprise et laisser celle-ci en délicatesse lors de la reprise de ses activités.

Espérons qu'au milieu d'intérêts qui les dépassent, les salariés volontaires ne soient pas les dindons de la farce.

A ce titre, l'UNSA-RATP revendique que les mobilités volontaires entre ADP et la RATP soient valorisées, que ces parcours permettent à ceux qui tentent l'aventure de bénéficier d'une évolution professionnelle.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LONGET ?

M. LONGET.- La crise sanitaire qui nous traverse depuis maintenant un peu plus d'un an nous montre à quel point le système économique actuel est fragile. Mais il nous fait également la démonstration que malgré l'esprit de liberté, d'échange commercial libre et non faussé, les entreprises ont besoin d'un système solidaire. Car même avec l'intervention de l'Etat, trop nombreuses sont celles qui ferment et avec elles nombreux sont les salariés qui se voient gonfler les rangs des privés d'emploi.

Par conséquent, il serait irresponsable de la part de la CGT de s'opposer à une mise à disposition de personnel ADP auprès de la RATP, entreprise publique de service public.

Voilà, deux entreprises où l'Etat est un acteur majeur à 50,6 % pour ADP et à 100 % à la RATP.

Le secteur du tourisme est particulièrement frappé par cette pandémie en voyant les déplacements des touristes se réduire de plus de 70 % sur une année glissante. Ce manque à un effet boule de neige sur les compagnies aériennes, bien entendu, mais aussi sur la gestion des aéroports et de leurs prestataires.

Il est donc demandé à la RATP d'accueillir de 20 à 50 personnes d'ADP pour des missions de 6 à 36 mois. C'est à peu près le temps envisagé pour une reprise de l'aérien, dans un cadre optimiste. Car les spécialistes envisagent une fourchette située entre 2024 et 2027 pour retrouver un niveau équivalent à celui de 2019.

La venue de ces personnes se fera sur la base du volontariat, sans rupture de contrat de travail puisque ADP percevra le versement des salaires par la RATP. Le suivi médical sera fait par l'employeur et une clause de confidentialité sera incluse entre le salarié et RATP.

Ces mouvements de personnel ne peuvent se faire sans l'approbation des instances représentatives du personnel, le CSE Central d'ADP et le nôtre qui se tient aujourd'hui. Pour ce qui est de celui d'ADP, les représentants des salariés se sont exprimés favorablement, mais ce vote se décline par 2/3 des votes « pour » et 1/3 pour l'abstention, dont la CGT.

Nos camarades d'ADP, se sont abstenus sur la mise à disposition des salariés de DIA vers la RATP même s'ils peuvent estimer que les mises à dispositions sont plutôt une bonne chose pour le maintien des compétences des salariés de l'ingénierie et le partage d'expérience avec les agents de la RATP. Ils ont néanmoins souligné que si ADP n'avait pas acheté pour 1,2 Md€ GMR (investissement en Inde), les investissements sur les plateformes parisiennes auraient été supérieurs à ce qui est engagé à ce jour. Ce qui aurait permis aux équipes de DIA de poursuivre des projets et continuer certains travaux. Cet élément de contexte explique leur abstention.

Reste que pour la RATP, la venue de ces personnes est une aubaine. En effet, au vu du plan d'investissements d'ici à 2024 dans le nouveau contrat, la RATP se retrouve à étoffer ses équipes d'ingénierie avec des ingénieurs à l'euro/l'euro. En fin de mission pas de licenciement ou d'indemnités, ce qui est plutôt favorable au regard des prestations qui incluent un bénéfice. Cette situation a-t-elle été chiffrée ?

Mais notre délégation à une autre inquiétude, qui se porte sur l'après. Effectivement, lors de sa campagne présidentielle, Monsieur Macron, avait annoncé sa volonté de répondre positivement au patronat en créant des contrats de missions.

Cette coopération, même si nous avons bien compris qu'ADP avait la volonté de préserver ces effectifs d'ingénieurs, ne devra pas être les prémices d'une dégradation supplémentaire du code du travail et de ses alinéas. La RATP ne peut, ne doit pas se rendre complice d'un axe supplémentaire tendant à la précarité.

Nous sommes également inquiets de la façon dont seront amenées à travailler ces personnels d'ADP. Comment les intégrer à des projets avec des équipes de travail en visant du télétravail ? Mais aussi comment vont-ils aborder la connaissance de l'entreprise et ses spécificités ?

Nous le disions, la RATP vient de signer un nouveau contrat avec IDFM ou la productivité est pour ainsi dire doublée. Quelles sont les missions qui leur seront dédiées ? Quelles sont les missions ciblées, etc ?

De plus, MOP est le département qui travaille le plus avec des prestataires. Cet échange de salariés aurait-il pour effet : un salarié ADP pour un prestataire ? Si oui, quelle est la plus-value pour le maintien de l'emploi en France et plus particulièrement en IDF ?

Malgré toutes ces inquiétudes et ces questions sans réponses à ce jour, les élus CGT ne s'opposeront pas sur ce projet de mise à disposition de personnes d'ADP auprès de la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame ETCHEVERRY, souhaitez-vous compléter ?

Mme ETCHEVERRY.- Je veux bien compléter par rapport à la déclaration de M. HONORÉ. J'ai entendu une inquiétude qui n'avait pas été évoquée lors de la Commission économique, notamment sur la qualité du suivi des salariés d'ADP au sein de la RATP et leur parcours professionnel. Nous avons mis les projets de conventions en annexe du dossier transmis, notamment le projet de convention individuelle. Il est prévu des échanges réguliers entre la RATP et ADP pour prendre en compte le parcours des salariés et les compétences qu'ils pourraient développer au sein de l'entreprise. C'est très cadré par la loi CHERPION. C'est aussi ce que nous faisons nous-mêmes quand nous mettons des salariés à disposition de nos filiales, nous avons l'habitude de cette manière de travailler.

Sur ce sujet, la manière dont nous avons commencé à travailler avec ADP nous laisse penser que nous aurons des rencontres régulières. Chaque salarié d'ADP gardera un manager avec lequel il pourra avoir régulièrement des contacts. Il faut que les salariés soient totalement d'accord pour accepter ces missions, il n'y a pas d'obligation. Nous avons fait attention, il y a une clause de non-débauchage dans la convention avec la RATP. Nous avons essayé de cadrer la totalité des sujets qui pourraient amener des questions de votre part. Un suivi sera présenté par les départements concernés au sein de leur CSE respectif. Nous estimons à une vingtaine ou une trentaine le nombre de salariés qui seront prêts à prendre une mission au sein de la RATP. Nous avons voulu proposer un panel de missions assez large. Environ 30 salariés pourraient nous rejoindre.

Monsieur NICOLAS, voulez-vous intervenir ?

M. NICOLAS.- Non, c'est complet, je n'ai pas d'éléments particuliers à rajouter sur ce dossier.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. M. HONORÉ souhaite rebondir.

M. HONORÉ.- Je souhaite remercier Mme ETCHEVERRY pour ses réponses. Je reconnais bien là la personne avec laquelle j'ai eu l'occasion de travailler. Cette intervention est personnelle, elle est liée à mon parcours dans l'entreprise plutôt qu'au sujet traité. J'avais prévu d'intervenir cet après-midi mais l'ordre du jour a été modifié.

À mon tour, je souhaite remercier comme il se doit Mme ETCHEVERRY. Quelques mots pour lui souhaiter toute la réussite dans cette nouvelle aventure, cette « vie d'après » à laquelle nous aspirons tous. J'aimerais souligner qu'elle a su, tout au long de notre parcours commun dans l'entreprise, rester à l'écoute et incarner l'idée que je me fais d'un dialogue constructif et bénéfique à tous. Certains savent écouter, ceux qui savent entendre sont plus rares. Elle en fait partie. Si nous nous retrouvons moins souvent aujourd'hui, je n'oublie pas pour autant qu'avec le soutien de ses équipes, Mme ETCHEVERRY nous a permis d'aboutir sur un certain nombre de sujets. Pour n'en citer que quelques-uns, il y a eu le recrutement, la formation, la promotion sociale, les parcours professionnels, l'observatoire des emplois, métiers et compétences, les conditions d'exercice des

métiers, la GPEC, la SDRH et j'en oublie. Je lui souhaite de profiter pleinement de la période qui commence.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ.

Mme ETCHEVERRY.- Je suis extrêmement touchée par toutes ces prises de parole. Pour le dialogue social, il faut être deux. Nous avons pu, en bonne intelligence, construire un dialogue social de qualité pour répondre aux intérêts de l'entreprise et des salariés, sans doute avec un attachement commun à l'entreprise et à la continuité de cette belle entreprise que je vais suivre de près. Je suis, encore une fois, un peu émue. Je ne m'attendais pas à ce qu'il y ait autant de prises de parole. Je vous en remercie. Je suis très touchée et heureuse. On ne fait pas cela seul, j'ai eu la chance d'avoir des patrons inspirants et de belles équipes.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame ETCHEVERRY.

M. TURBAN a demandé la parole.

M. TURBAN.- J'ai une question concernant la suite du calendrier. Un certain nombre de départements seront concernés par le lien entre ADP et cette mise à disposition. Quelle information-consultation sera faite auprès des CSE ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cela a été précisé tout à l'heure. Il y aura des informations dans les CSE.

Mme ETCHEVERRY.- Il est prévu des informations dans chacun des CSE. Nous devons vous informer quand nous aurons une première idée du nombre de salariés potentiellement intéressés chez ADP, on ne le connaît pas encore. Nous attendions d'avoir l'avis de l'instance pour travailler sur la base de CV et approcher les salariés. Cela n'a pas été fait pour le moment. Il faut laisser ce temps pour pouvoir vous apporter des informations plus conséquentes que celles qui figurent aujourd'hui dans le dossier transmis.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN, cela répond-il à votre question ?

M. TURBAN.- Oui, merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO pour la lecture de l'avis ?

M. SARDANO.- Les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 21 avril 2021 doivent émettre un avis sur le projet de prêt de personnel entre ADP et la RATP.

Les élus, après l'analyse des informations communiquées en amont de cette séance, considèrent que ce projet doit permettre d'une part à ADP de préserver ses emplois et ses compétences et d'autre part de permettre à la RATP de répondre à ses besoins dans le domaine de l'ingénierie et de la conduite de projet.

