



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 16 juin

-----2021-----

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

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Claude NIVault Laurent DOMINÉ Patrick PIGEARD	Secrétaire 1er secrétaire adjoint 2 ^e secrétaire adjoint Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 12/MTS liste CGT CSE 13/RER liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste UNSA CSE 13/RER
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Noureddine ABOUTAÏB Jérôme CRUCHET Laurent DJEBALI Loïc FAUCHEUX André BAZIN Philippe BOYER Octave ICARD Fabien LONGET Sébastien HUBERT José JONATA Stéphane SARDANO	- - - - - - - Membre titulaire - - -	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB liste UNSA CSE 11/MRF Sans étiquette liste UNSA CSE 2/BUS-MRB liste CGT CSE 7/GDI liste CGT CSE 14/SEM-CML liste CGT CSE liste CGT CSE 4/BUS-MR liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste UNSA CSE 14/SEM-CML liste UNSA CSE 1/BUS-MRB
Mmes	Caroline DROUAIRE ¹ Florence ESCHMANN Françoise PHIRMIS	Membre suppléant - -	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF liste UNSA CSE 12/MTS liste CFE-CGC CSE 14/SEM-CML
MM.	Jean-Luc LALLEMANT David TÉTART ² Benoît CHEVILLARD Thibaut DASQUET ³ Thomas LE CLEACH ⁴	- - - - -	liste UNSA CSE 6/DSC liste UNSA CSE 5/BUS-MRB liste CGT CSE 14/SEM-CML liste CGT CSE 11/MRF
MM.	Éric TURBAN ⁵ Cyril LARDIÈRE	- -	liste CGT CSE 12/MTS liste CGT CSE 7/GDI liste CFE-CGC CSE 9/M2E

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Frédéric NIVERT Tarik ALLALOUCHE Ludovic ORIEUX Patrick RISPAL Michel VENON Eliès BEN ROUAG Mourad CHIKH Gilles PATRAVE Alain DUIGOU	Trésorier Membre titulaire - - - Membre suppléant - - -	liste CGT CSE 15/SIT liste UNSA CSE 3/BUS-MRB liste CGT CSE 2/BUS-MRB liste CGT CSE 10/BUS-MRB liste CGT CSE 5/BUS-MRB liste UNSA CSE 3/BUS-MRB liste UNSA CSE 3/BUS-MRB liste UNSA CSE 2/BUS-MRB liste CGT CSE 2/BUS-MRB
Mmes	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO Nathalie MEUNIER Stéphanie GRELAUD	- - -	liste UNSA CSE 14/SEM-CML liste CGT CSE 5/BUS-MRB liste CFE-CGC CSE 12/MTS

Assistent à la séance :

Mme	Christine BLONDEL	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves HONORE	Représentant de l'UNSA
	Frédéric DELEBARRE	Représentant de l'union syndical CGT

¹ Remplace Tarik ALLALOUCHE, en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Michel VENON, en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Thibaut DASQUET, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Patrick RISPAL, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Frédéric NIVERT, en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DES PROCES VERBAUX DES 10 MARS ET 13 AVRIL 2021	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	9
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	15
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. Restitution de l'expertise sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP	21
2. Consultation sur les Orientations stratégiques du Groupe RATP et le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2021-2023	21
3. Information sur le projet de transfert du recrutement des opérateurs d'exploitation RDS de GIS vers RDS	49
4. Information sur le projet de création d'une Business Unit « Tramway »	58
5. Information-consultation sur les rapports annuels des Cellules du SST de la RATP	66
6. Rapport annuel 2020 Pimprenelle	74
7. Information-consultation sur le bilan 2020 de la Politique Habitat	81
8. Information-consultation sur les modalités de recours au télétravail en lien avec l'évolution du protocole sanitaire en entreprise à compter du 9 juin 2021	99
V – QUESTIONS SOCIALES	
1. Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2020	104
2. Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2020	104
3. Délibération portant sur le remplacement d'un membre de la commission de contrôle financier	108
4. Délibération portant sur la vente de la propriété « Péchembert » située sur la commune de Le Bugue (24260)	110
5. Délibération de la vente propriété « Le Château du plat » située sur les communes de Banize, Saint Michel de Veisse et Vallière (23)	112
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	114

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à tous. Je propose de démarrer cette séance si le Secrétaire en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Bien entendu.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose, comme d'habitude, de faire un point sur les personnes présentes ou absentes.

Parmi les titulaires, MM. ALLALOUCHE, VENON, RISPAL, NIVERT et ORIEUX sont absents excusés. Parmi les élus suppléants, Mmes EBONGUÉ SIPAMIO, GRELAUD, MEUNIER, MM. PATRAVE, BEN ROUAG, CHIKH et DUIGOU sont absents.

Du fait de la mobilité de M. GRATUZE, qui était élu titulaire du CSE 8 (CSE MOP), un nouveau représentant de ce CSE a été désigné au CSEC en la personne de M. ICARD, à qui je souhaite la bienvenue dans l'instance au nom de tous les participants. Bonjour et bienvenue à Monsieur ICARD.

Je voulais m'adresser aux représentants syndicaux afin de vérifier qu'il n'y a pas d'autres personnes absentes que celles que j'ai mentionnées.

M. NIVAUULT.- Bonjour à tous, pour la CGT, la liste est correcte.

M. HONORÉ.- Bonjour. Bienvenue à M. ICARD. J'ai connaissance des mêmes absences que celles citées.

Mme BLONDEL.- Pour la CFE-CGC, il n'y a pas de souci non plus.

M. LE PRÉSIDENT.- J'en profite pour vous annoncer que, comme nous nous y étions engagés dans cette instance le 13 avril dernier, nous avons pu réunir l'ensemble des intervenants qui seront à même de présenter le contrat IDFM à l'ensemble des élus titulaires et suppléants du CSEC. Nous avons fixé la date de cette réunion au 29 juin 2021 entre 9 heures et midi.

Une demande similaire ayant été émise par les administrateurs salariés du Conseil d'administration, c'est lors d'une réunion commune que sera présenté le contrat IDFM. Cette réunion se tiendra sur Teams, une invitation vous sera adressée en ce sens à l'issue de la séance d'aujourd'hui.

Je vous propose de poursuivre avec l'approbation des PV.

**I – EXAMEN DES PROCÈS VERBAUX DES SÉANCES
DU 10 MARS ET DU 13 AVRIL 2021**

M. LE PRÉSIDENT.- Nous commençons par le PV du 10 mars.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je propose que M. DASQUET vote pour M. ORIEUX, Mme DROUAIRE pour M. ALLALOUCHE, M. TÉTART pour M. VENON, M. LE CLEACH pour M. RISPAL, et M. TURBAN pour M. NIVERT. Cela vous convient-il ?

M. DASQUET.- C'est bon.

M. NIVAULT.- M. NIVERT n'est pas remplacé par une personne de la même catégorie ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je n'ai plus personne de la même catégorie.

M. NIVAULT.- Il y a M. ICARD.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Il est titulaire. Je ne peux pas le remplacer par quelqu'un d'autre que M. TURBAN.

M. NIVAULT.- Merci.

M. LE SECRÉTAIRE.- Tous les suppléants sont-ils présents ?

M. LE PRÉSIDENT.- Ils n'ont pas été signalés absents.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Madame DROUAIRE, êtes-vous présente ?

Mme DROUAIRE.- Oui.

M. TÉTART.- Je suis présent.

M. LE CLEACH.- Présent.

M. TURBAN.- C'est noté.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cela fait donc 8 voix pour la CGT, 9 voix pour l'UNSA, 2 pour la CFE-CGC et une voix sans étiquette.

Nous allons procéder au vote sur le PV du 10 mars 2021.

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Le PV est adopté à la majorité des voix.

*Pour : UNSA (9), CGT (7), CFE-CGC (2), sans étiquette (1)
Abstention : 1*

Nous allons passer à l'approbation du PV du 13 avril 2021.

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Ce PV est également adopté à la majorité des voix.

Pour : UNSA (9), CGT (7), CFE-CGC (2), sans étiquette (1).

Abstention : 1

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais commencer par la situation sanitaire. Vous savez que la situation reste assez maîtrisée sur le territoire, puisque le nombre de personnes contaminées et hospitalisées continue à baisser. Nous devons maintenir une grande vigilance au regard de la circulation toujours active d'un certain nombre de variants.

La situation à la RATP continue à s'améliorer aussi, puisque nous avons été informés dans les quatre derniers jours de trois nouveaux cas de personnes testées positives à la Covid. C'est un point assez bas depuis le début de la pandémie. Nous observons qu'un de nos collègues est hospitalisé, sans néanmoins être dans une situation de réanimation, donc dans un état relativement maîtrisé.

La situation sanitaire s'améliore aussi certainement à raison de la campagne de vaccination qui a été lancée, la RATP y prend sa part. Au-delà de la grande vigilance que nous devons maintenir sur les mesures barrières, nous devons continuer à privilégier les réunions et communications à distance, à respecter le port du masque quand on se trouve en présentiel et les distances recommandées, être vigilants pendant toutes les phases où celle-ci a tendance à décroître de façon naturelle, pendant les pauses ou le repas ainsi que dans les vestiaires et douches. La contribution à la vaccination est une mesure extrêmement importante.

Au 11 juin, les services de santé de la RATP avaient vacciné plus de 1 800 personnes dont un peu plus de 700 avec le vaccin AstraZeneca et près de 1 200 avec le vaccin Moderna. Vous savez que ces vaccinations ont commencé sur les sites de Fontenay-sous-Bois et de Lachambeaudie. Depuis un certain nombre de jours, nous avons commencé à proposer des opérations de vaccination au plus près des attachements, avec une première expérience sur l'attachement de MRF à Fontenay-sous-Bois où 40 personnes ont pris rendez-vous pour une vaccination entre le 3 et le 10 juin. La même opération a été effectuée sur le centre Bus de Thiais où 22 personnes se sont présentées le 9 juin. D'autres personnes ont été vaccinées le 11 juin.

Avec l'arrivée de 1 000 doses supplémentaires de vaccin Moderna dans le cadre de l'expérimentation dont nous avons déjà parlé, nous sommes en capacité de répondre aux demandes des attachements qui souhaiteraient que les équipes médicales se déplacent au plus près du lieu de travail. C'est une opération qui continue à bien trouver son public auprès du personnel de la RATP, qui peut aussi continuer à se faire vacciner dans des lieux de vaccination proches des domiciles.

Je passe maintenant aux informations générales pour vous confirmer ce que vous avez certainement déjà lu dans un certain nombre de communiqués de l'entreprise. En effet, un certain nombre de nominations sont intervenues au sein du Groupe. Au-delà de l'accueil de M. TRAN KIEM en tant que *chief technical* et *informatic officer*, M. DUPOUY prend la direction du Département EDT à compter du 18 juin, en remplacement de Mme LACROIX qui a été appelée à rejoindre son corps d'origine après avoir évolué près de 7 ans au sein du Groupe, d'abord en tant que Secrétaire générale de la Fondation RATP, puis directrice du Département EDT. Mme LECRIQUE, directrice du projet de négociation du contrat 2021-2024 avec IDFM -qui prendra certainement toute sa part dans l'information que l'on vous donnera le 29 juin-, succédera à M. DUPOUY le 18 juin comme directrice déléguée en charge du contrat IDFM. À ce titre, elle sera rattachée au directeur financier du Groupe, M. LECLERCQ.

M. RENÉ-BAZIN, directeur de l'Agence Territoriale Paris et Seine et Marne, prendra dans les prochaines semaines, le poste de secrétaire général de la Fondation RATP, en remplacement de Mme JAVOY qui rejoint le CNRS, son entreprise employeur. La succession de M. RENE-BAZIN au sein de l'Agence Territoriale Paris Seine et Marne sera précisée dans les semaines à venir.

Je passe maintenant à des informations relatives à l'exploitation et la maintenance avec le point habituel sur le trafic et les recettes.

Après avoir observé une reprise du trafic en mars 2021 par rapport à février 2021, nous avons observé en avril, une baisse du trafic à hauteur de 21 % par rapport au mois de mars 2021. Quand on compare, non pas par rapport au mois précédent de 2021 mais par rapport au même mois de l'année 2020, alors que le confinement strict était déjà appliqué sur tout le territoire français et que le trafic s'effondrait, les résultats ne peuvent être que meilleurs. Nous constatons en avril 2021, une hausse de 876 % sur le réseau ferré par rapport à avril 2020, et une hausse de 282 % sur le réseau de surface, notamment parce que la baisse de trafic en avril 2020 sur le réseau de surface a été moindre que celle que nous avons observée sur le réseau ferré. Ce sont des comparaisons que nous avons l'habitude de partager, mais qui n'ont pas beaucoup de sens compte tenu de la très grande différence entre les périodes.

Si nous le comparons au mois d'avril 2019 où le trafic affichait de très bons résultats, nous constatons qu'en avril 2021, le trafic reste impacté par l'épidémie, le couvre-feu, le télétravail et la baisse d'activité. Il est de moins 53 % par rapport à avril 2019.

Si l'ensemble des réseaux est touché, le réseau ferré est plus fortement pénalisé avec une chute de 61 % en avril 2021 par rapport à avril 2019. La chute est de 41 % sur le réseau de surface. C'est une constante depuis le début.

Les recettes d'avril 2021 subissent les effets d'une comparaison sur l'intégralité du mois d'avril 2020 qui avait été touché par un confinement complet. Par rapport au mois d'avril 2020, les ventes progressent fortement, notamment pour les forfaits mois et semaines ainsi que pour la billetterie.

La hausse des recettes directes par rapport à 2020 est de 37,5 M€, soit plus 42,1 %. Si on la compare à 2019, la perte est importante puisqu'elle représente 44,5 %.

Seules les ventes de forfaits annuels et plus particulièrement celles du Navigo annuel, poursuivent leur baisse, témoignant ainsi d'une adaptation de la clientèle à la crise sanitaire avec la suspension des abonnements longue durée, notamment par le recours important au télétravail.

La deuxième information importante que je partage est une information d'actualité qui montre l'esprit d'initiative et d'innovation de la RATP. Depuis hier, nous pouvons télécharger l'application RATP qui s'appelle dorénavant Bonjour RATP. Elle propose une intégration de plus en plus importante de nombreux services. En effet, avec l'application Bonjour RATP, le Groupe RATP propose à ses voyageurs une solution digitale de Mobility as a Service, qui permet de choisir parmi plusieurs modes de transport pour un même trajet en restant dans la même application. On aura la possibilité de réserver un VTC Marcel, de prendre un Velib et bientôt une trottinette électrique TIER.

Par ailleurs, d'un simple regard sur l'interface, on peut retrouver l'ensemble des services qui existaient comme la recherche d'itinéraires, l'information en temps réel, l'achat dématérialisé de titres de transport et des informations sur l'affluence puisque chaque titulaire de l'application peut signaler les zones d'affluence qu'il observe.

Grâce à l'apport des équipes de Mappy que l'on a racheté l'année dernière, on pourra découvrir des milliers de points d'intérêt issus de la cartographie Mappy tels que les restaurants, les cinémas, les musées et les commerces de proximité, les parcs.

Enfin, d'autres partenaires sont envisagés pour rejoindre l'application. Ils seront sélectionnés sur des critères relatifs à l'éthique du transport, pour rejoindre la dynamique RATP 100 % française de mobilité. On peut donc la télécharger sur *app store* ou sur *Google Play* en tapant Bonjour RATP.

Voilà une information d'actualité qui met en évidence la belle coopération entre les équipes de CML et la collaboration avec RATP Smart Systems, qui a été extrêmement fructueuse sur cette évolution.

Je propose maintenant de vous informer de deux étapes importantes franchies sur le réseau ferré concernant la ligne 11. Le nouveau PCC est en service à Bagnolet depuis le 25 mai 2021, visiblement pour la plus grande satisfaction des exploitations, des mainteneurs et de l'équipe projet du prolongement de la 11. En effet, la direction de l'Unité opérationnelle de la ligne 11, qui était anciennement située à Château d'eau, le PCS qui était à République et le PCC qui se trouvait à Bourdon sont regroupés en un même lieu. La salle d'exploitation et les outils mis en service contribuent à l'amélioration de la qualité de service pour les voyageurs. Les équipes travaillent déjà sur l'étape suivante de la modernisation de la ligne 11 afin que les gestionnaires de terminus des PML de Châtelet et de Porte des Lilas puissent rejoindre le centre de commandement.

Il est à noter que les derniers écrans qui sont situés sur la partie gauche du tableau de contrôle optique (TCO) serviront ultérieurement à piloter le prolongement de la ligne 11, qui est prévu jusqu'à la station Rosny-Bois-Perrier. La mise en place de ce PCC est le fruit d'un long travail collaboratif entre MOP, RATP Infra, SIT, SEM et MTS.

Un point sur le travail du tunnelier Sofia qui est entré en station début avril Place Carnot. À partir du 10 mai, il a débuté le creusement du dernier tronçon qui fait 950 mètres linéaires en direction de la station Serge Gainsbourg située sur la commune des Lilas.

Cinq équipes de 20 personnes permettent à ce tunnelier de travailler 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Sofia devrait atteindre sa destination finale dans le courant de la première quinzaine de juillet 2021. À l'heure actuelle, les 106 mètres linéaires du tunnelier ont déjà quitté le volume de la station Place Carnot. Sofia entame sa dernière ligne droite après être passé sur les derniers bâtis de surface et s'être aligné avec l'avenue de Verdun.

L'ultime défi, une fois que le tunnelier Sofia sera arrivé à la station Serge Gainsbourg, consistera à démonter et évacuer le tunnelier dans un milieu urbain très dense. Pour ce faire, un tunnel acoustique et un portique d'une capacité globale de 200 tonnes et à faible émission sonore compte tenu de la densité importante, seront mis en place.

La quatrième information concerne un partenariat que nous venons de signer avec Engie pour construire un contrat d'approvisionnement pour du Bio GNV produit en Île-de-France. La RATP et IDFM renforcent leur engagement dans la transition écologique dans le cadre du plan Bus 2025, en signant un contrat d'approvisionnement avec Engie Entreprises & Collectivités, pour alimenter les bus GNV des centres de Bussy, Créteil, Massy, Nanterre et Thiais, ce qui représente un parc de 311 véhicules. C'est un approvisionnement en biométhane produit sur cinq sites de production en Île-de-France.

Ce contrat passé avec Engie permettra d'alimenter du 1^{er} janvier 2021 au 30 janvier 2022, l'ensemble des bus GNV biométhane grâce à une énergie estimée à environ 400 000 MWh sur la durée du partenariat.

En matière d'informations générales, des élections des représentants du personnel aux CSE sont prévues d'ici la fin de l'année. Par conséquent, nous avons organisé une négociation du protocole préélectoral et un protocole de répartition des sièges au CSE Central. Comme je vous l'indiquais lors de notre dernière séance, une réunion de négociation a été organisée pour préparer ces élections prévues en novembre 2021. Elle s'est tenue le 19 mai 2021 en présence de 13 organisations syndicales sur les 14 qui avaient été invitées.

À l'issue de cette réunion de négociation, l'entreprise a adressé un texte amendé concernant le protocole préélectoral qui tient compte des demandes formulées lors de la réunion de négociation. Les projets d'accord sont ouverts à la signature depuis le 7 juin dernier. À date, un certain nombre d'organisations syndicales ont signé ces accords. La particularité du PAP est qu'il doit être signé à l'unanimité. Ces accords sont ouverts à la signature depuis le 7 juin et jusqu'à la fin du mois de juin.

Pour rappel, les élections se dérouleront du 22 au 26 novembre pour le premier tour et du 7 au 10 décembre en cas de second tour. Le nombre de sièges au CSE Central a été maintenu à 20 titulaires et 20 suppléants pour la prochaine mandature, conformément à l'accord signé le 15 mars dernier.

En complément, nous vous informons également de la signature d'un avenant n° 2 à l'accord sur la qualité du dialogue social, qui permettra, à partir de la nouvelle mandature, de pourvoir au remplacement des élus CSE suppléants. C'était une demande exprimée par les organisations syndicales.

Je vous propose un avant-dernier point d'information qui concerne un projet d'évolution des périmètres des Départements VAL, SID, SDG, CGF, RATP Infra.

La création, en janvier 2021, de RATP Solutions Villes, permet désormais de regrouper l'ensemble des services dédiés à la ville, de proposer une offre commerciale attractive et de continuer à nous développer sur de nouveaux marchés.

Afin de poursuivre la structuration et la consolidation de notre expertise dans ce domaine, et faire en sorte que l'ensemble des activités du Groupe s'inscrivent dans cette dynamique, l'entreprise envisage de mieux coordonner et piloter les différentes initiatives en rapprochant au sein d'un même Département :

- les activités liées à la stratégie et au développement du Groupe,
- les expertises liées au développement durable, à l'énergie et à l'écoconception ;
- les activités immobilières qui permettent d'incarner concrètement ces nouvelles ambitions sur nos sites.

Le projet envisagé à ce jour consisterait donc :

à intégrer au sein d'un nouveau pôle intitulé « Digital, systèmes d'Information et Innovation » (D2I), dirigé par M. TRAN KIEM, les équipes Innovation (INN), Transformation & Digital (TED) et l'Usine Digitale (UD) actuellement au département SID ;

à intégrer le pôle immobilier du Département VAL au sein du Département SID ;

à intégrer le pôle achat et logistique du Département VAL au sein du Département CGF ;

à intégrer le Laboratoire d'Essais et Mesures (LEM) de VAL au sein du Département RATP Infra.

Par voie de conséquence, nous avons aussi le projet de mutualiser les fonctions support des Départements VAL, CGF et SID.

Ce sont les grandes lignes du projet que nous envisageons. Les organisations syndicales représentatives au niveau central seront informées dans les prochaines semaines. Les instances représentatives du personnel seront informées et consultées dans le respect de leurs prérogatives respectives à partir de la rentrée 2021, puisque nous envisageons une mise en place à partir de janvier 2022, à l'issue du dialogue social que je viens d'évoquer.

Dernière information, la semaine prochaine, à partir du 21 juin, nous souhaitons organiser les rendez-vous de la mobilité en favorisant le public féminin.

En effet, l'équité de traitement entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de la politique des ressources humaines de la RATP. Nous souhaitons mettre en avant la richesse et la diversité des emplois et des parcours, que nous mettons en évidence à l'extérieur de l'entreprise, dans toutes nos relations écoles, dans nos campagnes de recrutement, mais nous voulons avoir la même démarche pour ce qui concerne la mobilité interne. Ce sera l'occasion pour nous de rappeler que tous les postes sont accessibles à tous, hommes comme femmes.

Au programme de ces rendez-vous, nous aurons des témoignages de collaboratrices et collaborateurs. Chaque jour, nous ferons un focus sur certains métiers des différents départements du Groupe, comme nous le faisons régulièrement dans les rendez-vous de la mobilité. Des visites de terrain seront également organisées, parce que nous savons que la pédagogie du « Vis ma vie » fonctionne bien. Les visites de terrain sur des postes d'opérateur et opératrice logistique, et de manager d'équipe logistique, auront lieu le 24 juin. Des visites auront lieu le 23 juin pour découvrir le métier d'ascensoriste, et le 24 juin pour ceux de l'électromécanique. Le nombre des places offertes étant limité, les personnes devront s'inscrire.

Je propose de donner la parole à M. SARRASSAT.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Je souhaite la bienvenue à M. ICARD au nom de tous les élus et en tant que Secrétaire. C'est une fin de mandature. Il va pouvoir s'intégrer progressivement, ce qui ne sera pas le cas des prochains élus. Bienvenue. Je serais satisfait de le voir rapidement en présentiel autour d'une table si ce satané Covid nous laisse tranquille.

Après plusieurs mois de pandémie marqués par des confinements compliqués à vivre l'été arrive enfin, avec nous l'espérons, une liberté retrouvée.

Durant cette période, les équipes du CE RATP ont préparé de multiples activités afin d'accompagner cette période de renaissance.

Tous les secteurs ont répondu présent, pour l'été 2021 le comité d'Entreprise va permettre à plus de 22.000 personnes de prendre des vacances bien méritées à des tarifs fortement subventionnés (jusqu'à 55% de réduction) tout en maintenant des règles sanitaires de haut niveau.

Pour les colonies de vacances, le succès est également au rendez-vous-même si nous avons dû renoncer à nos séjours à l'étranger pour des raisons évidentes.

Les équipes de l'enfance jeunesse ont en conséquence concoctées des séjours thématiques innovants qui ont su séduire les enfants de tout âge. D'ores et déjà 85% des places sont réservées.

Pour ce qui est de la billetterie, nous avons lancé notre nouvelle plateforme de réservation « Loisirs & Co by Happy Pal ». Dès cet été, le comité d'entreprise mettra l'accent sur les parcs d'attractions et les parcs animaliers sur toute la France et même en Europe. Ainsi les agents pourront bénéficier de tarifs négociés et subventionnés de 10 à 15 euros suivant les activités désirées.

Aujourd'hui, 2 agents sur 3 soit plus de 33.000 sont inscrits sur l'application My Happy Pal. Gageons que ce chiffre évoluera encore fortement durant ces prochains mois.

Ces résultats sont bien sûr liés à la politique voulue par la gestion pluraliste de digitaliser l'accès au CE, pour les vacances, les colos, les spectacles, les logiciels ont été modernisés et le CE devient de plus en plus accessible à tous sans aucune contrainte géographique. Oubliez les réservations fastidieuses avec confirmation par voie postale, les réponses sont désormais quasi immédiates et en cas de problèmes un service de relation clientèle répond au 89600.

Pour la restauration l'activité reprend progressivement, nous commençons à ouvrir les restaurants depuis le 14 juin dernier et la boutique de Bercy a pris son envol dans les temps initialement prévus. D'ailleurs je tiens à souligner la réactivité de l'entreprise suite à l'interpellation que je vous avais formulé lors de la dernière séance. Nous avons su trouver des axes de convergence et ainsi pu établir une convention où les intérêts de chacun ont été respectés.

Enfin aux noms des élus du CE, il ne me reste plus qu'à souhaiter à l'ensemble du personnel RATP d'excellentes vacances en famille ou entre amis avec ce vent de semi-liberté retrouvée.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT.

Je propose de donner la parole aux organisations syndicales qui souhaiteraient nous faire des déclarations. Madame BLONDEL ?

Mme BLONDEL.- Dans le cadre de la transformation profonde du Groupe RATP et afin de préparer l'ouverture à la concurrence, la Direction de l'entreprise a le projet de mettre en place un centre de Services Partagés Finance-RH.

La Direction en a d'ores et déjà choisi sa structure juridique, ce sera une filiale.

Il nous semble important de rappeler que la crise sanitaire, que nous traversons encore, a su démontrer que l'organisation actuelle de l'EPIC a permis d'assurer pleinement nos missions de service public.

Le démantèlement de la structure existante ne nous semble donc pas pertinent, il ne prend aucunement en compte la nouvelle sensibilité des citoyens aux enjeux sociétaux, environnementaux et ne sert pas l'intérêt général.

En filialisant le CSP Finance -RH à l'échéance du 1er semestre 2022, cela implique une mise à disposition de plus de 200 salariés qui, selon la Direction, serait effectuée sur la base du volontariat.

La CFE-CGC Groupe RATP craint fortement que d'autres domaines de l'entreprise fassent l'objet de réorganisation similaire notamment par le biais de multiplication de création de filiales.

La dislocation de l'EPIC en filiales de droit privé place les salariés dans une grande incertitude quant à leur avenir professionnel multipliant ainsi les risques psychosociaux.

La CFE-CGC Groupe RATP mettra tout en œuvre pour que les salariés concernés par des filialisations de leur activité conservent le bénéfice des dispositions statutaires et conventionnelles de l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DELEBARRE ?

M. DELEBARRE.- C'est un grand soulagement pour Alexandre El Gamal que d'apprendre enfin qu'après le refus de son licenciement par les élu-es du CSE 4, celui de l'Inspection du travail aussi, et tout dernièrement celui du Ministère du travail.

Par trois fois, les décisions l'ont réaffirmé, Alexandre EL GAMAL n'est pas coupable des faits qui lui sont reprochés par sa Direction locale.

Cette triple décision discrédite totalement la direction de l'entreprise dans son acharnement à vouloir licencier un représentant CGT, secrétaire de CSE et militant CGT.

Ce que cette décision rappelle, c'est que dans une démocratie moderne, on ne licencie pas pour fait de grève et encore moins sur des accusations non fondées.

La CGT-RATP remercie au passage toutes celles et ceux qui se sont mobilisés pour défendre Alexandre face à cette injustice et s'élèvent face aux attaques contre celles et ceux qui font vivre, par leurs engagements, la démocratie sociale au plus près et dans l'intérêt des travailleurs, à la RATP et partout ailleurs.

Cependant, la CGT-RATP reste vigilante, car cela ne met pas un terme à la politique de bâillonnement de la démocratie sociale ainsi qu'à la discrimination syndicale à la RATP. Bien au contraire !

Malgré ces tentatives de musèlement de l'action syndicale, la CGT-RATP continuera de combattre la politique mortifère du démantèlement de l'EPIC RATP, du statut, des conditions de travail et de vie au travail des agents.

L'objectif est simple pour la direction de l'entreprise : adapter celle-ci aux injonctions économiques et juridiques imposées par les maîtres à penser du libéralisme (réduction des coûts de production, création d'une structure dédiée de droit privé pour pouvoir répondre à un appel d'offres. Cela se concrétise par une dérèglementation de nos conditions de travail et une dégradation de nos conditions de vie au travail...).

Ainsi, parallèlement à la réduction des coûts imposée par le contrat IDFM/RATP pour la période 2021-2024 (de l'ordre de 1,4 % par an), la direction de la RATP s'est fixé ses propres objectifs de productivité à réaliser, notamment afin de dégager des fonds pour financer sa politique de croissance. La réponse à un appel d'offres est un exercice qui demande du temps et des moyens humains, donc de l'argent.

Ce démantèlement commence par l'ouverture à la concurrence du réseau BUS en 2025, les autres réseaux suivront dans les années à venir.

Ce sujet traverse la campagne électorale des régionales et il était important pour notre organisation syndicale d'interpeller les usagers des transports en commun sur les conséquences de l'ouverture à la concurrence.

Le 08 juin au matin, ce sont près de 40 000 tracts que nous avons distribués aux voyageurs sur quelques gares de notre réseau, Le très bon accueil des voyageurs a montré une nouvelle fois leur intérêt pour ce bien commun que sont les transports collectifs.

Dans les échanges, nous avons rappelé notre opposition à l'ouverture à la concurrence du fait du caractère non marchand des transports urbains, comme tous les services publics, essentiels à la population.

La mise en concurrence du réseau RATP est une décision dogmatique d'IDFM et de l'État.

En France, les entreprises privées de transports urbains sont subventionnées à hauteur de 70 % alors que la RATP, entreprise publique, ne l'est qu'à 43 %. Ce n'est donc pas la RATP qui coûte cher à la collectivité ! La mise en concurrence de la RATP est donc une décision injustifiée.

Pour autant la direction de l'entreprise se met en marche « forcée », se vidant de toute la substance qui pourrait s'apparenter à une Entreprise Publique de Transport Public sous statut.

La mise en place des CSP, de la holding RATP en 2023 avec comme galop d'essai à CGF et GIS laisse augurer, pour les salariés de ces périmètres, un avenir pour le moins assombri où le chantage à l'emploi est de mise ! Un détachement en article 33 pour ceux qui seraient, entre guillemets, volontaires mais dont la fin de détachement dans une entreprise en plein démantèlement est porteuse de beaucoup d'inquiétudes et pour les non volontaires une incertitude sur les postes proposés par l'entreprise.

Une fois de plus, ce sont bien les salariés qui seront directement impactés par une direction d'entreprise qui ne cherche qu'à répondre aux sirènes de l'ouverture à la concurrence au mépris de ses salariés.

Une négociation va se tenir dans les prochaines semaines sur l'accompagnement « social » du futur Centre Service Partagé « finance et paie » qui pourrait se conclure ou pas par un accord.

Mais que vaut un accord quand celui-ci n'est volontairement pas respecté par le principal signataire à savoir la direction de l'entreprise ?

En effet par deux fois la CGT RATP a fait condamner la direction de l'entreprise pour le non-respect des dispositions prévues au protocole RDCE, c'est une nouvelle victoire pour les agents puisque des commissions de classement complémentaire vont avoir lieu dans les prochains jours.

Pour terminer cette déclaration nous tenons à vous alerter, Monsieur le président, sur la mise en place au département SEM de l'activité paiement des PV en station et gare sur l'ensemble des points de contact du réseau.

Cette activité était dévolue aux deux services de recouvrement des infractions, Belliard pour la partie BUS avant qu'il ne soit mutualisé avec celui de Jules Valles. Ces deux sites de recouvrement étaient pour le moins sécurisés (SAS d'entrée, accueil sécurisé, vidéo protection) tout

en sachant que les agents n'étaient jamais seuls. Le service offert dans ces centres permettait aussi un accueil personnalisé où les voyageurs verbalisés pouvaient obtenir des facilités de paiement.

Depuis le 14 juin 2021, le département SEM a décidé de faire effectuer ce travail aux agents de station et gare, souvent seuls et isolés. S'appuyant sur une phase expérimentale de l'activité menée sur cinq agences commerciales cette disposition est dès lors étendue à près de 360 points de contacts, avec des contextes et des fréquentations différents en fonction des lieux. Non seulement le REX effectué après ladite expérimentation ne peut permettre de tirer des enseignements quant à la généralisation de l'activité mais il est évident que les principes de sécurité prévus pour les centres de recouvrement des infractions n'existent plus dans ce nouveau contexte. Aucune évaluation des risques et notamment celle du risque agression n'a d'ailleurs été effectuée. L'activité est même sans aucun complexe présenté par la direction comme un encaissement classique. Même si c'est effectivement le cas au niveau de l'encaissement sur l'outil informatique, les mesures de prévention et de formation de gestion des conflits de cette nouvelle disposition ont été oubliées.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur DELEBARRE. Pouvez-vous m'envoyer la dernière partie de votre déclaration ?

M. DELEBARRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

Il est plus que temps d'arrêter la plaisanterie, que les masques tombent. Que le peuple se réveille, reprenne la Bastille ! Ne sachant plus quoi inventer pour faire la une de médias complices, au plus haut de l'état, on ressort les vieux dossiers, on réchauffe les vieilles recettes. Les agents RATP sont ainsi à nouveau « la cible privilégiée » des démagogues en tous genres.

Haro sur les régimes spéciaux, bouc-émissaires tous trouvés pour justifier un report de l'Age de départ en retraite et un allongement de la durée de cotisation, forme d'esclavage moderne visant à nous maintenir sous le fouet jusqu'à ce que mort s'en suive ! Seuls les très riches et les puissants pouvant bénéficier d'un repos mérité ou non...