Pour autant les élus tiennent à souligner leur opposition à tout prêt qui viendrait se substituer à des emplois pérennes au sein de l'EPIC. Le prêt de personnel ne doit se faire qu'à la place de prestations externes et pour des durées limitées dans le temps. Ces principes étant mis en avant par la direction les élus émettent un avis positif tout en souhaitant que le nombre de conventions signées, l'intitulé des postes concernés et les départements accueillants fassent l'objet d'une information complémentaire lorsque les dites conventions seront signées.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je précise que nous aurons de nouveau 19 voix puisque M. LARDIÈRE est toujours absent pour ce vote. Sur la base de l'avis positif proposé par le président de la Commission économique, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cet avis est adopté à l'unanimité.

Pour : UNSA (10), CGT (5), CFE-CGC (3) et sans étiquette (1).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour cet avis positif qui va permettre de poursuivre les échanges et la continuité d'activité d'un certain nombre de collègues d'ADP.

Mme ETCHEVERRY.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT, si nous en sommes d'accord, je propose de faire la pause repas et de reprendre la séance à 13 heures 30 en suivant l'ordre du jour prévu.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est parfait.

M. LE PRÉSIDENT.- Bon appétit.

La séance, suspendue à 11 heures 45, est reprise à 13 heures 30.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance si le Secrétaire en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur l'évolution d'organisation du Service de santé au travail de la RATP

Information-consultation sur le dépôt du dossier d'agrément du Service de santé au travail de la RATP

*Valérie JOUANNIQUE, Médecin du Travail GIS
Grégory CARILLO, Responsable et santé au travail GIS*

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Les deux points ne sont pas complètement liés mais il y a des effets de miroitement d'un sujet sur l'autre. Nous avons donc pensé utile de les traiter dans le même ordre du jour. Nous accueillons Dr JOUANNIQUE et M. CARILLO que je salue. Ces dossiers ont été évoqués lors de la CSSCT du 13 avril dernier, animée par M. NIVAULT à qui je vais passer la parole pour la lecture du rapport ou des rapports.

M. NIVAULT.- Je vais faire deux propositions d'avis, l'une pour la réorganisation du service de santé au travail et l'autre pour le dossier d'agrément.

M. LE PRÉSIDENT.- Avez-vous un compte rendu de la commission à nous proposer ?

M. NIVAULT.- Non.

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

Mme AZEVEDO.- L'UNSA-RATP réitère le fait que le Service de Santé au Travail est et demeurera d'une importance capitale car il en va de la santé des agents qui sont confrontés à des métiers dont les conditions de travail sont de plus en plus difficiles. Horaires décalés, mauvaise alimentation, temps de repos réduits, sommeil perturbé, durée de vie moindre, stress au travail, allongement du temps de trajet. A ceci s'ajoute les projets d'entreprises tels que Diapason, LYBY +, VB +, etc..... qui sont porteurs de Risques Psycho Sociaux élevés.

Cette réorganisation a nécessité une expertise votée par les élus du CSE DSC qui a mis en exergue une liste non exhaustive de problèmes existants ou à venir de ce service comme par exemple l'évolution de la charge de travail, le travail de nuit au volontariat ou par tirage au sort, la suppression des binômes médecin-infirmiers, la diminution des médecins du travail, entre-autre...

Actuellement, l'organisation repose sur un principe géographique, avec 32 secteurs répartis sur 12 centres. Sur chacun des secteurs, un médecin du travail opère en binôme avec une infirmière. Cette organisation en binôme est considérée comme un atout par les salariés.

Il est à noter que depuis juillet 2020, une expérimentation concernant la réalisation d'entretiens infirmier a été lancée. Ainsi, plusieurs infirmières se sont portées volontaires pour réaliser des visites d'embauche VIP (pour les métiers CAE, CDD été...) sous la délégation d'un ou plusieurs médecins du travail. La mise en place des entretiens infirmiers est imposée par la DIRECCTE afin de répondre à la pénurie de médecin du travail sur le territoire national. Les IST absorbent ainsi une partie de la charge des médecins du travail pour augmenter leur disponibilité et réduire leur nombre dans la structure. La mise en place de ces entretiens infirmiers, risque donc d'aboutir à terme à une diminution du nombre de médecin du travail à la RATP et un accroissement de charge pour les IST.

L'UNSA-RATP vous alerte sur la charge de travail des IST avec la montée en charge des ETI qui viennent s'ajouter aux vacances et travaux administratifs, et déplore l'absence de compensation financière et d'évolution salariale pour les IST dont le métier et le niveau de responsabilité connaissent une évolution majeure, nous demandons à la direction de reconsidérer sa position sur ce point.

Par ailleurs, l'entreprise nous précise que le nombre moyen de salariés suivis par MDT dans l'entreprise est de 1478. A titre de comparaison, la SNCF ayant récemment reçu un

6. Information-consultation sur le dépôt du dossier d'agrément du Service de santé au travail de la RATP

agrément est à 2500. Elle nous précise également que la moyenne nationale se situe autour de 3000 avec un max à 6000 pour certains services interentreprises. Il est donc fort probable que la DIRECTTE demande une réduction de MDT dans l'entreprise. L'entreprise nous indique que la suppression de 5 MDT sur 5ans porterait le nombre de salariés suivi/MDT à 1650. L'UNSA-RATP se questionne sur l'après 2025 avec la mise en concurrence du réseau de surface.

La nouvelle organisation est basée sur une organisation en domaines, ainsi, il n'y aura plus de binôme MEDT/IST mais 4 domaines regroupant plusieurs médecins et infirmières : RDS, Exploitation (hors RDS), Maintenance et Ingénierie/Tertiaire avec un médecin référent et une infirmière référent pour chaque domaine. D'une logique géographique ou le nombre de médecin suivant un département pouvait varier de 1 à 22, nous passons à une logique orientée domaine/métier. Les salariés seront donc suivis par une équipe spécialisée dans leurs métiers. L'UNSA-RATP s'interroge sur les choix des domaines uniques par médecin qui ne balayent pas l'ensemble des différents métiers sur l'ensemble du Groupe RATP. Cela peut engendrer une méconnaissance des autres métiers dans les autres départements, notamment pour le reclassement des agents inaptes. Les cellules en place sont maintenues avec la création d'une nouvelle cellule « Actions de transformation de l'entreprise et des nouvelles Technologie (A2TENT) ». Rappelons que les médecins du travail ne suivent que les salariés de l'Epic RATP et qu'ils sont attachés au tiers temps car celui-ci favorise la liberté et l'émergence des thématiques/cellules.

En complément, l'UNSA-RATP fait l'analyse des courriers et entretiens de certains médecins qui apporte des précisions quant aux questionnements de nombreux élus et salariés sur le projet du dossier.

- Les médecins rappellent leurs indépendances et le respect de l'indépendance technique des confrères. Conformément à la réglementation et à la déontologie, ils n'accepteront pas de lien hiérarchique avec la Direction et n'en auront pas avec leurs confrères.
- La nomination d'un médecin référent par la direction peut-elle interférer dans l'exercice professionnel du médecin de secteur ? Il conviendrait de définir son positionnement et son rôle auprès des directions et des représentants du personnel.
- Il rappelle également concernant les cellules et leurs activités que chaque médecin peut y participer et qu'il n'y aurait pas de sujet sur lequel un confrère ne pourrait pas s'investir.
- Que, selon l'inspecteur du travail « Diviser par trois l'inaptitude médicale ne peut pas être un indicateur de performance sans porter atteinte à l'indépendance professionnelle du médecin du travail ». D'ailleurs l'inspection du travail avait demandé la suppression de cet indicateur en janvier 2020.
- Concernant l'harmonisation des pratiques, il ne s'agirait pas d'imposer des pratiques mais de pouvoir éventuellement s'appuyer et d'utiliser des guides « d'orientation nationale », tel que le plan cancer par exemple. Mais que le médecin reste libre d'y recourir ou non. Et sur le plan collectif et actions de terrain de prévention le médecin pourra encore avoir le choix d'y participer ou pas.
- L'évaluation de la charge de travail de chaque secteur ne prend pas en compte :
 - L'étendue des zones géographiques et la multiplicité des lieux d'interventions (lieux de consultations, visites d'ateliers, réunions diverses etc.)
 - Les effectifs du SCC qui seront intégrés au département RDS et qui n'ont pas été comptabilisés dans les effectifs des nouveaux secteurs.

Constat et interrogation des élus des CSE sur différents points :

- 2 médecins/32 ont refusé le secteur,
- discussion sur la répartition des médecins,
- suppression des binômes infirmiers/médecins,
- l'intérêt de départementaliser,

- les objectifs sur l'efficacité.

-

L'UNSA-RATP demande donc qu'un REX soit présenté aux élus sur ce projet de réorganisation du SST. Les spécificités de nos métiers, le travail de prévention et des cellules, l'expertise des MDT dans les instances doivent être défendus et préservés.

L'implication sans faille et le soutien apporté par le SST durant cette période de crise sanitaire a été précieux. Cela montre l'importance de bénéficier d'un service de santé interne qui dispose d'un haut niveau d'expertise sur les métiers de l'entreprise. Il en est de même pour notre service de médecine de soin interne, l'espace santé, qui a été un atout majeur durant la crise.

Pour l'UNSA-RATP, ces services internes aux services de la santé des salariés et qui fonctionnent en synergie depuis le début de la crise sont précieux et doivent être préservés pour le bien-être et la santé des agents.

L'UNSA-RATP rappelle donc son attachement au dépôt du dossier d'agrément du SST qui apporte un avantage indéniable aux salariés.

Au vu de tous ces arguments développés et analysés, l'UNSA-RATP se prononcera contre la réorganisation du SST. Pour autant, l'avis sera positif pour le dossier de l'agrément.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame BLONDEL ?

Mme BLONDEL.- L'évolution du SST est nécessaire afin de s'adapter aux évolutions de l'entreprise mais surtout pour répondre aux besoins opérationnels.

Cette évolution repose sur 6 principes généraux :

- 1) Amélioration de l'offre de service en adéquation avec les besoins
- 2) Meilleure convergence des pratiques
- 3) Valorisation accrue des compétences
- 4) Proximité préservée et renforcée
- 5) Gouvernance plus inclusive et efficace
- 6) Renforcement de la transversalité

La CFE-CGC groupe RATP, au même titre que la nouvelle demande d'agrément, accompagne pleinement cette démarche de nouvelle organisation du service de santé au travail et restera vigilante sur son application.

Ce soutien est légitimé par l'omniprésence de ce service de santé au travail pendant les différentes phases de cette crise sanitaire Covid 19.

Que ce serait-il passé si ce service autonome et intégré, pendant cette pandémie mondiale, n'existait pas ???

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vais donner la parole à M. CARILLO et au Dr JOUANNIQUE s'ils la souhaitent. Avant cela, je ne me permets jamais de faire des commentaires sur les déclarations. Je ne vais pas plus me le permettre aujourd'hui. Cependant, il faut être d'accord sur les faits. Quand des faits ne sont pas rapportés de façon exacte, je dois intervenir. Depuis 40 ans,

la RATP examine les conditions de mortalité de son personnel. Il n'a jamais été démontré qu'il y avait une surmortalité, c'est même le contraire. Je précise ce point eu égard à la déclaration de l'UNSA.

Par ailleurs, nous faisons tous le constat que la qualité de la mobilisation des équipes de SST et de PST a été un atout considérable pendant la pandémie, de même qu'avant et après celle-ci. Depuis le lancement de ce projet, ses porteurs n'ont cessé d'indiquer que l'objectif était de se doter de toutes les conditions de maintien d'un service de médecine autonome. Avec M. CARILLO, c'est une organisation dans laquelle nous croyons sans faille. Néanmoins, au regard de l'évolution de l'entreprise, maintenir le principe d'un service médical autonome nécessite de l'ajuster, de l'adapter à ce qu'est en train de devenir l'entreprise, au risque que son maintien ne soit plus possible. Je constate que nous sommes d'accord sur l'intérêt de mettre en place et de maintenir un service de médecine autonome mais que nous ne le sommes pas tous sur les conditions de réussite de ce maintien.

Monsieur CARILLO, voulez-vous intervenir ? Même question pour le Dr JOUANNIQUE.

M. CARILLO.- Bonjour. Je n'ai pas grand-chose à ajouter. J'avais l'intention de relever ce que vous venez de dire par rapport à l'intention et ce que nous avons rappelé il y a un an et demi dans cette instance. Rien de plus si ce n'est l'intérêt de conserver un service de santé au travail interne, d'en améliorer l'efficacité, et surtout de le rendre plus agile pour pouvoir s'adapter aux conditions d'évolutions de l'entreprise, mais aussi aux évolutions réglementaires qui se sont opérées ces dernières années et qui arriveront dans les années à venir.

La crise nous a démontré notre capacité à nous mobiliser et l'intérêt que nous avons dans l'accompagnement des agents pendant la crise sanitaire qui n'est pas encore terminée. Pour autant, elle nous a aussi démontré qu'il nous fallait améliorer notre organisation pour répondre, ainsi que notre capacité à pouvoir nous organiser ou nous réajuster en fonction des besoins. On constate que cet exercice est difficile dans les conditions actuelles. Il faut basculer sur la nouvelle organisation pour traiter efficacement les évolutions à venir et les intégrer au mieux dans nos façons de fonctionner.

Je ne vais pas revenir sur les différents points relevés puisque nous avons répondu à ces éléments il y a un an et demi dans les différents CSE d'établissement et récemment à la CSSCT centrale. Si vous avez des questions précises sur certains aspects, je me tiens à disposition.

M. LE PRÉSIDENT.- Docteur JOUANNIQUE, souhaitez-vous apporter des éléments complémentaires ?

Dr JOUANNIQUE.- Oui. Bonjour. Je commence par remercier tous les interlocuteurs. Il faut souligner la qualité des échanges et des allers retours tout au long de la pandémie et même avant, pour essayer de préparer l'avenir. C'est bien de l'avenir dont nous avons tous parlé.

Je rappelle que la difficulté de ce dossier vient parfois de la confusion et du traitement de l'agrément. Nous sommes tous d'accord -moi particulièrement, en tant que médecin coordonnateur- pour penser qu'un service autonome, donc intégré, permet, non pas des actions de meilleure qualité parce qu'il y a beaucoup de travail dans les services interentreprises, mais une meilleure adaptation de la réorganisation qui vise à se mettre en conformité avec les anciennes réglementations, à la réalité du terrain. À titre d'exemple, les premiers entretiens infirmiers datent de 2011, or nous sommes en 2021. Il aura fallu la crise pour les mettre en place.

6. Information-consultation sur le dépôt du dossier d'agrément du Service de santé au travail de la RATP

C'est un côté positif de la crise, car lors de toute crise, il y a du bon et du mauvais. Tout le monde était très réticent. Il a fallu convaincre les médecins en premier lieu, parce que cela pouvait être vécu comme une tâche qu'on leur retirait. Il a également fallu convaincre les infirmières, car cela était vécu comme une surcharge de travail, avec une appréhension à être en responsabilité et à faire un vrai métier d'infirmier de santé au travail. Nous avons préparé tout cela, mais avons des difficultés à mettre en place ces entretiens. La crise du COVID a été un accélérateur.

Avec la création des cellules COVID pour évaluer la possibilité des agents de reprendre leur travail lorsqu'ils avaient un arrêt de travail court, les infirmières ont pris une autonomie qu'elles n'avaient pas jusqu'alors. Naturellement, les entretiens infirmiers en ont découlé. Globalement, toutes les infirmières et tous les infirmiers font actuellement des entretiens infirmiers. Vous pouvez échanger avec eux, ils en sont satisfaits et le vivent comme une évolution positive de leur métier. Je pense que c'est lié à la réorganisation et à la manière dont nous avons imaginé le service.

Concernant cette réorganisation et le travail sur domaine, vous verrez dans le rapport annuel de synthèse, que pendant la crise COVID, nous avons travaillé particulièrement en domaine pour édicter des recommandations et coller au plus près du terrain. On ne fait pas les mêmes recommandations pour un conducteur de métro qui est seul dans sa loge que pour une équipe de contrôle. Cette manière de travailler a été expérimentée. Il y aura des ajustements à faire ici et là, mais on a l'impression que cela fonctionne globalement.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Docteur JOUANNIQUE.

M. NIVAULT va nous donner lecture des avis qu'il soumet à l'instance.

M. NIVAULT.- Comme vous l'avez entendu dans les différentes déclarations et dans les prises de parole de M. CARILLO et du Dr JOUANNIQUE, cette réorganisation dure depuis longtemps. C'est difficile pour les agents qui sont en attente. Dans cette proposition d'avis, nous sommes appuyés sur les consultations des différents CSE.

Ce sujet revient vers nous après de longues semaines passées dans les méandres de la bureaucratie. En effet, ce dossier circule depuis août 2019 et fait suite à un DGI, une expertise et un courrier de l'inspection de travail rappelant, au passage, à la direction ses obligations concernant le traitement des DGI.

Le département DSC a émis un avis négatif le 5 novembre 2019. Le 27 janvier 2020, la RATP a été rappelée à l'ordre dans sa demande d'agrément par un nouveau courrier de l'inspection du travail qui ne recevra pas de réponse avant le 21 octobre 2020. Aujourd'hui notre instance centrale doit se prononcer après que tous les CSE aient été informés et consultés.

La pandémie étant passée par là et au vu de la charge de travail du personnel médical, nous n'avons pas eu la présentation des rapports des médecins du travail de 2019. Ils seront présentés avec ceux de 2020 à la séance du mois de mai. Les problèmes de fonctionnement de la médecine du travail ne sont pas nouveaux et la réorganisation du SST est une question qui fait débat depuis de nombreuses années. Il aurait été opportun d'avoir la vision des médecins du travail à temps dans le contexte de l'évolution actuelle.

Les personnels concernés, qu'ils soient pour ou contre le projet, ont besoin de réponses et d'éléments clarifiant leur situation, afin de se projeter dans l'avenir.

Il faut, dès l'avis rendu, communiquer vers ces agents et répondre aux interrogations, qui sont sources de stress et de risques psychosociaux.

A la lecture des différents avis émis dans les CSE locaux, de la non-unanimité des personnels de santé à ce projet, la commission propose aux élus du CSEC d'émettre un avis négatif sur la réorganisation du service de santé au travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y aura deux votes séparés.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Avant de procéder au vote, je voulais m'assurer de l'absence de certains élus. Il ne me semble pas voir M. ALLALOUCHE. Est-il présent ?

Je propose que M. BEN ROUAG le remplace.

M. LE SECRÉTAIRE.- M. ALLALOUCHE est absent jusqu'au début de l'après-midi.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de l'avis négatif proposé par le Secrétaire de la CSSCT, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- L'avis est adopté à la majorité avec 10 voix pour l'UNSA, 5 voix pour la CGT, 4 voix contre pour la CFE et une voix sans étiquette.

Pour : UNSA (10), CGT (5), sans étiquette (1)

Contre : CFE-CGC (4)

M. LE PRÉSIDENT.- Je remercie M. CARILLO et le Dr JOUANNIQUE qui portent ce projet depuis bien avant 2019, contrairement à ce qui est dit dans la déclaration. C'est contre vents et marées que nous l'avons porté à son terme. Je les félicite pour leur ambition et leur persistance.

Je vous donne la parole, Monsieur NIVAULT, pour recueillir votre deuxième proposition d'avis sur le dépôt du dossier d'agrément du service de santé au travail de la RATP. Je rappelle que c'est un changement de position de la DIRECCTE sur les modalités de consultation des instances de la RATP qui a créé le délai, et non pas les profondeurs abyssales administratives.

M. NIVAULT.- Les élus du CSEC sont consultés sur le dépôt d'agrément du service de santé au travail de la RATP, le dossier a été présenté à la CSSCT Centrale le 12 avril 2021.

Conformément au Code du travail, article D4622-48 à D4622-53, chaque service de santé au travail fait l'objet d'un agrément, pour une période de 5 ans, délivré par la DIRECCTE après avis du médecin inspecteur du travail. L'agrément fixe entre autres l'effectif maximal de travailleurs suivis par médecin du travail.

La crise sanitaire liée à la pandémie de la COVID 19 que nous traversons a montré la nécessité d'un SST au niveau de notre entreprise, qui, du fait de son professionnalisme et de sa capacité d'adaptation, permet un meilleur suivi de l'état de santé des agents.