Facile, pour tous ceux qui, une fois élus, planqués, s'engraissent aux ors de la République mais n'assumant aucune de leurs responsabilités, trouvent ainsi un levier évident pour réactiver un vieux serpent de mer, l'allongement de l'espérance de vie justifiant d'un maintien à la mine jusqu'à ce que mort s'en suive... Beaucoup plus facile en tout cas que d'aller chercher l'argent où il est... Pendant ce temps-là, la spéculation se porte à merveille, la bourse s'éclate avec un CAC à plus de 6600 points...

Mais, Il ne faudrait pas déplaire aux puissants, à la finance et consort.

Politique et courage ne font pas bon ménage sous la 5ème république.

Hors de question de toucher à l'ordre établi « crime de lèse-majesté », de faire, par exemple, vivre la démocratie en modifiant le code électoral pour favoriser une participation plus large ou une prise en compte différentes de certains suffrages etc... Le risque serait trop grand de voir bouger l'ordre établi.

Qui payerait alors pour les porter au pouvoir ?

Ainsi, après avoir chanté toute l'année « un quoi qu'il en coûte » permettant de limiter artificiellement la casse pour les entreprises comme pour les salariés, au plus haut de l'état on agite à nouveau le chiffon rouge des retraites, pratique pour dissimuler les résultats obtenus, la médiocrité des politiques menées depuis 2017, tenter de sauver les meubles avant le crash attendu une fois les perfusions retirées, limiter la fessée attendue aux échéances électorales toutes proches. Mais on ne rince jamais gratis et la course des comptes s'est déjà chargée d'un appel à l'austérité...

Une chose est sûre, le déficit et la dette abyssale consécutive à la politique de Jupitérienne, alors qu'en 2017 la nation Française était quasi revenue à l'équilibre, ne semble avoir d'alter-égo que la volonté « Marcheuse » d'achever la destruction du modèle social Français construit après-guerre !
Cette volonté mortifère que condamne l'UNSA-RATP ne saurait rester sans réaction !

A ceux qui pensent utiliser le sacrifice des agents RATP comme alibi, l'UNSA-RATP rappelle que ce sujet a fait l'objet du plus long conflit de l'histoire de l'entreprise et promet à ceux qui s'y risqueraient un nouveau conflit long et difficile.
Mort pour mort, après deux mois de grève en 2019/2020, nous iront au bout !

Un mauvais coup n'arrivant jamais seul, l'entreprise de son côté n'est pas en reste...
Ce que certains avaient anticipé depuis déjà quelques temps, apparaît aujourd'hui plus clairement à la lumière des orientations stratégiques et de l'expertise commandée par les élus du CSEC.

Alors que beaucoup d'agents voyaient dans l'Ouverture à la concurrence, le début de la fin pour l'Epic RATP et son corolaire pour le statut s'y attachant, l'éclairage récemment apporté pose la possibilité d'un début d'éclatement beaucoup plus précoce de l'entreprise RATP, au travers notamment du projet « holding Groupe » et des « centres de services partagés », devenu entre-temps RATP 2023 dans l'objectif de limiter les craintes, les peurs et la fuite des cerveaux chez les agents directement impactés.
Simplement dit, cela pourrait signifier qu'un basculement de départements quasi-entiers de l'Epic dans le Groupe, se ferait au 1er Janvier 2023 ! Bien avant l'échéance concernant les autobus du réseau de surface au 1er janvier 2025. Gloups !

Pour les salariés concernés, qui pourraient se compter par milliers, l'entreprise prévoirait dès le 1er janvier 2023 un transfert dans une structure de droit privé. On comprend mieux pourquoi au plus haut de l'entreprise, le statut RATP ne semble plus être une question.
En commençant à vider de manière anticipée, l'Epic de son contenu, la question du statut tomberait d'elle-même.

Les réponses de l'entreprise sur le traitement réservé aux salariés concernés, « en cours d'arbitrage » ne sont pas faites pour nous rassurer. Il existe notamment de très fortes incertitudes sur la possibilité pour les salariés concernés de pouvoir bénéficier des dispositions prévues au statut ou encore de la LOM !

L'UNSA RATP appelle l'état et la direction de la RATP à revenir à de meilleurs sentiments !
Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- La séquence suivante va nous permettre d'apporter quelques compléments d'explication sur les questions évoquées dans les déclarations successives.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

- 1. Restitution de l'expertise sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP**
- 2. Consultation sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP et le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2021-2023**

Marie-Claude DUPUIS, Directrice d'unité Stratégie Innovation et Développement SID/DIR

Clarisse COLONNA, Responsable d'unité Stratégie Innovation et développement SID/DIR

*Bérénice FERRIER, Cabinet SECAFI
Ludivine EGRETAUD, Cabinet SECAFI
M. Le GUELLEC, Cabinet SECAFI*

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Cette restitution ayant été abordée en Commission économique, je propose de donner la parole à M. SARDANO pour la restitution de la Commission économique, d'écouter ensuite celle de l'expertise, puis nous échangerons et enfin nous repasserons la parole à M. SARDANO, qui nous proposera un avis sur la consultation concernant les orientations stratégiques et le schéma directeur des ressources humaines.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous sommes d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO, je vous cède la parole.

M. SARDANO.- Nous avons reçu pour ce dossier les experts du cabinet SECAFI et nous les remercions pour la qualité de leur travail qui devrait permettre aux élus d'avoir une vision plus claire sur les orientations à venir mais aussi déjà en cours au sein de notre entreprise. Nous avons aussi invité les intervenants de la direction qui nous ont fait le plaisir d'être présents et ainsi de permettre un débat des plus intéressants.

Comme à chaque restitution d'expertise je vais faire du très synthétique afin de laisser du temps à sa présentation et aux échanges. Le CSEC avait donc missionné le cabinet Secafi avec une lettre de mission précisant les points que les élus souhaitaient voir développer.

Nous avons demandé la mise en perspective de l'organisation du groupe RATP d'ici 2025 puis au-delà de cette date et nous verrons qu'effectivement le projet d'une BU Ferré Transport Service regroupant MTS, RER et SEM est à l'étude. Mais avant ce premier jalon temporel, le projet de holding est débaptisé et devient RATP 2023. Un changement de nom qui n'est pas anodin car censé être moins anxiogène pour les salariés de l'EPIC.

Au sein du Groupe RATP nous avons souhaité avoir une meilleure compréhension de l'organisation des filiales et en particulier de la nouvelle venue : RATP CAP Ile De France. Dans le même ordre d'idée un focus avait été demandé sur la Business Unit Solutions Ville créée en début d'année 2021 et constituée de 5 filiales.

Pour servir l'Épic et les filiales le principe de centre de services partagés est posé sans pour autant définir précisément les domaines concernés. En parallèle des centres d'expertises verront le jour et là aussi sans plus de détail en dehors des principes. Ces points seront développés dans l'expertise.

L'avenir de la BU SUR et en particulier ses liens contractuels possibles avec le réseau de surface est précisé. Le monopole sur le réseau ferré étant acté qu'en sera-t-il de la sécurité sur le réseau Bus et Tram ? La validation des prestations par l'ART est toujours en attente...

L'expertise devait ensuite nous éclairer sur le SDRH, outil de pilotage quantitatif et qualitatif. Nous avons déjà souligné la qualité du SDRH lors de sa présentation. Les compétences critiques et émergentes sont suivies mais méritent une attention sans faille. Malgré tout les inquiétudes sont nombreuses : appropriation des nouveaux outils tel Pulse ? Quelle évaluation ? Avenir du département RDS ? Comment maintenir son attractivité alors même que le décret sur le transfert de personnel n'est pas encore publié ? Quelle gestion des compétences et pilotage des effectifs en attendant 2025 ?

Parallèlement la question des détachements dit article 33 devient une problématique à part entière. Ce dispositif peut-il s'appliquer aux volumes à venir ? Comment garantir la possibilité d'un retour dans l'EPIC si les activités sont transférées ?

On le voit si l'expertise apporte des réponses, elle apporte aussi son lot d'interrogations tant les sujets sont multiples et imbriqués.

Dernier point qui devait faire l'objet de l'expertise : la mise à jour du plan stratégique de RATP Dev avec en perspective la création de RATP CAP Ile de France. Le sujet étant en cours de finalisation au sein de cette filiale, il n'a pu faire l'objet d'une présentation. A suivre.

En conclusion, une dernière question : quelle sera la place de l'EPIC au sein de cette organisation ?

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO pour ce retour synthétique qui va permettre à l'équipe de Secafi de partager avec nous son rapport d'expertise à l'issue duquel nous écouterons les déclarations des organisations syndicales, nous engagerons l'échange avec Mme DUPUIS. Vous avez la parole.

Mme FERRIER (Secafi).- Je vous présente le support à l'écran.

Je vous propose de passer en pages 5 et 6. Dans la première partie, nous avons abordé l'organisation de la RATP et sa préfiguration dans le cadre des chantiers de transformation. Un point de contexte que M. SARDANO a abordé dans son rapport.

À votre demande, nous avons réalisé ce travail dans l'objectif de vous présenter une vision d'ensemble, les principaux chantiers de transformation, leur articulation et les points d'attention qui pourraient être soulevés.

Nos travaux ont fait l'objet d'une approche itérative que nous avons partagée avec l'ensemble des personnes que nous avons rencontrées. Nous tenons à les remercier de s'être pliées à l'exercice.

Un point d'introduction sur l'année 2020 et le déploiement des projets stratégiques qui préfigurent l'organisation de demain. Les quatre priorités et les quatre leviers du plan stratégique 2025 sont rappelés, avec les principaux chantiers déclinés au cours de l'année 2020.

Je ne vais pas tous les citer. Il y a la poursuite du déploiement du programme BRRIC. Concernant la concurrence et le développement en France, il y a la structuration juridique en unités d'affaires de certains départements de l'EPIC RATP, à savoir le réseau de surface, le gestionnaire d'infrastructures et les activités de sûreté, ainsi que l'entrée en régulation de la sûreté et de toutes les activités d'infrastructures. Concernant le développement à l'international et en France, il y a la structuration aux réponses aux différents appels d'offres. Sur la partie « villes intelligentes et durables », il y a le programme Mobility as a Service qui a fait l'objet de l'acquisition de Mappy en fin d'année.

Parmi les quatre leviers permettant de mettre en œuvre ce plan stratégique, on trouve la poursuite de la transformation de la filière RH, notamment avec la refonte du SIRH et l'extension du CSP RH. Concernant la performance financière, il y a la mise en place d'une nouvelle gouvernance économique, et sur l'aspect gouvernance, la première publication du décret du

gestionnaire d'infrastructures, la poursuite des différentes concertations concernant les autres décrets -deux décrets étant parus entre temps-, les décrets CST et SUR, et la poursuite des concertations sur le décret transfert.

Un point important est à noter : la nouvelle gouvernance des investissements, la négociation du contrat qui a mobilisé une grande partie de 2020 et a été signé en 2021, et tout ce qui est lié à la conformité réglementaire.

Le projet RATP 2023 est une transformation organisationnelle à dimensions multiples qui va concerner le champ organisationnel, économique et social, pour prendre en compte les évolutions réglementaires, le contexte concurrentiel, dans une recherche de leviers de performances économiques et financières des fonctions support. Trois thématiques sont importantes pour ce projet :

- la mise en place de fonctions corporate ou régaliennes,
- la mise en place de structures d'expertise,
- la création de centres de services partagés.

Pourquoi mettre en place ce projet ? Pour avoir une séparation des activités opérationnelles et des activités de siège, par besoin de clarifier les rôles des fonctions centrales et des fonctions support vis-à-vis des départements opérationnels, pour avoir une base incontestable de coûts et de leur refacturation, et pour avoir une dimension d'optimisation et une maîtrise des coûts.

Tout cela rejoint la dimension multiple de ce projet avec :

- une dimension organisationnelle qui va induire une réflexion globale de l'organisation du Groupe RATP ;

- une dimension économique avec l'accélération de la refonte du modèle économique et la recherche de leviers de performance ;

- une dimension RH et sociale avec la poursuite de la mise en œuvre de Diapason, des optimisations d'effectifs ;

- un chantier important de gouvernance et de culture d'entreprise avec une ambition « d'incarner » le Groupe RATP.

Ce projet induit une nouvelle dynamique pour le Groupe et un nouveau paradigme pour l'EPIC RATP. Trois évolutions organisationnelles majeures sont attendues :

La structuration de l'OT et du GI à l'aune du nouveau contrat avec Île-de-France Mobilités, de la situation de monopole et régulée du gestionnaire d'infrastructures sur le réseau ferré et sur le réseau du Grand Paris, la régulation et le nouveau décret paru récemment sur les activités de sûreté, les échéances d'ouverture à la concurrence et le projet RATP 2023. Parmi les impacts de cette structuration, il y a déjà une structuration en unités d'affaires de l'ensemble des activités opérationnelles de transport avec l'unité d'affaires Bus, le tramway prévu pour le 1^{er} janvier 2022, la BU Transport Ferré Services avec une première amorce initiée en 2023, l'unité d'affaires Sûreté qui est créée et le gestionnaire d'infrastructures.

La structuration de RATP CAP Ile-de-France, cette filiale abritera l'ensemble des activités franciliennes de transport en mode offensif ou défensif. Une instruction est en cours sur le

positionnement des activités des gares routières et des ateliers de Championnet. L'impact de cette structuration consistera dans un basculement des activités Optile aujourd'hui abritées sous RATP Dev, qui devraient basculer sous Cap Île-de-France en 2023, et la création de structures dédiées, juridiquement indépendantes les unes des autres au gré des appels d'offres.

La refonte des structures centrales et des départements. C'est incarné par le projet RATP 2023 qui verra une refonte et un démantèlement des départements de l'EPIC comme on le connaît aujourd'hui, la création d'un siège qui abritera des fonctions régaliennes et des centres d'expertise, et la création de centres de services partagés.

Pour dresser cette nouvelle architecture et ce nouvel ordonnancement des fonctions transverses au sein de l'entreprise, il y aura :

un siège RATP avec un premier niveau de fonctions régaliennes, où l'on retrouvera les fonctions classiques d'une activité de Groupe : la conduite de la politique générale, la définition et le pilotage stratégique, financier et de ressources humaines. Ces fonctions régaliennes pourront abriter des CSP qui seraient exclusivement dédiés à l'EPIC RATP.

Dans ce siège RATP se trouvera un second niveau de centres d'expertise avec des entités centralisées dans l'objectif de définir et de construire des dispositifs à forte valeur ajoutée pour toutes les entités du Groupe et pour les services du corporate.

la création de centres de services partagés, filiales du siège RATP, avec un objectif de centralisation et d'industrialisation des fonctions.

Les domaines d'activité concernés par ce nouvel ordonnancement sont aujourd'hui en cours d'instruction pour l'ensemble des niveaux.

Un point reste à définir et sera défini, celui de l'articulation entre le siège, les centres de services partagés et les fonctions support des unités d'affaires. Aujourd'hui, les départements comme les unités d'affaires abritent leurs propres fonctions support. Il faudra définir les missions qui seront couvertes par les CSP, les centres d'expertise et les missions supports qui seront conservées dans les départements et les unités d'affaires.

Il y a un objet de clarification des missions. Cela conduira à un rééquilibrage entre les missions du siège de l'EPIC, des CSP et des fonctions support des départements.

Par ailleurs, un autre point concerne la progressivité de la mutation vers cette nouvelle organisation puisque ce nouvel ordonnancement ne basculera pas *one shot*, ce sera progressif. Le retour d'expérience sur les premières bascules permettra des REX sur les bascules suivantes. Nous avons modélisé l'articulation qu'il pourrait y avoir entre ces nouvelles fonctions, cela n'engage que le Cabinet Secafi.

Mme EGRETAUD (Secafi).- Nous vous proposons un zoom sur les centres de services partagés. Il nous semblait intéressant de revenir sur les caractéristiques d'un centre de CSP pour en connaître la définition, l'objet et quelle pourrait en être l'implication demain, pour le Groupe RATP.

Un CSP a vocation à être un pôle de compétence au service exclusif d'autres entités d'un Groupe. Il agit comme un fournisseur puisqu'il va prêter un certain nombre de services. Il est important de préciser que ce CSP repose sur un principe de centralisation et de mutualisation des fonctions mais aussi des moyens.

Quel est l'objet d'un CSP ? Derrière la mise en place d'un centre de services partagés, on recherche une efficacité en termes d'organisation mais également au niveau financier, avec des gains de productivité que l'on souhaite réaliser.

Il a aussi pour objectif de professionnaliser et d'améliorer les fonctions support et d'intégrer partiellement ou totalement les processus d'une fonction. Au sein du Groupe RATP, l'organisation des CSP est encore à l'état de réflexion parce que de nombreuses interrogations demeurent, notamment autour de la filialisation ou non de certains CSP et des périmètres d'activité concernés, même s'il semble relativement acquis que des CSP finances et RH seront créés. En revanche, la granularité des tâches et des fonctions mutualisées n'est pas encore totalement déterminée.

On a quand même un ensemble de premiers questionnements sur l'impact de la mise en place de ces CSP sur le périmètre du Groupe RATP et sur la réflexion qui est en cours, à savoir :

Quels seront les objectifs organisationnels et financiers, et quelle sera la légitimité des CSP du Groupe RATP ? Quelle sera l'étendue des fonctions intégrées au sein de ces CSP et quels en seront demain les dimensionnements humains ?

Quelles prestations et à quel coût pour les autres entités du Groupe ? Quelle sera l'autonomie des filiales de rang 1 vis-à-vis des CSP et pour les unités d'affaires ? À ce stade, on peut se poser la question légitime de savoir quel sera l'intérêt des entités du Groupe qui ont déjà leurs propres fonctions support. Quel intérêt trouveront-elles à travailler avec les CSP ?

Quelle forme prendra l'obligation d'usage évoquée par la direction ? Nous avons compris qu'elle sera mise en œuvre à partir du moment où il sera fait la preuve que le CSP est compétitif en termes de prix et évidemment de qualité de service.

Quels seront les critères de choix d'une filialisation ou non d'un CSP ?

Quels impacts sociaux ? D'après ce que nous comprenons, à ce stade c'est l'application de l'article 33 pour les transferts au sein de ces CSP. On les sécurise. En revanche, les nouvelles embauches se feront au statut du nouveau CSP, donc sur la future convention collective Syntec.

Pour terminer de façon synthétique sur ces CSP, je vous propose d'aborder les avantages, les inconvénients et les conditions de réussite. Les avantages listés ne sont pas forcément complets, il en est de même pour les inconvénients et les risques. Je ne prétends pas qu'ils s'appliquent forcément pour le Groupe RATP mais ils sont à garder en mémoire.

Parmi les avantages, on y voit une rationalisation de l'organisation quand on est dans un contexte de fonctions décentralisées. Cela a l'avantage au niveau des processus, d'essayer d'atteindre une rationalisation, une harmonisation, une standardisation et une maîtrise des processus. Cela améliore l'efficacité et permet de réduire et de maîtriser les coûts. Cela permet -ce n'est pas le cas pour le Groupe RATP, mais ailleurs- d'internaliser les fonctions pour éviter une externalisation de ces dernières. Cela permet d'apporter une qualité de service aux salariés d'un Groupe et de l'optimiser, et cela apporte une certaine professionnalisation des fonctions, donc un niveau d'expertise élevé.

En miroir, la constitution de ces CSP peut présenter des inconvénients et des risques sur lesquels il faut être vigilant. Quand on a une hétérogénéité des dispositifs et des process, une qualité relativement faible des données ou des outils inappropriés, ce processus de rationalisation

peut être onéreux et long. On peut se retrouver avec un risque de sous-performance des procédures et des outils, des risques d'exécution s'il y a une insuffisance ou une absence d'accompagnement et de conduite du changement au niveau humain, social. Un autre point est intéressant à retenir, dans les CSP, des tâches peuvent être répétitives et avoir une incidence en termes de risques psychosociaux, avec une perte de sens au travail ou de motivation des salariés.

Il faut donc garder en mémoire les conditions de réussite et les points de vigilance dans la constitution de ces CSP, que l'on peut limiter par des procédures et des outils performants. Il faut une réflexion en amont dans leur mise en place et que le plan de déploiement soit précis et étudié. Le pilotage dans la conduite de changement RH doit être fin. Il faut instaurer un dialogue pour accompagner le changement et clairement définir les attentes et les responsabilités en termes de gouvernance, d'articulation avec les autres entités du Groupe RATP, sur le coût des prestations qui doit être efficient, les prix devant être compétitifs. Il faut évidemment que cela réponde aux besoins des entités et des unités d'affaires du Groupe RATP, et être clair sur l'ingénierie RH des détournages des métiers et des hommes, ainsi que sur le dimensionnement de la volumétrie des CSP.

Mme FERRIER (Secafi).- De façon concomitante, ce projet accélérera la transformation du modèle économique qui est déjà en œuvre. Ce dernier sera complexe et se caractériserait par le passage d'un pilotage centralisé à un pilotage par unité d'affaires, dans une recherche d'efficacité et de performance.

Nous avons essayé de modéliser ce que serait le modèle économique. Vous avez un premier niveau de facturation de *management fees* tel que cela a été défini par l'entreprise en 2020, avec une facturation à l'ensemble des entités des filiales de rang 1 ou d'unités d'affaires. Ensuite, vous retrouvez la facturation des centres d'expertise et centres de services partagés où, comme indiqué par Mme EGRETAUD, on est dans une relation client fournisseur. Une question se pose pour savoir si les *management fees* seront facturées au sein des filiales et des *business units*, comme c'est le cas aussi au sein du Département RDS. Vous trouvez ensuite la facturation des prestations interdépartement, sur une valorisation au coût complet à partir d'unités d'œuvre.

Préalablement à cela, il sera nécessaire d'identifier les rôles et les services futurs de l'ensemble de ces nouvelles fonctions et surtout d'orchestrer cette relation client fournisseur en définissant les métriques de facturation. Cela nécessitera une articulation fine entre les chantiers liés à ce nouveau modèle économique et ceux qui sont engagés par ailleurs dans le cadre du projet global RATP 2023, qui tendent vers une cible unique.

Nous avons illustré les effectifs par filière et par domaine, hors effectifs par département. Aujourd'hui, la visibilité sur les différents rattachements, par rapport à ces nouvelles structures, n'est pas déterminée. Néanmoins, cela induira des changements significatifs : les transferts induits dans les différentes structures, la mutualisation des compétences et des équipes, les nouveaux rattachements hiérarchiques dans une organisation nouvelle et l'exigence du plan de performance Diapason et du nouveau contrat avec Île-de-France Mobilités.

Ce projet devra s'accompagner d'un détournement des métiers et d'un dispositif d'accompagnement des agents avec en parallèle, une transformation des systèmes d'information et des outils, qui sera cruciale.

Pour résumer les différents points d'attention relatifs à ce projet, la transformation organisationnelle devra être cohérente avec la gouvernance future du Groupe RATP. Premièrement, la vision du projet doit être claire et partagée de tous. Cela nécessitera une articulation entre l'ensemble des chantiers. Il faudra également définir les prérogatives, les rôles et les fonctionnements des nouvelles structures support de par ce nouvel ordonnancement. Parmi les

points d'attention, un questionnement sur la gouvernance vis-à-vis des différentes structures du Groupe. Il faudra définir les process entre le siège, les structures, les filiales de rang 1 et les unités d'affaires.

Comme le disait Mme EGRETAUD, quel sera le degré de la priorité d'usage des centres de services partagés vis-à-vis des filiales ? Une analyse du besoin des filiales devra être réalisée pour que les prestations proposées soient en adéquation avec les besoins opérationnels des différentes entités, en tenant compte du degré d'autonomie qui est différent entre les structures du Groupe.

Le siège devra démontrer la pertinence qualitative et économique des prestations qu'il proposera à l'ensemble des entités. Un autre point important porte sur l'ambition du Groupe RATP sur la permanence générale dans le cadre de cette transformation. Un questionnement sera posé sur le dimensionnement des filiales. Quant à la politique RH, elle devra être cohérente avec cette vision du projet RATP 2023.

Un point sur la conduite de projet. Nous avons essayé de vous donner une vision à court terme du projet et des décisions importantes. Il y a un premier jalon dès l'été, avec la définition des principes clés du projet, puis un second rendez-vous en fin d'année 2021 moment auquel la définition du projet et la vision globale devront être faites. L'année 2022 sera l'année d'exécution du projet pour une mise en œuvre en 2023. Entre-temps, il y aura eu un partage des travaux entre les comités de pilotage des différents niveaux d'information auprès des directeurs avec, en parallèle, la transformation des filiales finances, RH, stratégie, innovation, digital et IT. La conduite de projet est complexe en raison de son contenu et de la concomitance avec tous les autres projets. Cela nécessitera de définir la temporalité de mise en œuvre des étapes avec des jalonnements précis, d'articuler et de mettre en musique l'ensemble des chantiers au regard de la temporalité définie et de les rendre cohérents entre eux, de recenser les ressources nécessaires et de bien dissocier les équipes affectées au *build* et celles qui sont affectées au *run*.

Cette réorganisation impliquera des transferts et conduira à une redéfinition des champs d'intervention et à des nouveaux modes de coordination. Il faudra cartographier l'ensemble des métiers et des compétences pour les positionner au mieux dans ce nouvel ordonnancement.

S'agissant des activités opérationnelles de transport, on passerait d'une organisation par département à une organisation par produit. Les activités cœur de métier de l'EPIC RATP seraient organisées par produit avec la constitution d'unités d'affaires ou de filiales qui sont rendues obligatoires de par le contexte réglementaire. Chaque unité d'affaires et filiale serait responsabilisée à son niveau.

Les compétences et les activités seraient organisées autour des quatre niveaux d'organisation cités précédemment : le régalién, les fonctions d'expertise, les centres de services partagés, les unités d'affaires et filiales. Les périmètres de certains départements pourraient voir une partie ou l'ensemble de leur activité, impacté par ce projet. Aujourd'hui, c'est en cours d'instruction.

Trois sujets importants sont en cours d'arbitrage :

MOP dont le positionnement n'est pas statué aujourd'hui et renvoie au rôle futur de l'entité. Son positionnement sera lié à la composition de son portefeuille après les prolongements de lignes de métro. Est-ce qu'on le positionnerait sur un centre d'expertise ou pourrait-il être filialisé avec un rôle de conseil à maîtrise d'ouvrage en interne pour le Groupe mais aussi à l'extérieur, auprès des collectivités locales ?

Le sujet des gares routières est en arbitrage. C'est un sujet complexe en soi. L'arrimage des gares routières est en arbitrage sachant que la décision finale reviendra à Île-de-France Mobilités. On pose la question : les gares routières doivent-elles être des contrats auto portants ou un portage *via* la filiale RATP CAP Île-de-France ?

Concernant les ateliers de Championnet, la filialisation a été actée. Aujourd'hui, deux options de rattachement sont en instruction, soit un rattachement direct sous la filiale RATP CAP Île-de-France mi-2022, soit un rattachement temporaire jusqu'en 2025 sous RATP Participations puis un basculement dans la filiale de RATP CAP Île-de-France.

Concernant Cap Île-de-France, une structuration à la fois organisationnelle et opérationnelle se fera au gré des appels d'offres. Concernant l'organisation qui serait projetée, ce serait un hybride entre l'organisation de l'EPIC RATP et RATP Dev, en cohérence avec la constitution des structures centrales. Est-ce qu'un détournement d'une partie du central RDS serait envisagé, avec la difficulté calendaire que cela peut comporter et les modalités de transfert qui restent à déterminer pour les agents ?

Concernant la partie opérationnelle, des équipes dédiées se constituent et seront constituées pour les réponses à appel d'offres. L'équipe Copernic qui structure les appels d'offres Optile et les appels d'offres Bus Paris, basculera à terme dans RATP CAP Île-de-France. Pour les appels d'offres ferrés, une équipe dédiée a été constituée avec un enjeu fort et de court terme d'obtention de licence ferroviaire qui se fera par filiale, c'est-à-dire par appel d'offres.

Au-delà du projet de gouvernance et de nouvel ordonnancement des fonctions support, le projet RATP 2023 revêt la préfiguration de l'unité d'affaires Ferré Transport service.

Aujourd'hui, deux temporalités seraient distinguées, une première en 2023 et une seconde en vue de l'échéance de l'ouverture à la concurrence en 2039.

À ce stade, les réflexions portent sur :

l'évolution du périmètre actuel des différents départements concernés et sur le rôle du produit Transport ferré service en 2023,
les intentions, les principes d'action et la trajectoire de transformation de cette nouvelle unité d'affaires,
la mutualisation des fonctions support et son intérêt au-delà de la productivité des économies générée, en sachant que les produits métro et RER seraient préservés de façon distincte,
la performance économique avec un reporting unique cette nouvelle unité d'affaires.

Concernant la sûreté, une unité d'affaires qui bénéficie des droits exclusifs sur le réseau ferré et le réseau du Grand Paris Express, qui sera demain tributaire des sollicitations de l'autorité organisatrice mais également des différents opérateurs sur le réseau de surface. Nous avons illustré les différentes échéances et l'organisation de cette unité d'affaires SUR. Globalement, le modèle de la sûreté ne serait pas modifié. Il serait toujours fondé sur une sélectivité importante des agents, une formation longue et approfondie permettant de se différencier des sociétés de sécurité privée que l'on voit sur d'autres filiales Optile.

La sûreté bénéficiera de droits exclusifs sur le ferré et sur le GPE, c'est pourquoi des agents aujourd'hui affectés au réseau de surface, basculeront demain sur le réseau du Grand Paris. En termes de moyens négociés dans le contrat IDFM, une augmentation de 23 équivalents temps plein sur la durée du contrat serait réalisée en deux temps. Un premier jalon en 2021-2022 et un second sur la deuxième partie du contrat.

S'agissant du périmètre à la demande, aujourd'hui le modèle économique doit être validé par l'autorité de régulation. Un document de référence et de tarification doit être publié bientôt. Aujourd'hui, l'unité d'affaires SUR n'a pas de visibilité sur les attentes d'IDFM en matière de sûreté.

La business unit RATP Solutions Ville, constituée le 1^{er} janvier 2021, abrite les quatre entités que vous connaissez plus RATP LOGISTICS. À terme, elle comptera environ 330 personnes qui proviennent des filiales déjà constituées. Huit personnes devraient être transférées du Département SID *via* l'article 33, les transferts pouvant être réalisés le 1^{er} septembre 2021. Une dizaine de postes serait créée, certains issus de l'interne mais majoritairement par du recrutement extérieur.

Concernant la structuration, cette unité d'affaires Ville escompte un gain de performance de l'ensemble des activités grâce à la mise à disposition de ressources communes et un pilotage regroupé, la captation d'activités connexes sur la base des actifs existants de la RATP. Elle compte être un foyer de vitalité pour démontrer la créativité du Groupe RATP et devenir une force de frappe pour répondre à de nouveaux projets liés à la ville.

On sait que ces activités seront marginales en termes de volumes par rapport aux activités cœur de l'EPIC RATP. Toutefois, les revenus susceptibles d'être générés pourraient apporter un taux de rentabilité supérieur aux activités traditionnelles de transport.

M. Le GUELLEC (Secafi).- En ce qui concerne le SDRH et en particulier la démarche GPEC mise en œuvre dans ce cadre, il est important de noter que le renouvellement de l'accord GPEC précise un certain nombre de dispositifs de manière plus concrète là où les mesures étaient assez génériques, comme on le trouve classiquement dans des accords GPEC. On rentre plus dans le vif du sujet en termes de dispositif. C'est important de le noter. C'est cohérent avec une architecture qui s'enrichit et qui fait apparaître une GPEC transversale stratégique que l'on voit apparaître depuis plusieurs SDRH, qui concerne des axes stratégiques extrêmement importants concernant le Département Bus. Cela continue de bien vivre, nous le verrons plus tard.

Les départements mettent désormais en place une GPEC locale. Au niveau du SDRH, on arrive à mieux saisir l'évolution qualitative, quantitative, de manière plus synthétique qu'auparavant. Cela donne un aspect de plus en plus opérationnel à cette démarche GPEC.

On voit également apparaître des démarches transversales plus courantes, certainement dues à l'enrichissement notable que l'on retrouve sur le SDRH 20-22. Cela correspond à des projets ou à des objets qui sont importants comme les compétences critiques par exemple, les compétences émergentes, les filières métiers, auxquelles on peut ajouter le digital qui fait l'objet de l'enrichissement de la démarche GPEC sur le SDRH 20-22. On ne peut pas échapper à la transformation digitale qui a des effets importants. On a maintenant des référentiels précis.

Il est intéressant de noter que désormais GIS vient en appui des départements en les équipant de kits méthodologiques sur les emplois critiques, les compétences digitales. Cela permet de les outiller de manière intéressante et pertinente par rapport à leurs enjeux.

L'aspect le plus frustrant reste Diapason. Vous avez des cycles et un dialogue social structuré avec les organisations syndicales et les élus sur le sujet. C'est un sujet très important, notamment au niveau de la contribution des filières et des départements. C'est un sujet qui reste un angle mort. On a du mal à percevoir la trajectoire, la contribution des départements, où l'on en est par rapport aux objectifs initiaux affichés. On reste toujours sur les mêmes objectifs mais je le répète j'en parle au plan du SDRH. Je sais qu'il y a un dialogue social intéressant.

Pour en finir sur le sujet de Diapason, je reviens sur la contribution assez forte de la fonction RH. Quand on dit « fonction RH », on parle de beaucoup de choses, d'emplois différents et de compétences diverses. On peut parler de l'administration du personnel, de la gestion de la paie ou encore du développement RH des business partenaires. Je ne sais pas quelles compétences contribuent véritablement à Diapason.

Je signalerai juste qu'au niveau de l'appui des départements, de la formalisation et de la conception d'outils de déploiement pour mieux gérer la GPEC au plus près des managers et des salariés, il est important de préserver la fonction RH, de continuer de lui donner les moyens d'être acteur. Mme FERRIER et Mme EGRETAUD ont largement évoqué la question de la transformation des organisations, de l'accompagnement. Je pense que c'est un point de vigilance important à garder en tête.

Autre chose sur ce que j'ai appelé la GPEC transversale courante. Par rapport au précédent SDRH, on note une inflation surprenante des emplois critiques. Cela peut être une interrogation. L'ampleur que cela prend est assez étonnante. Je pense qu'il y a un problème de méthodologie, j'ai eu l'occasion de l'évoquer. Qu'est-ce que qu'un emploi critique ? À quoi cela correspond ? Comment les identifier ? Comment éviter une confusion avec les postes de travail ? C'est un travail qui est en train de se faire, me semble-t-il, pour lequel l'appui du Département GIS est assez important. Il faut rappeler l'aspect totalement stratégique des compétences critiques et préciser que c'est désormais porté dans le cadre d'une méthodologie de management des risques. Il est intéressant de pouvoir structurer et qualifier la nature du risque. N'oublions pas de qualifier et de chercher les raisons pour lesquelles ces emplois sont parfois critiques. Il peut y avoir de multiples raisons, d'attractivité, de rémunération, de conditions de travail. Au-delà d'une identification des compétences techniques, il faut s'interroger sur les raisons pour y apporter des réponses en termes de plan d'action. Voilà ce que l'on peut dire sur ces emplois critiques.