De plus, les spécificités liées à nos métiers de l'exploitation, horaires atypiques, repos décalés, contraintes sécuritaires, font de notre entreprise une exception.

Nous pouvons nous satisfaire du maintien des cellules, qui restent une valeur ajoutée pour les agents en apportant un avis médical sur les sujets transversaux de l'entreprise.

A la lecture des avis des différents CSE, la CSSCT Centrale propose aux élus du CSEC d'émettre un avis positif sur le dépôt d'agrément du service de santé au travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame FRESLON-BLANPAIN, je vous cède la parole.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de l'avis positif émis par le Secrétaire de la CSSCT, M. NIVAULT, pour le dossier d'agrément du CSSCT, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Avis positif adopté à l'unanimité.

Pour : UNSA (9), CGT (6), CFE-CGC (4) et sans étiquette (1).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup Madame FRESLON-BLANPAIN. Je propose de remercier M. CARILLO et Dr JOUANNIQUE.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur le suivi de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason

*Stéphanie BETTON GUILAIN, Ingénierie projet et finance CGF, Diapason
Anne LE DORTZ, Responsable gestion RH GIS*

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été présenté en Commission économique le 14 avril dernier. Je propose à M. SARDANO de lui céder la parole pour qu'il nous fasse sa proposition d'avis.

M. SARDANO.- C'est d'abord le rapport.

Pour présenter ce premier bilan, la commission économique a reçu Mesdames Stéphanie Betton-Guilain et Anne Le Dortz que nous remercions pour leurs explications. Ce bilan nous est présenté conformément aux dispositions prévues dans le protocole validé par la DIRECTE.

Ce bilan ne concerne que la partie dispositif AME (Accompagnement Mobilité Externe) qui représentait 50% des possibilités de départs soit 100 places.

Je ne reviendrais pas sur le contenu de ce protocole qui a lui-même fait l'objet d'une présentation devant cette instance il y a quelques mois.

Malgré tout quelques rappels : il faut être éligible et pour cela être dans le périmètre Diapason. Avoir une ancienneté supérieure à 8 ans et être à plus de 36 mois de l'ouverture de ses droits à retraite. Et avoir un projet de reconversion professionnelle, de création d'entreprise ou de repositionnement hors du groupe.

Un accompagnement par un cabinet externe est proposé et financé par l'entreprise.

Des formations peuvent accompagner les projets ainsi qu'une aide à la mobilité géographique.

Un dispositif d'information à destination des salariés a été mis en place. Des mails ciblés envers les 3000 personnes pouvant être intéressées ainsi qu'une page sur Urban Web. Cette page a été consultée 1973 fois par 885 personnes.

Concrètement à ce jour c'est 14 dossiers qui ont été déposés. 13 ont été acceptés dont 2 avec un report de date (possibilité prévue dans l'accord) et un dossier est reporté à la prochaine session afin d'être complété.

29 personnes restent en phase de réflexion.

La plupart des projets étaient déjà matures avant candidatures ce qui explique certainement le niveau d'acceptation. La répartition Femme/Homme est équilibrée et l'origine par département ne montre pas de fuite. Les cadres sont les plus demandeurs (9) puis viennent les opérateurs (3) et un seul agent de maîtrise a candidaté.

Le prochain bilan devrait nous être présenté après les grandes vacances de cet été mais visiblement le dispositif de départ en retraite à plus de succès que celui-ci. Il faut aussi reconnaître que la période n'est peut-être pas la plus favorable à un projet professionnel en externe.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je donne la parole à M. LARDIÈRE pour la CFE-CGC qui souhaite faire une déclaration, puis à MM. FAUCHEUX et DJEBALI.

M. LARDIÈRE.- La CFE CGC Groupe RATP, précise en avant-propos que l'engagement dans l'accord d'accompagnement ne vaut pas validation du programme de Diapason

Elle s'est engagée dans la signature de l'accord d'accompagnement DIAPASON sachant qu'il offre pour les agents volontaires qui le désirent et qui sont dans le périmètre DIAPASON, la possibilité d'accéder au dispositif AME, Accompagnement Mobilité Externe et profiter ainsi d'un congé mobilité, ou son équivalent en contrepartie, des aides pour affiner un projet professionnel et pour obtenir des formations nécessaires.

Un accompagnement par le cabinet OASYS consultant a permis notamment de déposer 14 dossiers dont 13 ont été acceptés à ce jour. Sur les 13 candidats validés 10 départements sont représentés avec une majorité d'encadrants. 50% d'entre eux ont entre 10 et 15 ans d'ancienneté et principalement pour des créations d'entreprise ou de formation.

Par ailleurs, l'accord prévoit un autre dispositif l'AFC, l'Accompagnement Fin de Carrière, qui permet aux salariés volontaires d'aménager leur fin de carrière avec un congé spécifique ou ils pourront encore cotiser pendant 9 mois.

Une commission de suivi veille à la bonne application de ces 2 dispositifs,

La CFE-CGC Groupe RATP demande que le dispositif d'AFC soit soumis à la même analyse que l'AME.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur FAUCHEUX ?

M. FAUCHEUX.- En préambule et afin d'être totalement clair sur la position de notre organisation syndicale, les élus UNSA-RATP rappellent que la signature de cet accord n'est et ne sera jamais une validation du projet Diapason !

Ce projet, lancé unilatéralement par la direction fin 2017, pourrait répondre à un objectif de maîtrise et de réduction des coûts des fonctions supports mais dès sa construction il nous a semblé disproportionné et trop généraliste pour ne pas avoir de conséquences sur les organisations impactées et sur les charges de travail des équipes sans oublier les conséquences sur les déroulements de carrière. En effet à terme, l'ancienneté va être envisagé non comme une richesse en partage au sein des unités, ni comme une réserve de nos connaissances « la bibliothèque africaine » mais un simple coût dont il faudra absolument trouver le moyen de le réduire ! L'UNSA-RATP ne cessera de dénoncer ces attitudes irrespectueuses et mettant en danger l'équilibre de nos organisations et l'équilibre des agents.

Le benchmark présenté pour argumenter du bien-fondé de la démarche ne nous a jamais convaincu au regard des périmètres retenus et depuis deux ans nous ne pouvons que constater un mal être au travail grandissant accompagné d'une perte de sens et d'appartenance extrêmement dangereux pour une entreprise visée par une mise en concurrence.

Ceci dit fallait-il observer en poussant des cris d'orfraies mais sans rien obtenir en termes d'accompagnement et de soutien des salariés? ou bien en conformité avec l'ADN de l'UNSA accepter d'ouvrir et de mener à bien des négociations pour les agents. C'est bien sur cette solution que nous avons retenu en assumant pleinement cette décision.

Aujourd'hui ce premier bilan montre que nous avons raison et que l'entreprise aurait dû être un peu plus à l'écoute de nos propositions. En effet, le succès du volet départ en retraite, plus de deux cents demandes face à la frilosité des agents envers la rupture conventionnelle démontre que notre demande de fongibilité entre les deux dispositifs avait tout son sens.

Les agents des fonctions supports qui ne bénéficient pas pour la plupart de tableau de retraite leur permettant de partir de façon anticipée ont largement plébiscité ce dispositif. Cela conforte encore une fois nos analyses sur la fatigue de ces équipes à qui il est toujours demandé plus.

L'entreprise n'a pas souhaité aller au bout de la démarche en acceptant la fongibilité des deux dispositifs. Elle craignait certainement un départ massif « d'anciens » disposant d'un savoir difficilement remplaçable. Plutôt que de refuser cette possibilité à du personnel ayant largement contribué à faire de la RATP ce qu'elle est aujourd'hui, elle devrait plutôt s'interroger sur l'usure et la fatigue de ses collaborateurs qui les poussent à quitter l'entreprise.

Ne sommes-nous pas à la veille de burnout des équipes voir de syndrome d'entreprise publique tel France Télécom lors de son passage en société anonyme ? L'UNSA RATP ne peut ignorer les conséquences des surcharges de travail et des diminutions de possibilités de déroulement de carrière induite dans ces réductions de postes à la pelle. Quoiqu'il arrive, l'UNSA-RATP poursuivra ses alertes et ses soutiens à l'ensemble des agents dans une période où la productivité est érigée en nouveau dogme de pensée.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DJEBALI ?

M. DJEBALI.- Même si aujourd'hui, nous ne sommes pas là pour nous prononcer sur le projet Diapason je peux avoir une pensée pour mes collègues des fonctions supports qui voient leurs conditions de travail se dégrader de jour en jour.

Notre entreprise fonctionne grâce aux femmes et aux hommes qui s'investissent chaque jour pour faire avancer et évoluer celle-ci. Aussi, il serait bien de remettre l'humain au cœur de tous ces sujets afin de ne pas perdre toute notion de bon sens.

Concernant l'avis sur lequel je dois me prononcer, je vous fais remarquer que le dispositif de départ volontaire ne fonctionne pas, tout simplement car les salariés de notre entreprise aiment leur entreprise et le travail pour lequel ils sont employés.

Pour les départs anticipés en retraite c'est une bonne chose pour les collègues, qui vont pouvoir en profiter. Ce que nous regrettons, c'est que ce dispositif a été effectué dans un périmètre restreint, défini par l'entreprise et dont vous avez donc exclu un grand nombre de catégories de salariés, qui eux aussi sont fatigués par des années de travail pénible.

Je peux conclure sur le fait que vous avez limité la mesure au seul besoin économique en oubliant l'essentiel à mes yeux : l'humain.

Une fois encore, vous adoptez un positionnement qui ne va pas dans le sens d'un dialogue social partagé.
C'est une erreur.

La situation sociale de la RATP appelle tout au contraire à une attitude responsable et constructive.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Souhaitez-vous amener des précisions, Madame BETTON GUILAIN ?

Mme BETTON GUILAIN.- Nous pouvons réagir sur un ou deux points. Pour répondre à la demande de visibilité sur le bilan AFC, nous proposons de faire un bilan plus complet AME AFC en complément du point habituel sur le programme, à l'occasion du point annuel sur le programme Diapason, qui sera sans doute planifié après l'été.

Sur la fongibilité, je rappelle qu'il n'est pas possible de faire de la fongibilité entre le dispositif d'AME, qui est légalement appuyé sur le dispositif de la RCC et l'AFC. On ne l'a pas refusé par principe, mais ce n'est pas ouvert. Il fallait un volume affecté à chaque dispositif, sachant qu'ils ne sont pas fongibles entre eux.

Mme LE DORTZ.- Petit complément. Vous parliez de plus de 200 demandes AFC. Pour être précis nous avons 165 demandes. Je voulais également préciser que l'accord qui a été signé autour de l'accompagnement Diapason est un accord complet. Il ne porte pas uniquement sur ce dispositif. C'est un accord d'accompagnement de tous les collaborateurs des fonctions support dont s'occupe quotidiennement toute l'équipe Diapason, avec l'aide aux managers, aux chefs de projet, et l'accompagnement des salariés en redéploiement qui emploie l'équipe RH du programme. Il y a aussi un cadrage et des mesures d'accompagnement individuel signés dans la partie 1 de cet accord, et une attention particulière aux bonnes pratiques à mettre en place dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux dans sa partie 4.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ces précisions importantes.

Monsieur SARDANO, pouvez-vous donner la proposition d'avis de la Commission ?

M. SARDANO.- Les bilans de ce protocole se doivent d'être présentés régulièrement à l'instance et c'est dans ce cadre que les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 21 avril 2021 doivent émettre un avis.

Le bilan concerne uniquement le dispositif d'Aide à la Mobilité Externe.

Les élus constatent que conformément aux engagements, l'AME a fait l'objet d'un plan de communication à destination des salariés concernés et que ceux-ci ont pu bénéficier des informations indispensables à la concrétisation de leur projet.

Les élus constatent aussi que sur 100 places offertes, il n'y a à ce jour que 14 dossiers déposés dont un reporté.

Les élus émettent un avis positif tout en regrettant la non fongibilité des enveloppes entre l'AME et l'AFC et tiennent à souligner que cet avis positif ne concerne pas le programme Diapason en lui-même.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. L'avis est très circonstancié au suivi et pas au principe. Je propose de passer au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de l'avis proposé par M. SARDANO, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- L'avis est adopté à la majorité des élus.

Pour : UNSA (10), CFE-CGC (4)

Contre : CGT (5)

Abstention : sans étiquette (1)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. J'en profite pour remercier Mmes BETTON GUILAIN et LE DORTZ pour la présentation du dossier en Commission économique et leur intervention aujourd'hui. Je leur souhaite une bonne fin d'après-midi.

Mme BETTON GUILAIN.- Merci.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet d'aménagement des espaces situés dans le bâtiment Val-Bienveüe

Christelle DECKER, Cheffe de projet programme de transformation tertiaire VAL

Delphine CHAILLOUX, Cheffe de projet programme de transformation tertiaire VAL

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Depuis un certain nombre de séances, nous parlons du bâtiment de LYBY. Dans le cadre de l'information de l'instance sur la politique d'aménagement des espaces tertiaires, nous avons évoqué un projet complémentaire sur Val-Bienvenue. Nous entamons le processus d'information-consultation par ce point d'information.

Le dossier a été présenté en CSSCT Centrale le 13 avril 2021. Je propose de passer à la parole à M. NIVAULT pour son rapport avant de laisser place aux échanges.

M. NIVAULT.- Nous remercions Mesdames Chailloux et Decker pour la présentation de ce dossier et la richesse des échanges.

Les commissaires à la lecture de l'ODJ ont unanimement pensé qu'il s'agissait d'une erreur de frappe dans l'intitulé.

« Information sur le projet d'aménagement des espaces situés dans le bâtiment VAL Bienvenue »

Pour rappel le 30 septembre 2019 la CSSCT Centrale s'est rendu à Val Bienvenue pour une présentation de ce bâtiment flambant neuf. Nous étions alors sur les travaux de finition et sur la levée des réserves, plus de 33000 signalements.

A peine 18 mois d'utilisation et déjà le bâtiment connaît un réaménagement, qu'en sera-t-il de LYBY+ à l'issue des travaux, une nouvelle donne apportant encore plus de rentabilité ?

Les divers signalements du bâtiment actuel vont être pris en compte dans le nouveau projet, principalement sur le mobilier, les photocopieurs et la menuiserie.

Ce projet à l'instar de LYBY+ va créer des espaces dynamiques conformément à la charte d'aménagement des espaces tertiaires. Les départements de MOP et RATP INFRA vont être regroupés pour une meilleure synergie.

La commission pense que l'analyse de données qui a permis la validation de ce projet est sous-estimé. Les analyses d'occupation se sont faites sur les 15 premiers jours de mars 2020 et celles de l'absentéisme sur le mois de septembre 2020. Il en ressort un taux d'occupation à 64% et un taux d'absentéisme à 22%. Tous ces chiffres ont été obtenus pendant la pandémie, dans une approche où le télétravail maintiendrait son niveau actuel. L'effectif cible pour 2022 est d'environ 2754 personnes, en tenant compte des critères cités précédemment nous arrivons à 70 % de ce maximum soit environ 1928 personnes. Nous avons demandé que le taux d'occupation et le suivi du télétravail soient analysés le plus régulièrement possible et ainsi de pouvoir corréliser les données de l'analyse initiale avec les évolutions d'occupation.

Nous n'aurons pas de projection sur le méga zoning car les 2 départements travaillent sur les mêmes étages. Le macro-zoning se fera lui en fonction des effectifs cibles et des facilités d'organisation de travail des équipes.

La phase de micro-zoning n'a pas été traitée en CSSCT Centrale mais le sera dans les CSSCT locales. Il s'agit de l'implantation des mobiliers en fonction des profils d'activité.

Certaines de nos préconisations ont été entendues comme les casiers type maintenance avec séparation affaires de travail et tenues civiles, le traitement des nuisances dues aux tisaneries, et la séparation du local infirmerie et de la salle d'allaitement...

L'utilisation des salles silence comme lieu de travail et de concentration, pose toujours questions pour les membres de la commission comme pour le cabinet d'expertise, celles-ci ne sont pas adaptées à un travail de concentration.

Ce dossier n'a pas été traité par la commission économique mais abordé en CSSCT et comme écrit en page 6 du document « il s'agit d'une urgence économique ».

Ce nouvel aménagement est principalement une opération de rentabilité financière, les travaux vont coûter environ 4 400 K€ qui seront amortis sur une seule année. L'augmentation de la capacité

d'occupation de Val Bienvenue permettra de se libérer des baux de location des bâtiments Jorasses et Hautacam qui représentent, actuellement, un coût annuel de 4 800 K€ par an.

Pour la commission les objectifs d'ordre financier et de rentabilité au mètre carré ne doivent pas supplanter la qualité et les conditions de vies au travail des agents. L'usage et les besoins des agents doivent être la priorité pour l'adaptation des espaces de travail.

Merci de votre attention

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

Mme AZEVEDO.- Comment ne pourrions-nous pas en regardant ce projet le comparer à LYBY +.....

Pour l'UNSA-RATP le lien est rapidement constaté....VB + est un LYBY + BIS !

Le bâtiment récent de VAL BIENVENUE avait été visité par l'ensemble des élus de la CSSCT Central bien avant la pandémie et bien avant que les salariés ne s'y installent (livraison fin 2019 et installation février 2020). Un bâtiment d'envergure qui devait accueillir à l'époque MOP et ING. Aujourd'hui le projet veut regrouper tout le monde dans le même endroit dès lors que ce bâtiment est réaménagé en Flex Office donc qui permet d'y rajouter l'ex. GDI avant transformation en RATP INFRA.

Un réaménagement du bâtiment Val Bienvenue est prévu en espaces dynamiques sur la base de la Charte d'aménagement, Charte initialement prévue pour un projet différent...ça vous rappelle quelque chose ? La Direction se servant de cette charte pour faire des économies substantielles au détriment de la santé des agents. Les salariés des différents sites de Val de Fontenay (Jorasses, Hautacam, Belledonne et Chartreuse) devront alors se retrouver sur Val Bienvenue. Cela pourrait être prestigieux de se retrouver dans un bâtiment splendide....alors ou est le hic ? L'espace me diriez-vous ? Bien sûr....le rare espace à partager !

Alors nous voilà dans l'analyse des données permettant de valider la faisabilité du projet. Et forcément ça rentre... En mode normal, le taux d'occupation moyen est de 64 % en prenant compte l'absentéisme, le télétravail (avec un pic le lundi et le jeudi) et différentes comparaisons d'espaces en Flex Office sur d'autres grosses entreprises qui l'utilisent avec une cible pour 2022 à 2754 personnes maximum. Il n'y aurait donc, d'après la Responsable du Projet jamais plus de 70 % d'occupation. L'UNSA-RATP en doute fortement et reste très prudente sur les chiffres présentés et sur le fait que nous sommes toujours dans une période sanitaire très compliquée avec de nouvelles règles d'occupations d'espaces.

Concernant les problèmes déjà constatés sur les retours des salariés déjà en place, l'UNSA-RATP vous demande de clarifier les signalements déclarés sur le mobilier (21 %), les photocopieurs (14 %) et les menuiseries (10 %). De plus, la Direction nous informe des problèmes de store, de couverture wifi et l'aménagement des tisaneries (nuisances sonores) qui sont pris en compte et devront être améliorés.

Evidemment, nous retrouverons des termes déjà connus et employés dans le projet LYBY + comme la construction du macro et du micro-zoning qui aura lieu de Mai à Juillet 2021. Ce projet est dans la lignée du projet LYBY + avec une différence notable que les équipes seront par territoire et non par quartier.

Et nous voilà reparti sur un regroupement et répartition des étages et des différentes zones du bâtiment selon les synergies et les spécificités métiers sur le principe d'un fameux jeu de « touché/coulé » avec des couleurs faisant rappeler le « Tétris multicolore pour les

différentes équipes et une nouveauté...des camemberts pour représenter les différents profils (concentration, facilitateurs, collaboratifs, nomade et ultra nomade) et donnant la méthodologie d'attribution des surfaces. Une vraie partie qui mélange des jeux de société et réalité du terrain. Pour tout dire une amélioration du concept pour répondre parfois au manque de compréhension de celui-ci car seuls les concepteurs du projet s'y retrouvent facilement, malheureusement pour les salariés ! A quand une application pour trouver et réserver sa place de travail ?

Le projet promet une meilleure prise en compte des besoins métiers (comme des casiers type maintenance et des espaces co-working) et des services repensés pour un meilleur confort des salariés (comme la séparation du local infirmerie et l'espace allaitement).