S'agissant des GPEC stratégiques transversales que vous connaissez désormais bien. On peut noter des évolutions notables. Ce qui m'a frappé dans ces démarches, c'est la vision de plus en plus affinée. On ne parle plus forcément de postes de travail. Je parle là automatisme et sécurité ferroviaire. On a une vision plus affinée qui nécessite un travail de plus en plus fin, des outils, et probablement un travail plus long, plus sophistiqué. C'est important de le noter. Cela donne tout son sens à cette démarche et à la nécessité de pérenniser un certain nombre de compétences qui ne sont pas forcément activées dans le cadre de postes de travail homogènes, mais qui peuvent être développées et acquises dans le cadre de parcours ou de trajectoires professionnelles. Il faut éviter la confusion entre parcours et trajectoires professionnelles. Il faut saluer l'effort qui n'est pas facile à faire. C'est sophistiqué mais cela correspond à une réalité, les compétences ne sont pas forcément homogènes. Quand on parle de compétences, on parle de personnes. C'est important de le noter, c'est un travail important.

La transition énergétique est la dernière démarche stratégique mise en œuvre. C'est la nouveauté du SDRH 20-22. C'est une démarche GPEC un peu défensive dans la mesure où l'enjeu est de repositionner un certain nombre de postes et de compétences qui avaient été déployées dans le cadre de la conduite du projet Bus 2025. Cela n'apparaît pas facilement à la lecture de cette démarche, mais c'est la réalité. J'en profite pour signaler qu'un nouvel outil est déployé, il est très opérationnel et très opérant. Cela fait partie de l'enrichissement de la démarche GPEC, c'est la *strategic workforce planning* (SWP). C'est du dimensionnement des emplois alliés aux besoins. Cela permet d'y voir plus clair et de bien planifier les besoins et le repositionnement par exemple des chefs de projets, de la MOA, etc. C'est aussi important de le signaler. C'est une GPEC défensive qui fait l'objet du déploiement de nouveaux outils opérants, et qui concrétise bien l'enrichissement de la démarche GPEC. C'est important de le noter.

Quand on parle de la GPEC transition énergétique, on ne peut pas ne pas évoquer le Département RDS et ses enjeux à terme. Après discussion, il est évident que RDS est confronté à des évolutions métier significatives, qualitativement et quantitativement. Ce n'est pas pour l'instant, la priorité numéro 1. Les enjeux véritablement traités dans le cadre du Département RDS sont :

le pilotage des ressources, pilotage contraint avec des problématiques d'attractivité des emplois, que ce soit pour les fonctions opérationnelles ou supports. Il y a une optimisation du processus de recrutement dans le plan d'action mais cela suffira-t-il à clarifier le pilotage des ressources ? C'est une vraie question qui se pose.

la préparation de 2025 et l'employabilité des salariés. C'est une priorité, un choix, une option posée en se disant qu'il faut se préparer à l'ouverture à la concurrence, peut-être à un nouveau contexte de travail et à des compétences que les salariés seront appelés à développer. Le choix a été fait de les préparer quoi qu'il en soit, à un nouveau contexte de travail. Il faut signaler cette option qui est intéressante.

Avec le SDRH 20-22, on sent le début d'un nouveau cycle. Le renouvellement de l'accord rentre de plus en plus dans le vif du sujet. On sent que GIS vient de plus en plus en appui et a un rôle de plus en plus important, qu'il équipe de plus en plus les départements. Il déploie de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux outils de plus en plus opérants et visant à affiner des compétences, c'est important de le signaler. La question est maintenant : comment présenter tout cela ? Comment donner du corps et des résultats de manière synthétique, sachant qu'il y a beaucoup de démarches ? Il y a une architecture en trois niveaux qu'il est important de formaliser, de nouveaux outils. Comment en rendre compte au-delà de la mécanique des SDRH qui est régulièrement présentée ? Comment apporter une vision dynamique en termes de résultats, sur chacun des étages que j'ai présentés au plan de l'architecture ? Quels sont les résultats engagés ? C'est la dernière pierre qu'il reste à apporter à l'édifice.

Il faut peut-être simplifier et synthétiser le document. Il est important d'avoir la démarche pour produire des résultats de manière dynamique. Le dialogue social et l'information des élus, des organisations syndicales, sont une composante très importante de la réussite de toute démarche GPEC. Il y a les salariés, les managers, la fonction RH, mais aussi le dialogue social avec les organisations syndicales et les cellules qui sont souvent sollicitées par les salariés pour avoir une idée de l'évolution des métiers, et de leur positionnement voire de leur repositionnement. Il est important d'y apporter une vision dynamique dans le cadre du SDRH.

J'ai terminé la présentation sur la démarche GPEC.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour cet exposé sur les orientations stratégiques avec des zooms réalisés sur les éléments qui vous paraissaient nécessiter un éclairage particulier et ceux sur le SDRH.

Je vais donner la parole aux organisations syndicales qui se sont signalées dans le fil de la discussion pour leur permettre de lire leur déclaration. Je donne la parole à M. BAZIN, M. JONATA et M. DOMINÉ.

M. BAZIN.-

Une transformation organisationnelle d'ampleur au regard des priorités et des leviers mis en œuvre quel que soit le contexte, voici donc l'inspiration du plan Défi 2025 en action.

Bien que la crise sanitaire c'est abattu sur nous comme beaucoup d'entreprises en France et dans le monde, rien n'est venu freiner le dynamisme de la Direction à poursuivre

méthodiquement les chantiers de sa mutation, non à ce stade il faut parler de démantèlement, n'en déplaise à la Direction.

Le projet de la holding rebaptisé projet RATP 2023 s'attachera à faire de l'optimisation le nouveau sacerdoce du groupe par la mise en place de fonctions régaliennes, de structures d'expertises et la création de centres de services partagés. Tout ceci aura un impact organisationnel, avec une portée économique et sociale toujours dans la recherche de performance et de gains avec en filigrane une réécriture de la culture d'entreprise et de la manière dont cette transformation portera et incarnera le Groupe, la nouvelle Gouvernance nous dites-vous !

Mais voilà, ces changements systémiques qui esquissent les nouveaux pourtours de l'entreprise et qui précisent un peu plus la filialisation de pans entiers d'unités, se heurtent aux stress qu'ils provoquent chez les agents qui souffrent du manque de visibilité sur un avenir voulu en toute transparence. La co-construction que vous souhaitez reste pour l'instant loin des regards des organisations syndicales...

Le nouveau visage du Groupe qui passe par tant de réorganisations que vous impose mordicus la volonté de vous inscrire dans l'ouverture à la concurrence et la loi de 2009 et par la création d'un florilège d'unités d'affaires pour chacune des activités opérationnelles et une multiplicité de filiales dédiées et juridiquement indépendantes... une casse méticuleuse orchestrée pour des raisons politiques ne tenant pas compte des leçons amener par les récents évènements liés à la COVID-19.

Le projet RATP 2023 étant encore en cours de construction, il est fort à parier qu'il prendra en compte les demandes contractualisées par le nouveau contrat en cours de signature avec IDFM qui prévoit 1% de productivité mais dont nous ne sommes pas dupes puisque la réalité du précédent contrat doublait méthodiquement la demande de l'AO et engage l'entreprise vers une pente douteuse de multiples plans de type DIAPASON pour faire face aux injonctions délétères des contraintes des nouvelles organisations. Une articulation inédite qui pose de nombreuses questions, tant sur l'aspect humains et le dimensionnement des services, que sur les organisations et les moyens financiers alloués aux différents CSP ? Leurs limites et légitimités ?

Bref à ce stade tout nous semble encore à définir ou savez-vous où vous souhaitez emmener le personnel et l'entreprise ? Des périmètres en mouvement faisant craindre de la polyvalence à tous les niveaux et la rationalisation des moyens pour ne pas parler de raréfaction... il est plutôt clair que c'est à vue que vous marchez et le pire est encore à venir.

La CGT tient à vous alertez sur ce virage en pleine course et les risques faisant apparaître déjà des effets violents pour le personnel. Ainsi la LOM acte et remercie sans autres formes la séparation par le licenciement des agents qui se retrouveraient dans la mauvaise situation d'être repris par un concurrent pour lequel un transfert s'appliquerait suite à la perte d'attribution.

L'accord GEPEC découlant de cette nouvelle organisation et s'appuyant sur les outils du digital porte l'espoir d'une vision déshumanisée qui deviendra le nouveau référentiel pour l'appréciation des situations. C'est désormais plus prégnant, le futur est là et la relation homme-machine le nouveau mode régissant les relations... Désormais il faudra craindre de voir apparaître comme pour nos concurrents, les jobs d'été de la conduite...

Ne vous y trompez pas, la CGT comprend la nécessité d'un SDRH mais vous invite à imaginer demain autrement que par la rupture avec votre rôle de première entreprise sur le bassin de l'emploi sur l'Ile-de-France. De la positionner dans un schéma qui prévoit la possibilité d'avoir

enfin dans la région un tissu industriel fort. Pour se faire il faut des femmes et des hommes et des filières d'emploi. Mais avoir aussi le courage de porter auprès de nos donneurs d'ordre que le prisme économique n'est pas l'issue inéluctable qui nous est proposée.

M. JONATA.-

L'horizon toujours plus concurrentiel est de toute évidence un point essentiel à la compréhension même, de ses orientations Groupe RATP. Les chantiers sont tellement importants, variés, et modifiant durablement la structure de notre bel édifice bâti après-guerre qu'il nous faudra un grand architecte pour tout mettre en formes nouvelles sans risquer l'effondrement totale et la perte de notre identité d'entreprise au service du public, des citoyens et de la collectivité.

Aussi nous nous permettrons de citer Léonard De Vinci, qui fut à la fois Architecte, Artiste, Ingénieur, Peintre, Philosophe, Scientifique, Sculpteur. « Le Fer se rouille, faute de s'en servir, l'eau stagnante perd de sa pureté et se glace par le froid. De même, l'inaction sape la vigueur de l'esprit ». Le démantèlement et la reconstruction doivent tenir compte de toutes ces composantes dont Léonard De Vinci faisait en lui-même une synthèse.

Vous l'aurez compris, pour l'UNSA RATP ne rien faire dans ce contexte serait suicidaire. Pour autant s'il faut « FAIRE », c'est évidemment en incluant au maximum et à chaque instant de ces évolutions, le maximum de ses personnels dans le respect des manières de faire. L'enjeu à ne pas sous-estimer pour réussir est d'emporter l'assentiment d'une très grande majorité des agents et non pas seulement de quelques têtes de la Direction. Le danger premier de ses successions de transformations incessantes est la naissance d'un ras le bol mais aussi le burn out au travail avec les risques suicidaires des personnels désabusés. Les efforts de productivité se faisant en concomitance, exemple de DIAPASON, appui très fortement sur l'ensemble des équipes et se fait ressortir aussi trop fortement en bout de chaîne !

L'UNSA-RATP ne peut que souhaiter un ressaisissement de l'entreprise pour permettre à chacun de se sentir utile dans son activité et faisant parti d'une équipe qui n'a d'autre opportunité que la réussite de ce challenge principal de l'ouverture du réseau de surface à la concurrence en 2025. Cette ouverture pour ceux qui pouvaient encore en douter il y a quelques mois, touche notre EPIC à tous les niveaux. Rappelons qu'aucune orientation politique n'a mis ni un terme ni même un quelconque ralentissement à cette ouverture concurrentiel.

Les incertitudes inhérentes à ces changements ne sont à ce jour aucunement traitées pour permettre aux agents de se sentir apaisés... Nos valeurs et notre raison d'être prônés sur nos frontons d'entreprise dans ses communications externes ou internes, sont plutôt vidées de leur sens dans le quotidien des agents. L'UNSA-RATP tire ici, une sonnette d'alarme.

Notons que le rapport d'expertise détaille à plusieurs égards ses sources de tiraillements et les risques psychosociaux engendrés qu'il nous faut absolument considérer dès aujourd'hui ! Pour l'UNSA-RATP, l'entreprise doit poursuivre et surtout renforcer ces efforts en incluant le plus possible les partenaires du dialogue social sans exclusivement chercher à les diviser pour faire sans et passer à coup de force ses propres changements.

L'UNSA-RATP l'avait déjà dit dans cette instance sur le sujet de la digitalisation. S'occuper de ceux qui suivent et s'adaptent, c'est bien mais pas suffisant ; la réussite repose aussi sur notre capacité à remettre en mouvement ceux que nous allons laisser successivement sur le bord du chemin en déshérence suite à ces transformations.

En conclusion l'UNSA RATP rappelle son attachement au développement de son entreprise, par et avec le développement humain dans une vision clarifiée pour chacun de son propre

devenir, dans un Groupe qui n'a pas su jusqu'à ce jour convaincre de sa capacité de faire un corps uni de nos diverses entités. C'est ici un défi majeur restant à relever et l'UNSA-RATP souhaite participer pour faire gagner à chacun toujours plus.

M. DOMINÉ.- Les orientations stratégiques sont fortement impactées par l'ouverture à la concurrence qui elle-même entraînent une réorganisation profonde de l'entreprise.

Dans ce cadre on trouve RATP 2023 (ex-projet holding), ce projet est mené en dépit du bon sens dans une urgence absolue et place les représentants et les élus du personnel devant le fait accompli sans leur offrir de vision globale sur le programme et sans répondre aux nombreuses questions qu'ils se posent.

Malgré le fait qu'on comprenne que la mise en conformité législative face à la concurrence nous oblige à l'étanchéité des comptes en créant des BU, rien ne nous oblige à filialiser les fonctions support et d'expertise.

Pas de partage du diagnostic de l'existant, pas de partage fin des différents enjeux suivant les secteurs d'activité donc pas de vision globale de l'ensemble du processus et pas d'échanges sur l'étendue des solutions possibles avec leurs avantages et leurs inconvénients. C'est quoi le rôle des fonctions support aujourd'hui et quels besoins pour l'entreprise demain ? Grande inconnue dans les temps de mises à disposition en art 33, pas de réponse précise sur les sujets.

La CFE CGC Groupe RATP rappelle que l'humain est la première valeur du groupe RATP. Le potentiel humain de l'EPIC a pourtant fait ses preuves lorsqu'il a fallu gérer le service public pendant la pandémie

Les différentes solutions envisagées ne doivent pas se borner aux solutions économiques mais doivent également prendre en compte l'humain.

Les salariés embauchés à l'EPIC l'ont été dans une perspective de carrière à long terme avec une garantie de l'emploi alors que la filialisation les place dans une insécurité quant à leur avenir, source d'un stress et d'un mal être remettant en cause le contrat social.

L'avis des parties prenantes que sont les salariés doit être pris en compte dans ce grand chambardement. En l'état la CFE CGC Groupe RATP n'a pas les informations nécessaires et suffisantes pour émettre un avis.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. On va se répartir la parole avec Mme DUPUIS.

Mme DUPUIS.- Je peux commencer.

Bonjour à toutes et à tous. Merci pour vos déclarations et les questions auxquelles elles nous renvoient. Je voudrais revenir sur le calendrier, l'ampleur des changements et le fait que l'on ne ralentisse pas la transformation dans le cadre du plan Défis 2025 malgré le Covid. On a tous conscience que la RATP a beaucoup à gérer en même temps, les crises et la pandémie et en même temps elle doit se préparer à son avenir. Nous n'avons pas les moyens de ralentir les chantiers de transformation, même si nous nous sommes adaptés dans certains cas et avons étalé certains calendriers quand nous avons pu le faire.

Les faits sont là, la loi n'a pas remis en cause les échéances d'ouverture à la concurrence des différents réseaux. Cela commence dès cette année puisqu'Île-de-France Mobilités continue à préparer l'ouverture à la concurrence des premiers lots de notre réseau de bus historique. Nous ne sommes pas uniquement en défensive sur ces sujets puisque nous avons l'intention de répondre aux appels d'offres sur le Transilien. La mise en concurrence n'est pas que du défensif. On peut aussi avoir un esprit de conquête pour récupérer de nouvelles activités et créer des emplois.

J'ai entendu des points sur la productivité, le sujet a été abordé en Commission économique. Quand le contrat prévoit 1 % de productivité, je tiens à souligner qu'il s'agit de productivité nette. C'est la productivité que nous aurons faite en prenant en compte toutes les évolutions de gestion et donc les dépenses supplémentaires. Cet objectif est déjà ambitieux. Le PMT de l'entreprise est en cours de préparation/finalisation. Je vous confirme qu'il faut s'attacher à tenir cet objectif de 1 % de productivité nette.

En caricaturant un peu, j'ai entendu dire que la digitalisation égale déshumanisation. Ce n'est pas ma vision de la transformation digitale que j'ai eu le plaisir de porter pendant 4 ans dans l'entreprise. Pour nous, la finalité de ces plans de transformation digitale est de créer de la valeur pour l'entreprise et du bien-être pour les salariés et les collaborateurs. Quand on leur permet, par le digital, de les libérer de tâches ingrates de manipulation et de recopie de papier, ou de recopie de chiffres dans des tableaux Excel, je pense que les personnes s'en portent mieux. Elles peuvent dégager plus de temps sur des sujets de contrôle de gestion ou de RH, pour apporter de la valeur et s'occuper de sujets de fond dans l'intérêt de tous les collaborateurs.

Par ailleurs, on le constate dans notre vie personnelle, ne pas être à l'aise avec ces outils peut conduire à un certain isolement. On n'est pas forcément à l'aise avec d'autres salariés qui utilisent couramment ces produits. Pour moi, la digitalisation et la transformation digitale quand elles sont bien menées, avec un accompagnement du changement, de la formation, font plutôt partie de la QVT, des mesures de qualité de vie au travail. C'est ainsi que l'on programme la digitalisation en lien avec GIS. J'espère que vous aurez noté tous les efforts réalisés par l'entreprise pour accompagner ce changement. Nous avons créé une académie du digital pour tous et pour tous les niveaux dans l'entreprise.

Beaucoup de remarques dans vos déclarations sur l'importance d'embarquer tout le monde. Bien sûr, c'est vraiment essentiel et la Direction générale a conscience que cela concerne le top management jusqu'à l'opérateur. Tout le monde est concerné par l'évolution de l'organisation qui est indispensable pour se préparer à cette concurrence. Le rapport Secafi est très bien fait, il est très clair. Sincèrement, à travers ce rapport, vous savez tout sur le projet RATP 2023. Nous n'avons rien caché. Nous avons dit ce que nous savions et ce que nous ne savions pas. Notre préoccupation est d'embarquer tout le personnel en commençant par les managers et le dialogue social.

Certes, vous avez beaucoup de questions auxquelles nous n'avons pas encore de réponse. C'est un peu le côté pile de la méthode. Notre présidente a souhaité que l'on en fasse une opération en co-construisant la feuille de route avec des porteurs de thématiques. Cela prend du temps. Il est vrai que depuis six mois, beaucoup de discussions sont sur la table. On s'interroge sur la finalité de nos fonctions régaliennes, des fonctions support, sur la performance, sur le niveau d'expertise en se demandant ce qui peut être mutualisé dans l'intérêt des filiales et comment financer tout cela.

Plus les fonctions sont régaliennes, plus elles peuvent être financées par des contributions, des redevances, y compris des filiales, sous forme de *management fees*. Les prestations qui pourraient être faites par des entreprises extérieures doivent être financées sous

forme de contrat interne ou entre une filiale et la maison-mère pour être vraiment propres du point de vue du droit de la concurrence. Tout cela, ce sont des chantiers.

À mi-année, il y aura des arbitrages importants sur l'organisation globale, nous pourrons les partager avec tous. Cela permettra à chacun de se projeter dans cette nouvelle organisation. Ce sera plus facile mais je ne peux pas accepter d'entendre que l'on mène ce projet dans l'urgence. On vise une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023 ! Nous voulons nous donner le temps de la réflexion, du dialogue social, et le temps de préparer les outils et le système d'information qui devra être adapté pour ce faire. Il y aura beaucoup de transparence, il y en a déjà, sur la manière dont nous menons ce projet dans l'intérêt de l'entreprise. Le rapport de Secafi en atteste.

On a commencé à parler de filiales. Je profite de l'occasion pour présenter Mme COLONNA, qui a pris la succession de M. PELLETIER et est en charge de la stratégie et du développement. Elle a ici plusieurs casquettes. Elle est responsable de Proactif et de Défis 2025, de tout le plan stratégique et du plan de préparation de l'ouverture à la concurrence, mais elle est aussi dans l'équipe cœur auprès M. TIRVAUDEY sur RATP 2023, avec Mme BETTON GUILAIN qui porte tout l'aspect finance. Elle continue aussi à travailler sur la stratégie et le développement des filiales. À SID, nous avons l'habitude de travailler autant pour l'EPIC pour que pour les filiales. J'ai porté, avec l'appui de M. AGULHON et de beaucoup de monde, le travail sur la raison d'être et les principes d'action. Il faut de plus en plus penser au Groupe RATP comme à une grande maison, une grande famille, avec des opportunités pour les salariés d'aller de la maison-mère aux filiales, de revenir et de faire des parcours enrichis.

La filialisation cela ne doit pas être le diable. Ce n'est pas parce que l'on est dans une filiale de la RATP que c'est un drame. Nous travaillons avec toutes les filiales, elles sont sympathiques et ont des feuilles de route intéressantes. Pour moi, cela fait partie de la grande maison. Par ailleurs, on ne filialise que quand il y a nécessité, c'est-à-dire quand de grands flux financiers peuvent intervenir entre la maison-mère et une filiale, ou quand on a besoin d'être « propre » du point de vue du droit de la concurrence. L'intérêt de filialiser une entité autonome comptable au sein de l'EPIC, c'est que cela renverse la charge de la preuve en cas d'attaque, si on nous soupçonne de subventionner certaines activités grâce au contrat IDFM. Pour la démonstration, cela renverse la charge de la preuve et c'est plus confortable et solide du point de vue du droit de la concurrence.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Marie-Claude. Quelques points complémentaires. Plusieurs déclarations ont évoqué les termes de démantèlement, de manque de pilotage global, etc. J'aurais tendance à vous proposer le raisonnement par l'absurde suivant.

Pour les raisons rappelées par Secafi et Mme DUPUIS, nous devons détourner les activités en BU et en filiale. N'aurions-nous pas le plus grand risque d'éclatement de la gouvernance de nos activités si nous ne faisons rien ? Si nous adaptions nos modes de gouvernance, c'est pour proposer la continuation de ce qui a fait la force de la RATP, c'est-à-dire une vision intégrée des choses, mais dans un nouveau contexte juridique.

Dans le rapport d'expertise, il est indiqué qu'il y aura une décentralisation du pouvoir vers les BU. Je pense qu'il faut être prudent. Certes, des décisions pourront être prises au niveau des filiales, mais cela ne veut pas dire qu'elles n'auront pas de comptes à rendre, qu'elles n'obéiront pas à une stratégie de Groupe, que les plans stratégiques moyen terme des filiales ne seront pas visés par le Groupe.

Je voudrais rappeler que le projet 2023 est au contraire, une réponse à la nécessité de poursuivre la gouvernance intégrée, mais celle-ci se fait dans un contexte juridique qui évolue. La gouvernance intégrée dans un EPIC, correspondait à une certaine époque. Cette modalité de

gouvernance dans l'EPIC n'est plus adaptée puisque l'on passe d'une logique EPIC à une logique Groupe. Il faut adapter cette gouvernance. Je pense que c'est le moyen de maintenir l'identité de l'entreprise, sachant que le terrain de jeu de l'entreprise n'est plus seulement l'EPIC, mais l'EPIC et ses BU, ses filiales, etc.

Évidemment, parler de filiales peut présenter un caractère inquiétant. Je le comprends très bien. Je voudrais rappeler que, quand on parle des filiales dans notre débat d'aujourd'hui, ce sont des filiales détenues à 100 % par l'EPIC RATP. La filiale est une forme juridique d'organisation qui ne préjuge pas de la détention du capital de cette filiale. On reste dans des filiales qui sont détenues à 100 % par l'EPIC, qui restent donc des entreprises publiques. Il me semble nécessaire de le rappeler.

Je voudrais aussi préciser que contrairement à ce que vous avez compris dans différentes audiences, sachant que nous avons reçu les organisations syndicales un certain nombre de fois sur le sujet, à plusieurs niveaux, ce n'est pas l'ensemble des activités des fonctions support qui a vocation à être filialisé, mais uniquement celles qui correspondent aux enjeux rappelés à l'instant par Mme DUPUIS.

Ne déduisons pas d'un projet, que toutes les fonctions support, qu'elles soient en centre d'expertise, en holding ou en CSP, seront filialisées.

Pour celles qui le seront, l'article 33 dont je comprends qu'il génère des inquiétudes, a beaucoup d'effets rassurants. D'abord, quand vous êtes détaché article 33, vous restez salarié de l'EPIC. Vous restez un salarié au statut, avec tous ses attributs. J'entends qu'il y a des inquiétudes et je le comprends aussi, parce que jusqu'à présent l'article 33 était utilisé dans des perspectives de gestion de parcours individuels, et parce que l'entreprise ayant le souci de l'employabilité, elle souhaitait maîtriser les durées de détachement afin que des personnes ne s'éloignent pas durablement de leur employeur qui reste redevable de leur employabilité. Des orientations consistant à se donner des durées de trois ans, six ans, etc., avaient été fixées. La modalité de l'article 33 dont on parle ne correspond pas à la même finalité. La finalité de l'utilisation de l'article 33 dans le cadre d'une filiale est justement d'avoir une concomitance entre le transfert des activités et des personnes pour garantir l'employabilité.

La durée d'utilisation du détachement dans le cadre de l'article 33 sera adaptée à cette nouvelle finalité. On est en train de le préciser. Il ne faut pas faire d'analogie entre les modalités article 33 telles qu'on les connaît historiquement à la RATP et cette facilité-là. Par rapport à l'observation sur le contrat social en matière de garantie d'emploi, je rappelle qu'aujourd'hui à la RATP, la filialisation se fait dans le cadre de la filialisation des activités du réseau de surface dont je rappelle qu'elle entraînera le transfert automatique des personnes avec une portabilité de leurs droits dont la garantie d'emploi, ou dans le cadre de l'article 33 qui maintient le lien juridique avec l'EPIC et les éléments du statut dont la garantie d'emploi. La filialisation n'est pas égale à la perte de la garantie d'emploi telle qu'on l'entend à la RATP.

Il a aussi été évoqué le fait que nous ne serions animés que par le prisme de l'économie. Je voudrais rappeler les nombreuses interventions de la présidente dans la presse, dans les instances représentatives du personnel où elle est intervenue, ou auprès de l'autorité organisatrice. Au regard des premiers retours d'expérience que nous avons étudiés à l'occasion de la mise en concurrence des lots Optile, elle a alerté tout le monde sur le fait que le prisme quasi unique sur le prix présentait de nombreux risques, y compris pour nos voyageurs qui pourraient se trouver privés de possibilités d'innovation et d'amélioration de qualité de service. On ne pourrait pas les financer si le prix était l'unique critère de décision. L'entreprise RATP est extrêmement présente sur ce thème et sur cet argument-là.

Je voudrais terminer sur la question de la méthode, on s'en est déjà expliqué dans cette instance. Pour ne pas inquiéter, on pourrait être tenté de mener les projets avec peu de transparence sachant qu'à chaque fois que l'on commence à partager l'information, elle peut avoir un caractère inquiétant. On fait le choix contraire, de façon persistante. Je me souviens des premières réunions, il y a 4 ou 5 ans, avec les organisations syndicales quand nous avons commencé à travailler sur les thématiques d'ouverture à la concurrence. Nous savions le degré d'inquiétude que cela pouvait générer, mais nous pensons que l'inquiétude liée à la découverte d'une information tout en se donnant la possibilité d'en être acteur, est moindre que celle qui consisterait à subir complètement un projet auquel on a été associé en aucune façon. Nous faisons le choix d'être extrêmement transparent vis-à-vis des instances représentatives du personnel, des organisations syndicales et de nos collaborateurs quant à nos intentions stratégiques. La qualité des documents exposés dans cette instance à chacune de ces occasions, en témoigne. C'est un parti pris que nous assumons.

Voilà les compléments que je souhaitais partager avec vous après l'intervention de Mme DUPUIS. Avez-vous des questions ou observations complémentaires ?

M. SARDANO.- Il y a des enjeux. Vous l'avez rappelé, les expertises qui ont suivi ces évolutions d'orientations depuis ces dernières années, nous permettent de voir les choses, de les comprendre. Je ressens une volonté de transparence de la part des intervenants de la direction, en particulier de Mme DUPUIS qui exprime clairement ce qu'elle pense, dans quel sens on va et, comme elle le disait, ce qu'elle sait et ce qu'elle ne sait pas. On est sur du moyen, long, court terme. Des décisions vont évoluer. Pendant le mandat, nous avons vu beaucoup de choses. Ce n'est pas fini, il y aura d'autres sujets dans les prochains mois.

« Démantèlement », « bouleversement », ce sont des mots forts parce que cela exprime un mouvement important. C'est en ce sens. C'est malgré tout une forme de fin de la prépondérance de l'EPIC. Quand le réseau Bus partira, ce sont plusieurs milliers de personnes qui quitteront l'EPIC. Malgré ce que vous avez pu dire, des positions de travail seront impactées. Il se passe beaucoup de choses. Ce que j'ai beaucoup entendu dans les déclarations, c'est attention à l'humain. Vous avez vous-mêmes une volonté de transparence et d'échanges. On l'a au sein du CSEC. Il faut qu'elle se décline partout. J'irai jusqu'au responsable d'une unité, même d'un pôle.

J'anticipe sur ce que je dis dans mon rapport sur le détournage tram. Dans le détournage tram, on dit moins quatre personnes au NEF. Concrètement, au NEF, le responsable du pôle tramway a réuni son équipe sur *Teams*, à distance, et lui a dit : réduction d'activité, nous sommes 15, il faudra faire 30 % en moins, il faudrait que cinq personnes quittent le pôle. Vous aurez des possibilités de reclassement comme régulateur. Il faut savoir qu'ils l'étaient déjà avant. Le soir même, je recevais cinq appels téléphoniques pour me demander si j'étais informé. J'ai appelé la directrice du NEF et on a fini par organiser une pluri pour échanger sur le problème, pour que les organisations syndicales aient les informations. Maintenant, on nous dit : ne vous inquiétez pas, il y a tellement de travail, on va travailler sur le Team Tram*, développer des produits commerciaux autour du tram, remettre à jour des documents. Il n'est pas utile de faire du moins, on s'est mal compris. Or quand le dossier arrive, on voit moins quatre. On est passé de moins cinq à zéro puis à moins quatre. On nous dit qu'en fin de compte ce n'est pas gênant et que cela tombe bien puisqu'il y a un départ à la retraite et trois mobilités.

En CSSCT, le médecin du secteur a voulu savoir pour quelles raisons ces départs avaient eu lieu, si elles ont fait suite à l'annonce ou si c'étaient des mobilités réfléchies, prévues ou que les salariés envisageaient. On a l'impression que cela a été du « sauve-qui-peut » de la part des agents qui ont préféré aller ailleurs.

Il faut vraiment faire attention, ce jour-là j'ai ressenti une brutalité. Les personnes m'ont appelé, paniquées. La volonté d'échanger à notre niveau, avec les instances, c'est bien, mais il faut vraiment aller jusqu'à la maille la plus fine parce que les personnes prennent cela comme une claqué dans la figure. C'est une alerte, il faut faire attention. On bouge beaucoup. Le mot « filiale » ne vous fait pas peur, Madame DUPUIS, mais pour les personnes cela signifie le départ de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Bien noté, Monsieur SARDANO. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je vous remercie. Je vais revenir sur ce que vous avez évoqué, Monsieur Le Président et Madame DUPUIS. Malgré toute votre volonté de transparence, la nouvelle organisation de l'entreprise, avec la création d'une multitude de filiales qui sont sans doute nécessaires pour arriver à conserver un certain nombre de choses à terme, crée un millefeuille dans lequel les agents ne s'y retrouvent. Ils ne comprennent pas où la direction souhaite aller. Il ne faut pas être surpris d'entendre parler de stress et de crainte de la part du personnel. Même si vous partagez cette information avec les représentants du personnel au CSEC et en audience avec les organisations syndicales quand vous avez l'information, le personnel dans sa grande majorité n'est pas informé et ne sait toujours pas où on compte l'emmener. En revanche, il voit bien que l'on détricote l'entreprise, au vu des plans portés par l'entreprise.

Même si cela vous offusque, je le répète, le personnel considère que c'est un démantèlement de l'entreprise. Les salariés n'ont pas souhaité cette transformation, elle leur est imposée. La volonté de jouer le jeu de l'ouverture à la concurrence nous place dans une situation des plus difficiles à vivre pour les agents parce que ce n'est pas ce à quoi ils aspiraient en rentrant dans l'entreprise. Le monde évolue, tout le monde en est conscient, mais les agents ne sont pas préparés à la vitesse à laquelle il évolue parce qu'ils ne font pas partie d'un monde concurrentiel au départ. Faire entrer ce prisme dans l'entreprise, c'est comme essayer de percer la tête des agents avec une mèche de grand diamètre. C'est affolant, c'est effrayant. Il faut y mettre les formes et trouver les moyens adaptés pour que chacun n'en subisse les mauvais revers, ou en tout cas les mauvais plis.

Encore une fois, nous l'avons évoqué en Commission économique, nous n'avons pas fait ce choix. On nous l'impose, dont acte. Il y avait d'autres possibilités mais il aurait fallu s'y prendre plus tôt, dès 2009 je pense, avec l'entreprise et son personnel de l'EPIC, pour batailler ferme au lieu de suivre l'ordre seulement parce que nous l'avions reçu. On a tellement l'habitude de bien faire les choses dans l'entreprise que l'on subit régulièrement des assauts de la part de donneurs d'ordres, de politiciens, qui nous imposent un certain nombre de chemins, sans jamais revenir pour s'excuser de nous avoir mis dans une difficulté telle que nous risquons de ne pas nous en sortir au vu de ce qui nous est demandé. Ils ne s'excusent jamais, mais nous assurons le travail comme il se doit, correctement, chaque jour. Malgré les difficultés, nous sommes présents. C'est ça le service public que nous rendons. Au minimum, il faut respecter cet engagement auprès du personnel. J'entends que vous voulez y mettre de la transparence ou de la co-construction, mais n'étant pas au même niveau et n'ayant pas le choix, puisqu'il y a une hiérarchie dans l'entreprise, nous ne faisons que la subir.