Pour le reste du projet il s'agit d'un copier-coller à celui de LYBY + concernant l'accompagnement du changement mais qui ne prends toujours pas en compte les risques psychosociaux.

Le début des travaux est prévu pour le premier trimestre 2022 avec une fin à quelle date ?

L'UNSA-RATP revendique un volet social pour l'ensemble des salariés concernés au vue des différentes économies effectuées (baux des bâtiments libérés, regroupement des salariés, etc.).

L'UNSA-RATP regrette une fois encore que dans ce type de dossier on se préoccupe plus de l'économie que de l'humain ! Et nous finirons par un proverbe africain : « seul on va vite, ensemble on va loin ! »

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.- Dans le cadre de la nouvelle trajectoire immobilière du tertiaire, Val Bienvenue marche dans les pas de Lyby : il va devenir « plus », en se pliant au format flex office. Quelle en est la recette ?

Il s'agit de regrouper des équipes INFRA et MOP issues des bâtiments Val Bienvenue, Jorasses, Hautacam, Belledonne et Chartreuse, au sein de Val Bienvenue +, à Val de Fontenay. soit un effectif total à date de 2754 salariés.

Un savant calcul, mixant 3 taux : d'occupation moyen, d'absentéisme moyen et de flex office, fait fondre l'effectif entrant cible du site à 1928 salariés, soit environ 70% de l'effectif total.

A cela les concepteurs du projet auront préalablement ajouté un postulat : la fin du bureau fixe individuel et personnel, désormais qualifié d'impensable tant d'un point de vue économique qu'écologique. Et auquel vient immédiatement se substituer un objet novateur : celui des espaces dynamiques, lesquels introduisent la notion de positions de travail. Schématiquement ils consistent en des aménagements différents selon les tâches à réaliser.

La CFE-CGC Groupe RATP réitère sa position : elle ne partage ni ne valide le postulat de cette équation.

Certes, la rentabilité économique de VB+ est d'ores et déjà acquise.

L'augmentation de la collaboration et de la productivité des salariés, autre attendu du projet, l'est moins. Jusqu'à maintenant la composante managériale brille bien en-deçà du portage immobilier.

Quant à l'amélioration de la qualité de vie au travail, elle constitue un objectif louable, illustré par les efforts de l'équipe projet liés aux retours d'expérience ; mais la valorisation des mètres carrés telle que configurée par la direction est-elle à même de répondre aux besoins des salariés ? Au regard des rapports alarmants, tant internes qu'externes, sur les conditions de travail et leurs conséquences nocives pour les salariés dans un environnement flex office, la CFE-CGC Groupe RATP en doute et exprime ses plus vives réserves.

Dans cette fuite en avant, se pose inmanquablement une question qui taraude : quid du taux d'occupation de VB+ durant la nuit et le week-end ? En somme un projet Val Bienvenue ++...

M. LE PRÉSIDENT.- Mmes CHAILLOU ou DECKER, souhaitent-elles intervenir ?

Mme CHAILLOU.- Bonjour. Merci pour vos retours. Je vais reprendre quelques points des deux déclarations, ainsi que le retour de la CSSCT.

Premier point important qui revient dans les trois interventions : l'analyse de données. Je vous confirme, au nom de la direction du programme, qu'elle sera réalisée tous les mois de façon très industrielle dès que nous reviendrons en mode nominal. On peut l'espérer à la rentrée. Nous pourrions être amenés à ajuster en fonction de l'analyse de données. Comme nous l'avons dit, nous sommes sur des projets apprenants et en amélioration continue. Vous l'avez relevé, nous avons essayé de vous le démontrer dans la présentation de VB + comme nous l'avons fait pour d'autres présentations, notamment sur LYBY +.

Vous l'avez vu dans le macro-zoning, un étage est en partie libéré. À ce titre, si l'analyse de données confirme que le taux d'occupation augmente, il sera possible d'utiliser cette libération d'espace.

Vous avez noté ce qui a trait à la rentabilité économique. Notre logique est de ne pas nier que ces opérations adossent de la rentabilité économique et financière, mais sur VB +, il y avait aussi une logique de regroupement de l'ensemble de RATP Infra, qui n'avait pas pu se faire dans un premier temps, dans la version 1, en raison de la transformation de l'ingénierie. L'objectif est de regrouper l'ensemble de l'ingénierie dans un seul et même bâtiment. Il y a une volonté de synergie fonctionnelle qui manque dans le bâtiment VB tel qu'il est actuellement agencé, puisque nous n'avons été jusqu'au bout de la transformation de l'ingénierie.

Vous avez évoqué la nécessité de régler des problèmes d'anomalies de livraison de ce bâtiment fin 2019. Nous suivons ces points dans le projet VB + en adhérence avec tout le processus de fonctionnement en mode nominal, puisque le bâtiment est en exploitation. Nous vous avons fait part d'un certain nombre de types d'anomalies que nous regardons plus précisément parce que ces points doivent être réglés avant de passer en espace dynamique. C'est prévu et suivi. Dans le dialogue social local, il y a des retours sur l'avancée de la résolution de ces anomalies liées à la mise en œuvre de ce bâtiment.

Vous avez parlé des risques psychosociaux. Mme DECKER a évoqué toute la barométrie RPS que nous mettons en place. Au-delà de celle-ci, nous partageons largement avec vous dans les différentes instances. Nous souhaitons co-construire avec les unités et les départements, les plans d'action qui en découlent, en fonction des résultats de cette barométrie. C'est ce que nous sommes en train de faire avec LYBY + et ce que nous ferons en appliquant la même méthode pour VB +. Nous suivons cela. L'idée est de mettre en place des plans d'action. Nous avons la volonté et essayons de travailler ensemble à la co-construction pour que la mise en place de ces espaces soit la plus partagée possible et comprise.

Il y a une très grande composante managériale à la mise en place de ces projets, nous en avons longuement parlé. Nous sommes très attachés à l'accompagnement du manager qui doit prendre ces espaces comme un moyen de porter un nouveau mode de management. Nous travaillons en ce sens, notamment en lien avec l'excellence managériale.

Madame DECKER, voulez-vous compléter ?

Mme DECKER.- Non. Je pense que nous avons traité l'ensemble des points évoqués.

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

Je remercie Mmes CHAILLOU et DECKER pour les précisions apportées à la suite des deux déclarations. Nous aurons l'occasion de vous consulter sur le projet Val-Bienvenue au cours de la prochaine séance.

Je souhaite une bonne fin de journée à Mmes DECKER et CHAILLOU.

Mme CHAILLOU.- Merci.

Mme DECKER.- Bonne journée.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons passer aux questions sociales. Les intervenants, MM. BERTHIER et LABORDE sont-ils disponibles ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vous demande une dizaine de minutes.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans ce cas, nous allons faire une pause.

La séance, suspendue à 14 heures 48, est reprise à 15 heures 05.

V – QUESTIONS SOCIALES

Présentation du budget prévisionnel du CSEC 2021

M BERTHIER Bruno

M LABORDE Pascal

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE SECRÉTAIRE.- Vous avez l'argumentaire en projection. Je remercie toutes les équipes du CE qui ont travaillé d'arrache-pied sur ce budget. Ce n'est pas une mince affaire dans la période que nous traversons, avec le COVID, les transformations du CE. Il a fallu de nouveau s'adapter notamment dans le secteur de la culture, penser et dépenser différemment. Cela a été un véritable challenge. MM. LABORDE et BERTHIER ont répondu présents, ainsi que toutes les équipes, le contrôleur de gestion a été beaucoup sollicité. Nous avons fait plusieurs versions. Nous arrivons à quelque chose de cohérent au vu de la crise sanitaire et des fluctuations que nous allons probablement encore enregistrer. Il est possible qu'un budget revisité soit présenté dans les mois à venir.

Je passe la parole au trésorier, qui a fait un bel édito.

M. NIVERT.- Comme l'a souligné le Secrétaire, nous avons eu quelques difficultés à produire ce budget mais nous avons fini par y arriver. Nous avons été obligés de tenir compte d'un certain nombre d'incertitudes, mais restons positifs. Nous avons envisagé beaucoup d'activités pour cette année néanmoins. Nous avons pris en compte la poursuite de nos projets dans le cadre de la digitalisation et du projet Orace lancé en début de mandature. Au vu des inscriptions que nous avons déjà enregistrées pour les vacances adultes et Enfance-Jeunesse, les agents seront très attentifs au fait que le Comité d'entreprise soit au rendez-vous à la reprise de l'activité.

Je donne la parole à M. LABORDE pour la présentation du contenu des prévisions budgétaires.

M. LABORDE.- Bonjour à tous. Je voudrais remercier les équipes qui ont fait un excellent travail, avec des révisions pour s'adapter à la politique des élus. Dans les hypothèses budgétaires que nous avons réussi à sortir, nous avons adapté le niveau en fonction de l'incertitude liée au COVID-19. Chaque direction l'a intégrée dans son budget et son argumentaire.

Pour être plus agiles et adaptables, nous avons décidé de travailler sur des micro-budgets plutôt que sur un budget macro. C'est la raison pour laquelle nous avons adjoint des focus à ce budget. Nous avons décidé de réviser ce budget dès juin, voire de redéfinir le cadre budgétaire pour l'adapter à la conjoncture, qui évolue du fait du COVID. Nous avons intégré certaines règles dans le budget 2021. Nous avons cadré les engagements, fixé des plafonds et négocié des champs de latitude, ce qui revient à constituer des enveloppes ou des réserves pour faire face à des imprévus ou des changements de stratégie. Nous avons lancé le suivi des engagements dès le premier trimestre 2021, comme nous nous y étions engagés au début de la mandature.

C'est une année marquée par beaucoup d'ambition, placée sous le signe de la digitalisation avec la dématérialisation du catalogue billetterie, la création du compte Instagram du CE RATP, le lancement du nouveau site Internet qui devrait intervenir au deuxième semestre 2021, la finalisation du projet Demat Fi correspondant à la dématérialisation totale de la finance, et la mise en place d'un référentiel client unique (le RCU). Les objectifs sont des offres diversifiées, des prix plus attractifs, des places supplémentaires pour toutes les offres, des moments d'exception tout au long de l'année, mais aussi la modernisation tournée vers l'écologie de notre centre de Noirmoutier dont les tableaux démarreront au printemps 2021, et la restauration qui s'invite dans les attachements avec un plus grand nombre de DA. Enfin, nous clôturerons ce mandat de belle façon avec l'arbre de Noël au parc Disneyland de Paris en décembre 2021, événement attendu par les agents, que nous avons dû reporter l'année dernière.

Nous avons de nouveaux partenariats : la MJC, le Paris Jazz Club, Sport Découverte, MisterFly et Capfun, l'idée étant de proposer des offres subventionnées pour plus de flexibilité et pour apporter la culture au plus près de nos agents.

La prévision d'atterrissage au budget des ASC 2021 montre un excédent de 860 000 €. Parmi les dépenses, la part Enfants du Métro est régie par la demande de la RATP et correspond à la subvention attribuée. Elle a été revue du fait de la conjoncture. Les secteurs vacances, culture, loisirs, avoisinent les 20 %. Le reste concerne les services fonctionnels, services supports, et notamment la Direction générale qui a une part importante de 20 %. C'est normal, puisqu'elle rassemble des postes importants comme le patrimoine.

Concernant les AEP, avec le changement de la loi Macron qui a commencé fin 2018, le déficit devrait avoisiner les 100 000 € comme au réel 2019.

Le compte de résultat exprime le coût net que nous aurons cette année. Nous allons le présenter par direction métier et direction support.

Les Directions métier.

La restauration représente un coût net de 7 803 k€, soit plus 8 % par rapport au réel 2019. Pour 2021, nous prévoyons le maintien du système de panier-repas dans les restaurants jusqu'à fin septembre 2021 puis une activité réduite sous forme de self. La diminution de l'activité traditionnelle de restauration en self-service au profit d'une offre alimentaire individuelle nous permet également de mieux maîtriser nos achats et nos productions. La restauration devrait représenter plus de 358 000 repas servis dans nos restaurants en 2021 et plus de 452 000 repas servis dans nos distributeurs automatiques. On constate l'essor de ces derniers puisqu'ils représentent plus de 77 % de la fréquentation.

Par ailleurs, les demandes d'installation de DA sont si nombreuses que nous devons les prioriser et travailler avec l'entreprise RATP pour investir dans ces automates. Il est prévu 25 DA supplémentaires en 2021, soit un nombre total de 82 DA à la fin de l'année.

À la Direction des vacances, le coût net est de 7 876 k€, soit moins 9 % par rapport au réel 2019. Pour la prévision 2021 des vacances adultes, le service vacances s'est basé sur le meilleur taux de remplissage de l'été 2020 et sur une baisse prévisible des prestations des courts séjours par rapport au COVID. Cela représente plus de 291 000 journées de vacances et plus de 42 500 participants prévisionnels. Pour la nouvelle année, le service vacances adultes s'est fixé deux objectifs majeurs : augmenter le nombre de places pour les séjours et les week-ends, et proposer des gammes de prestations différentes afin de toucher toutes les catégories socioprofessionnelles des agents RATP.

Parmi les nouveautés 2021, nous allons partir sur le développement du linéaire car c'est une solution avantageuse pour tous les agents. La nouveauté de l'année sera l'introduction de location de villas avec piscine privative, la mise en place de prestations tout inclus avec le Club Med et les villages Clubs Soleil. Il a été décidé d'augmenter la part de subvention, notamment pour les courts séjours et les séjours dans les centres appartenant au CE RATP en copropriété. Un partenariat avec MisterFly a été signé pour apporter plus de flexibilité pour les voyages de nos agents.

Les colonies et les vacances Enfance-Jeunesse représentent un coût net de 2 691 k€, soit moins 55 % par rapport au réel 2019. Le service Enfance-Jeunesse espère accueillir 3 583 enfants cette année. Cela a bien démarré cette semaine avec le lancement des colonies. Cela représente plus de 41 500 journées de vacances. La baisse significative de 55 % s'explique par une réduction de 50 % de la capacité des hébergements, par la mise à l'arrêt des colonies à l'étranger et l'annulation de la saison hivernale.

Cette diminution du budget intervient aussi suite à une volonté d'optimiser les coûts. En effet, le service Enfance-Jeunesse a pour mission de renégocier les accords et les conventions en

cours, en veillant à la mise en concurrence de prestataires, d'internaliser la production de séjours dès que possible pour réduire les coûts des intermédiaires, et de sous-traiter la restauration et l'entretien des centres afin d'économiser sur la masse salariale interne.

Il y aura des nouveautés en 2021 telles que proposer davantage de séjours mais d'une durée plus courte, développer un programme plus riche, plus ambitieux et plus attractif, avec des séjours « conduite accompagnée », séjours solidaires ou linguistiques, créer des séjours qui ont du sens, qui promeuvent des valeurs universelles telles que la défense de l'environnement, la restauration du patrimoine ou la solidarité -des valeurs chères à nous tous et notamment aux élus-, organiser des séjours uniquement en France et en Europe pour limiter les risques liés à la crise sanitaire.

En chiffres, la culture et le loisir représentent 12 448 k€, soit plus 96 % par rapport au réel 2019. L'événementiel correspond à un coût net de 3 264 k€, soit plus 40 % par rapport au réel 2019. Cela s'explique par notre offre qui va se développer et s'adresser à un public plus élargi de familles et de couples retraités, et parce qu'elle devra répondre aux attentes plus larges des agents.

Le budget 2021 a été revu à la hausse afin de répondre à cet objectif. 132 000 places sont prévues pour 2021, avec un focus sur des événements marquants tels l'arbre de Noël avec trois grandes soirées privatives au Parc Disneyland Paris. Le budget est aussi augmenté avec la mise en place de cartes cadeaux dématérialisées à utiliser dans de grandes enseignes. Ce sera également des avant-premières cinéma, la privatisation des musées, la fête des retraités, les tournois sportifs et une grosse innovation avec du *e-game* et la première organisation d'un tournoi de jeux vidéo en réseau qui verra bientôt le jour.

Dans le secteur loisirs billetterie, que d'innovations cette année. La billetterie affiche plus 654 %, les activités de loisirs plus 2 354 %, les activités sportives plus 285 %. Cela s'accompagne d'un nouveau partenariat avec la plateforme HappyPal. 5,8 M€ de budget seront alloués à cette plateforme qui propose une offre 100 % dématérialisée pour permettre une gestion différentielle de la subvention. Cela garantit plus de liberté, plus de flexibilité mais aussi plus de proximité avec nos agents. Le catalogue sera plus étoffé : plus 200 références de parcs, zoos, cinémas à des tarifs réduits, des réductions sur des centaines d'enseignes, des cartes cadeaux et un partenariat avec Ticketmaster pour les spectacles, concerts et loisirs. Un « plus » est prévu puisqu'il est question de mettre en place une subvention spéciale pour le lancement de l'application dans les semaines à venir.

Le centre Auguste Dobel représente un coût net de 734 000 €, soit moins 46 % par rapport à 2019. Une augmentation des recettes est prévue en 2021 suite à la hausse des frais d'inscription et à une diminution des dépenses d'achat de matériel.

72 000 € est l'estimation de la subvention nécessaire à la mise en place de nos nouveaux partenariats pour apporter la culture au plus près des agents car au plus près de leur lieu de vie, notamment les accords passés avec la MJC.

La célébration de la journée internationale des droits de la femme a eu lieu le 8 mars dernier et a remporté un grand succès. Le montant prévisionnel de la subvention extrascolaire est porté à 434 000 € pour 2021. Il est imputé principalement au budget administration de la DCL.

Les médiathèques représentent 711 000 €, soit moins 32 % par rapport au réel 2019. En 2021, il est prévu de proposer une offre numérique à tous les agents, et de réorganiser les médiathèques. La nouveauté est la gratuité des médiathèques et de l'offre Toutapprendre.com.

Les Directions support.

La Direction générale représente 70 % des directions support, la Direction Financière 6,30 %, la Direction des Ressources humaines 16,41 % et la Direction de la Communication et du marketing, un peu plus de 8 %.

Le plus gros projet de la Direction générale est le projet ORACE dont nous vous parlons depuis 2019. Il se déploie avec la mise en œuvre du Service Relation Client (SRC), le lancement de portails Web dédiés, notamment le portail Évasion, la digitalisation des supports d'information et le lancement du CE sur nos réseaux sociaux. La digitalisation se poursuit pour faciliter l'accès à l'offre du CE. Les chiffres du projet : un budget global de 2 261 k€. 1,2 M€ ayant déjà été engagé, il restera un peu plus de 1 M€ à engager cette année pour le terminer.

Parmi les services de la Direction générale, il y a le service informatique, qui représente 2 259 k€, soit plus 22 % par rapport à 2019. Le service informatique investit dans le matériel et dans l'humain, et ce pour plusieurs années. Les principaux postes de dépenses de ce service sont les prestataires et les ressources humaines, pour un montant de 960 000 € qu'il est prévu de diminuer en cours d'année pour atteindre un objectif de 754 000 € en fin d'année. Les prestations de services de frais d'infrastructure regroupent les contrats et les immobilisations avec l'achat de PC portables, lancé du fait du télétravail, qui a lieu actuellement.

Le Service Relation Client représente 653 000 €, soit moins 29 % par rapport à 2019. Ce sont 14 collaborateurs, 21 000 appels reçus et 18 000 mails reçus. Ce service créé en 2020, a rassemblé les anciens services GCA (Gestion compte agent) et accueil vente. Il est l'interlocuteur unique des agents. Sa raison d'être est de réinstaurer de la confiance entre le CE RATP et ses bénéficiaires, d'accompagner la digitalisation et d'offrir un parcours client simplifié. Le budget du SRC est essentiellement lié à sa masse salariale.

La Communication digitale a été rattachée à la Direction générale en octobre 2020. Ce service intervient au niveau de la production et de la diffusion de contenus sur différents supports digitaux, mais également dans la relation client à travers les réseaux sociaux. La nouveauté de cette année est le lancement du compte Instagram du CE RATP. En chiffres, c'est 237 000 €, soit plus 277 % par rapport à 2019.

Le service patrimoine représente un coût net de 7 229 k€, soit moins 40 % par rapport au réel 2019. Un investissement conséquent est prévu cette année. Ainsi, 1,4 M€ seront investis pour la mise en conformité et la rénovation de nos 13 centres, et il y a surtout le projet Noirmoutier pour un objectif d'investissement de 16 M€. Ces dernières années, le service patrimoine a engagé une démarche de réduction des coûts avec la mise en vente de centres de vacances et des contrats partenaires renégociés.