Par ailleurs, votre volonté d'imaginer cette belle entreprise, cette belle famille où chacun des agents pourrait se promener en faisant en sorte qu'elle fonctionne bien, en allant à droite à gauche dans différentes filiales ou différents pans, cela n'existe pas, il faut l'entendre. Cela fonctionne seulement pour l'encadrement, pour les cadres, pour quelques agents de maîtrise à trier sur le volet, mais pour le reste du personnel c'est « reste à ta place et ne bouge surtout pas ». Vous comprendrez que quand vous parlez de transparence ou de partage, on vous demande de quoi vous parlez. On ne vit pas les mêmes choses. Il faut l'entendre et le comprendre. Vous dites que chacun

peut aller voir ce qui se passe dans d'autres pans de l'entreprise, mais ce n'est pas la réalité. Il faudra s'assurer qu'aucun frein ne soit mis pour aucun des agents de l'entreprise si c'est vraiment le chemin que vous voulez prendre.

Quand je suis arrivé dans l'entreprise, il existait cette possibilité de faire des mobilités partout. Cela a été la ligne de conduite de l'entreprise pendant un temps. On pouvait commencer sa carrière à MRF et la terminer à Bus ou dans l'exploitation mais c'est de plus en plus fermé. Il faut comprendre que ce que vous imaginez n'est pas ce qui se passe dans la pratique, parce que l'on a des difficultés à recruter et un tas de freins qui ne rendent pas cela possible. Il faut l'entendre et il faut aussi comprendre que le démantèlement, on le vit.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BAZIN. Je pense que personne ne sous-estime l'évolution de l'entreprise comme vous l'avez exprimée. Nous en sommes conscients, soyez-en convaincus. Je comprends le sentiment d'urgence et de brutalité que les personnes peuvent ressentir au rythme des transformations que nous partageons avec vous. Cependant, nous n'attendons pas d'être au pied du mur en 2025 pour le faire. Il vaut mieux se préparer comme nous le faisons, dans l'environnement que nous maîtrisons et que nous connaissons aujourd'hui, que de devoir agir dans la précipitation de l'ouverture à la concurrence déjà réalisée.

Nous voulons agir de façon anticipée parce que cela permet de le faire dans un cadre le plus protecteur possible, qui donne la possibilité aux personnes de s'accoutumer à ce que sera l'ouverture à la concurrence, dans l'environnement encore protecteur que nous connaissons aujourd'hui, même s'il est très déstabilisé. Un certain nombre d'initiatives sont prises dans différents départements. L'environnement est encore protecteur, parce qu'il n'est pas encore ouvert à la concurrence. La préparation des personnes par le biais de plusieurs dispositifs, est un moyen de les accompagner le mieux possible, dans cette transformation importante que nous ne sous-estimons pas.

Monsieur ICARD ?

M. ICARD.- Monsieur le Président, je suis loin de tout comprendre du projet que vous venez de mettre en avant. C'est très complexe, et en plus c'est truffé d'anglicismes pénibles. Malgré cela, je comprends très bien qu'au nom de l'ouverture à la concurrence, c'est principalement l'institutionnalisation de la concurrence entre collègues que vous prônez, en instituant une relation client fournisseurs, pas chers, avec la concurrence de fait des CSP CE vis-à-vis des UO. De fait, cela ne peut aboutir qu'à des relations humaines dégradées. Nous ne serons plus des collègues mais des clients ou des fournisseurs.

Personnellement, comme la majorité de mes collègues, je ne me suis pas engagé il y a plus de 20 ans pour cela, mais pour des valeurs auxquelles je croyais et crois toujours, et même de plus en plus aujourd'hui. Concrètement, ne vous attendez pas à ce que j'approuve des deux mains quand je vois la mise en œuvre du démantèlement de l'entreprise dans laquelle je me suis investi. De fait, je ne m'imagine qu'en situation de souffrance quand je vois ce qui se prépare et ce qui restera, c'est-à-dire plus rien, de ce que l'on a œuvré à construire pendant des décennies. Si je reviens en arrière, durant un siècle historique qui a abouti après-guerre à la RATP, cela fait mal au cœur de voir ce qui se passe et qu'il n'en restera plus rien, tout cela au nom d'une pseudo-concurrence qui est censée profiter à l'usager. Or, vous le savez très bien, cela ne profitera pas plus, il ne paiera pas moins cher son ticket de métro, ce sera probablement le contraire.

On peut s'attendre à des dégradations fortes des conditions d'exploitation quand le réseau sera morcelé entre plusieurs opérateurs qui se tireront dans les pattes, quand d'anciens collègues se diront : « tu es sympa, tu fais le travail mais je peux avoir moins cher à côté, je vais aller chercher le moins cher ». Peut-être le petit Chinois, puis le petit Indien, et quand eux-mêmes seront encore trop chers on ira chercher je ne sais plus quoi. C'est une course au misérabilisme dans laquelle vous vous engagez, au bout de laquelle il n'y aura que des perdants. Je le déplore. Je vous invite à bien mesurer les conséquences de ce que vous êtes en train de faire.

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut aussi mesurer les conséquences de l'inaction. C'est ce que nous essayons de faire tous les jours.

Monsieur LONGET ?

M. LONGET.- Vous dites qu'il faut s'y préparer, certes, oui c'est vrai. Ce qui m'interpelle c'est le calendrier et le non-ralentissement par rapport à la période du Covid, etc. Aujourd'hui, on a une présentation du dossier d'ouverture à la concurrence qui n'aura lieu pour moi qu'en 2025, avec pour seul atout, des entreprises privées et un plan Diapason multiplié. Combien d'agents seront touchés par un tel démantèlement ? Je sais que vous n'aimez pas ce mot. Nous regrettons que l'on s'oriente vers un modèle d'entreprise privatisée œuvrant dans la concurrence alors que, comme Keolis et Transdev, la RATP est une entreprise publique. Les trois veulent se partager le gâteau alors que la primeur doit être donnée au service public.

Oui, la loi de 2009, depuis l'avis de la mise en concurrence publié par IDFM que chaque opérateur de transports soit plus performant en mettant en concurrence ces entreprises (*sic*). Pour l'instant, ce ne sont que des entreprises privées. Nous aurions souhaité que l'on explore aussi la piste de la régionalisation de l'entreprise afin qu'elle demeure une entreprise de services publics, de transports publics. Pour la présidente d'IDFM, c'est peut-être son avenir, mais ce n'est pas le nôtre. D'ici 2025, les cartes ne sont pas encore jouées. Il lui reste encore quelques obstacles. Je pense que s'il y avait un renversement politique d'ici les nouvelles élections, cela pourrait déranger le calendrier et la mise en place que nous sommes en train de faire. Que pense la population du service public aujourd'hui ? Je ne pense pas qu'elle souhaite ce démantèlement, mais plutôt que le service public perdure, à l'inverse de ce qu'ont essayé de faire des pays voisins qui n'ont jusqu'à maintenant pas réussi. Les filiales de la RATP à l'étranger ne fonctionnent pas si bien que cela aujourd'hui.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Au vu de ce qui a été évoqué dans le dossier et des questionnements qui remontent, n'ayant pas connaissance des chiffres, nous voudrions savoir où en sont le plan Diapason et les différents plans qui lui ressemblent, qui permettent de l'engager pleinement dans l'ouverture à la concurrence et dans ce dispositif qui, selon vous, nous prépare à cette concurrence qui sera on ne peut plus déloyale au vu de ce qu'il s'est passé avec le T9. Pouvez-vous nous donner le bilan des pertes sèches dans l'entreprise en termes d'emplois ? Cela nous arrangerait. Pour Diapason, il était question de 1 100 emplois sur 7 ans, mais combien ont été touchés ? Où en est-on de Diapason ? On ne sait toujours pas si Diapason est arrêté, si les objectifs ont été atteints, on ne sait rien. Je pense qu'il y aura un bilan de Diapason, mais il faudrait aussi revoir tous ces plans qui nous ont préparés à une entrée « sereine », comme vous le dites, à cette ouverture à la concurrence.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous faisons un suivi régulier de Diapason avec les organisations syndicales, mais aussi devant cette instance. Il est prévu de faire le prochain point fin septembre, nous aurons des réponses précises à ces questions.

M. BAZIN.- Au-delà de Diapason.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour le reste, prenez le bilan social. On constate que l'emploi net à la RATP a toujours progressé depuis ces dernières années.

M. BAZIN.- Je vous demanderai de faire une liste à la Prévert de tous les plans pour faire un comparatif comme il se doit.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- Malgré les efforts répétés de Mme FRESLON-BLANPAIN, je n'ai pas accès au dossier de séance. C'est extrêmement problématique. J'en appelle même au Secrétaire de l'instance. Je vous demande que ce problème soit résolu une bonne fois pour toutes. L'accès des dossiers par les élus ne peut pas être limité dans le temps. Je les consulte pendant les préparations, je reviens dessus. Les outils mis à disposition par l'entreprise ne permettent pas de tout télécharger. Je veux avoir accès de façon permanente et illimitée aux dossiers de séance.

M. ICARD est intervenu et a exprimé avec ses mots ce que tous les salariés vivent et ressentent aujourd'hui. C'est un fait, vous êtes en train de dépecer complètement l'EPIC, de le vider de toute sa substance. Forcément, ce n'est pas sans conséquence sur l'état psychologique et moral des agents. Avec une certaine habileté, vous ne touchez pas au statut, vous n'avez même pas besoin d'y toucher. Cela se fait sous une certaine forme, sans douleur, mais le mal est profond et installé pour longtemps. Nous avons eu à plusieurs reprises dans cette instance, le débat sur l'attractivité de l'entreprise. On arrive maintenant dans le dur sur point-là. Nous sommes très étonnés à l'exploitation, de voir le nombre de salariés qui quittent l'entreprise. On ne voyait pas cela avant. Étant donné le climat ambiant et les perspectives anxiogènes pour les salariés, on a de plus en plus d'appels de collègues qui demandent comment faire pour partir.

Je pense que les souhaits d'intégrer l'entreprise seront largement revus à la baisse, ce qui ne sera pas sans problème pour combler un certain nombre de postes déjà en grande difficulté aujourd'hui.

Dans toutes vos interventions, vous êtes toujours rassurant, Monsieur Le Président. Le grand mot, c'est : « Ayez confiance ». Les salariés ont de moins en moins confiance. Pourquoi ? Il y a une histoire plus ou moins récente. Dans le transfert des activités de la CCAS vers la MSA, beaucoup d'agents sont restés sur la touche. Au moment de la réorganisation ou quelques mois auparavant, quand cela se préparait, on leur disait : « Ayez confiance, cela se passera bien, il y aura du travail pour tout le monde ». Non, des agents de maîtrise sont restés sur la touche pendant plusieurs mois, et cela a été douloureux à vivre. Il y a un sentiment d'inutilité qui s'installe. Moralement, c'est compliqué.

Diapason ne se fait pas sans souffrance et sans douleur pour les salariés. Tous les jours nous croisons sur le terrain des salariés qui le vivent très mal. Par ailleurs, Diapason a un effet pervers, car les possibilités de mobilité sont réduites avec la suppression des postes. C'est très mal vécu par les salariés qui restent dans l'entreprise.

Dernier exemple en date, le transfert des activités du SCC à RDS et SEM sur lequel je vous ai interpellés lors de la dernière séance. Votre réponse écrite ne correspond pas à mon interpellation qui portait essentiellement sur deux points. Le premier était le non-respect du protocole signé par les organisations syndicales. La CGT ne l'a pas signé, mais fait respecter les protocoles. Vous n'avez pas répondu. Il y a un non-respect flagrant du protocole par le Département SEM sur l'intégration des agents de maîtrise. J'aimerais une réponse écrite sur ce point.

Le deuxième concernait les salariés qui sont sur la touche. Un salarié que j'ai croisé la semaine dernière est en dépression parce qu'on lui donne des missions d'une ou deux semaines. Il veut servir son entreprise, mais tout l'horizon est bouché. Il postule, il est reçu à des entretiens, mais il ne fait pas l'affaire. Que va-t-on faire avec ce salarié ?

Vous pouvez être rassurant, Monsieur Le Président, mais les salariés ne vous écoutent plus sur ce sujet. Ils sont inquiets, ils ont peur pour l'avenir de l'entreprise et surtout pour leur avenir individuel. Il faut trouver des solutions parce que cela devient intenable.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vais répondre à M. BOYER qui m'a interpellé. J'avais demandé, lors d'une séance précédente, que l'on étudie la possibilité d'avoir le même logiciel que le Conseil d'administration pour avoir les documents. Il garantit la fiabilité et la sécurité des documents. Par ailleurs, il me paraît factuellement plus efficace. Il y a toujours eu un délai pour télécharger les documents, ce qui est actuellement le cas dans les CSE. Je pense qu'il faut arriver à structurer la digitalisation de cette instance à l'instar de ce qui se pratique au Conseil d'administration.

Pour revenir au débat, on ne va pas « enfoncer des portes ouvertes » en disant que les personnes sont en souffrance ou inquiètes. C'est la réalité. Le changement suscite des inquiétudes et une partie de souffrance. Plusieurs interventions ont relaté cela, mais l'une d'elles m'a frappé. Elle précisait que cela touche tous les niveaux de l'entreprise, y compris les encadrants supérieurs de l'entreprise qui sont embêtés pour nous expliquer ce qu'il se passe au sein de leur entreprise. On a l'impression que bien souvent, nous leur apprenons les évolutions de l'entreprise grâce aux informations du CSEC. Cela prouve que nos informations sont intéressantes, mais s'ils n'ont pas à leur niveau la bonne information ou s'ils ne l'ont pas bien comprise, imaginez comment un opérateur au bout de la chaîne peut être informé. Il entend parler de filialisation, de privatisation, de mise en concurrence, en ayant seulement partiellement les informations. Cela contribue à l'inquiétude.

L'inquiétude est aussi liée aux changements que vous annoncez comme inéluctables. Je ne vais pas rentrer dans les polémiques liées aux élections régionales et nationales. Les scrutins vont se dérouler et la démocratie va parler. Toutefois, le choix de la régie et de l'ouverture à la concurrence qui datent de mémoire de 2002 -j'ai participé au débat à l'époque-, a été entériné il y a longtemps, et les gouvernements successifs n'ont rien changé, ils sont restés dans la même dynamique.

Je conclus sur le point le plus important par rapport à ce sujet. On n'en est pas à un démantèlement, mais à un cap historique de la RATP. 1947 a vu la création de la RATP et nous sommes en train de vivre la fin de la RATP telle que nous l'avons tous connue. Même si on peut comprendre les orientations que vous prenez, cela ne nous convient pas, et ce n'est pas là-dessus que la majorité des agents embauchés à l'EPIC ont signé leur contrat de travail et leurs ambitions de carrière. La difficulté est bien plus grande que ce que l'on peut imaginer *a priori*. L'information n'est même pas encore réellement arrivée auprès des salariés. Quand ils vont comprendre l'ampleur de la situation, cela risque d'être compliqué pour tout le monde et surtout pour vous.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je vais donner la parole à M. SARDANO pour recueillir la proposition d'avis.

M. SARDANO.- 2021 reviens vers un format plus classique de consultation avec un avis conjoint sur les Orientations Stratégiques et le SDRH. Ce format plus classique n'en est pas pour autant plus simple pour les élus. Certes le SDRH est un outil de diagnostic et de pilotage des ressources humaines au service de la stratégie d'entreprise mais l'apprécier dans la même consultation oblige à une gymnastique qui peut fausser la portée de notre avis.

Commençons par les Orientations Stratégiques du Groupe RATP car c'est bien à ce périmètre que l'appréciation doit se faire. Les évolutions réglementaires et en particulier la LOM posent ou réaffirment le cadre législatif dans lequel s'inscrivent nos activités historiques. Le contrat IDFM/RATP reprend une partie de ces textes et réaffirme la volonté de notre donneur d'ordre de respecter à la lettre les échéances d'ouverture à la concurrence.

Les conséquences seront multiples et d'ores et déjà visible avec le projet de détournement du Tram pour faire écho à un sujet d'actualité.

La RATP s'est donc lancée dans une multitude de projet afin de conforter notre place parmi les leaders du transport mais aussi pour se positionner en tant qu'acteur incontournable de la politique de la ville.

La structuration du Groupe en holding respecte ces objectifs mais prend un nouveau nom : RATP 2023. Au sein de cette holding, l'EPIC doit trouver sa place mais elle n'est pas la seule. RATP CAP Ile De France nouvellement constituée devrait commencer à partir de 2023 à héberger les activités transports, tous modes confondus, du territoire francilien. RATP Dev devra s'organiser en fonction et perdre une partie de son chiffre d'affaires. L'unité d'affaires « Solution ville » se renforce avec la création de postes tout en restant marginal en termes de chiffre d'affaires mais avec des prévisions de rentabilité supérieures à nos activités de cœur de métier. A plus long terme, le réseau ferré devrait lui aussi se constituer en BU dénommée pour l'instant Ferré Transport Service. Les activités de transport et de service y seraient réunies.

Dans une recherche d'efficacité et de performance, il est aussi prévu de réunir certaines activités dans des centres de services partagés (CSP) et d'autres dans des centres d'expertises qui seront dans les deux cas au service des BU restant au sein de l'EPIC mais aussi des filiales du groupe.

Pour servir ce modèle organisationnel, le modèle économique est revu avec des facturations entre les différents partenaires internes.

A ce jour, les périmètres définitifs, les activités impactées ne sont pas totalement définies. Les mois à venir viendront confirmer ou non ces orientations avec en particulier ce qui peut rester au sein de l'EPIC et ce qui sera filialisé avec dans tous les cas une vision Business Unit.

La filialisation de certaines activités pose la question du personnel et de son transfert vers les filiales. Sous quelles formes ? L'article 33 sera-t-il toujours adapté au regard des éventuels volumes.

Pour accompagner ces changements, le SDRH est un outil indispensable. L'accord GPEC en est un autre. La vision qualitative et quantitative du SDRH a atteint un niveau proche de l'expertise. Le suivi des compétences critiques auquel se rajoute les compétences émergentes même si parfois il y a une confusion entre compétences et activité. Un recensement plus fin doit se poursuivre.

Points négatifs :

L'impact du programme Diapason sur les équipes RH qui dans le même temps sont confrontés à de nombreux chantiers de transformation. Ce domaine est celui qui contribue le plus à l'atteinte des objectifs de productivité.

Le manque de visibilité sur les transferts de personnel, en attente de publication du décret, ne permet pas de se projeter à court, moyen et long terme et cela au détriment du personnel concerné.

Pour les élus du CSEC, les orientations stratégiques semblent répondre aux enjeux fixés par la loi et nos tutelles ou nos clients. La direction a fait le choix d'une organisation et d'un modèle économique lui permettant de répondre à ses enjeux de développement. Notre crainte concerne avant tout le personnel qui au milieu de ce maelstrom permanent peut se sentir

abandonné, en perte de sens, de valeurs. Le risque d'émergence de risques psycho-sociaux est une évidence et les élus tiennent à alerter la direction afin qu'une communication à tous les niveaux de l'entreprise accompagne les projets en cours ou à venir. Le dialogue social au sein des instances, des départements et des unités doit être une priorité. Bien évidemment les Organisations Syndicales ne doivent pas être oubliées. La prévention des RPS se doit d'être une priorité.

A ce jour, les retours que les élus peuvent avoir du terrain sont extrêmement préoccupants, en effet le manque de précaution lié à des annonces anxiogènes sont ressentis comme des violences par les agents concernés.

Au regard de tous ces éléments et des craintes formulées, les élus émettent un avis négatif et souhaitent au travers cet avis alerter la direction pour qu'elle ne minimise pas ces alertes.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de mettre au vote cette proposition d'avis.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de l'avis négatif proposé par M. SARDANO sur les orientations stratégiques RATP et le SDRH, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote)

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

*Pour : UNSA (9), CGT (8), Sans étiquette (1).
Abstention : CFE-CGC (2)*

M. LE PRÉSIDENT.- Je souhaite remercier Secafi pour sa contribution à la qualité des débats et remercier tous les intervenants. Il est 11 heures 48, je propose une pause de 15 minutes.

Mme BLONDEL.- Nous n'avons pas pris part au vote, ce n'est pas une abstention.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Vous n'avez pas pris part au vote et vous ne vous êtes pas abstenus.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela veut dire que les personnes ne se sont pas exprimées et que moins de personnes ont voté. Cela a été adopté à l'unanimité.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Il a été adopté, non pas à la majorité mais à l'unanimité, deux personnes n'ayant pas pris part au vote. J'apporte cette rectification.

M. LE SECRÉTAIRE.- Mais elles sont restées dans la salle.

M. BOYER.- Quand on ne prend pas part au vote, on ne peut pas rester dans la salle et les voix doivent être redistribuées.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord avec M. BOYER, c'est toute l'ambiguïté de la visio. Il faut redistribuer les votes dans le jeu des suppléances.

M. BOYER.- C'est exactement cela.

M. DOMINÉ.- Vous voulez que l'on sorte peut-être ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Si vous ne prenez pas part au vote, vous serez remplacés.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons vérifier le point.

M. LE SECRÉTAIRE.- Faisons la pause de 15 minutes.

M. ICARD.- Juridiquement, cela équivaut à une abstention mais cela n'en est pas une.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je vais regarder.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous avons déjà eu ce cas de figure à traiter et la réponse a été celle-ci, c'est pour cela que je suis assez affirmatif.

M. DOMINÉ.- J'aimerais un point clair et net sur le sujet de la part de l'entreprise.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je vais regarder le point.

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

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose que l'on reprenne la séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons fait une brève vérification. Quelle a été la position prise les dernières fois où nous avons été confrontés à cette question ? Effectivement, quand un élu ne souhaite pas prendre part au vote, on recherche dans le collège électoral, les personnes susceptibles de le remplacer pour maintenir le plus longtemps possible le maintien du collège électoral, par les règles de substitution. Pour répondre à la question de M. DOMINÉ, si la CFE-CGC maintient son souhait de ne pas prendre part au vote, alors nous allons rechercher les règles de suppléance.

Cela répond-il à votre question ?

M. DOMINÉ.- C'est la règle, c'est la loi.

M. LE PRÉSIDENT.- Maintenez-vous la position de la CFE-CGC de ne pas prendre part au vote ou modifiez-vous votre position par une abstention ?

M. DOMINÉ.- Nous maintenons notre position.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de refaire le vote. Pour constituer le collège électoral qui peut voter, je vous propose de procéder avec Mme FRESLON-BLANPAIN à l'examen des règles de suppléance.

Comme dans les suppléants des titulaires de la CFE-CGC, il peut y avoir des suppléants de la même organisation syndicale, on risque d'avoir un collège électoral plus faible que le nombre d'élus.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est exactement cela.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur HUBERT, puisque vous ne participez à ce vote et que vous êtes du CSE 6, je devrais demander à M. DOMINÉ de voter pour vous mais étant de la

CFE-CGC, il ne souhaitera pas prendre part au vote. Dans le même CSE 6, M. LALLEMANT pourrait voter pour M. HUBERT. Acceptez-vous de voter pour M. HUBERT ?

M. LALLEMANT.- Avec plaisir.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous sommes bien d'accord pour procéder de la sorte ?

Mme BLONDEL.- Oui.

M. HUBERT.- C'est bon pour moi Monsieur AGULHON.

M. DOMINÉ.- Nous sommes d'accord. Nous allons au bout de la démarche, cela aura au moins permis d'éclairer ce point.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur LARDIÈRE du CSE 9, je n'ai pas de suppléant au CSE 9 et je n'ai plus de suppléant maîtrise qui pourrait voter en vos lieu et place, en dehors de Mme PHIRMIS. Or, Mme PHIRMIS étant de la CFE-CGC, j'imagine qu'elle adoptera une position identique. Pouvez-vous le confirmer Madame PHIRMIS ?

Mme PHIRMIS.- Je vous le confirme.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- La voix de M. LARDIÈRE ne sera donc pas comptée. Sommes-nous d'accord sur ces principes de fonctionnement ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous avons 19 personnes qui peuvent s'exprimer et non plus 20.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Exactement.

M. LE SECRÉTAIRE.- Si les 19 votes s'expriment dans le même sens, ce sera un vote à l'unanimité.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Exactement, je recommence l'appel.

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (10), CGT (8), Sans étiquette (1).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de transfert du recrutement des opérateurs d'exploitation RDS de GIS vers RDS

Annie LE DASTUMER, Responsable Ressources Humaines RDS

Nicolas MONTROZIER, Responsable développement des compétences RDS

Stéphanie DORAIN, Responsable Recrutement Groupe GIS

Antony GELADE, Responsable Recrutement Groupe GIS

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission économique le 9 juin dernier. Je propose à M. SARDANO de faire lecture de son rapport.

M. SARDANO.- Nous avons reçu pour ce dossier Mme Le Dastumer, RH RDS, et M. Montrozier responsable de l'entité Emplois et Compétences au sein de ce même département. Ils étaient accompagnés de Mme Dorain responsable de l'unité Recrutement Compétences Groupe du département GIS et de M Gelade.

Ce dossier est dans la continuité de l'expérimentation mise en place en juin 2019 sur le centre bus de Créteil Saint Maur et qui faisait suite à un état des lieux. Le constat montrait un nombre d'accès au métier de machiniste important (7), des plans de recrutements fluctuants au cours de l'année, une faible attractivité du fait de la méconnaissance du futur lieu d'affectation, des délais importants entre l'envoi du CV par le candidat et le traitement de son dossier jusqu'à l'embauche. De nombreux candidats ayant pourtant réussi les tests disparaissaient dans la nature. Ils avaient certainement trouvé un emploi ailleurs entre temps.

L'idée a donc germé que pour contrer ces points négatifs il fallait mettre en place un dispositif plus agile, plus rapide et répondant mieux aux besoins du département RDS et plus particulièrement de ses centres Bus.

Ceux-ci seront donc chargés de procéder à leur propre recrutement répondant ainsi aux besoins de proximité mais aussi de réactivité.

Les critères de recrutement restent inchangés, les tests aussi. Les équipes RH en local se chargeront du tri des CV avec le soutien d'opérateurs expérimentés transférés de GIS (deux personnes). Ils traiteront les tests de présélection et planifieront les dates des tests de conduite pour les titulaires d'un permis D.

L'accueil du candidat sera effectué au sein de son futur attachement avec une visite du site. Un entretien de sélection sera réalisé par un binôme issu du centre bus recruteur. Ce binôme sera composé d'un agent des fonctions supports et d'un manager qui auront préalablement suivi une formation spécifique composée d'une formation en externe à la conduite d'entretien, de modules e-learning sur la protection des données personnelles et de la lutte contre la corruption. Une formation Pulse viendra compléter le dispositif.

Un candidat ayant échoué pourra repostuler aussi bien dans le centre qui l'a refusé que dans un autre centre.

Les futurs machinistes s'ils sont titulaires du permis D suivront ensuite une formation initiale d'une semaine (FI1S) s'ils ont une expérience professionnelle. Et de deux semaines (FI2S) s'ils n'ont pas d'expérience.

La FI1S sera délivrée à priori au sein du centre bus recruteur par un machiniste en métier de développement (MAE Assistant formateur). L'entreprise considère que les AF qui ont été formés l'année dernière seront en capacité de réaliser cette formation. Pour la commission c'est une erreur et ce pour plusieurs raisons : les AF n'ont été formés que sur le contenu et sur une durée extrêmement courte ; 5 jours de formation de formateur pour 5 jours d'animation. Ils n'ont pas bénéficié de temps pour s'approprier le contenu. Ces assistants formateurs n'ont pas non plus vocation à faire des formations en salle, ils ne sont d'ailleurs pas formés pour cela alors que le protocole formation en vigueur dans l'entreprise est clair sur ce point. Ils n'ont à aucun moment été tutorés et donc toujours en contradiction avec le protocole formation le centre de formation n'a pas validé ces formations en délocalisés.

Si sur la qualité du recrutement, les objectifs devraient être atteints, sur les aspects pédagogiques nos craintes sont élevées. Pour ce qui est de l'économique le gain sera faible voir nul.

En effet, deux postes cadres seront bien supprimés au sein de GIS (un CDD et un intérimaire), alors que deux postes cadres seront eux transférés à RDS ainsi que deux postes opérateurs. Le cout d'un recrutement passerait de 875 euros à 790 euros. Cette économie sera moindre si la formation FI1S est délivrée en centre. En effet le faible nombre de stagiaires par centre

conduira à organiser des formations avec moins de dix personnes alors que la mutualisation au NEF permet de créer des groupes de 12 stagiaires minimum.

Ce dispositif de recrutement direct s'appliquera aussi aux agents du contrôle. La formation elle n'évoluant pas.

Les commissaires ont posé de nombreuses questions pendant la commission et nous avons reçu les réponses écrites depuis et ont été transmises aux commissaires. Ces questions étaient les suivantes:

Combien d'agents seront formés recrutement au sein du département RDS ? Ce sera 12 à 16 encadrants formés par centre.

Quelle en sera la répartition par fonction et par unité ? Une moitié fonctions supports et l'autre moitié manager.

Quel sera le volume de ja nécessaire pour accompagner la mise en place de ce projet ? Pas de réponse...

Quelle est l'estimation du budget formation ? Pas de réponse ...

Si la direction de RDS s'obstine à faire réaliser la formation F11S par les AF de centre, combien d'AF seront concernés avec quelle répartition par centre ? Chaque centre décidera du nombre d'AF à former.

Quand suivront-ils la formation à l'animation en salle ? Et pour quel volume et quel cout ? A partir du quatrième trimestre 2021.

Quel sera le rôle du NEF dans l'accompagnement de ces AF ? Voir la note qui précise la formation au contenu, aux méthodes et le tutorat.

Si pour la commission, le projet peut répondre aux objectifs définis suite aux constats, mais aussi à l'ouverture à la concurrence du réseau bus, il n'en reste pas moins que des inquiétudes subsistent comme le prouvent les questions posées ci-dessus.

A cela, la commission souhaite rajouter un point de vigilance : le département BUS et maintenant RDS du fait de son organisation éclatée sur 16 centres bus n'a pas toujours été totalement respectueux des accords ou engagements pris devant les instances. Si le directeur du département passe correctement les consignes, les directeurs d'unité ont parfois du mal à entendre et à mettre en pratique. La commission demande donc que le respect des modalités de recrutement soit strictement respecté et qu'aucune dérive ne soit acceptée. Et en particulier sur la formation des agents en charge des entretiens de recrutement.

La formation de ces personnes est et doit rester un prérequis obligatoire.

Nous proposerons un avis à la prochaine séance qui tiendra compte, bien évidemment, des réponses à nos questions.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- M. LONGET a demandé la parole.

M. LONGET.- Dans sa volonté de montrer au reste du monde du transport sa différence, la RATP a encore fait preuve d'une grande originalité en expérimentant une solution de recrutement qui se calque au final sur ce que fait déjà la soit disant concurrence. En fait rien d'étonnant à cela, quand la vocation de la RATP est de fonctionner avec des PME pour organiser notre réseau de surface. De plus, pour mener l'expérimentation de l'embauche directe, qui de mieux que la personne qui à vidé de son contenu l'IG 6 qui permet à l'entreprise aujourd'hui de se débarrasser avec une grande facilité, des agents usés par leurs conditions de travail. Loin de nous l'idée d'y voir un lien de cause à effet mais au moins le processus sera complet entre un recrutement à la petite semaine et des départs forcés par la pression du métier.

- Responsabiliser la ligne managériale dans la chaîne de recrutement et le choix de leur collaborateur.

Nous voilà donc rentrés dans les dépôts en mode « Restauration rapide » avec des REL ou des agents RH qui vont devoir se comporter comme des managers, recrutant leurs équipiers McDo.

Responsabiliser ces agents d'encadrement des dépôts, c'est une bonne chose quand il s'agit de les former à éviter les dérives autoritaires ou sexistes, chose pour laquelle il y a visiblement encore beaucoup de travail au vu de certains événements récents remontés des unités pas notre syndicat.

Dans le cas qui nous intéresse aujourd'hui, il s'agit plutôt de faire porter la responsabilité du recrutement par les agents que l'on va potentiellement former à effectuer une tâche supplémentaire à un travail quotidien qu'il ont déjà bien du mal à effectuer de façon efficiente. Il sera bien facile de faire porter le chapeau à l'exécutant plutôt qu'au décideur.

Les Centres Bus constitués en Unité d'Affaires se comporteront comme des écuries automobiles mises en concurrence entre elles et qui devront trouver la bonne ou meilleure recette pour faire la course en tête ce qui pose la question de que se cache-t-il derrière le « choix des collaborateurs » ?

Quel garde-fou mettrez-vous en place pour éviter les dérives mafieuses qui pourraient s'installer loin des regards du central et de GIS toujours garante des embauches du personnel ?

Et au cas où une direction serait prise la main dans le sac il sera bien facile aux responsables locaux de s'en dédouaner.

- L'agilité et la réactivité de la chaîne de recrutement afin de répondre aux besoins et contraintes au fil de l'eau.

Ce qui est sûr, c'est que chaque unité sera plus réactive pour couper et ouvrir les vannes du recrutement sans avoir à se soucier des besoins et des difficultés de ces voisins. Un vrai paradigme du chacun pour soi. En effet, on reconnaît bien là toute l'idéologie libérale, on ne retirera pas cela à la direction de la RATP.

- L'attractivité du métier en répondant mieux au souhait de proximité domicile/travail :

Voici la une belle façon de nous faire croire que c'est la mise en place de ce recrutement local qui va permettre de mieux satisfaire l'attribution d'un dépôt alors que cela était déjà possible avec le recrutement centralisé.....

- Positionnement auprès des élus locaux, en tant qu'acteur majeur sur le bassin d'emploi local.

Nous le savons, faire du lobbying est devenu nécessaire à la RATP depuis que cette dernière à décider de se lancer corps et âme dans la concurrence alors que rien ne l'y obligeait. Mais là encore, est-ce bien notre rôle de mélanger la politique politicienne avec l'enjeu des recrutements dans la RATP ? Que peut-on bien proposer aux élus locaux qui ne pourraient être proposés par d'autres entreprises de transport ?

Il ne faudrait pas que la RATP est à l'avenir une implication dans des enjeux électoraux alors que jusqu'ici elle a docilement supporté son démantèlement pour satisfaire quelques amis... La RATP tout comme la SNCF et la Caisse des dépôts et consignations reste téléguidées par une gouvernance, et se cacher derrière des filiales privées ne suffira pas.

- Le développement de partenariats de proximité en faveur de l'accès à l'emploi.