Les services généraux représentent un coût net de 1,7 M€, soit moins 3 % par rapport au réel 2019. Ce budget reste dans la continuité des précédents. Nous avons rajouté un complément de 100 000 € pour la prise en charge du dispositif de protection sanitaire, ces coûts étant comptabilisés dans ce service, et prévu 185 000 € d'investissement pour la rénovation de certaines parties du site de Bagnolet.

En termes de moyens humains, la restructuration du service logistique de 2019 nous a permis de faire face à la baisse des effectifs, notamment liée aux départs à la retraite de début 2020.

Le budget de la Direction Financière s'élève à 1 266 000 €, soit moins 3 % par rapport à 2019. 2021 verra le déploiement de la nouvelle organisation financière. Nous sommes un service support avec des fonctions régaliennes mais nous avons aussi une équipe motivée et agile, avec des collaborateurs et collaboratrices qui ne cessent de progresser pour faire face à nos enjeux actuels et aux futurs que nous allons prendre à bras-le-corps.

En 2021, nous allons finaliser Demat Fi pour aboutir à 100 % de documents électroniques dans les échanges, de manière dématérialisée. Nous appuyons tous les collègues du CSEC pour produire et faire le décryptage des chiffres clés et nous établissons des scénarios prévisionnels sur l'activité et les évolutions à venir à court, long et moyen terme afin de soutenir la politique de la gouvernance du CSEC. Un volet est important à l'heure actuelle, il consiste à proposer de nouveaux process et des leviers d'évolution, raison pour laquelle nous avons dix procédures stratégiques en cours de création voire de rénovation.

Nous développerons après cela des process beaucoup plus transversaux pour aider les services métiers du CSEC. La finance, c'est aussi des contrats pour se prémunir contre les risques financiers, notamment liés à nos fournisseurs et à la conjoncture du COVID. Nous avons également prévu de renforcer nos contrôles internes notamment sur les nouveaux outils métiers dont la mise en place est en cours.

La Direction des Ressources humaines.

Le coût net s'élève à 3 315 k€, soit plus 84 % par rapport au réel 2019. Nous avons renforcé l'équipe RH avec un poste de chargé d'affaires juridiques, créé un poste de contrôleur de gestion sociale. Quant à la communication interne, elle a été rattachée cette année à la DRH. Au regard des dernières orientations stratégiques, nous avons alloué près de 1 M€ de budget à la GPEC, notamment en raison de l'ouverture à la concurrence des réseaux Bus et tramways d'ici 2024, qui aura un impact sur le CSEC. Nous avons une augmentation du budget alloué à la protection des données afin de répondre aux obligations RGPD. Une enveloppe supplémentaire a été créée cette année dans le cadre d'expertises diligentées par le CSE du CSEC RATP.

La Direction communication et marketing.

Cette Direction représente un coût de 1 625 k€, soit moins 27 % par rapport à 2019. Il s'agit plus que jamais de maintenir les leviers instaurés depuis plusieurs années et la confiance. Les enjeux sont d'accompagner la digitalisation, les nouveaux outils et la création du catalogue du CE, de faciliter l'accès à nos produits, de refondre le site Web du CE, de rendre visible et lisible les actions des élus, d'accompagner les grands projets, notamment Noirmoutier et l'ouverture de la boutique de Bercy, de déployer une stratégie marketing de conquête de nouveaux bénéficiaires et leur fidélisation.

La dernière partie du budget porte sur les élus. La répartition des charges des OPC a été adaptée. Plus de 50 % concernent Les Enfants du Métro, plus de 35 % l'USMT, 5 % le groupement des associations musicales, 3,6 % l'orphelinat de la RATP et l'administration des OPC, 2 % (?) ACVG, Echange solidarité, le Comité du souvenir, Aurore et LCR RATP. Le reliquat porte sur les plus petites OPC.

J'ai fini la présentation. Vous avez les documents. Avez-vous des questions ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je remercie M. LABORDE pour sa présentation.

M. HONORÉ souhaite prendre la parole. Monsieur SARRASSAT, voulez-vous dire un mot de conclusion avant ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je remercie M. LABORDE et ses équipes, ainsi que M. BERTHIER pour la présentation budgétaire. Il y a des axes forts dans cette présentation, notamment sur l'aspect RH, sur le choix des partenaires, renégociation. Le CE s'est beaucoup modernisé durant ces deux dernières années, parfois à marche forcée, mais nous n'avons pas le choix. Nous l'avons fait, et je remercie l'ensemble des équipes pour les efforts réalisés durant ces deux dernières années. Cela a

parfois été périlleux pour tout le monde, y compris pour les élus. Nous avons réussi à mettre en œuvre un CE qui se prépare pour l'avenir et pour sa pérennité.

M. LE PRÉSIDENT.- Attention aux risques psychosociaux et aux *burn-out*, sinon je vais être obligé de faire les mêmes déclarations que celles que j'ai entendues toute la journée !

M. LE SECRÉTAIRE.- Les évolutions de la RATP suscitent effectivement celles du CE. Cela peut être anxiogène pour les élus du CE au même titre que pour les agents de la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Je ne voudrais pas prendre la parole pour faire une déclaration sans laisser la place aux éventuelles questions sur la présentation.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose aux élus qui ont écouté la présentation de se signaler s'ils ont des questions de compréhension, ou des informations complémentaires à recueillir auprès de M. LABORDE ou de M. BERTHIER.

M. HONORÉ.- En 2018, l'UNSA RATP portait l'ambition d'une transformation, d'une rénovation du Comité d'Entreprise. Ce projet structurant pour l'avenir, centré sur les agents RATP, qui a recueilli leur aval lors des élections professionnelles est depuis devenu notre feuille de route. Celle que nous déclinons au quotidien malgré une situation sanitaire et économique inédite qui en limite les effets bénéfiques pour les agents.

Après un début de mandat consacré à l'observation et l'analyse, puis au lancement de projets, notre objectif pour l'année 2021 sera la poursuite de nos efforts afin de toujours mieux répondre aux attentes des salariés de la RATP, dont les encouragements à poursuivre la transformation du Comité et la satisfaction d'en constater les premiers bénéfices, grandit de jour en jour.

Sans tomber dans une liste à la Prévert, nous retiendrons la satisfaction des salariés de l'entreprise de disposer enfin d'une offre de réservation renouvelée et en ligne pour les vacances « enfance-jeunesse » ou les vacances familiales, la disponibilité d'un vrai service client et d'informations en temps réel via des vecteurs de communication modernes ou encore le maintien de la restauration en période pandémique... Rien de ceci n'aurait été possible sans les directions support du CE.

Pour l'UNSA-RATP, le budget 2021 traduit de manière chiffrée les orientations portées dans le cadre de la gestion pluraliste réelle, conforte notre volonté de, poursuite des nombreux chantiers de transformation en cours, de rénovation et d'évolutions des process.

Dans un futur immédiat, les salariés de l'entreprise pourront en constater la concrétisation au travers la mise en place d'une plateforme « billetterie loisirs », Happypal pour ne pas la nommer, nouvelle brique dans la construction dématérialisée du CSE Central RATP de demain... Merci.

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

Merci aux intervenants pour la présentation. Nous allons libérer nos collègues du CE RATP, si vous en êtes d'accord, Monsieur SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui, et nous les remercions.

VI – QUESTIONS DIVERSES

M. LE PRÉSIDENT.- Madame GRELAUD, vous avez la parole.

Mme GRELAUD.- J'ai une question à poser. Vous savez certainement que des consignes ont été données sur l'information voyageurs pour que soit souhaitée la fête des personnes. En se promenant dans les espaces, on entend : « Aujourd'hui c'est la Saint Christophe, bonne fête à tous les Christophe ». En montant dans un train, on entend : « Aujourd'hui c'est la Sainte Brigitte, bonne fête à toutes les Brigitte ». Je me suis renseignée sur Google. Je vous lis ce que j'y ai lu : « *Dans la tradition de l'Église catholique romaine, il était de coutume d'honorer les martyres en leur attribuant un jour qui porte leur nom. Ce jour est généralement le jour anniversaire de leur mort. Puis au Moyen-Âge, avec l'accroissement de béatifications et de canonisations de saints non martyres, le nombre de saints reconnus par l'Église crût de sorte qu'il fut possible de fêter un saint chaque jour de l'année.* »

Certains s'interrogent, pour ne pas dire qu'ils sont choqués, de la mise en avant de saints chrétiens dans une entreprise qui se revendique laïque.

M. LE PRÉSIDENT.- Je prends connaissance de l'information que j'ignorais. Je n'ai jamais eu la prétention de savoir tout ce qui se passait, à tout moment et à toute heure, dans cette entreprise. J'imagine que c'est CML...

Mme GRELAUD.- Il a été donné cette consigne aux agents de SEM et de CML.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous aurez compris que ce ne sont pas les Saints que l'on honore, mais que c'est une manière de saluer sympathiquement les personnes qui ont un prénom correspondant à ces Saints...

Mme GRELAUD.- Il y a quand même une connotation religieuse.

M. LE PRÉSIDENT.- On va peut-être s'acheminer sur un terrain glissant parce que de nombreux aspects de notre vie quotidienne ont des connotations religieuses, alors que l'on ne s'en aperçoit même plus quand on est imprégné de cela. Je tiens à préciser qu'il ne s'agit évidemment pas de fêter les Saints et qu'il s'agit uniquement d'une forme de témoignage de proximité avec les personnes qui portent ces prénoms. Néanmoins, je comprends la question qui peut être posée. Je reviens vers les équipes de CML, et je m'engage à vous faire un retour sur l'intention et sur la façon dont le dispositif a été mis en place.

Mme GRELAUD.- Merci Monsieur le Président.

FIXATION DE LA DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT, je propose de clore l'examen de l'ordre du jour qui est épuisé. La prochaine séance ordinaire est prévue le 12 mai 2021. L'ordre du jour sera discuté dans les prochains jours. Nous vous le transmettrons dans les meilleurs délais. Je vous souhaite une bonne fin de journée.

M. LE SECRÉTAIRE.- Bonne fin de journée. Cette séance a été assez cadencée.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous remercie de votre attention, de vos contributions et de vos échanges. Bonne fin de journée.

La séance est levée à 15 heures 55.