Là encore, on pourrait se dire que les intentions de la Direction sont louables si l'on s'arrête au sens des mots. Si à la CGT nous sommes favorables au recrutement des personnes en difficulté par le biais des missions locales, nous apprécions beaucoup moins le fait que cela pourrait contribuer à la mort de certains services dans notre entreprise. Le recours massif et incontrôlé des missions locales, sous la seule volonté d'un DUO est un danger bien réel dans ce dossier. Surutiliser ce type de recrutement dédouanerait la RATP de former les futures MR et économiser ainsi un coup de formation conséquent. Cela peut déclencher un mécanisme pervers qui permet à notre Epic de dégager un résultat d'exercice par les unités avec de l'argent public alors qu'en parallèle, l'argent public paie les formations de nos futurs agents dans ces missions locales. En plus du hold-up réalisé, cela aura une conséquence induite, la fin du NEF ! Mais peut être allez-vous nous dire le contraire ?

Maintenant que nous avons effectué ce petit décryptage, attelons nous à jeter un regard sur l'expérimentation de St Maur-Créteil.

Nous constatons que cette dernière n'a eu que pour objet, de recruter essentiellement des agents possédant déjà le permis D, donc des agents déjà formés à la conduite (enfin on pourrait le penser). Aucun recrutement dont le processus ne se ferait de A à Z. Quid des agents du contrôle ?

Le recrutement se fait par des agents d'encadrement volontaires, formés au recrutement selon les dires de la Direction. La Direction de St Maur-Créteil n'a pas pour autant plus recrutée d'agents d'encadrement pour compenser la surcharge de travail. Qu'est-il prévu pour la suite dans chaque unité ? Où vont être reversés les moyens qui étaient utilisés en centrale puisque vous nous dites que ce n'est pas une opération de productivité ?

Vous nous présentez un coût de recrutement pour lequel les éléments de calcul nous sont inconnus, vous permettant ainsi d'afficher un gain sans être en mesure de le prouver.

Ce dossier peut être tourné dans tous les sens, il n'est que la résultante d'un besoin que vous estimez nécessaire pour répondre à l'ouverture de la mise en concurrence du réseau IDF et sa privatisation.

Ce dossier constitue la suite logique de la casse de notre entreprise publique de service public.

Pour la CGT RATP, vous n'inventez rien, vous ne faites que répéter des mécanismes qui ont détruit les autres EPIC avant la nôtre.

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

M. SARDANO.- Il y a de nombreux mois, lors du précédent mandat, nous avons échangé sur l'expérimentation du recrutement en direct par le centre bus de Créteil. Aux interrogations d'un élu UNSA concernant les conséquences à plus long terme de cette expérimentation et en particulier sur les conséquences possibles en termes d'emploi au sein de la cellule recrutement, vous aviez Mr le Président répondu qu'il n'y aurait pas d'incidence. Force est de constater qu'il n'en sera rien, bien au contraire.

Il ne faut pas se leurrer, sous prétexte d'efficacité, d'agilité ce dossier est avant tout un dossier de productivité, de déréglementation et de démantèlement.

Productivité car des postes seront bien supprimés au sein de GIS et d'autres potentiellement transférés à RDS avec la possibilité de les déclassifier. Connaissant bien la direction de ce département l'UNSA sait par avance que cette opportunité sera saisie à la première occasion. Le NEF sera une victime collatérale de ce projet avec une réduction drastique des formations initiales réalisées par cette entité dont tout le monde vante la compétence et le savoir-faire tout en lui plantant des couteaux dans le dos. Là encore c'est plusieurs postes qui devraient disparaître.

Déréglementation car là encore nous connaissons trop bien le département RDS pour ne pas craindre qu'à terme chaque centre Bus fonctionne en parfaite autonomie sans aucun respect des textes. Nous l'avons déjà vérifié sur d'autres sujets. Pour exemple les EAP. Le directeur de RDS s'est engagé formellement devant les élus du CDEP Bus qu'aucun EAP ne serait réalisé par un manager n'ayant pas suivi la formation transverse. L'UNSA vous invite à regarder le nombre d'agents formés par rapport au nombre de manager nommés. Le déficit est criant. Et lorsque nos élus font

remonter les infos dans les instances, nous recevons toujours les mêmes réponses : j'ai passé les consignes, voyez avec les unités. Et il en sera de même sur la formation des futurs recruteurs mais aussi des assistants formations censés dispenser la formation FI1S. Formation qui d'ailleurs n'a pas la même durée au NEF qu'en unité puisqu'initialement la délocalisation en unité de cette formation visée à être proposé aux CDD machiniste de l'été. Mais là encore on déréglemente à tout va. Ce qui est bon pour un cdd d'1mois appelé à ne rouler que sur les services de remplacement devient la norme pour un agent embauché pour effectuer une carrière au sein de l'entreprise sur des lignes commerciales.

Et puis c'est un dossier de démantèlement car qu'en sera-t-il du recrutement dans nos autres départements qui nous n'en doutons pas non plus regardent avec envie ce qui se passe à RDS et rêvent, plus ou moins secrètement, à copier les méthodes de ce dernier.

Vous l'avez compris, Mr le Président, ce dossier nous irrite car si l'on peut comprendre qu'il faille se préparer à 2025 et que ne rien faire serait sûrement pire en termes de conséquences, faire n'importe comment n'est pas mieux.

Il faut garantir qu'aucun recrutement ne soit réalisé par un manager non formé. Il faut responsabiliser les acteurs locaux sur la qualité de leur recrutement en leur faisant payer la prestation de formation qui ne peut et ne doit être réalisée que par le NEF lorsqu'il s'agit d'embauches en CDI ou statut. Il faut garantir le niveau hiérarchique actuel sur les postes transférés. Il faut s'assurer que les tests voitures soient réalisés par des agents formés pour ce type d'évaluation. Sans engagement ferme, l'UNSA saura prendre ses responsabilités et n'accompagnera pas ce projet.

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

M. ICARD.- Je découvre avec étonnement, Monsieur Le Président, cette indépendance du recrutement par centre Bus. Cela va loin. Cela a presque un petit air sulfureux de mercenaires, d'où mon interrogation : pour attirer les meilleurs talents, les directeurs des centres bus vont-ils faire de la surenchère entre eux ? Chaque centre aura-t-il sa propre grille de salaires, son propre système de primes du moment qu'il demeurera globalement compétitif comme centre de profit ?

M. LE PRÉSIDENT.- Sur ce dernier point, je vais peut-être laisser la parole à Annie Le DASTUMER, pour qu'elle résume le projet. C'est une pratique assez répandue dans beaucoup d'entreprises et des EPIC, que de donner la main aux managers de proximité pour leur donner la possibilité de faire des recrutements. Je vous invite à vous rapprocher d'EPIC comme l'AFPA, c'est le manager de proximité qui procède au recrutement. Cela peut se faire dans le cadre des grilles d'un EPIC. Les marges de manœuvre du service de recrutement de GIS, ni plus ni moins, sont déléguées aux opérationnels qui auront à formuler le recrutement.

Il n'y a pas de modification des grilles ni de l'habilitation du manager de proximité.

Mme LE DASTUMER.- Comme vous l'avez souligné, l'expérimentation de Créteil Saint-Maur s'est faite uniquement par l'embauche de permis D. L'idée de cette expérimentation n'était pas de voir toutes les entrées, que ce soit permis B ou D ou même les contrôleurs, mais plutôt de voir comment il était possible de fonctionner en centre bus pour procéder aux recrutements. Comme le disait Jean, c'est seulement la partie *sourcing*, entretien, tests, recrutement, qui a été modifiée en passant de GIS à RDS, mais en aucun cas le niveau de formation donné aux agents ni le niveau de salaire, ni les primes. Tout cela reste cadré au niveau central.

Cette expérimentation a permis de gagner en efficience, on l'a dit. On n'a pas eu de difficulté à recruter puisque les personnes savaient où elles allaient atterrir. Le bassin d'emploi était connu. On a gagné en agilité, entre le *stop-and-go* et l'arrivée en centre, cela se fait plus facilement.

Vous avez souligné le rôle des managers et des RH. Cette expérimentation a permis de responsabiliser la chaîne du recrutement local. La montée en compétence a été appréciée par les opérationnels, que ce soient les autres fonctions support ou les managers. Vous avez posé des questions sur ce qu'allaient faire les agents transférés de GIS. Je laisserai M. MONTROZIER y répondre après moi.

Vous avez des inquiétudes sur la formation. Ce sera bien dit dans les centres bus, cette formation est obligatoire pour plusieurs raisons. Des personnes n'ont pas eu de formation initiale de recruteur, même si de nombreux managers ont assisté à des entretiens de recrutement de GIS, à l'époque où les managers opérationnels étaient en binôme avec le chargé de recrutement. Ce n'est pas de la formation initiale malgré tout. La formation sera la même que celle des chargés de recrutement de GIS. Elle n'aborde pas seulement les techniques d'entretien mais tout ce qui a trait à la non-discrimination, à la non-corruption, thèmes désormais obligatoires. Mme DORAIN pourra rebondir sur le sujet qu'elle connaît bien mieux que moi.

Il y a aussi des formations obligatoires en e-learning (lutter contre la corruption, RGPD). On garantit également un œil croisé, puisque les entretiens se feront en binôme. Ces binômes ne seront pas toujours les mêmes. La personne, qui planifiera les entretiens, n'y participera pas pour qu'il n'y ait pas de discrimination ni positive ni négative. Tout comme le fait GIS aujourd'hui, des enquêtes de satisfaction seront menées auprès des candidats recrutés, ce qui nous permettra d'évaluer, voire d'améliorer le process si besoin.

Sur les quatre postes transférés, comme l'a expliqué Mme DORAIN, dans le cas des postes cadres, seuls les postes seront transférés. Les personnes étant en CDD ou intérimaires, elles ne suivront pas. S'agissant des opérateurs, ce sont les personnes qui font passer les tests aux agents. Sur ces quatre postes, il est prévu qu'un poste cadre soit au niveau central pour s'occuper de tout ce qui est enquête loi Savary, pour valider toutes les annonces *via* Pulse ! et pour venir en soutien des centres sur toutes les actions de *sourcing*. Les trois autres personnes (un cadre et deux opérateurs) seront à la disposition des centres bus pour les aider en distanciel sur toute la partie administrative (convocations aux entretiens, aux tests, dépouillement) et pourront se déplacer en centre bus. Les opérateurs pourront accompagner les tests de conduite. Le cadre animera des entretiens, sera en binôme dans les centres bus lors des entretiens.

Mme DORAIN.- S'agissant de la formation de recruteur, quand on intègre un nouveau recruteur, il y a un parcours obligé qui consiste en une formation sur la conduite de l'entretien, formation technique dispensée par la CEGOS, qui figure au catalogue des formations auxquelles tous les départements peuvent accéder. Je pense que c'est celle qui a été suivie par les recruteurs de Créteil Saint-Maur.

Une autre formation porte davantage sur la non-discrimination et sur tout le cadre légal qui encadre le métier de recruteur, en lien avec la loi relative à l'égalité et la citoyenneté de 2017, les questions de non-discrimination et une sensibilisation sur la diversité. Il y a un prestataire au catalogue de l'entreprise. Il y a également des outils facilement accessibles sur la plateforme LMS, qui peuvent être utiles pour des compléments sur ces aspects de discrimination. Il existe aussi une formation sur les outils, Pulse ! en l'occurrence, sur tous les aspects plus pratiques.

Nos chargés de recrutement sont formés à nos métiers par périodes d'immersion successives. Comme l'explique le dossier, l'avantage de recruter au plus près du terrain c'est que ces aspects seront intégrés par les binômes qui procéderont aux entretiens.

La formation sera déclinée pour les formations des recruteurs des centres bus.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ces précisions.

Nous aurons l'occasion de revenir sur ce point lors d'une prochaine séance. L'avis du CSEC sera sollicité sur ce projet qui passera en consultation. M. SARDANO ?

M. SARDANO.- Je vous remercie. Je réitère mes remerciements auprès de Mme LE DASTUMER pour la réponse aux questions. À l'UNSA, l'inquiétude est forte. Des binômes vont être formés, je pense que ce sera fait et ce sera vérifiable. En revanche, dans le temps, il y aura des mobilités et des départs à la retraite. Il faudra reconstituer des binômes, cela crée une inquiétude.

J'aimerais faire une remarque. On parle beaucoup de facturation, du coût de la formation. Au NEF, on veut faire un plan de performance en disant que l'on coûte trop cher. J'ai découvert hier que les prestations du NEF pour les centres bus, comme la réalisation de supports de formation distribués aux AF, ne sont pas facturées aux centres bus.

On se met en mouvement en instituant un système de facturation à terme, pour clarifier les coûts. Or, en l'occurrence, c'est un coût pour le NEF puisqu'un ou deux formateurs y travaillent, mais il n'est pas pris en charge par les centres bus.

Pour responsabiliser les managers, peut-être faudrait-il faire payer le coût de la formation voire du recrutement. Certains centres bus agissent de façon assez originale. Ils ne se gênent pas pour recruter plus que de besoins. Pendant la période de commissionnement, ils licencient les salariés dès que ceux-ci ne fonctionnent pas conformément à l'état d'esprit demandé dans le centre bus. Ils licencient beaucoup et utilisent cette période de commissionnement comme une période d'essai, au-delà du raisonnable et de ce qui devrait être fait par un employeur. Ne payant pas les recrutements, ils ont l'impression de pouvoir recruter autant qu'ils le souhaitent. Une façon de responsabiliser les unités pourrait consister à leur facturer les services de la prestation qu'il peut y avoir en centrale, la prestation de formation du NEF. Une responsabilisation par le portefeuille, cela peut parfois fonctionner.

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

M. BAZIN.- Je n'avais pas imaginé la chute de M. SARDANO, mais je vais rebondir dessus. Au regard de ce qu'il s'est passé au début de cette mandature et de ce que l'on a appris, je suis surpris par la réponse apportée. Je m'attends à ce que les personnes soient formées et bien formées côté RH et recrutement, pour éviter les dérives, et à une part d'éthique.

Or, mauvais moment dans l'entreprise, on a vu que des personnes faisaient des fichiers sur les agents, etc. Il est surprenant d'apprendre que cela a pu exister alors que les formations étaient des garde-fous destinés à éviter cela. Il faut espérer que l'on va rectifier le tir sans repartir dans d'anciens travers qui seraient inefficaces. L'intervention de M. SARDANO pose la question de l'éthique que peuvent avoir des responsables de centres, qui consisterait à jouer d'une situation. On peut bien sûr tomber sur du personnel, qui est en cours de formation, qui finalement ne fait pas l'affaire et dont on se sépare.

Pour autant, si c'est un amusement pour certains, d'imaginer que tout est prétexte à « virer » et à en jouer, ce n'est pas acceptable. D'autant que l'idée est de former les personnes pour qu'elles correspondent à ce que l'on veut. C'est comme si elles étaient à l'école, formées, pour qu'à la sortie de l'année de commissionnement, elles soient conformes aux souhaits de l'entreprise. Si ce n'est pas le cas et si c'est un jeu pour certains, il faut leur rappeler que l'idée n'est pas celle-là, ce n'est pas de s'amuser, ni de se dire que l'on sera payé par l'État pour le nombre d'embauches

réalisées. Il doit y avoir une obligation de résultat, or le résultat ne consiste pas à embaucher 50 personnes si elles doivent être licenciées dans la foulée. Cela n'a aucun intérêt. L'entreprise y perdra et il n'est pas nécessaire de rajouter quoi que ce soit à la mauvaise publicité que l'on nous fait.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que ce n'est un jeu pour personne. Je ne prends pas vos interpellations « au pied de la lettre ». Personne n'a d'intérêt à avoir les comportements que vous décrivez. Cela dit, ce sont des indicateurs à mettre sous surveillance. C'est bien noté.

Monsieur LONGET ?

M. LONGET.- Les inquiétudes sont dues à la poursuite de l'objectif de réduction des effectifs des fonctions support de l'entreprise, et à la continuité du programme Diapason. Nous constatons, depuis la fusion de RDS, un manque considérable d'agents au pôle RH, dans les unités opérationnelles, et le non-remplacement d'agents, comme l'a souligné M. SARDANO, des départs à la retraite, des mobilités, etc. La direction met une nouvelle fois en place un outil destiné au recrutement direct des futurs machinistes-receveurs et agents de contrôle, dans les unités opérationnelles, afin de créer toujours plus de productivité. À titre d'exemple, le recrutement en 2020, de plus de 600 contrats à durée déterminée, qui pourrait s'apparenter à de l'intérim déguisé.

Enfin, il faut savoir que ce sera certainement une réelle surcharge de travail pour ces agents qui seront amenés à suivre la formation et à recruter les machinistes-receveurs. Je ne sais pas si c'est une bonne nouvelle.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un élargissement de leurs compétences, cela peut aussi être vu comme cela. Comme je l'ai indiqué, nous allons revoir ce projet dans une prochaine séance pour la consultation. Je propose de remercier les intervenants.

Je propose de reprendre à 14 heures, sous le contrôle de M. SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est envisageable. Je pense que tout le monde est à proximité de son lieu de restauration, du moins je l'espère.

M. LE PRÉSIDENT.- Profitez bien de votre pause méridienne.

La séance, suspendue à 12 heures 50, est reprise à 14 heures.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons reprendre la séance si Monsieur le Secrétaire m'y autorise.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet de création d'une business unit « Tramway »

*Bruno DUMONTET, Délégué du directeur de département, direction
développement expérience client et tramway RDS*

*Hélène LOCATELLI, Responsable d'études travaux, direction développement
expérience client et tramway RDS*

Céline COITOUX, Responsable gestion RH Tramway RDS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier que nous examinons à titre d'information a été présenté en CSSCT centrale le 7 juin 2021, puis en Commission économique le 9 juin 2021. Je propose de passer la parole à M. SARDANO et M. NIVAULT pour leur rapport respectif avant de laisser la place aux échanges.

M. SARDANO.- Nous avons relié les deux rapports, il n'y aura qu'une lecture. C'est plus simple pour tout le monde.

Nous avons reçu pour ce dossier M. Bruno Dumontet responsable de la direction TRAM au département RDS. Il était accompagné de Mme Locatelli, contrôle de gestion et de Mme Coitoux pour les aspects RH. Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en commission SSCT et économique. Ce rapport reprendra les échanges de ces deux commissions.

Pourquoi ce détournement et cette création de Business Unit ? Deux raisons s'imposent :

- La mise en concurrence du réseau Bus en 2025 oblige à séparer les activités bus et tram qui sont aujourd'hui totalement imbriquées au sein de l'organisation transports du département RDS.
- Le contrat RATP/IDFM impose une séparation entre le bus et le tram. IDFM en avait fait la demande pour 2021, la RATP a obtenu un report pour 2022.

La création de la BU Tram vise à regrouper l'ensemble des activités d'exploitation : le contrôle, le commercial (Team Tram) et le transport. La mise en place anticipée de la BU Tram permet de consolider l'organisation avant les échéances citées ci-dessus.

MRF et GDI qui prestent actuellement resteront des prestataires mais à terme, il faut s'attendre à ce que ces deux activités rejoignent la BU TRAM. Actuellement, les appels d'offre comprennent la maintenance et l'exploitation.

Le détournement Tram va donc voir la création d'une Business Unit qui sera hébergée au sein de la BU RDS. L'organisation sera très classique avec une centrale BU et les lignes. Chaque ligne aura une autonomie de fonctionnement. Ces dernières se verront confier de nouvelles activités (pointage, planification etc.) qui aujourd'hui sont réalisées par les centres bus exploitant les lignes de tramway.

Demain les seuls liens persistants entre les centres bus et les lignes de tramway seront ceux concernant le prêt de personnel sous forme de détachement. En effet l'offre de transport étant quasi identique entre l'hiver et l'été sur le Tram, les centres bus détacheront des agents sur le tram pour permettre de respecter des cycles de vacances pour les traminots. Pour cela il est d'ailleurs prévu de maintenir la compétence tramway des agents n'étant pas transférés dans la future BU. Ils continueront de bénéficier de la formation Tram + et rouleront sur des services tram régulièrement (à minima une fois tous les 90 jours). Inversement les traminots continueront à bénéficier de la formation FCO tant que la réglementation l'imposera ce qui leur permettra en cas de perte d'habilitation de réintégrer la BU RDS.

Pour ce qui est des effectifs, la BU Tram sera composée de 1335 agents dont 37 en centrale et 1290 sur les lignes.

Sur chaque ligne est mise en place une organisation comprenant un ROLT (Responsable des Opérations Ligne Tram) le patron de la ligne, un responsable Expérience Client (bras droit du ROLT), des manageurs opérationnels en charge de manager les équipes des machinistes et des contrôleurs, l'un deux sera responsable des régulateurs, des équipiers RH (1 à 2 en fonction du nombre d'agents sur la ligne) avec un demi-poste RH opérateur en soutien. Cette organisation va nécessiter une période de rodage avec un soutien des BU Bus le temps de former le personnel tram.

D'un point de vue économique, le détournement tram va occasionner un surcoût de 6 M d'€ par an décomposée comme suit :

- 2,2 millions suite à la création de 21 postes d'encadrants (12 sur les lignes et 9 en centrale)
- 1,9 millions sur le détachement d'agents entre bus et tram l'été
- 1,5 millions sur les écarts de rémunération
- 300k euros affectés au budget de fonctionnement de la BU Tram.

L'application de l'accord GPEC génère pour sa part un surcoût de 1,5 M d'euros. La BU Tram aura à terme un budget de 235 M d'euros.

La commission a posé des questions sur les objectifs éventuels de productivité. Par rapport à un benchmark de 2017 et qui faisait apparaître un surcoût de 18% pour les lignes de tram RATP, cette nouvelle organisation ne va-t-elle pas accentuer cette différence et quel est l'objectif ?

Les intervenants nous ont précisé que l'organisation incluant maintenance et exploitation est équivalente à celle demandée lors des appels d'offre. Ils ont aussi constaté que depuis le dernier bench nos coûts se sont stabilisés alors que ceux de la concurrence auraient plutôt évolué à la hausse. Une évaluation devrait se faire mais lorsque l'organisation sera stabilisée.

Un accord sur les dispositions d'ordre social a été signé entre deux OS et la direction. Cet accord prévoit entre autres le versement de la prime tramway à l'ensemble des agents en roulements et hors roulement, de prendre en compte l'activité Team Tram pour le calcul de la prime CPI, la revalorisation de la prime régulateur et une one shot de 500 euros pour tous les agents rejoignant la nouvelle organisation et de 250 euros pour les machinistes habilités tram non repris à la création de la BU. Ces derniers pourront par la suite postuler pour rejoindre la BU Tram en fonction des besoins (mobilité, retraite, prolongement de ligne).

Cette création touchera aussi la formation avec un impact non négligeable sur les activités du NEF en raison de la forte baisse des habilitations pouvant générer une perte de 4 postes au sein de cette unité. Heureusement la direction est revenue sur son projet de faire délivrer les Tram + par les encadrants des lignes. Sinon l'impact aurait été encore plus violent. D'ailleurs pour faire référence à la violence des annonces citée dans l'avis sur les orientations stratégiques, les formateurs ont été particulièrement choqués lors de l'annonce de ce moins 4. Aujourd'hui la direction minimise cette violence en s'appuyant sur la demande de mobilité de 3 agents et d'un départ en retraite...

Cet exemple nous permet d'enchaîner sur la partie SSCT de ce dossier :

Pour accompagner la création de la BU TRAM un volet formation est prévu afin d'accompagner les évolutions d'activités : formation à la relation de service, formation à l'information voyageurs, pour les managers une formation à la connaissance de l'activité contrôle, pour les régulateurs afin de leur permettre d'assurer la gestion des services non couverts.

Le nombre d'agents habilités tramway étant supérieur au besoin en effectif, il y a nécessité de mettre en place des critères de choix car certains agents ne pourront être affectés à la BU à sa création.

Les machinistes receveurs seront répartis dans 3 groupes après avoir été interrogés sur leur souhait de rejoindre le BU tramway.

Le groupe 1 comprendra les MR roulant prioritairement sur le Tramway, les 2 autres groupes se feront à l'ancienneté d'habilitation Tramway. Ensuite il y aura les agents en roulement et les agents hors roulement dont la commande de service s'apparente aux systèmes des hors lignes.

Dans les roulements les MR pourront être prévus sur des services dit Team Tram correspondant à de l'activité commerciale sur ligne. Ce sera entre 15 et 25 jours par an et par agent sans conséquence sur la prime CPI. Cette activité comprend de l'aide à la régulation, l'information aux voyageurs en cas de perturbation et d'autres activités commerciales. Nous constatons la création de 21 postes d'encadrement qui seront ouverts à mobilité. Des opportunités de parcours professionnels vont voir le jour comme le poste de correspondant prévention, d'assistant formation, responsable Expérience client. L'activité de la maintenance n'est pas intégrée dans le BU cette année mais le sera dans un second temps.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Il y a trois demandes d'intervention pour les déclarations. Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.- L'objectif de cette création est de dissocier les activités du mode BUS de celles du mode TRAM, puisque la date d'ouverture à la concurrence des deux modes n'aura pas lieu à la même date.

Les encadrants occupant les postes suivants seront repris automatiquement au sein de la BU :

- RET ;
- Agents de maîtrise RDS rattachés hiérarchiquement au RET ;
- Régulateurs tramway et personnel des fonctions centrales dédiées tram (équipes de la DECT).

Les postes d'équipiers RH des lignes et en central seront ouverts à la mobilité prioritairement aux agents du département RDS.

Le projet de création de la Business Unit Tramway entraîne la création de 21 postes d'agents d'encadrement.

Outre les nouvelles modalités d'organisation et de fonctionnement nécessaires à la réalisation de l'offre de transport TRAM, qui ont été largement discutées, les représentants de la CFE-CGC Groupe RATP de RDS ont expressément demandé à la direction que soient inscrits dans ce protocole :

- La revalorisation de la prime de régulation TRAM à hauteur de celle des régulateurs du CRIV,
- Le maintien du tableau de retraite A2 pour les équipiers RH de ligne au même titre que les équipiers RH de centre,
- Une formation spécifique pour les 95 régulateurs qui seront amenés à gérer les non couverts les week-ends et jours fériés à terme.

Malgré la signature le 1er juin 2021 par la CFE-CGC Groupe RATP du protocole d'accord d'accompagnement sur les dispositions d'ordre social des évolutions d'organisation lié au projet de création de la Business Unit Tramway,

La CFE-CGC Groupe RATP a assuré la future direction de la BU Tram de la vigilance dont elle saura faire preuve quant au respect et de la bonne application des mesures de GPEC, lesquelles devront être mises en place pour les salariés qui ne souhaiteront pas rejoindre la BU.

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

Mme AZEVEDO.- A la création de la Business Unit « Tramway », les agents travailleront exclusivement au Tramway.

Durant toute la durée des négociations, **l'UNSA-RATP** a porté haut et fort les revendications des agents du terrain recueillies lors des HIS effectuées dans les différents SMR et lignes.

Sur l'ensemble de nos revendications proposées lors de ses échanges, une grande partie d'entre elles ont été prises en compte et retenues. Demain, un MR qui effectuera un service en « Team Tram » touchera les mêmes primes que lorsqu'il conduit et celles-ci rentreront dans le calcul de la future CPI. Sa FCO sera maintenue tant que la réglementation n'aura pas été modifiée. En cas de perte d'habilitation, l'agent pourra être accompagné vers un autre département ou à la conduite BUS dans son centre d'origine. Il aura également une évolution de carrière inchangée jusqu'à la mise en place d'une commission de classement dédiée (futur CSE Tramway). En globalité, les week-ends travaillés augmenteront ce qui engendrera la mise en place de roulements volontaires. Une future discussion aura lieu afin de définir l'attribution des congés annuels et la mise en place de la bourse d'échange.

Concernant les régulateurs, une égalité de traitement interviendra sur le montant de la prime de régulation entre les régulateurs du Tram et ceux du CRIV. Il y aura également un tremplin vers l'accès au statut cadre pour les responsables régulations (création de nouveau poste). Et pour l'ensemble des agents une prime exceptionnelle sera payée allant de 250 euros pour ceux ayant l'habilitation mais n'intégrant pas la BU Tram et 500 euros à ceux qui intégreront cette Business Unit.

La réussite d'une négociation dépend de la volonté d'aboutir de l'ensemble des parties. **L'UNSA-RATP** se félicite donc mais restera vigilante sur les impacts négatifs et en particulier au NEF. En effet la baisse des habilitations devrait entraîner la suppression de 4 postes alors que l'activité pourrait repartir à la hausse avec les futurs prolongements de ligne. Faire monter en compétence un formateur prend du temps et se priver de cette compétence à court terme avec une vision strictement économique est une prise de risque importante pouvant fragiliser la qualité de nos formations. A cela se rajoute le projet de délivrer les formations Tram + en unité avec le personnel des SMR. Là encore, l'efficacité économique prime sur l'efficacité pédagogique. Pour **l'UNSA-RATP** cette orientation se doit d'être stoppée. La charge de travail des équipes sur le terrain d'une part et la complexité des scénaris pédagogiques et des contenus d'autres parts sont incompatibles.

Malgré ces points qui restent négatifs, **l'UNSA-RATP** constate que ses demandes formulées depuis plusieurs années concernant l'encadrement ont été enfin entendues. La revalorisation de la prime de fonction régulateur au niveau de celle des agents du CRIV répond enfin aux attentes des agents qui ne comprenaient pas l'écart conséquent qui persistait sans raison. La présence de deux encadrants en permanence sur ligne répond aussi à un souci d'efficacité mais surtout de sécurité. La fin du régulateur seul en soirée ou le dimanche est une bonne chose que nous demandions depuis plusieurs années.

En attendant la création du CSE Tram en 2022 lors des futures élections, une commission Tramway sera créée dans le CSE RDS.

Pour conclure, **l'UNSA-RATP** restera attentive à la mise en place de la BU TRAM et au respect des engagements annoncés dans les négociations et le protocole signé par **l'UNSA-RATP** qui a su prendre ses responsabilités en faveur des agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame AZEVEDO. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- La RATP vient d'apposer sa signature au bas du contrat avec IDFM, qui impose une productivité de 1% par an. Contractualiser une telle productivité est un jeu dangereux pour l'avenir de l'entreprise RATP EPIC.

Mais l'EPIC a-t-elle décidé de s'arrêter à ce constat ? Il est fort à parier que non.

Nous venons de vivre un peu plus d'une année particulièrement difficile où l'ensemble des français se sont vus confinés, mit au chômage partiel, imposé le télétravail. Ces mêmes français ont vu augmenter le nombre de chômeurs de 1 million d'âmes, mais également la hausse de la précarité particulièrement chez les jeunes en scolarité, comme pour ceux en recherche d'emploi, alimentant une peur sur l'avenir.

Durant cette période difficile, la RATP qui se veut citoyenne n'aura pas ralenti son objectif de démantèlement, d'explosion des repères structurels qui font la force de notre entreprise intégrée.

En dénonçant les conditions de travail des machinistes-receveurs, la RATP a franchi un cap dans ces orientations pour s'aligner dès 2022 sur ses concurrents.

Cette casse s'appliquera également aux agents transférés sur la future structure tramway.

La direction annonce une différence de coût supérieure de 18%. Ce chiffre commence à dater puisque le dernier parangonnage effectué s'est fait en 2016, pensant peut-être que la RATP serait attendue par ses concurrents. Mais il est également annoncé un surcoût de 6 M€. Une partie serait consacrée à la création de postes, une autre pour assurer une prime pour indemniser les machinistes détachés pour lesquels la direction aura fait appel pour pallier les congés des agents titulaires et au-delà, car il leur faut 90 jours pour maintenir leurs habilitations.

Quant aux activités relations de service, elles seraient effectuées par des machinistes aptes et inaptes, ainsi que des agents de SCC. Des primes de sujétion tramway seront versées à ceux qui feront de la conduite ou du Team Tram.

Lors de la commission nous avons également abordé les problématiques de formation, qui nécessitent une mise à jour des compétences. Si les représentants de la Direction se veulent rassurant, pour la CGT vous l'aurez compris ce projet de BU-TRAM est sans aucune surprise, quant aux intentions de l'entreprise.

Le projet de séparation BUS/TRAM constitue bien le 1er volet du démantèlement de l'EPIC-RATP 2022/2023, à commencer par son réseau de surface et porte en lui de lourdes conséquences sociales, tant pour les futurs agents intégrant « Business Unit Tram », que pour les 18 000 agents qui restent à BUS.

La création de cette BU c'est :

- 350 machinistes habilités qui resteront à quai
- La fin des agents hors ligne Tram
- La suppression de 4 postes au NEF

Pour ceux qui intégreront la structure Tram :

- Hausse de dimanches travaillés sans précédent
- Moins de congés accordés en période scolaire
- Obligation d'effectuer de 15 à 25 jours de « Team Tram » par an, et ce pour tous les machinistes-receveurs

- La création de 2 à 4 services d'assurance inclus au roulement de tous les machinistes-receveurs

La Direction préférant distribuer des primes. Pour la CGT, nous revendiquons une refonte de la grille avec une revalorisation salariale, ce qui serait une véritable reconnaissance et une réelle attractivité.

La CGT revendique depuis des années la reconnaissance de cette qualification traminaux.

La CGT demande une cartographie des compétences afin de mieux identifier les besoins de la Holding qui elle offrirait ses services aux filiales.

Reste une grande absente dans ce projet de BU, la maintenance des Trams effectuée par MRF. Aucune présentation ne nous a été faite, la Direction préférant nous envoyer vers ce département. Trop souvent le parent pauvre des négociations, elle ne demeure pas moins importante voir primordiale surtout lorsque le matériel est vieillissant et surexploité. Quel choix fera demain l'entreprise surtout lorsqu'elle prend pour modèle l'abaissement des coûts comme pour les fonctions supports et en copiant les nouveaux marchés que serait susceptible de signer IDFM et qui pourrait intégrer dorénavant une maintenance confiée aux constructeurs de matériels ?

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BAZIN. Monsieur DUMONTET souhaite peut-être intervenir ?

M. DUMONTET.- Bonjour à tous. Je peux faire un résumé, mais sans flatterie aucune, je pense que celui de M. SARDANO était de bonne qualité et conforme à nos échanges, et à ce que j'avais présenté lors de la commission CSSCT et économique.

Le plus important est le contexte. La date d'ouverture à la concurrence du mode bus et du mode tram n'est pas la même. C'est l'élément déclencheur : 2025 pour l'un et 2030 pour l'autre. Le tram n'étant pas en concurrence en 2025, il y a nécessité de le sortir. Il est imbriqué tant au sein des structures centrales qu'au sein des structures opérationnelles en centres bus.

Cela a été rappelé, il y a aussi une exigence par rapport au contrat IDFM qui s'exerce plutôt par mode aujourd'hui, tram, bus, métro, RER.

On entend souvent la question : pourquoi si tôt ? Certains diront que c'est trop tôt, d'autres trop tard pour se préparer à 2030. On peut faire un parallèle avec l'ouverture à la concurrence du bus, les premiers appels d'offres peuvent être lancés trois ans avant. On peut imaginer un parallèle avec une ouverture en 2027 pour le TRAM. Finalement, de 2022 à 2027, c'est le temps nécessaire pour façonner la BU, la faire fonctionner, l'optimiser. Quatre ou cinq ans pour se préparer aux futurs appels d'offres ne sont pas excessifs.

Le périmètre du dossier a été présenté.

M. BAZIN s'interrogeait sur l'absence de la maintenance. Le périmètre de ce dossier portait sur la reprise et le regroupement de toutes les activités opérationnelles et soutiens portés par RDS. La maintenance du matériel roulant, des infrastructures et des équipements en station, continue à être prestée auprès des départements ou des sous-traitants actuels.

Pour donner de la visibilité, il y aura probablement une suite. Il faudra s'adapter pour avoir une BU autonome, comme on le voit dans les appels d'offres qui incluent l'exploitation et la maintenance. Autant s'y préparer. Mais ce n'était pas l'objet de cette première étape.

MRF n'a pas été oublié.

L'organisation actuelle est très imbriquée.

Avec l'organisation projetée, la BU est organisée pour s'autonomiser. Elle est positionnée dans le Département RDS, à côté de la BU du mode bus qui est structuré avec plusieurs BU centre bus. Il y a un central. Le Central BU est autonome. Nous retrouvons toutes fonctions support que l'on retrouve dans un département, inspection, le Gestionnaire d'Infrastructures tram, les RH, la finance, les systèmes d'information.

Les lignes ont une structure pour gérer tous les aspects opérationnels : exploitation, contrôle, conduite, commercial.

Dans cette organisation, nous avons précisé les niveaux d'astreinte, les aspects géographiques, les travaux qui sont prévus pour accueillir les équipes, les prises et fins de service dans les SMR.

Les principes d'alternance entre la conduite et l'activité Team Tram et entre le contrôle et l'activité Team Tram.

Dans nos documents nous avons présenté les modalités de choix des agents. On avait plus de machinistes habilités tram que de personnes que l'on reprend dans la BU tram. Il y a une sorte de priorisation des machinistes à opérer. Pour les contrôleurs c'est pareil, on trouve les règles d'intégration dans la BU tram, leurs conditions de travail. Il en est de même pour les encadrants dont le périmètre de responsabilité peut être élargi. Tout cela a été décrit, de même que les données économiques et le volet social que vous avez résumé, qui fait l'objet d'un protocole qui a recueilli deux signatures. Il y a l'application de la GPEC. Tout cela se trouve dans les documents qui vous ont été renvoyés.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DUMONTET. Cela appelle-t-il des questions complémentaires ?

Nous aurons l'occasion de vous consulter prochainement sur ce projet de création de la BU. Je remercie donc les intervenants pour leur participation à notre séance.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur les rapports annuels des cellules du SST de la RATP

Grégory CARILLO, Responsable Prévention et Santé au travail GIS

Valérie JOUANNIQUE, Médecin du travail GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Habituellement, cette consultation est annuelle. Au regard de la période que nous venons de vivre, nous allons soumettre à votre consultation l'année 2019 et l'année 2020. Pour cela, nous accueillons M. CARILLO et Dr JOUANNIQUE.

Monsieur NIVAULT, je vous donne la parole pour nous exposer les rapports que votre commission a produits concernant les points inscrits à l'ordre du jour.

M. NIVAULT.- Les cellules n'ont pas pu être traitées lors de la précédente séance. Je vais en profiter pour remercier les commissaires, qui ont fait un gros travail pour rédiger les rapports, parce que je n'étais pas présent lors de la dernière séance du CSEC.

➤ **HEVIT**

Nous remercions le docteur Sandrine TANG-TARDIEUX pour sa présentation en séance de la CSSCT le 7 juin 2021.

La cellule HEVIT, Hygiène de vie au travail, a été créée en 2015 avec à l'époque une démarche de prévention à l'attention des travailleurs de nuit.

Elle s'appuie sur le plan national « santé travail 2016/2020 » du ministère du Travail, mais aussi sur les recommandations d'une autorité publique indépendante qu'est la Haute Autorité de la Santé (HAS), les 2 entités regardant de près les populations précitées que sont les travailleurs de nuit et ceux en horaires décalés.

Scientifiquement, ces 2 types d'organisation de travail sont reconnus comme pouvant engendrer divers risques pour la santé, à savoir des : – troubles du métabolisme (augmentation de l'IMC, dégradation du bilan lipidique, diabète, hypertension avec risque d'infarctus voire d'AVC), – troubles du sommeil et de l'humeur (endormissement difficile, sommeil court, altération du lien social, isolement puis parfois dépression), – troubles digestifs (transit difficile, nausées, brûlures d'estomac avec danger d'ulcère gastrique), – risques accidentels, risques en cours de grossesse mais aussi risques de cancer du sein.

Les différents ateliers réalisés en 2019 sont la prévention sur la consommation du tabac et addiction, notamment sur les substances psychoactives quand elles touchent les salariés qui occupent des postes sécuritaires, l'utilisation des DAE (défibrillateur automatisés externes), Hygiène de vie, prévention des TMS (troubles musculo squelettiques) avec le ¼ d'heure vitalité.

L'année 2020 a été principalement consacrée à la prévention du risque infectieux COVID-19. Rédaction de mémo, permanence téléphonique pour répondre aux sollicitations des agents, réalisation de flyers sur la conduite à tenir en lien avec ce nouveau risque.

La cellule HEVIT devrait devenir après la réorganisation, la cellule « A2TENT » Actions de prévention de la santé et accompagnement des Transformations et Nouvelles Technologies.

Le médecin regrette que des sujets comme, la lumière bleue contenue dans les LED, les problèmes de troubles du sommeil ou le partenariat avec l'US Métro et la mutuelle pour la mise en place de petites vidéos dans les attachements sur la prévention des TMS n'aient pas pu voir le jour suite à la pandémie.

➤ **CEREST**

Nous remercions le docteur Amélie DEBATISSE pour sa présentation en séance de la CSSCT le 7 juin 2021.

La cellule CEREST, cellule d'études et de recherches Epidémiologiques en santé au travail, créée en juin 2013 à l'initiative de 2 médecins du travail, le Dr Valérie JOUANNIQUE (aujourd'hui médecin coordonnateur) ainsi que le Dr Amélie DEBATISSE.

Le Dr Amélie DEBATISSE a été rejointe dans cette cellule par le Dr SAKTHITHASAN en 2016 à contrario M. Nicolas METHY épidémiologiste et statisticien, prestataire, qui avait rejoint la cellule en 2015 a quitté ses fonctions en décembre 2020, le poste est depuis vacant.

Les 2 chantiers principaux de la cellule sont l'étude de mortalité (cohorte EDGAR) via le partenariat avec Santé Publique France ainsi que le projet ROBoCoP (Respiratory disease Occupational Biomonitoring Colaborative project).

L'objectif de l'étude EDGAR est d'élaborer un système de surveillance et d'analyse épidémiologique pérenne de l'état de santé des agents.

La 1ère période de cette étude, basée sur 20 ans à compter de l'année 1980, est arrivée à son terme il y a déjà un moment et mérite aujourd'hui d'être réactualisée. Quand bien même l'étude de la cohorte EDGAR (1980-1999) ne spécifie pas de surmortalité versus la population générale d'Île de France, elle précise toutefois « certaines causes spécifiques de décès en excès pour certains métiers », justifiant la prolongation de l'étude. Ainsi, la cohorte EDGAR a été réactualisée sur la période 2000-2012.

La présentation de la réactualisation devrait avoir lieu dans les semaines à venir comme la CSSCT l'avait demandé.

Le second chantier porte sur l'impact de la qualité de l'air sur les travailleurs dans les EFS (enceintes ferroviaires souterraines) se fait en partenariat avec le centre académique de Lausanne Unisanté.

Le projet qui comptait 3 phases arrive dans la dernière, qui avait été retardé par la crise sanitaire, elle consiste à réaliser une étude de terrain avec 300 volontaires issus de différents départements. Les données issues d'un questionnaire médical, des analyses d'air et de l'analyse des échantillons biologiques seront analysées et serviront à l'écriture de 2 thèses, une en chimie analytique l'autre en épidémiologie et santé publique.

Cette recherche de biomarqueurs du stress oxydatif permettra d'élaborer des protocoles et recommandations de bonne pratique.

Le stress oxydant, tout comme l'inflammation, est aujourd'hui reconnu comme étant un acteur clé dans l'apparition et les complications de nombreuses pathologies chroniques.

Les résultats de l'étude arriveront vers la fin de l'année 2022.

La cellule va relancer l'activité d'analyses des maladies professionnelles ainsi que l'activité de l'observatoire médical de l'inaptitude (OMI) qui ont été mis en berne suite à la pandémie et à la charge de travail des personnels du service de santé au travail.

➤ **RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Nous remercions le docteur Florence MERAT pour sa présentation en séance de la CSSCT le 7 juin 2021.

La cellule de conseil et de prévention des risques Psychosociaux du service de santé au travail est composée uniquement du Dr MERAT. Nous regrettons que cette cellule qui comportait 3 médecins il y a quelques années soit réduite à un seul médecin surtout quand on voit le nombre de déclaration d'accident de travail en lien avec des risques psychosociaux.

Un atelier sur l'accompagnement suite à agression (ASA) a débuté en 2018, le Docteur nous rappelle le coût financier et humain que représentent les agressions qui est la 1ère cause d'inaptitude définitive. Fonctionnant par petits groupes d'agents, celui-ci vise à restaurer la confiance en soi du salarié quant à son aptitude à la relation client. L'objectif est de permettre un retour à l'emploi du salarié soit dans son métier d'origine soit en proposant un reclassement dans un autre métier.

Ces ateliers sont pour le moment mis en place de façon expérimentale d'où le manque de communication à l'heure actuelle. Comme pour toute thérapie cette indication médicale doit être validée par un médecin. Pour le médecin coordonnateur il est important de mettre en place un parcours complet de l'agent agressé avec une prise en charge par une infirmière ou un psychiatre dans les meilleurs délais. Le Dr précise également que l'éloignement du travail des agents en arrêt maladie longue durée crée en effet des situations professionnelles et personnelles dramatiques.

On constate que l'année 2020 n'a pas permis de pérenniser le travail de fond engagé suite à la pandémie.

La cellule est impliquée dans de nombreuses actions et nous espérons que le prochain projet de refonte du SST prendra en compte cet aspect et permettra de redimensionner la cellule comme il se doit.

➤ **TOXICOLOGIE**

Nous remercions le docteur Kéti BONGA BOUNA pour sa présentation en séance de la CSSCT le 7 juin 2021.

La cellule toxicologie est en place depuis 2002 permettant de délivrer des avis médicaux toxicologiques concernant l'utilisation de produits chimiques en fonction de la fiche technique et de la Fiche de Données de Sécurité (FDS).

En 2019 et 2020, 4 médecins du travail ont participé à l'activité de cette cellule. Le temps médical attribué a été de 9 vacations hebdomadaires dont 4 pour le Dr ROYER qui, du fait d'un effectif moindre et de son affectation sur un secteur industriel, consacre une bonne partie de son tiers-temps à cette activité.

De là, commence un travail de recherche en s'appuyant sur les 4 Groupes de la classification cancérigène du CIRC (Centre International de Recherche sur le Cancer), sur les dossiers de toxicologie déposés auprès de l'union Européenne (REACH) voire sur diverses littératures. Les dossiers sont ensuite étudiés de façon collégiale, à une fréquence mensuelle. À l'issue de l'étude du produit un avis est donné puis adressé au demandeur, saisi dans la base de données de la cellule Toxicologie et celle centrale des produits chimiques de l'entreprise. La cellule entretient une veille scientifique, participe à des colloques et rencontre régulièrement le centre antipoison de Paris.

L'activité en 2019 a été consacrée à partir du mois de mars à la validation des produits chimiques nettoyants virucides / désinfectants et à la rédaction des procédures de nettoyages / désinfections. Concernant la rémanence des produits le Dr BONGA BOUNA précise que la cellule n'a pas validé de produits ayant une action sur le long terme.

En 2020 la cellule aura délivré 120 avis contre 382 en 2019 et 368 en 2018.

➤ **ADDICTOLOGIE**

Nous remercions le docteur Christophe ALLANIC pour sa présentation en séance de la CSSCT le 7 juin 2021.

La cellule Addictologie a été créée en 2008 pour traiter de la prévention des risques liés au travail et des comportements à risque dont la consommation de substances psychoactives, drogues licites réglementées (alcool, tabac, certains médicaments) ou illicites (stupéfiants).

Le Dr ALLANIC est assisté par Christelle DELAHAYE infirmière de santé au travail et depuis 2019 ils ont été rejoints par le Dr SAKTHITHASAN qui a depuis pris la place du Dr ALLANIC.

Il s'agit d'un enjeu de santé au travail majeur et prioritaire, la cellule a pour vocation d'intervenir le plus en amont possible auprès des salariés et ce avant le stade de l'addiction ou de la dépendance. Elle assure la sensibilisation des agents sur les risques pour la santé des agents mais aussi sur la mise en danger de la sécurité des autres personnes (voyageurs, public).

Pour info, l'alcool est la drogue dure qui occasionne la plus forte mortalité dans le monde, responsable de plusieurs millions de morts par an. Elle est classée dans le groupe 1 du Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) créé en 1965 par l'OMS. C'est donc un agent cancérigène avéré ou certain.

Depuis 2010, une sensibilisation aux risques émergents a été initiée, tels les risques liés à la Cyber dépendance, aux jeux en ligne, aux jeux d'argent mais aussi à l'automédication. Les principaux effets de l'ensemble de ces drogues (ou dépendances) qui modifient fortement les paramètres de la vie mentale sont : l'altération de l'humeur, les changements de comportement, une forte baisse de la vigilance et des capacités cognitives. Leurs répercussions impactent trois aspects primordiaux : vie professionnelle/vie privée, incidence négative sur la santé mentale et physique mais aussi une tendance addictogène.

Les principaux axes de progrès sont l'enrichissement des campagnes de prévention, la poursuite des actions de sensibilisation sur les addictions émergentes (cyber addiction, Cannabidiol), l'amélioration de la prise en charge des salariés et le renforcement du dépistage individuel.

L'entreprise RATP a mis en place un certains nombres de cellules afin de répondre à une vraie politique de prévention, d'évaluation des risques et ainsi permettre de favoriser la qualité de vie au travail.

Sur les 2 dernières années nous constatons toujours autant de difficulté quant aux recrutements des médecins du travail. Comme l'avait dit le président de la CSSCT Centrale en 2019, « je continuerai à les accompagner et à leur donner les moyens nécessaires pour accomplir leur mission »

La crise sanitaire est passée par là mais nous espérons que ces promesses soient toujours d'actualité pour le bien être des salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur NIVAULT pour les rapports. Mme AZEVEDO souhaite prendre la parole pour donner lecture d'une déclaration de l'UNSA.

Mme AZEVEDO.- Il existe au sein du Service de Santé au Travail 5 cellules qui sont gérées en interne par des médecins du travail et des infirmières et qui ont toutes pour objectif d'aider à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents. Ces cellules sont :

- La cellule d'hygiène de vie au travail (HEVIT)
- La cellule Addiction
- La cellule CEREST (Cellule d'Etude et de Recherche Epidémiologique en Santé au Travail)
- La cellule RPS (Risque Psycho Sociaux)
- La cellule Toxicologie
-

L'UNSA-RATP est très attaché au maintien de ces cellules car elles permettent aux médecins du travail de s'appuyer sur les travaux de leur pairs, de mettre en place certains ateliers pratiques, de faire de la recherche, de valider des produits qui sont utilisés par les mainteneurs ou autres, de faire des recommandations avec des fiches de prévention et de communication envers les agents.

Ces cellules ont œuvrées sur l'année 2019/2020 au quotidien pour les agents au travers de différents ateliers comme ceux du sommeil ou de l'alimentation proposés par la cellule HEVIT en 2019 ou flyers sur le lavage des mains en 2020.

Différentes réflexions et des actions terrain de sensibilisation sur divers sujets comme dans la cellule Addiction en partenariat avec la Police. Et tout particulièrement depuis la crise sanitaire sur la COVID-19 avec la mise en place de produit de nettoyage/virucide par la cellule Toxicologie. Pour la cellule CEREST le prochain volet sur l'enquête de mortalité EDGAR sera relancé en 2021.

Au travers de ces différents exemples, l'UNSA-RATP rappelle que ces cellules sont une aide précieuse et indispensable pour l'ensemble du Service de Santé au Travail.

Pour l'UNSA-RATP, le travail des différentes cellules sont essentielles dans la crise sanitaire actuelle alors que d'autres grandes entreprises n'en sont pas dotées. Il est primordial qu'elles perdurent.

La brièveté de cette déclaration est inversement proportionnelle à notre attachement à ce dispositif en espérant que les réorganisations du SST à venir ne remettent pas en cause son existence.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- L'un n'est pas exclusif de l'autre, on peut être bref et très impliqué. Je pense que vous avez pu observer, dans le dossier de réorganisation du service de santé au travail que nous avons présenté à plusieurs reprises, que c'était un acquis, un mode de fonctionnement auquel nous tenions et que nous avons souhaité faire perdurer dans l'organisation à venir. M. CARILLO va sûrement le confirmer.

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

M. CARILLO.- Bonjour à toutes et tous. Je vais commencer par remercier vivement les médecins du travail et les infirmiers qui s'impliquent au quotidien et tous les ans sur le fonctionnement de ces cellules. Nous partageons le fait qu'elles sont très importantes dans le fonctionnement, dans la transversalité, le partage des bonnes pratiques. Nous n'avions pas eu à le démontrer les années précédentes, mais elles ont été essentielles pendant la crise sanitaire.

Comme le précisait M. AGULHON, dans notre projet de réorganisation, pour toutes les raisons énumérées, nous les avons confirmées et même repositionnées avec des moyens supplémentaires, dans le fonctionnement global du service, pour qu'elles puissent apporter plus d'efficacité et de soutiens comme nous le souhaitons.

Il n'y a pas de remise en cause, au contraire. Nous allons travailler dans les mois et années à venir, à faire en sorte qu'elles soient le plus efficace possible et le plus possible au service de l'ensemble des acteurs.

J'ai oublié une information. Je ne sais pas si cela a été précisé, car j'ai eu une coupure. Pour la cellule addictions, je précise que le Dr ALLANIC a passé la main au Dr SAKTHITHASAN sur le sujet. Le bilan a été présenté par le Dr ALLANIC et la mise en perspective par le Dr SAKTHITHASAN, qui prendra la suite de la cellule addictions. C'est important pour la suite.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour cette précision utile. Y a-t-il des demandes d'intervention ?

Dr JOUANNIQUE.- Je remercie tous les élus. C'est un format collaboratif. Il ne faut pas hésiter à nous faire remonter les interrogations et les problématiques qui sont prises en charge par les cellules. Les cellules ont encore plus d'intérêt dans la réorganisation, parce qu'elles assurent la transversalité. Nous avons des idées telles qu'avoir un référent addiction par domaine, pour catalyser toutes les actions menées. Enfin, ces cellules illustrent tout le travail du service de santé au travail, dans la mesure où c'est toujours un travail collaboratif et coopératif, même s'il y a des responsables. C'est une sorte de marque de service, une originalité de notre service, mais c'est avant tout un travail de tout le SST. Les enjeux à venir sont d'avoir plus d'efficacité et d'intégrer les infirmières. Il y en a déjà dans la cellule addictions, nous avons l'intention de les intégrer dans l'ensemble des cellules.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Dr JOUANNIQUE pour ces précisions. Je propose de donner la parole à M. NIVAULT pour qu'il nous propose successivement un avis que nous vous soumettrons, pour les rapports annuels des cellules SST pour l'année 2019 puis l'avis pour l'année 2020.

M. NIVAULT.- J'ai préparé deux avis avec un même positionnement pour les deux. Je peux faire la lecture des deux. Comme ils sont identiques, nous pouvons demander aux élus de se prononcer en même temps sur 2019 et 2020. C'est comme vous le souhaitez, Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela me convient.

M. NIVAULT.- AVIS CSSCT CELLULES

Pour l'année **2019** la CSSCT Centrale propose d'émettre un avis POSITIF pour l'ensemble des cellules présentées ce jour.

Pour l'année **2020** la CSSCT Centrale propose d'émettre un avis POSITIF pour l'ensemble des cellules présentées ce jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder au vote sur cette proposition d'avis pour l'année 2019

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cet avis positif proposé par M. NIVAULT, pour l'année 2019 êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (2), sans étiquette (1).

M. NIVAULT.- *(Cf. Avis)*

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder au vote sur cette proposition d'avis pour l'année 2019

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cet avis positif proposé par M. NIVAULT, pour l'année 2020 êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (2), sans étiquette (1).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je remercie chaleureusement M. CARILLO et Dr JOUANNIQUE pour leur présence aujourd'hui et dans les commissions, mais aussi pour leur travail tout au long de l'année, qui a été fourni.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Rapport annuel 2020 Pimprenelle

Sylvie QUINOT, Mission Pimprenelle GIS

Catherine PORQUET, Responsable Espace social employeur GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour.

Mme PORQUET.- Bonjour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été présenté en commission égalité professionnelle le 31 mai dernier. Cette commission est présidée par Mme GRELAUD qui n'est pas présente aujourd'hui. Madame BLONDEL ou Monsieur DOMINÉ, lequel d'entre vous souhaite la parole pour la lecture du rapport ?

Mme BLONDEL.- Je vais donner lecture du rapport de Mme GRELAUD, M. HUBERT donnera lecture de l'avis.

La commission s'est tenue le lundi 31 mai à 9 heures via Teams. Mesdames Porquet et Quinot nous ont présenté le rapport d'activité pour l'année 2020 à Madame Drouaire, seule commissaire et moi-même.

Globalement, on retrouve les mêmes modes de gardes que les années précédentes soit : l'assistante maternelle, la garde en crèche ou encore la garde à domicile. La vraie différence pour 2020 est bien sûr la crise sanitaire et ses conséquences. Mais nous allons voir que malgré une fermeture de l'espace Pimprenelle depuis mars 2020, des efforts de réflexion et d'adaptation de l'équipe ont mené à des résultats très positifs jusqu'à la création d'une application en novembre 2020, enrichissant ainsi les services aux salariés.

I – ACCUEIL ET INFORMATIONS

Afin de faire connaître plus largement le service Pimprenelle aux salariés, plusieurs communications novatrices ont été mises en place comme par exemple : l'ajout systématique des plaquettes d'informations lors des échanges de mails, l'affichage sur le carrousel URBAN pendant 2 fois 2 semaines, l'information sur les réseaux sociaux et métiers Link'RH, la diffusion de dépliants pour promouvoir l'application, l'affichage dans les ascenseurs ainsi que dans les unités.

Tous les visuels de plaquettes ou dépliants ont été retravaillés afin de mieux capter l'attention et gagner en impact. L'ensemble de ces opérations de communication a coûté 6130 E.

Au-delà de ces nouveaux process, 797 courriers ont été envoyés aux nouveaux parents contre 927 en 2019. 1960 salariés ont contacté l'espace Pimprenelle en 2020 (1972 en 2019).

Les échanges se sont principalement faits par mails puisque l'espace Pimprenelle est fermé depuis mars 2020. Ce mode de communication a explosé en 2020 puisque 8732 mails ont été reçus (contre 795 en 2019) sur une amplitude très large de 7 h du matin à 2 heures du matin environ. Un numéro de téléphone a aussi été créé le 73800 et depuis novembre 2020, les échanges se font directement sur l'application.

Toute l'équipe de l'espace a fait le maximum pour permettre aux salariés de mener à bien leurs recherches qui concernent les thématiques suivantes, identiques aux années précédentes :

- Allocation « frais de garde »,
- Recherche d'un mode de garde,
- Yoopies,
- Informations pour s'orienter dans les recherches,
- CESU,
- Règlementation des modes de gardes.

625 salariés ont sollicité le service pour des questions en lien avec la recherche d'un mode de garde, contre 443 en 2019. Lors du premier confinement, beaucoup de demandes étaient ciblées vers des renseignements et des accompagnements dans la recherche d'un mode de garde temporaire.

II – ACCOMPAGNEMENT DANS LA RECHERCHE D'UN MODE DE GARDE

Au-delà de la diffusion d'information, l'espace Pimprenelle propose aux salariés-parents une aide et un suivi personnalisé dans la recherche d'un mode de garde.

Ainsi, en 2020, 41 salariés ont fait une demande. 34 % concernent des horaires atypiques et 30 % des familles monoparentales. Ces dernières années on remarque que devant le coût élevé de modes de gardes en horaires atypiques, les salariés de l'exploitation se résignent finalement sur des horaires classiques et s'arrangent avec leur environnement familial ou amical ou se relaient auprès de leurs enfants.

7 demandes ont été résolues par Pimprenelle, 11 par la plateforme Youpies et 23 ont trouvé une solution autre que celle proposée.

Ces dernières années, les parents ont tendance à faire plusieurs demandes à plusieurs organismes tout en changeant fréquemment d'avis, pour en délaissier la majorité au final mais sans en avertir les autres, ce qui laisse des demandent en suspens.

39 demandes de crèches ont été effectuées, 7 ont été résolues, 8 en cours de traitement, et 24 sans suite. Au final, avec les réaffectations de places, 45 enfants ont été accueillis en crèches contre 68 en 2019.

L'espace a dirigé certains parents vers les plateformes de garde à domicile, qui complètent généralement un autre mode de garde pour assurer parfois des horaires atypiques jusqu'aux 6 ans de l'enfant, âge butoir des aides de la CAF. Exemple : Yoopal, Kinougarde, Kangourou kids... Néanmoins, ce mode de garde coûte cher et ne doit pas excéder un volume de plus de 50 heures par mois pour un budget raisonnable. Une étude financière est réalisée au préalable.

Enfin, on remarque que l'appel à Pimprenelle est souvent le dernier recours après plusieurs réponses négatives par d'autres organismes.

III – ACCOMPAGNEMENT DANS LA RECHERCHE D'UN MODE DE GARDE VIA LA PLATEFORME YOOPIES

Depuis 2018, l'entreprise prend en charge l'adhésion annuelle de 24,75 E à la plateforme Youpies.

La plateforme enregistre 6142 inscrits en 2020 contre 4641 en 2019, ce qui montre une appropriation de l'outil par les salariés.

Les demandes se dirigent principalement vers la garde d'enfants pour 43 %, le soutien scolaire pour 17 %, le ménage pour 9 %, l'aide aux aidants pour 8 %, les massages pour 8 %, le sport pour 8 % et la garde d'animaux pour 4 %.

Les utilisateurs sont principalement issus des départements de l'exploitation et de la maintenance : RDS, SEM, MTS, MRF.

Pour un mode de garde d'un enfant de moins de 3 ans, les assistantes maternelles sont les plus demandées avec 65 % pour une garde régulière, par un profil de salarié qui est opérateur à 69 %, maîtrise à 17 % ou cadre à 13 % .

IV – ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE PENDANT LA PERIODE

COVID

L'espace Pimprenelle a tout mis en œuvre pour assurer une continuité de service de même niveau d'aide et d'accompagnement qu'en période normale.

Pour ce faire, une dotation du bureau mobile a permis à l'équipe d'avoir accès au télétravail. Tous les documents et déclarations qui n'existaient encore qu'en version papier ont été dématérialisés, afin de pouvoir les envoyer par mail.

Ainsi, l'attribution des places de crèches a été réalisée sans retard, idem pour le versement des allocations frais de garde.

Afin d'accompagner au plus près les salariés dans cette période délicate, l'équipe Pimprenelle n'a pas hésité à organiser des RDV téléphoniques ou via Teams.

En mai 2020, une aide spécifique de moins 500 e par semaine sur une prestation payée a été créée afin que les salariés puissent reprendre progressivement leurs activités, mais ce process n'a pas trouvé son public puisque moins de 10 demandes ont été concrétisées. Et enfin, toujours en mai 2020, un partenariat entre les rectorats d'Île De France et l'espace Pimprenelle a permis à 100 situations de se débloquent en faisant valoir le caractère prioritaire des salariés issus des départements de l'exploitation et de la maintenance.

V – PARTICIPATION AUX FRAIS DE GARDE

L'allocation « Frais de garde » dépend de plusieurs critères : plafond de revenus, nombre d'enfants à charge, tranche d'âge de l'enfant, mode d'accueil, nombre d'heures payées etc...

La gestion de cette allocation était un process manuel et chronophage, avec chaque mois, l'obligation de l'allocataire de faire des copies des factures des frais de garde et autres justificatifs qu'il fallait saisir manuellement du côté Pimprenelle. Bref, la préhistoire... La crise sanitaire a mis en exergue les limites de ce système, et l'application Urban Pimprenelle est née en novembre 2020, avec un logo reprenant la petite fille sur un fond rouge. Elle permet de simuler les droits à l'allocation, de créer un dossier de demande d'allocation, de suivre l'état d'avancement de sa demande en temps réel, de dialoguer avec l'espace Pimprenelle, d'avoir accès à la réglementation... etc...

Cette application a vite trouvé son public avec 9000 visiteurs par mois en moyenne à toutes heures du jour et de la nuit !

On note que malgré la période Covid, le nombre d'allocataire reste assez stable avec 1953 en 2020 pour 2003 en 2019, même chose pour le nombre d'enfants concernés : chez les moins de 3 ans, 2166 en 2020, 2186 en 2019. On constate juste une baisse de l'allocation dès le mois d'avril 2019, ce qui correspond à la fermeture des établissements d'accueil des enfants pendant le confinement.

Les coûts de l'aide à la garde d'enfants est de 1179 KE en 2020 pour 1646 KE en 2019, dont 400 à 500 000 E pour l'application.

CONCLUSION

De manière générale, on remarque un changement de pratiques chez les salariés qui semble sociétal et générationnel : un recours à une grande diversité d'intervenants et plusieurs organisations différentes. Les réponses doivent être rapides et efficaces au risque de se retrouver sans suite.

La digitalisation est une réponse adéquate à ce phénomène, et permet un « coup de jeune » dans les process vieillissants. Ainsi, l'espace Pimprenelle a été au plus proche des salariés dans cette période difficile telle que la crise sanitaire en adaptant ses pratiques aux besoins de chacun. L'investissement de l'équipe est une valeur ajoutée pour les familles RATP tant par l'écoute, la résolution de modes de gardes ou le déblocage de situations personnelles complexes influant sur la vie professionnelle.

Néanmoins, toute modernisation a ses inconvénients et l'équipe de l'espace Pimprenelle est réduite de 2 postes et est désormais constituée d'un cadre, un agent de maîtrise et un opérateur. De plus, les postes « nomades », ces femmes enceintes venant passer leurs mois de grossesse à effectuer des tâches administratives au sein de l'espace Pimprenelle, n'existent plus.

Je remercie la direction et la commissaire pour la qualité des échanges : comme d'habitude, la discussion était riche, animée et passionnante.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous aurons une déclaration de la CFE-CGC par M. HUBERT et une déclaration de l'UNSA par Mme AZEVEDO. Nous nous sommes tous félicités de la très forte capacité d'adaptation de Pimprenelle à la situation, et de sa capacité à saisir l'opportunité de la crise pour digitaliser des services. Nous avons évoqué ce matin les inconvénients que peuvent avoir certains volets de la digitalisation. Pour le coup, on s'aperçoit de certains effets bénéfiques que peut aussi avoir le digital.

Monsieur HUBERT ?

M. HUBERT.- Je vais donner lecture de l'avis et pas d'une déclaration.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous examinons le rapport et enregistrons les déclarations, mais nous n'avons pas prévu de vote.

M. HUBERT.- Entendu. *(Cf. Avis)*

Mme AZEVEDO.- Saluons tout d'abord le travail et l'implication quotidienne de tous nos collègues exerçant à l'espace Pimprenelle ainsi que la qualité du document relatif à la présentation de ce rapport d'activité 2020.

L'UNSA-RATP apprécie le dynamisme de cette structure dont la nécessité n'est plus à démontrer.

En 2020, nous pouvons constater la réussite et l'enrichissement des résultats de la plateforme digitale multiservices « YOOPIES ».

La différence pour 2020, est bien sûr la crise sanitaire, dont nous avons tous été obligés de s'adapter.

Mais là encore, l'espace Pimprenelle a redoublé d'efforts et d'adaptations pour réaliser des résultats positifs, en attendant la mise en place d'une application en novembre 2020, permettant de faire découvrir ainsi les services aux salariés.

Le constat est quelle que soit l'heure, l'application est consultée, un plus pour les salariés.

Nous vous avons rappelé en 2019 que l'accueil physique et téléphonique est également un point clé du service attentionné pour les parents et futurs parents.

La fréquentation soutenue de l'espace Pimprenelle prouve le côté indispensable de son existence. A ce jour, vous réduisez le personnel, aujourd'hui l'équipe n'est composée que d'un cadre, d'une maîtrise et d'un opérateur, de plus, nous perdons la possibilité de faire passer leur mois de grossesse à effectuer des tâches administratives à l'espace Pimprenelle, à deux salariées enceintes et nous les retrouvons à ce jour, à passer leurs journées dans la salle des machinistes et à attendre que le temps passe. Où se trouve là, la belle image de l'entreprise ?

Voyons un peu les chiffres :

Que le constat en 2020, nous indique au nombre de 1960 salariés ayant pris contact directement avec l'espace Pimprenelle en distanciel à la suite de la covid, et pour rappel 1972 en 2019.

Rien que pour le mode de garde, 182 salariés en plus par rapport à l'année précédente ont sollicité le service.

Par suite de la covid : le nombre d'allocataires reste stable, mais en 2020 nous constatons une légère diminution et des heures de garde en baisse pour donner suite aux fermetures des crèches.

L'importance d'un personnel présent et réactif :

En mai, l'espace Pimprenelle a également répondu présent à la demande des salariés en difficultés en faisant valoir le caractère prioritaire de la reprise en classe de leurs enfants, auprès des rectorats. Les résultats ont été d'une centaine de situations débloquées.

L'espace Pimprenelle prend très au sérieux la diffusion des informations et conseils pour la garde des enfants, tel était son objectif hier mais aussi pour demain, afin que tous les salariés soient informés de l'offre des services proposés.

Le constat de cet objectif a été d'envoyé 797 courriers aux nouveaux parents, une large diffusion de dépliants sur l'utilisation de la plateforme « YOOPIES », une campagne d'information sur le « CESU » et également des échanges par mails, pour rendre le service encore plus rapide, ainsi que l'aide apportée à tous nos parents demandeurs pendant la covid.

Les échanges par mails ont aussi permis d'envoyer directement les plaquettes explicatives des démarches à suivre aux salariés.

Même si nous avons un lien sur Urban, rien ne remplacera un lien direct.

L'année 2019 nous avait permis de constater, que les parents n'utilisaient pas forcément les créneaux horaires définis au départ une fois que l'enfant était accueilli en crèche, ce qui mettait en difficulté les structures pour l'organisation.

Aujourd'hui, une modification a été notifiée sur le contrat de garde, pour avoir une place en crèche, il faut un minimum de 6 heures de garde afin d'éviter de perturber le système et les enfants.

Pour conclure, nous faisons un constat marquant dans l'évolution des situations sociales dans notre entreprise, l'espace Pimprenelle a dû s'adapter à toutes les situations et a redoublé d'efforts pour satisfaire au mieux les demandes des salariés.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Il n'y a pas d'autres prises de parole. Je propose de passer la parole à Mme PORQUET ou à Mme QUINOT si elles souhaitent faire le résumé de leur activité de l'année.

Mme PORQUET.- Je vais vous donner quelques éléments. Je salue à mon tour la mobilisation de l'équipe. Nous étions en 2020, sur la transition d'une équipe à une autre. Pour autant, les salariés ont pu avoir accès aux prestations de Pimprenelle grâce à l'une ou l'autre des équipes. Nous avons fait en sorte que ce soit le plus fluide possible dans des conditions sanitaires compliquées. Cela nous a obligés à être imaginatifs et efficaces en même temps. Je vous remercie d'avoir salué le travail des deux équipes, car je trouve que c'est une belle récompense de l'entendre de votre part.

Nous avons saisi toutes les occasions qui nous étaient données pour avoir un fonctionnement plus moderne, plus accessible et plus réactif pour nos salariés. L'application Pimprenelle permet aux salariés d'avoir une meilleure connaissance de l'aide que Pimprenelle peut leur apporter. Cette application a traduit le besoin d'une accessibilité tous les jours de la semaine, et sur tous les horaires. Ce n'est qu'entre 2 heures et 3 heures du matin qu'il y a une baisse d'activité. Cela démontre sa nécessité.

Dès que nous le pourrons, nous reprendrons l'accueil physique. Compte tenu de la situation sanitaire actuelle, c'est envisagé en septembre.

Cette application a aussi permis de constater que des tâches, telles que le classement, avaient une très faible valeur ajoutée. Ces tâches étaient proposées à des femmes enceintes ou à des personnes de l'équipe. Elles se font automatiquement *via* l'outil aujourd'hui. Force est de constater qu'il n'y avait plus d'activités à ce titre. Pour autant, nous sommes toujours sensibles à ce qui permet aux femmes enceintes de trouver un prolongement. Si nous le pouvons, nous ferons de nouveau appel à des personnes pour leur proposer une autre activité. Pour l'instant, cela ne s'est pas produit, d'autant qu'avec la situation sanitaire, elles doivent être tenues éloignées de tout risque d'attraper la Covid.

Je remercie la Présidente de la commission et la commissaire qui l'accompagnait car nous avons eu beaucoup d'échanges nourris. Nous sommes tous passionnés par ce que nous faisons. Nous avons l'envie commune de proposer plus de services à nos salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. S'il n'y a pas d'autres demandes d'intervention, je propose de remercier les intervenantes pour leur intervention devant la commission égalité professionnelle et pour le travail réalisé qui a été salué, et pour leur intervention cet après-midi.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur le bilan 2020 de la Politique Habitat

Catherine PORQUET, Responsable Espace social employeur GIS

Luc LE DUIGOU, Mission Point Habitat GIS

Ludovic RANDON Mission Point Habitat GIS

Brigitte WAGNIES, Mission Point Habitat GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce point a fait l'objet d'une présentation en commission information et aide au logement, le 9 juin dernier. Je cède la parole à M. JONATA afin qu'il puisse nous faire part de son rapport.

M. JONATA.- En plus du compte rendu, des déclarations et des interventions de l'équipe du Point Habitat, nous aurons un avis et une résolution à proposer aux élus.

La commission logement s'est réunie le 9 juin en présence de monsieur LUC LEDUIGOU et de son équipe. Et comme d'habitude, la commission les remercie pour la richesse du dossier ainsi que la clarté des réponses portées à nos questionnements par ses interventions.

Nous débuterons par une vision soumise au dictat de la crise sanitaire et de son évolution, les mises en place de la loi sanitaire à borner certaines activités d'où les chiffres qui pour les commissaires ainsi que les membres de la direction représentent une chute vertigineuse voir même compliqué à redresser pour un grand nombre de famille d'agent dans le besoin. Cette observation est sans nul doute la plus difficile à valider quand on connaît les objectifs précités sur le nouveau protocole 2020-2022.

Dans ce bilan 2020, la direction reconnaît l'importance du logement dans l'amélioration du contexte social de la vie des agents. Le point habitat n'a eu de cesse de batailler avec les nouvelles directives gouvernementales.

2020 aurait dû être une année de réalisation puisque les objectifs portés par le nouveau protocole signé par les organisations syndicales représentatives semblaient réalisables.

Mr LE DUGOU, au travers de son rapport rappelle les missions qui sont portées par le point habitat en accompagnant systématiquement les agents demandeurs :

La prospection, la négociation et la réservation de logements du parc locatif d'Ile de France pour loger des agents de l'entreprise et cela dans le cadre de sa participation à l'effort de construction porter par l'entreprise Ratp.

L'aide à l'accession, à la propriété en consentant à des prêts bancaires mené par le partenaire bancaire de l'entreprise.

2020 a été encadré par 5 éléments :

- La crise sanitaire
- Les élections municipales qui créées un effet sensible sur le logement : initiative liée à une sorte de stratégie politique
- L'arrêt des agréments et donc des constructions et d'ailleurs cela porte une lourde atteinte et retardera certainement les constructions sur un ou deux ans à minima.
- L'ouverture de la plateforme ALIN d'action logement
- La première année du protocole sur le logement 20-22.
-

Après avoir dit cela, nous arrivons au constat et analyse :

Plus 8% de demandeurs de logement en 2020 avec un différentiel de 212 demandeurs entre 2019 et 2020, preuve que le contexte social en Ile de France se dégrade rapidement, mais le point habitat étant un partenaire soucieux du bien-être social pense à redoubler d'effort afin de tenter un rééquilibrage du retard pris en 2020.

Le nombre de demandeurs au caractère urgent reste stable mais très élevé avec 45%, la prédominance des demandes reste toujours sur la taille du logement essentiellement trop petit.

93% des opérateurs composent le nombre de demandeurs, avec une majorité au département RDS de machiniste avec 55%, et avec plus de 20 000 agents c'est une situation qui s'est étalée dans le temps et qui pourrait avoir une porte de sortie, pas trop positive avec l'ouverture à la

concurrence. Les commissaires s'inquiètent de ce sujet qui pour nous reste une priorité afin de permettre aux agents d'éviter une chute sociale en plus de sortir de l'univers EPIC Ratp, même s'il y aurait beaucoup à en redire. Les commissaires estiment que l'entreprise devrait prendre rapidement en compte cette situation bien sûr avec les organisations syndicales représentatives afin de mettre en place un vrai politique sociale de groupe.

Autre constat, les familles changent et s'agrandissent, les types de logement les plus demander restent les f2, f3 et f4, leur nombre reste stable par rapport à 2019, néanmoins cette stabilité montre bien le changement de paradigme dans lequel les agents de notre entreprise n'échappent pas.

20% de femmes pour 80% d'hommes demandeurs, certaines mauvaises langues pourraient parler d'équité, d'autres plus rassurer parleraient d'une situation déjà pré- établi en ce qui concerne les femmes. Rassurez-vous ce n'est le cas d'aucun commissaires et nous en sommes ravis pour elle.

Pour autant, nous pourrions observer la prédominance des demandes effectuées par les célibataires avec 40% en 2020 contre 38% en 2019 et celle des couples, nouveau ou ancien avec 38% en 2020 contre 39% en 2019. On est là sur un vrai reflet sociétal, et l'entreprise devra prendre en compte dans son avenir social du comportement d'un monde changeant établissant d'autres priorités liées à l'évolution d'un autre mode de vie.

Les difficultés financières, séparation etc... entraînent souvent un retour d'un bien propre au locatif, ce nombre est en forte diminution et le point habitat a pu aider 34 demandeurs sur 46 en 2020. Pour rappel, ce chiffre naviguait entre 80 et 86 entre 2014 et 2019.

Les commissaires portent encore un œil essentiel sur le traitement des situations particulière, ce dispositif qui nous semblait correct est resté inatteignable peut être pour beaucoup, car connaissant les situations des uns et des autres les commissaires ne comprennent pas pourquoi le logement passerelle n'est pas plus utiliser que cela. 7 demandeurs contre 13 en 2019. Mais l'entreprise à fait le choix d'opter pour conforter les agents, dans un vrai logement social plutôt que dans un logement passerelle où il y aurait contrainte sur contrainte et surtout qui est normalement tenu pour 6 mois.

Dixit la direction, le dispositif spécifique d'action logement pour optimiser le relogement des salariés reconnu au DALO, c'est poursuivi en 2020. Cependant, 165 demandeurs du DALO, ont été signalés.

Les commissaires s'interrogent encore sur la plus-value portée par la plateforme ALIN. Depuis sa mise en place, nous n'avons pas cessé d'être informés par les collègues des différents problèmes de cette plateforme. Déjà les choix bloquant sur une demande qui est proposé à 2 ou 300 demandeurs en même temps, le portail entreprise qui ne fonctionne pas, du coup entraînant la non visibilité de l'entreprise sur les demandes des agents, même si le point habitat était informé en temps partiel sur certaine situation. Et puis le covid 19 avait bon dos puisque 2020 a été une belle mise en place national d'un outil numérique social en dysfonctionnement presque total. C'est dire, même s'il ne peut le dire à haute voix, le boulot supplémentaire apporté par cette plateforme qui devait tout régler en un clin d'œil.

Quand fonctionnera-t-elle en mode optimal ?

Comment son effectué les choix dessus ?

Comment définir un ordre de priorité ?

Comment définir une situation d'urgence ?

Pour certain dirons-nous heureusement que le point habitat à réussi à garder un tout petit peu de ses logements en droit de suite.

Malgré cela, seul 8 demandeurs n'ont pas eu de proposition sur les 165, mais c'est déjà 8 de trop. 28% d'augmentation par rapport à 2019, il n'y aura pas de commentaire. Le point a fait son travail et le covid aussi.

Pour le handicap, nous sommes sur un constat tout autre, déjà le nombre de demandeurs est en baisse constante depuis 2014 pour arriver à 12 en 2020 et le nombre de familles logées correspond à 17 en 2020 dont déjà 7 demandeurs de 2020.

C'est aussi 24 logements perdus pour un tour, qui n'ont pu être attribués pour les mêmes motifs habituels : loyer trop élevé, environnement dégradé ou désistement.

Autre point important, si l'objectif réservataire est de 400 logements sur le protocole 20-22, on pourra observer une baisse de 27% des réservations annuelle. Néanmoins avec la participation de l'entreprise à hauteur de 0.50% de la masse salariale et pour rappel le taux est à 0.45% : 307 logements ont pu être réservés dont 7 en passerelles. 277 en réservation en droit unique et 30 en droit de suite. Il est à signaler que les 30 logements en droit unique viennent du reliquat des 57 qui manquait en 2019. Il est aussi à noter que les zones géographiques restent semblables à 2019 avec un rajout de l'Oise qui est de plus en plus sollicité par les agents pour du logement social comme pour de l'achat, les prix et la zone géographique ont certainement quelque chose à voir dans ce développement

Ainsi les attributions se font donc ressentir après un détail d'une situation globalement inspiré par une conjoncture dégradée avec la crise sanitaire et un nouveau process mis en place par action logement via la plateforme ALIN, mais aussi par un manque de construction constaté depuis bien des années. Cette tendance se perçoit quand on voit le nombre de demandeurs global en Ile de France et les possibilités de logements proposé. Les agents Ratp n'y ont pas échappé puisque même si l'objectif du protocole est de 810, 2020 c'est seulement 615 familles qui ont pu bénéficier du service du point habitat. Autrement dit 195 familles en moins. Une chute compréhensible mais pas acceptée. Pour autant les commissaires reconnaissent tous les efforts portés par le point, malgré le confinement, le télétravail, le manque de logements et une plateforme en inadéquation avec la situation et son fonctionnement.

PRET ET CAUTION

Concernant les prêts et caution , là aussi on voit que la crise sanitaire à fait son effet , bien sûr quand on sait qu'il n'était pas possible d'acheter un bien immobilier par exemple en directe sauf sur plan , on pourra constaté une baisse des opérations d'accession à 118 contre 191 en 2019 et 576 en 2014, les commissaires s'interroge sur la nécessité du mode de crédit possible et ouvert aux agents, la direction rappelle que le nouveau protocole est plus souple que l'ancien mais que la RATP n'est pas une banque avant tout, les aides sont néanmoins très attractifs avec des taux très bas.

Du coup 2020 c'est 102 prêts à l'accession contre 158 en 2019 soit pour un montant global de 3.123.000 euros. La direction rappelle que le taux est inférieur à 2%.

Pour le reste, même éléments que pour le logement social, l'Age des acquéreurs est stable en tournant autour des 35 ans avec une majorité d'hommes à 72% contre 28 pour les femmes, ce sont aussi plus d'opérateurs avec dans la même logique 79%, et là c'est aussi un début d'une nouvelle vie puisque nous sommes à 64% de couples contre 36% de célibataires.

Les départements les plus convoités pour les achats restent le 77 avec 25% et le 91 avec 15% cela est certainement due à l'attractivité des prix dans ses deux départements et en plus on fait le constat de l'augmentation des achats aussi hors IDF avec 10% au lieu de 5% en 2020

Même éléments les cautions sont aussi en chute libre passant de 33 en 2019 à 16 en 2020 pour un montant global de 2.5 millions d'euros.

Pour les autres prêts, même si les montants validés sur le nouveau protocole sont plus importants, le constat est le même, passant de 32 en 2019 à 19 en 2020 mais avec un redémarrage comme pour le logement social au 3ème trimestre de l'année.

En conclusion, les commissaires valident le fait d'une année très difficile pour tous et cela suivant les différentes missions attribuées au point habitat, c'est une logique portée par la crise sanitaire ainsi que les différents événements de l'année. Nous restons tous persuader de la bonne utilité de ce service qui pour nous est indispensable à l'amélioration du quotidien des agents. Nous espérons tous qu'une amélioration sera porter sur 2021 en restant positif et attentif ensemble, dixit l'entreprise.

En 2020 le point habitat à fait le choix de prioriser les situations d'urgences, situation qui se sont aggravées avec le covid. Mais prioriser ne signifie pas laisser pour contre les autres. Le troisième trimestre de l'année fut une période de rebonds et de suractivité pour les agents du point. Il fallait ré investir les lieux compilant avec un état de semi urgence et une faiblesse politique mené par action logement via ALIN. Les commissaires l'ont constaté de par nos liens avec les agents des différents départements concernés.

La commission remercie néanmoins l'équipe du point habitat pour son travail pas très simple sur cette période et appréciera de meilleures nouvelles à la prochaine présentation de l'activité logement de l'entreprise.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur JONATA. M. BOYER a demandé la parole pour faire une déclaration au nom de la CGT et Mme PHIRMIS au nom de la CFE-CGC.

M. BOYER.- La crise sanitaire et sociale liée à la pandémie de coronavirus touche inégalement la population française.

Selon un rapport publié par Oxfam, un million de personnes pourraient basculer dans la pauvreté tandis que les milliardaires ont vu leur fortune augmentée de 45 %, atteignant 175 milliards d'euros entre mars et décembre 2020, soit l'équivalent de deux fois le budget de l'hôpital public.

Plusieurs signaux alertent concernant les conséquences de la crise sur les plus fragiles et notamment l'explosion du recours à l'aide alimentaire (qui concerne 8 millions de personnes contre 5,5 millions en temps normal), l'augmentation de 8,5 % par rapport à 2019 du nombre d'allocataires du RSA (150 000 nouveaux bénéficiaires) et encore l'augmentation du chômage, qui touche désormais 20,9 % des 15-24 ans.

Selon le dernier rapport (novembre 2020) de l'Observatoire des inégalités, entre 2002 et 2018, le taux de pauvreté des 18 à 29 ans a progressé de plus de 50 %. Les 18-24 ans, davantage concernés par des contrats précaires, ont été fortement touchés par les pertes d'emploi sans toutefois bénéficier du dispositif du chômage partiel. Beaucoup sont passés entre les mailles du filet des aides exceptionnelles, se retrouvant sans ressource.

Ainsi, pendant le premier confinement, 23 % n'ont pas mangé à leur faim, 19 % ont dû se restreindre sur les achats de première nécessité, d'après une enquête réalisée par l'Observatoire de la vie étudiante.

La crise a exacerbé des inégalités déjà existantes, conséquences du démantèlement de notre système de protection sociale, fragilisé par des années de politiques fiscales au bénéfice des plus riches.

Malgré la situation sociale désastreuse, la lutte contre la pauvreté n'est pas la priorité du gouvernement (moins de 1 % du plan de relance est consacré à la lutte contre la pauvreté).

Alors qu'une partie de la population s'enfonce dans la pauvreté, que les étudiants manifestent leur détresse, le gouvernement continue à démanteler notre système de protection sociale et à verser des milliards aux entreprises sans fixer aucune contrepartie contraignante, comme des revalorisations salariales pour les travailleurs en première ligne ou encore l'interdiction de verser des dividendes en temps de crise.

Dans ce contexte, jamais les loyers et le logement n'ont été aussi chers en France et dans toute l'Europe. La spéculation bat son plein et malgré la crise, les milieux immobiliers s'enrichissent avec l'appui des gouvernements.

En 2020 en France, le prix des logements a encore augmenté plus vite que l'inflation.

La crise du logement s'aggrave : toujours plus de sans-abri, de mal-logés, de jeunes et d'étudiants en galère, d'expulsions...Mais ce n'est pas inéluctable !

La preuve, en Allemagne où plusieurs dizaines de milliers de locataires ont manifesté à Berlin et obtenu que les loyers privés ne dépassent pas 6 à 12€ le m² et que des amendes jusqu'à 500 000€ soient délivrées sans délai par la commune contre les bailleurs fraudeurs...

En France, bien qu'insuffisantes, les lois censées protéger les locataires (encadrement des loyers, gel du loyer à la relocation, normes de décence, limitation d'Airbnb) sont bafouées par une partie des bailleurs privés et des agences, qui veulent accélérer les expulsions, supprimer la trêve hivernale et criminaliser des sans-logis qui occupent des locaux vides.

Après la baisse de 5€ des APL fin 2017 et leur gel, le gouvernement ampute encore les APL fragilisant les locataires modestes et les bailleurs HLM afin de les jeter dans les bras des groupes financiers internationaux.

Il se sert dans les budgets de construction des HLM (aides à la pierre, Action Logement) et construit donc de moins en moins de logements sociaux ! Expulsions record, gentrification des centres villes et des quartiers populaires : à mesure que les politiques publiques et d'urbanisme font grimper les prix des loyers et de l'immobilier, les habitants modestes sont expulsés des métropoles.

Les expulsions forcées sont en hausse constante et pourraient doubler en 2021 par rapport à 2018 (déjà année record), si le gouvernement reste inactif.

Les classes populaires, les femmes, les minorités sont les plus exposés à ces politiques brutales et doivent, pour sortir de la rue, accepter des sous-logements à statut précaire.

3 millions de logements sont vacants en France, de nombreux autres sont détournés par Airbnb, les réquisitions militantes sont réprimées, la loi de réquisition est inappliquée et les lois pour les sans-abris, les mal-logés, les victimes de marchands de sommeil ne sont pas respectées.

Actuellement, deux millions de personnes rencontrent des difficultés pour payer leur loyer et 14 % de la population a connu des difficultés de logement depuis le premier confinement.

Pour répondre à l'urgence, Emmanuelle Wargon, ministre déléguée en charge du logement, a annoncé le report de la trêve hivernale au 1er juin. Pour la CGT c'est une bombe à retardement, car aucune mesure n'a été prise pour prévenir les expulsions. Le gouvernement n'a prévu aucune revalorisation du Smic, il ne fait rien contre la multiplication des plans de licenciements, rien non plus pour encadrer les loyers. C'est la deuxième fois depuis le début de la crise sanitaire que la ministre du logement prend cette décision.

Si cette mesure a pu constituer un répit pour les locataires, elle ne résout en rien leurs problématiques et est largement insuffisante face à l'ampleur de la crise sanitaire et sociale. Dans un contexte où la crise du logement perdure depuis des années ; la multiplication de mise en chômage partiel sans maintien intégral de la rémunération augmente et aggrave les difficultés existantes puisque la majorité des salariés sont indemnisés à hauteur de 84% de leur rémunération habituelle.

Le gouvernement aurait pu revenir sur les baisses et la réforme des Aides au Logement mise en œuvre au 1er janvier 2021. Réforme qui modifie leur calcul pour soi-disant mieux se calquer sur les évolutions des revenus des ménages. Or, son objectif principal est de réaliser des économies sur le budget consacré aux aides au logement d'au moins 700 millions d'euros. Les premiers effets de cette réforme sont catastrophiques pour nombre de foyers qui ont vu leurs aides baisser alors que leurs revenus n'ont pas connu de hausses substantielles.

30 000 procédures d'expulsions seraient actuellement en cours, soit deux fois plus que la moyenne des années précédentes. Ce sont 30 000 ménages qui sont susceptibles de se retrouver à la rue et d'allonger encore plus la liste des demandes de logement social en attente. C'est dans ce cadre que la ministre du logement s'est engagée, le 2 février dernier, à prolonger la loi SRU au-delà de 2025, sans en préciser les contours, et à la construction de 250 000 logements sociaux d'ici la fin 2022. Ce qui est largement insuffisant ! Ces micro-mesures viennent s'ajouter au désengagement de l'État en matière d'accès et de droit au logement confirmé dans le plan de relance puisque seuls 650 millions d'euros sont affectés à la construction et 500 millions d'euros d'aide aux bailleurs pour la rénovation sur les 100 milliards d'euros du plan de relance. Pourtant, il est indiscutable que la rénovation notamment thermique des logements est un élément important dans le pouvoir d'achat des ménages pour faire face aux dépenses énergétiques et une pourvoyeuse très importante d'emplois dans les années à venir.

Développer l'accès à un logement pérenne et abordable est aussi une condition majeure pour garantir les autres droits fondamentaux notamment celui à l'éducation : comment des élèves peuvent-ils suivre une scolarité satisfaisante s'ils ne sont pas logés convenablement ? Pour la CGT, l'amélioration de l'accès au logement passe nécessairement par l'arrêt des licenciements, des suppressions de postes dans tous les secteurs d'activité privé et public ; la revalorisation des salaires ; la construction d'au moins 500 000 logements sociaux par an pour répondre aux besoins ; le retrait de la réforme des aides au logement.

Pour ce qui est du dossier qui nous est demandé d'analyser ce jour, la CGT avait pointé lors de la précédente commission une situation au 30 septembre 2020 très préoccupante. Comme nous l'avons déjà exprimé, la crise sanitaire que nous traversons accentue les inégalités sociales dans le pays et met en exergue la situation du logement et aussi les conséquences sur les prêts accordés.

La crise n'est donc pas que sanitaire elle est très fortement sociale et malheureusement nous sommes qu'au début d'un cycle. Pour preuve, à la RATP, la demande de logement en 2020 est en progression de 8% pour s'établir à 2762 contre 2550 en 2019. Cette situation est très préoccupante.

Concernant les réservations de logements, l'année se termine à 307, ainsi nous n'atteignons pas l'objectif initial de 400 logements.

Pour ce qui est des attributions de logements nous étions à 370 familles logées au 30 septembre pour terminer l'année à 615. L'objectif de 810 familles logées en moyenne annuelle sur la durée du protocole n'est donc pas atteint.

Le COVID à lui seul n'explique pas cette situation, la mise en place chaotique de la plateforme AL'IN au mois de juin a contribué à ce mauvais résultat. Ce doit donc être un point de vigilance.

Concernant les situations d'urgences, nous constatons une augmentation très significative du nombre de signalements passant de 129 en 2019 à 165 en 2020. Sur ces 165 signalements 157 ont eu au moins une proposition, 8 n'ont pas eu de proposition. Là encore, les effets de la pandémie et les choix politiques opérés par le gouvernement ont contribué à exacerber les difficultés, dans la mesure où les possibilités effectives d'accès à des logements (du parc privé comme du parc social) ou à des hébergements ont été brutalement ralenties, si ce n'est stoppées.

Ainsi, les demandeurs en situation urgente ont eu moins de possibilités alternatives pour trouver des réponses à leurs situations par rapport aux années précédentes, sachant que celles-ci étaient déjà insuffisantes.

Concernant le prêt accession, les demandes sont en forte baisse depuis 2014 passant de 446 à 102 mais là aussi la crise sanitaire génère toutes les conditions pour que les agents ne s'engagent pas dans une accession à la propriété. Cependant la baisse continue depuis 2014 doit interroger.

Force est de constater que les résultats de l'année 2020 ne sont pas au niveau espéré. Cependant, dans ce contexte difficile et particulier nous tenons à saluer l'engagement et le travail de toute l'équipe du point habitat.

Pour la CGT, l'année 2021 sera donc particulièrement scrutée car l'enjeu sera double. Précisément, atteindre les objectifs en termes de famille logées à savoir 810 en 2021 mais aussi combler le retard accumulé en 2020 car les demandes mais surtout les besoins sont bien présents.

La CGT revendique pour tous un logement digne, un juste loyer mais aussi une juste rémunération car cela est indissociable.

La CGT revendique donc une politique du logement très ambitieuse mais aussi et nous vous le redisons une augmentation significative des salaires, car sans un salaire au bon niveau et avec les particularités et les difficultés propres à la Région-Île-de-France, les agents RATP et leurs familles accumulent les obstacles pour pouvoir se loger dignement.

Merci Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BOYER. Je donne la parole à Mme PHIRMIS, puis à M. JONATA.

Mme PHIRMIS.-

Dans un premier temps, nous souhaitons remercier tous les acteurs qui ont contribué à nous fournir, comme d'habitude, des documents claires et complets afin d'apprécier ce dossier.

Dans le cadre de la politique sociale de la RATP, envers son personnel, le point habitat facilite l'accès au logement dans le secteur locatif, ou dans l'acquisition d'une résidence principale, et propose des prêts pour l'amélioration du cadre de vie.

Il enregistre et gère les dossiers des postulants, en les accompagnant dans leurs démarches.

Après une baisse des demandes de logements en 2018, on constate une tendance à la hausse ; 2550 en 2019, et 2762 en 2020, soit plus de 8 % de demandes au 31 décembre 2020. Les motifs des demandes restent à peu près stables, avec une prédominance croissante des demandes pour « la taille du logement ».

Nous constatons que les demandes pour « rapprochement domicile/travail » sont en hausse de 1 %, et le motif « sans domicile fixe avéré ou à venir » est en augmentation également. Nous nous interrogeons sur cette progression nous menant à 8 % en 2020. Ce chiffre doit être considéré avec sérieux, afin de ne pas arriver à des chiffres que nous ne pourrions plus maîtriser si une action réelle n'est pas menée pour inverser cette tendance.

Concernant le traitement des situations particulières, les situations d'extrême urgence ne sont pas à négliger en 2020, 165 demandeurs ont été signalés :

- 157 agents, ont eu au moins une proposition.
- Sur ces 157, 13 n'ont pas donné suite, reste 144.

Ce chiffre de 144 est selon nous très préoccupant : c'est + de 20 % qu'en 2019, et mérite de nous alerter sur ces situations qui sont en augmentation depuis 2019.

La pandémie a probablement contribué à augmenter les difficultés à améliorer ces situations, car les possibilités d'accès à des logements, (que ce soit dans le parc privé, ou dans le parc social), ont brutalement été ralenties, voir même stoppées.

Pour les personnes en situations de handicap ou de maladies graves en 2020, les 12 familles identifiées ont été logées.

Concernant les souscriptions de logements, Il est à constater une baisse des agréments de 27 % par rapport à 2019, cela est dû principalement aux causes suivantes :

La pandémie du Covid d'une part, et l'allongement des élections municipales qui à chaque fois, ont un impact sur de nombreux programmes sur l'habitat.

En ce qui concerne l'objectif de 810 familles en moyenne, logées par an sur toute la durée du protocole, il n'est bien évidemment pas atteint.

Cela est dû à la tendance à la baisse constante ces 10 dernières années, mais aussi, c'est dû aux effets de la pandémie du Covid 19.

Dans ce contexte, pour la première année de ce nouveau protocole, il y a eu 615 familles logées en 2020, soit -18 % par rapport à 2019.

Il y a eu 22% des demandes satisfaites en 2020.

Concernant les aides financières, l'entreprise a contribué à 118 opérations d'accession à la propriété, soit 102 salariés qui ont pu réaliser leur souhait de devenir propriétaire.

Il y a eu moins de demande en 2020.

Le protocole 2020–2022 s'inscrit dans la continuité de ceux des années précédentes, en élargissant les possibilités des offres de prêts, qui sont dispensées par le partenaire bancaire de l'entreprise, tout en étant bonifiés par la RATP.

En 2020, les demandes de :

- « prêt jeune embauché »
- « prêt travaux et amélioration du cadre de vie »
- « prêt acquisition d'un véhicule » sont en baisse.

Il n'y a eu aucune demande faite concernant le « prêt travaux service de nuit ».

A la vue de ces baisses, il est dommage de constater que ces facilités à disposition des agents de l'entreprise ne soient pas utilisées comme elles le pourraient.

Le nouveau prêt, le «prêt consommation » : 37 demandes ont été accordées, rappelons que ce prêt est ouvert à tous les salariés de l'entreprise.

La pandémie a très fortement impacté l'accueil des personnes dans les locaux du point habitat ; 1410 agents ont été reçus en 2020, contre 7047 en 2019.

Les deux confinements ont largement contribué à cet état de fait : le point habitat a dû adapter la manière de travailler de ses conseillers, conformément aux règles sanitaires, notamment en assurant des accueils téléphoniques, pour continuer à accompagner les agents demandeurs dans leurs démarches.

En conclusion, la CFE-CGC Groupe RATP soutient la politique en faveur de l'habitat et l'implication en 2020 du point habitat pour faire aboutir le maximum de dossiers dans le contexte de pandémie actuel.

M. JONATA.- L'UNSA RATP comme tous, est spectateur d'un déclin annuel. Nous pourrions épiloguer longuement sur l'histoire d'une chute, un engourdissement d'une mission ou d'un nouveau paradigme porté par une situation désastreuse, cela ne changerait rien.

Le constat est simple : les effets de la crise sanitaire à porter à mal une mission hautement importante pour l'amélioration de la vie privée de nos collègues. 2020 à drainer derrière elle plus de souffrance pour de nombreux collègues, et le paysage à lourdement changé puisque le contexte social c'est appauvri pour beaucoup quand d'autres ont trouvé l'astuce de la richesse en surfant sur la pauvreté. Preuve que nous ne sommes pas tous égaux devant le malheur.

Les chiffres qui sont porté par le point habitat, s'inscrivent dans ce contexte sociétal.

L'UNSA RATP reste convaincu du travail acharné fourni par toute l'équipe du point habitat. Il a fallu composer, avec le chômage partiel, le télétravail mais aussi et surtout avec ALIN la nouvelle plateforme d'action logement. Pour cette dernière, cela s'appelle d'ailleurs mettre la charrue avant les bœufs, ne pas vérifier tester valider un site sorti en mode précipitation et pendant ce temps action logement remerciait un grand nombre de son personnel à croire que diapason était aussi porté par eux surtout avec les millions ramassés depuis bien des années. Le site du covid ainsi que celui des impôts fonctionnent mieux que celui d'action logement et pourtant. Quand nous entendons par ci et par là qu'il est d'une nécessité nationale d'améliorer le quotidien des français en portant un coup supplémentaire aux actions lié au logement, on peut se poser la question est-ce encore du vent.

Après avoir dit cela, nous ne pourrions que rester muet devant cette dégradation et très franchement l'UNSA RATP ainsi que les organisations syndicales représentatives, se félicitaient déjà de cette accord 20-22 qui portait à 810 le nombre de famille logé, qui augmentait les prêt et caution validant dans le même temps des taux très bas et très attractif, pour résumer, un service à la porter de l'entreprise et de son équipe logement et prêt. Et pourtant, la réponse est dans ce bilan.

Même pour notre organisation syndicale le mieux serait de ne plus avoir de demandeurs à plus de 6 mois. Nous avons aussi nos rêves mais la réalité est tout autre.

2020 c'est 615 familles pour 2762 demandes. 2020 c'est 195 familles en moins par rapport à l'objectif fixé sur le nouveau protocole 20-22
2020 ce sont des offres de prêt non vu.

Alors même si nous pourrions observer une belle reprise sur le 3ème trimestre, même si l'équipe du point habitat n'a pas cessé de se battre intégrant même une situation sanitaire en son sein, on ne peut qu'être déçu pour le plus grand nombre

Néanmoins l'UNSA RATP ne désespère pas car c'est peut-être à un nouvel élan que nous faisons face. Nous mettons de faites toutes notre confiance en ce service, en ses missions attribué à l'équipe du point, et restons confiant pour la suite. 2020 fut et ne devra pas être mis au dépôt comme une mauvaise pièce mais devra nous rappeler la vulnérabilité de tous quand il s'agit d'action social. Pour l'UNSA RATP, le logement est et demeurera un atout majeur dans l'épanouissement et l'évolution du caractère social de nos collègues.

Que cela soit entendu de tous car tout cela participe à la qualité de vie au travail.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. M. LE DUGOU va peut-être vouloir répondre à ces trois déclarations et peut-être contextualiser notre vision de l'année écoulée.

M. LE DUIGOU.- Je vais repartir sur 2020, année particulière en raison de la crise sanitaire qui a été dramatique pour beaucoup de secteurs, notamment celui du logement, sachant qu'il n'a toutefois pas été le premier secteur touché. Cette année s'est inscrite dans un contexte déjà difficile. Depuis des années, la situation du logement en Île-de-France n'est pas bonne par rapport au nombre de demandeurs et de logements disponibles.

En 2020, une conjonction de problèmes alourdit le bilan et rend plus difficile l'explication des données. Le Covid a frappé le secteur du logement avec l'arrêt des chantiers, a ralenti les agréments -certains d'entre vous l'ont évoqué-, documents signés entre les bailleurs et les préfets qui donnent lieu à la construction de logements deux ou trois ans plus tard. Si un agrément est signé en 2021, le logement sortira de terre en 2023-2024. Il y a eu une chute importante des agréments en 2020, avec 20 000 agréments en Île-de-France contre 28 000 en 2019, l'objectif initial en 2020 étant fixé à 35 000. En Île-de-France, c'est une course contre la montre pour rattraper le retard, or le Covid a rendu cette situation encore plus difficile.

L'offre de logements était moins importante, parce que des livraisons de logements ont été retardées. Je pense à RATP Habitat qui devait avoir des livraisons en 2020 mais qui, du fait du retard sur les chantiers, les aura plutôt en 2021. Il y a donc eu une raréfaction des logements proposés, mais aussi un turnover moindre car, au vu du contexte sanitaire et des inquiétudes, les demandeurs n'étaient pas enclins à se lancer dans un changement de logement ou à acheter leur résidence principale tant que la question sanitaire n'était pas réglée. Par ailleurs, les conjoints ne sont pas toujours et pas souvent salariés RATP. Il faut prendre en compte la situation du ménage et pas seulement l'aspect RATP.

Ainsi il y a eu le chômage partiel avec des situations plus difficiles selon les emplois en Île-de-France, les secteurs de la restauration qui emploient beaucoup de personnes ont été notamment impactés. La chute du nombre de familles logées a été vertigineuse puisqu'il a baissé pour la RATP, 18 % par rapport à 2019. De fait, nous ne sommes pas satisfaits de ne loger que 615 familles. À la hauteur de l'Île-de-France, la chute du nombre de familles logées, tous réservataires confondus, est de 23%.

Certains d'entre vous l'ont dit, on a changé de modèle notamment sur le dernier trimestre de l'année, parce qu'AL'in -problème qui s'est surajouté- a été lancé avec beaucoup d'espoirs, de communication, et s'est révélé émaillé par de nombreux dysfonctionnements. Les relations avec Action Logement étaient compliquées au départ, car le discours ambiant nous promettait qu'AL'in allait tout résoudre. On parle des mois de mai, juin, juillet et août. Étant donné tous les dysfonctionnements d'AL'in, nous avons repris la main et avons pu récupérer des logements qui auraient pu être perdus. Indépendamment du Covid, il y a eu en 2020, trois ou quatre mois de battement, qui ont été préjudiciables à de nombreuses entreprises et pas seulement à la RATP.

On ne peut pas se satisfaire de la baisse du nombre de familles logées mais, au vu de la raréfaction de l'offre de logements, nous avons fait un choix que nous assumons, sans laisser tout le monde « au bord de la route ». Nous avons pensé qu'il fallait se concentrer sur les situations les plus urgentes, d'autant que les résultats des logements passerelle n'étaient pas satisfaisants en 2020. Cela a été dit en commission logement, un certain nombre de ces logements temporaires ont été mis de côté, notamment au moment du premier confinement, parce qu'ils pouvaient éventuellement servir à des personnels de première ligne, soignants hospitaliers, aides-soignants. Une réflexion des pouvoirs publics était aussi en cours pour permettre une mise en quatorzaine des personnes sans domicile, qui pouvaient être touchées par le Covid. En d'autres termes, il y a eu de multiples obstacles.

Paradoxalement, les élections municipales, qui ont traditionnellement un effet bloquant, sont passées au second plan en termes de répercussions. Ce ne sont pas les élections municipales qui peuvent expliquer la baisse de de l'offre de logements ou le gel des nouveaux programmes, comme dans les années précédentes, mais plutôt la situation sanitaire et le contexte que cela entraînait.

Face à cela, nous ne sommes pas satisfaits et en même temps, nous devons travailler avec Action Logement sachant qu'Action Logement, c'est la bouteille à moitié pleine et à moitié vide. Certes, AL'in ne fonctionne pas de façon satisfaisante, mais il faut trouver des façons de fonctionner pour améliorer le dispositif et permettre de loger plus de personnes. En même temps, de notre point de vue, nous devons également diversifier nos sources. Je l'ai évoqué en commission logement.

D'abord, à l'initiative de l'Agence Territoriale, une convention sera signée avec l'ALJT (Association des logements des jeunes travailleurs) du Val-de-Marne et de la Seine-et-Marne. Elle permettra au Point Habitat de proposer directement des logements à l'ALJT. Cela répond à notre protocole, notamment à l'ouverture à tous les salariés en CAE et contrats à durée déterminée. Cette convention sera signée dans le courant de l'année 2021.

Ensuite, il existe un autre projet à l'initiative de RATP Habitat avec une autre association, l'ARPEJ avec laquelle travaille RATP Habitat. Il y a eu une rencontre avec RATP Habitat, au cours de laquelle il est apparu qu'un certain nombre de places du contingent préfectoral ne trouvait pas preneur. Cela veut dire que le préfet rend des logements à l'ARPEJ. La problématique est la même qu'avec l'ALJT. Des fonctionnements et des process existent, mais ils ne sont pas toujours efficaces. Ces logements rendus à l'ARPEJ, vont nous intéresser. Nous allons développer la même démarche qu'avec l'ALJT, dont certains logements qui correspondent à des réservataires (Action Logement, le Préfet, la Région, le Département, parfois les Villes) ne sont pas attribués. L'idée est d'essayer d'optimiser le placement de ces logements temporaires disponibles au profit des demandeurs RATP.

Le Point Habitat n'a pas la possibilité de créer des logements à l'instant T, cela relève plus de la filiale RATP Habitat sachant, cependant, que le temps de la construction est plus long que celui de la décision de construire. Nous pouvons toutefois essayer de diversifier nos sources afin d'optimiser la prise en compte de nos demandes, notamment pour les jeunes salariés, avec la possibilité de leur ouvrir plus de places de logements temporaires. Par ailleurs, rien ne nous empêche d'aller prospecter d'autres associations qui travaillent de la même façon, et qui pourraient avoir des contingents réservataires qui ne trouvent pas preneur.

Il y a eu une petite confusion. Nous n'avons pas eu 165 demandeurs DALO mais 165 situations urgentes, dont certaines sont éligibles au DALO et correspondent à des situations du DALO. Avec Action Logement, nous avons logé 15 demandeurs reconnus DALO. Nous allons continuer à développer le rôle de conseiller des équipes du Point Habitat pour que tous les demandeurs de logements de la RATP qui peuvent être éligibles au DALO, parce qu'ils correspondent aux situations prévues par la loi, puissent en faire la demande. Cela étant, la décision de la reconnaissance, ou non, du DALO revient ensuite à la commission de médiation départementale.

Le DALO est une obligation pour tous les bailleurs et acteurs du logement en Île-de-France qui doivent tous avoir 25 % de DALO dans leurs attributions. Cela concerne Action Logement, notre filiale RATP Habitat comme tous les bailleurs.

Dans une situation toujours très difficile pour le logement en Ile de France, nous allons continuer à optimiser la prise en compte de nos demandeurs, notamment par Action Logement et AL'in, pour les publics définis comme prioritaires par le code de la construction et de l'habitat, dont les DALO comme par exemple, les personnes victimes de violences conjugales. L'objectif est d'optimiser leur candidature sur AL'in de façon à loger plus d'agents RATP en situation difficile. En d'autres termes, il y a le volume pour lequel nous sommes malheureusement dépendants de l'offre de logement, et ce que je qualifie de « dentelle » qui consiste à aller au plus près des demandeurs pour essayer d'apporter des solutions locatives qui puissent être une réelle réponse à des situations difficiles.

Bien évidemment, je le répète, malgré la meilleure volonté du monde, le retard accumulé est grand en Île-de-France. Ce n'est pas une question de Point Habitat ou de RATP. Il y a 750 000 demandeurs en Île-de-France, tous réservataires confondus (Action Logement, la Ville, le Préfet, la Région et le Département) et il y a généralement 72 000 attributions, soit 10 %, et 55 000 en 2020. Il y a un retard énorme en termes de production de logements et de libération de ces logements. La réalité, c'est aussi qu'en l'Île-de-France, le foncier peut être parfois cher, compliqué et rare. Cela étant il y a aussi des volontés politiques locales. Des élus vont choisir de construire plus ou moins de logements.

L'un d'entre vous a évoqué un rêve : pas de demande de plus de six mois. Je le confirme, c'est un rêve en Île-de-France. À Tours, c'est une réalité. Quand vous y faites une demande, le délai moyen avant d'avoir une proposition est de six mois. En Île-de-France, il est de trois ans dans la petite couronne et entre quatre et neuf ans à Paris. C'est une réalité difficile, parce que quelle que soit la décision politique qui essaiera de la modifier, cela prendra du temps, compte tenu des volumes en présence.

Plusieurs points ont été évoqués dont notamment les nombreux dysfonctionnements d'AL'in. Je vous ai donné la trame de notre stratégie qui consiste à nous adapter au mieux pour répondre aux demandes. Pour le logement temporaire, par exemple et comme je l'ai évoqué, cela consiste à aller à la chasse aux logements rendus qui ne trouvent personne, plutôt que de les laisser repartir dans la nature.

Nous avons la même logique avec AL'in. Cela ne concerne pas 2020, mais cela a été évoqué en commission logement parce que cela entraîne d'importantes modifications sur les demandes des agents RATP sur AL'in. Le système a été considérablement modifié. Pendant des mois, il fallait mettre à jour régulièrement la demande sur AL'in. Par ailleurs, certaines entreprises avaient prévu d'accompagner les salariés, parce qu'Action Logement demandait ouvertement aux inscrits s'ils souhaitent être accompagnés par leur entreprise. Au vu des dysfonctionnements, le process a considérablement été modifié. Il n'y a dorénavant plus de mise à jour. C'est un copier-coller du numéro unique régional, le numéro que les demandeurs de logements obtiennent quand ils s'inscrivent sur demandedelogement.gouv.fr.

Cela pose un problème pour les entreprises qui souhaitent accompagner les salariés, si AL'in n'est plus qu'une chambre d'enregistrement dans laquelle personne ne peut intervenir. D'où la réflexion évoquée avec Action Logement, les entreprises pourraient devenir un service enregistreur du SNE*. Nous n'avons pas les outils pour changer la donne sur le logement, sachant que personne ne les a en Île-de-France aujourd'hui. Cela dit, il y a peut-être des « micro-réponses », comme celles que l'on vient d'évoquer, qui permettent d'apporter des ajustements intéressants et positifs.

Pour faire un parallèle, il a été dit dans les déclarations que la situation du logement comportait des aspects politiques, c'est une évidence. En même temps, il y a des petites évolutions.

Par exemple, sur les marchands de sommeil, la loi a changé. La Ville de Paris a fait condamner un marchand de sommeil récemment. Il y a une distinction importante puisqu'auparavant, la Ville était obligée de déboursier quelque chose quand elle se lançait dans une procédure contre les marchands de sommeil, or ce n'est plus le cas. Le marchand de sommeil peut être plus sévèrement puni, c'est une évolution récente. Il faut une volonté locale de travailler sur ce sujet, c'est l'autre aspect.

En Île-de-France, la RATP est peu concernée à ma connaissance, mais il y a un autre sujet qui touche les marchands de sommeil, les divisions pavillonnaires, avec des logements loués dans des pavillons découpés en petites unités, sans aucune garantie locative au sens sanitaire du terme. Ce sont des locations non déclarées. Ce sujet concerne beaucoup de communes. On voit des pavillons avec sept ou huit boîtes aux lettres. Quand c'est déclaré, pourquoi pas, mais ce n'est pas toujours le cas. Ce sont des remèdes malheureusement imparfaits et insatisfaisants pour les intéressés. Je referme la parenthèse. On n'a pas du tout ce profil parmi nos demandeurs. En revanche, il est toujours intéressant de le rappeler, beaucoup d'urgences parmi nos signalements concernent des accidents de la vie, c'est-à-dire des situations de séparation à un instant t, qui se croisent avec la situation du logement en Île-de-France. Il faut que l'un des deux individus quitte le logement, quel logement peut-il retrouver ? C'est le blocage. Les mêmes situations de séparation dans une autre région comme la Bretagne, ne sont pas confrontées au même problème de logement. Il n'y a pas de message.

J'ai terminé.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour l'ensemble de ces précisions. Je crois que M. JONATA a une résolution à proposer ainsi qu'une proposition d'avis.

M. JONATA.- Merci Monsieur Le Président. La résolution a été transmise aux organisations syndicales.

RESOLUTION LOGEMENT

- Au cours des échanges qui ont eu lieu pendant la réunion de la commission logement du 09 juin dernier, le Point Habitat nous a informé d'une évolution très récente de la plateforme d'Action Logement qui a des conséquences notables pour les agents qui souhaitent être accompagnés par leur entreprise sur ALIN.

En effet, les entreprises ne peuvent plus intervenir sur la demande ALIN des demandeurs car les mises à jour se font désormais uniquement dans le numéro unique régional.

Cette évolution n'était pas prévue et met en difficulté nombre de salariés qui se retrouvent démunis ou en difficultés avec la gestion de leur demande sur ALIN.

Plusieurs entreprises, dont la RATP, ont questionné Action Logement sur la contradiction entre le fait que les salariés sur ALIN peuvent demander à être accompagnés par leur entreprise et cette « dernière évolution » d'Alin qui empêche les entreprises de le faire.

Sur cette contradiction, Action Logement a clairement indiqué avoir eu des échanges avec les services du ministère du logement et précisé que les entreprises qui avaient des droits de suite pouvaient demander à devenir service enregistreur du numéro unique régional.

Les élus souhaitent (à l'unanimité ?) que la RATP s'engage officiellement dans cette démarche de façon à ce que le Point Habitat devienne service enregistreur du numéro unique régional et puisse ainsi continuer d'accompagner au mieux les demandeurs les plus en difficulté.

- Parallèlement, sur le sujet des prêts, Le Point Habitat a également informé qu'il y aurait prochainement une proposition d'avenant au protocole pour les prêts véhicules.

Dans la mesure où les véhicules Crit'Air 3, aujourd'hui acceptés dans le protocole, seront interdits de circulation à l'intérieur de l'A86 en juillet 2022, le projet d'avenant qui sera proposé aux organisations syndicales permettra d'être en cohérence avec la réglementation et, sans attendre le mois de juillet 2022, le prêt véhicule ne prendra plus en compte les véhicules Crit'Air 3.

M. LE DUIGOU.- Le projet d'avenant sera soumis aux organisations syndicales. Nous informons dès maintenant les demandeurs de prêt qui envoient leur dossier au Point Habitat que l'interdiction de rouler avec un véhicule Crit'Air 3 à l'intérieur de l'A86 sera effective en juillet 2022.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous soumettez au vote des élus, ce projet de résolution que nous découvrons en séance. Nous prendrons le temps de l'examiner le moment venu. Cela ne nous dispense pas de mettre cette résolution au vote, à votre demande, si le Secrétaire en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'en suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur SARRASSAT, je crois comprendre que M. ABOUTAÏB nous a quittés.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui, d'après mes informations.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Si M. ABOUTAÏB n'est plus présent, je propose qu'il soit remplacé par Mme ESCHMANN.

Mme ESCHMANN.- Cela ne me pose pas de problème.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Ou plutôt par M. PIGEARD.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce serait mieux.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. PIGEARD remplit tous les critères. Monsieur PIGEARD, vous voterez donc pour M. ABOUTAÏB. Je vous remercie.

Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur cette proposition de résolution proposée par M. JONATA ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. SARDANO ?

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (2), sans étiquette (1).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Monsieur JONATA, je vous donne la parole pour recueillir votre proposition d'avis que vous soumettez à l'instance représentative pour le point de consultation sur le bilan 2020.

M. JONATA.- Ce bilan 2020 est aussi le révélateur d'un vrai malaise social installé à travers tout le pays. Le logement a lourdement subi les conséquences d'une crise sanitaire sans précédent, auxquelles se sont ajoutées les effets des élections municipales qui ont toujours tendance à ralentir ou à bloquer les programmes de logements sociaux, notamment en Ile de France.

Le constat est sévère avec une baisse des familles logées, l'arrêt des constructions et la baisse des agréments, spécifiquement en Ile de France.

A ceci s'est ajoutée les difficultés qui ont accompagné la mise en place de la plateforme d'Action Logement (AL'IN.fr) nouveau concept numérique soi-disant sensé améliorer la qualité de vie des demandeurs. Notons que faire une demande à Nantes n'est pas la même chose que faire une demande en Ile de France.

La mise en place de cette nouvelle plateforme a alourdi considérablement le déclin sociétal dans les régions où le logement est une nécessité vitale.

L'année 2020, à l'échelle du pays, c'est aussi une augmentation de la précarité, des baisses de salaires et un manque de reconnaissance des plus nécessiteux.

A travers cela les élus observent que malgré les difficultés grandissantes, le service du logement de l'entreprise, le Point Habitat de la RATP, a mené une vraie bataille pour atténuer autant qu'il était possible de le faire, notamment pour les situations urgentes, l'aggravation de la situation du logement social en Ile de France.

Pour cette première du nouveau protocole, les résultats sont certes insuffisants, mais néanmoins, ils montrent bien la réactivité du Point Habitat pour faire face à l'ensemble des difficultés de l'année 2020.

Par ailleurs, la création de la BU RDS ne manque pas d'inquiéter les collègues sur différents points et, notamment, sur leur devenir en matière de qualité de vie privée/ vie professionnelle.

A ce sujet, le Point Habitat a démontré qu'il savait s'adapter et qu'il avait toute sa place pour accompagner et aider les demandeurs de logement de l'entreprise, dans un contexte francilien très difficile.

Malgré les confinements les agents du Point Habitat eux même malades (suite à cluster dans ce service), la problématique du télétravail, l'impossibilité pour les collègues de visiter des appartements, les difficultés des bailleurs et les problèmes d'Action Logement, les élus estiment que le boulot a été fait et escomptent que les résultats seront meilleurs en 2021.

Pour les élus, l'amélioration de la qualité de la vie privée a des conséquences très importantes dans l'amélioration de la vie professionnelle et le problème du logement en Ile de France en est probablement le sujet principal. Les agents du point habitat ont très largement contribué à répondre présents et à résoudre des situations difficiles et, pour cela objectivement, les élus les félicitent et souhaitent qu'ils puissent continuer et renforcer leurs actions.

Ainsi afin d'accompagner et de renforcer cette dynamique pour le bien-être des familles de nos collègues en 2021 et dans les années suivantes, les élus du CSEC réunis en séance du 16 juin 2021 proposent un avis positif.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder au vote sur la base de la proposition d'avis ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur HUBERT, êtes-vous encore présent pour ce vote ?

M. HUBERT.- Oui, c'est pour les points suivants que je serai absent.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur la base de cet avis positif ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cet avis est adopté à la majorité.

Pour : UNSA (9), CFE-CGC (2), sans étiquette (1)

Abstention : CGT (8)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à vous et aux intervenants. Je propose de les saluer et de leur souhaiter une bonne après-midi.

Il est 16 heures 40, je propose de nous retrouver à 16 heures 55 pour poursuivre nos échanges après une pause.

M. LE SECRÉTAIRE.- À tout à l'heure.

La séance, suspendue 16 heures 38, est reprise à 16 heures 55.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de recommencer. Monsieur SARRASSAT, si vous en êtes d'accord, je propose de passer au point 8.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous pouvons continuer.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information-consultation sur les modalités de recours au télétravail
en lien avec l'évolution du protocole sanitaire en entreprise à
compter du 9 juin 2021**

*Christophe NOEL, Responsable Politiques de rémunération et accompagnement
de la performance RH*

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez sûrement suivi l'actualité. Dans le cadre de l'amélioration de la situation sanitaire en France, un certain nombre de mesures prises depuis quelques mois, ont été modifiées dans le sens d'un allègement. Il en va de même pour les conditions du télétravail, avec la reprise d'un certain nombre de jours en présentiel. C'est l'objet du dossier que M. NOEL a constitué dans la perspective d'une rencontre avec les organisations syndicales qui a eu lieu il y a une dizaine de jours. Ce dossier a été présenté en CSSCT, le 7 juin. Je propose à M. NIVAULT de lui donner la parole pour qu'il nous fasse part de son rapport.

Je redonnerai la parole à M. NIVAULT pour l'avis.

M. NIVAULT.- Nous remercions M. NOEL pour la présentation qu'il a faite en CSSCT et la qualité des échanges lors de cette réunion.

Nous remercions M. Christophe Noel pour sa présentation et la qualité des échanges lors de cette présentation.

Présentation du calendrier suite aux préconisations du protocole national édité par le Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion.

Avant le 9 juin 2021 le protocole sanitaire en vigueur prévoyait du télétravail à 100% pour les agents pouvant exercer l'ensemble de leur tâche à distance, la RATP avait appliqué le même principe.

A compter du 9 juin 2021 le protocole sanitaire prévoit dans le cadre du dialogue social de proximité que les employeurs fixent un nombre minimal de jours de télétravail par semaine pour les activités qui le permettent.

La RATP a choisi de maintenir le dispositif actuel jusqu'au 21 juin 2021, à compter de cette date un jour par semaine en présentiel sur site est imposé aux agents en télétravail exceptionnel.

A dater du 5 juillet il sera imposé 2 jours de présentiel sur site.

En fonction de l'évolution et après concertation avec les organisations syndicales, il est envisagé une fin du recours au télétravail exceptionnel dans le courant du mois de septembre 2021 et un retour aux modalités de l'accord télétravail en vigueur.

Concernant le renouvellement des accords télétravail qui posent des soucis à certains agents, la direction a répondu, que les consignes avaient été passées à tout le réseau RH afin de renouveler les adhésions aux accords télétravail.

Des discussions ont lieu pour maintenir jusqu'à fin septembre les réunions en visioconférence. Sur la désinfection renforcée, sur la réouverture des salles de sport et des douches les règles ne sont pas fixées pour le moment.

Afin de prévenir les RPS la RATP a mis en place un numéro pour contacter l'IAPR ainsi qu'un numéro dédié aux managers. Les formations en ligne pour accompagner les salariés et les managers sont de nouveau disponibles.

On estime à environ 8000 agents en télétravail exceptionnel dont 4200 qui avaient adhéré à l'accord fin décembre 2020.

Des situations nous ont été remontées sur différents problèmes rencontrés, en effet certains agents doivent télétravailler dans des conditions non adaptées. Exemple des couples avec des enfants en bas-âge dont le conjoint aussi est en télétravail, le manque d'espace dédié avec l'impossibilité de s'isoler, des amplitudes de travail trop importantes, la non prise en compte des frais engendrés par les salariés (Electricité, matériel de travail...).

Le retour en présentiel sur le lieu de travail, même si celui-ci s'effectue sur un rythme progressif, peut connaître des difficultés pour certains salariés, tenus à l'écart physique de

l'entreprise depuis plus d'un an, notamment ceux impactés par les déménagements issus du programme Lyby + entre autres.

Au vu de ces différents éléments la CSSCT Centrale propose aux élus du CSEC d'émettre un avis réservé sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Mme AZEVEDO a demandé la parole pour une déclaration de l'UNSA.

Mme AZEVEDO.- Le nouveau protocole sanitaire national, pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie COVID 19 à compter du 9 juin 2021 pour la partie télétravail, prévoit les dispositions suivantes :

A partir du 21 juin 2021 : un retour sur site défini à 1 jour par semaine sans précision de seuil minimum car l'UNSA RATP est intervenu pour faire retirer le terme « minimum » que la Direction proposait afin que le salarié conserve la main sur la possibilité d'aller au-delà si sa situation personnelle le justifie.

A partir du 5 juillet 2021 : ce nombre est porté à 2 jours par semaine sur site.

La fin du télétravail exceptionnel est prévu « courant septembre » mais l'UNSA-RATP a déjà obtenu qu'une nouvelle concertation ait lieu afin d'envisager les conditions de reprises.

Pour l'UNSA-RATP la sortie du télétravail exceptionnel ne peut s'envisager sans faire évoluer les règles et les modalités d'application du télétravail normal.

L'UNSA-RATP vous sollicite de nouveau sur la réouverture de négociation sur ce sujet. La crise sanitaire, l'évolution culturelle, la multiplication des espaces partagés nous font dire que le télétravail doit encore évoluer !

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Je profite de votre déclaration pour vous indiquer que nous avons rouvert des discussions et des négociations qui n'ont pas abouti dans la dernière partie de l'année 2020. M. NOEL vous a apporté la réponse que vous venez de rappeler.

Madame BLONDEL ?

Mme BLONDEL.- Le télétravail est maintenu de manière exceptionnelle avec un jour de retour sur site du 21 juin au 5 juillet puis 2 jours jusqu'en septembre.

Les salariés souhaitant plus de présentiel doivent motiver leur demande par écrit à leur hiérarchie qui ne pourra pas décider unilatéralement un nombre de jours supérieur.

Une nouvelle concertation avec les organisations syndicales représentatives sera organisée courant septembre afin de discuter un retour à la normale en fonction de la situation sanitaire.

Un accord est en cours de discussion pour prolonger les réunions en distanciel jusqu'à la rentrée.

Le port du masque chirurgical reste la règle.

La situation des personnes vulnérables ne change pas.

Concernant le renforcement de la désinfection des locaux mais aussi la réouverture des douches et des salles de sports, le sujet est en cours de discussion.

La direction porte un regard attentif sur les différents systèmes d'aération et des climatisations. Ces sujets couplés aux purificateurs d'air et aux ventilateurs individuels seront étudiés au cas par cas par la médecine du travail locale.

En conclusion, la CFE-CGC demande une réouverture des négociations concernant l'accord télétravail.

Elle sera aussi vigilante sur l'état sanitaire de la reprise de septembre, avec la multiplication des variants malgré une augmentation de la vaccination, l'été va permettre les rassemblements et les flux importants de personnes donc qui sait où nous en serons???

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- On sait pour quelle raison le télétravail exceptionnel a été mis en place, pour des raisons sanitaires. On ne pouvait que comprendre la situation puisqu'à la CGT, nous étions demandeurs, y compris dans des endroits où cela n'a pas été mis en place. Je pense au centre de formation où on a continué à faire venir des salariés en présentiel alors que l'on n'avait aucune visibilité sur le virus en mars l'année dernière.

Pour la direction mais aussi pour les salariés, cette expérience aura été un laboratoire géant, elle aura permis à chacun de situer par rapport à cette expérimentation. Il en ressort trois typologies de salariés. La première catégorie y trouve son compte, certains collègues auront du mal à revenir au travail. Cette situation doit interpeller car certains se trouvent bien à leur domicile pour travailler. Il va être compliqué de les faire revenir, même une journée par semaine. Il faut s'en occuper et s'en préoccuper. La deuxième catégorie est celle des salariés qui y trouvent leur compte en faisant deux ou trois jours de télétravail par semaine au maximum. Cette catégorie va rassembler une majorité de salariés. La troisième catégorie, qui est peut-être un peu oubliée, est celle des salariés qui n'en peuvent plus du travail à distance et qui veulent reprendre leur poste de travail à 100 % en présentiel dans l'entreprise, pour diverses raisons.

J'ai une question assez simple. Le gouvernement a allégé le dispositif à compter du 9 juin. Pourquoi attendre la date du 21 juin pour que les salariés puissent revenir de façon plus présente à leur poste de travail ? J'ajoute qu'il n'était pas indispensable de passer le dossier au CSEC aujourd'hui pour prendre cette décision avant.

M. LE PRÉSIDENT.- Je crois que l'on doit avoir un écart sur l'analyse de ce qu'il nous semblait nécessaire de faire vis-à-vis du CSEC. La seule raison pour laquelle nous avons pris ce temps, entre le 9 et le 21, c'est pour avoir un dialogue social complet. Nous avons essayé d'être le plus efficace possible, puisque nous ne consultons que le CSEC. S'il existe un moyen de faire autrement, cela m'intéresse parce que cela nous aurait permis d'aller plus vite et d'agir de façon plus simple qu'en consultant le CSEC.

Néanmoins, par rapport aux situations que vous décrivez, sans exagération aucune dans votre propos, nous savons qu'il existe des situations telles que celles que vous décrivez. Dans la phase actuelle, comme dans la précédente, nous avons toujours laissé la possibilité aux managers de traiter ces situations exceptionnelles en autorisant plus de jours de télétravail que ceux qui étaient imposés. Dans les formules, nous avons visé la situation de certaines phases de projets, et des situations que les managers devaient prendre en compte. On avait en tête un certain nombre de

situations dangereuses pour les personnes ou pénibles, comme celles que vous venez d'évoquer. Il y a toujours cette possibilité que l'on peut actionner.

Y a-t-il d'autres interventions ?

Monsieur NOEL, voulez-vous compléter le compte rendu de M. NIVault ou apporter des informations supplémentaires ?

M. NOEL.- Non, je n'ai rien à ajouter. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose de revenir vers M. NIVault pour qu'il nous soumette l'avis que nous allons proposer au vote.

M. NIVault.- Les élus de la CSSCT Centrale proposent aux élus du CSEC d'émettre un avis réservé sur le sujet.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur DOMINÉ, acceptez-vous de remplacer M. HUBERT pour ce vote ?

M. DOMINÉ.- Oui, et j'y prendrai part.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur l'avis réservé ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), sans étiquette (1)

Abstention : CFE-CGC (2)

M. LE PRÉSIDENT.- Je remercie M. NOEL et lui souhaite un bon après-midi.

V – QUESTIONS SOCIALES

Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2020

Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2020

*Olivier POUYAUD, Chargé de maintenance Centre Mutualiste du personnel de la
RATP*

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour, Monsieur POUYAUD.

Ces dossiers ont été examinés lors de la même séance de la CSSCT du 7 juin dernier. Je vous propose de donner la parole à M. NIVAULT afin qu'il vous fasse part de son rapport ou directement de son avis.

M. NIVAULT.- Je vais laisser la parole à l'un des commissaires, M. DASQUET qui va lire le rapport. Nous procéderons au vote à la suite.

M. DASQUET.-Tout d'abord les membres de la commission CSSCT remercient monsieur POUYAUD pour sa présentation.

L'exercice 2020 fut marqué par la pandémie Covid-19, ainsi la mutuelle a su s'adapter en développant le télétravail, en aménageant les horaires d'ouvertures avec la mise en place de mesures strictes afin de protéger les salariés et les adhérents. Alors que de nombreux foyers se sont trouvés fragilisés par la crise économique présente suite à la covid-19, la mutuelle a décidé d'appliquer la gratuité de la cotisation pour le mois de décembre 2020 sur le niveau de base des prestations pour l'ensemble des ayants droits tout contrats confondus. Cela représente 20 000 conjoints et 24 000 enfants.

La mutuelle a décidé d'absorber la taxe d'un montant d'environ 2 millions d'euros que le gouvernement a imposé aux mutuelles pour participer à l'effort national tout en gardant une marge de sécurité afin de pallier une éventuelle reprise des dépenses de santé dans les prochains mois.

La non-augmentation des cotisations a été décidée pour l'année 2021.

L'année 2020 aura été marquée par les élections des délégués mutuels élus pour 6 ans.

Les chiffres de l'année 2020 pour la MPGR représente 114 872K€ pour un nombre d'adhérent de 113 635.

Notons pour 2020 une baisse des prestations de 8,14% par rapport à l'année 2019 soit un montant total de prestation représentant 65 266 K€ au lieu de 71 052 K€.

Les résultats définitifs pour l'année 2020 de la MPGR sont bénéficiaires à hauteur de + 1.532 K€ contre un bénéfice de + 2.191 K€ en 2019.

La Branche non-vie de la MPGR se compose de plusieurs éléments qui sont les suivants : la complémentaire de santé, les indemnités journalières et la rente Handicap. Cette partie la ressort avec un résultat positif de + 1.673 K€.

La partie vie se compose de trois services : Décès, Vie « pécule » et Orphelins. Le résultat de la partie Vie représente un résultat positif de +958 K€.

Le bilan de l'année 2020 de la M2SR est bénéficiaire de +2.376 K€ contre -327 K€ en 2019.

L'année 2020 a vu un changement des magasins optique et centre audio qui se rassemblent sous la marque écouter/voir qui compte 1195 points de ventes dans toutes la France.

Sur l'année 2020 les centres optiques et acoustiques sont déficitaires de 383K€ dû en partie à la crise sanitaire et au confinement survenu entre le 17 mars au 11 Mai 2020 qui ont vu les centres fermer.

Les centres médicaux et dentaires présentent également un déficit qui s'élève à - 524K€. Les règles sanitaires imposées ne permettent pas au centre de fonctionner à pleine capacité depuis plusieurs mois avec les mesures de distanciation sociale en salle d'attente et le nettoyage des cabinets entre deux patients.

Nous notons, pour le laboratoire de prothèse, une augmentation du chiffre d'affaires de +10,31% en 2020 mais le résultat diminue du fait d'embauches, d'une hausse de la masse salariale et d'appel à sous-traitance de certaines activités.

Concernant les HEPAD, celui de Gambais est sans activité sur l'exercice 2020, pour celui de la maréchalerie le taux d'occupation est marqué par deux phénomènes :

Une forte activité sur les quatre premiers mois entre 97% et 98% d'occupation, suivi d'une baisse d'activité liée à l'impact de la crise sanitaire.

Dû aux décisions prises par le gouvernement à partir de Mars 2020 l'établissement a connu plusieurs phases d'interruption de ses admissions.

A fin d'année le taux d'activité de l'HEPAD la maréchalerie s'élève à 93,83% ce qui reflète une bonne gestion de la crise pandémique.

Quant à l'HEPAD de bastille celui-ci a été définitivement vendu en octobre 2020.

La M2SR a également organisé début 2020 des initiatives, comme la solidarité en scène le 07 mars 2020 au théâtre le trianon à Paris et le 12 mars 2020 une journée de dépistage à l'occasion de la journée nationale de l'audition à la maison de la RATP.

Tout au long de l'année 2020 la mutuelle a travaillé au renouvellement de sa certification ISO 9001 :2015 pour ses prestations de complémentaire santé en contrats collectifs et individuels. Les centres d'audioprothèses et les magasins d'optique ont également gardé leur certification QualiAudio et QualiOptic.

Les membres de la commission CSSCT proposent aux élus du CSE Central d'émettre un avis positif sur les rapports de gestion 2020 de la MPGR et M2SR.

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

Mme AZEVEDO.- (Cf. Déclaration)

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas d'autres demandes de prise de parole. Monsieur POUYAUD, souhaitez-vous apporter des précisions ?

M. POUYAUD.- Merci pour la présentation faite. Nous n'avons pas augmenté les cotisations en 2021, contrairement à bon nombre de mutuelles qui les ont augmentées d'environ 2,6 %, ce qui a agacé le gouvernement. Cela n'a pas été notre cas. Nous avons respecté le *deal* et le contrat qui nous lie tous. Nous avons reversé les potentiels excédents aux familles qui en avaient le plus besoin, en décembre.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur NIVAULT, je sollicite votre proposition d'avis.

M. NIVAULT.- M. DASQUET l'a lue à la fin du rapport. Les membres de la CSSCT centrale proposent aux élus du CSEC d'émettre un avis positif sur la M2SR et sur la MPGR.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons procéder au vote. Êtes-vous pour, contre ou abstenez-vous sur l'avis concernant le rapport de gestion MPGR pour 2020 ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (2), sans étiquette (1)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons procéder au vote. Êtes-vous pour, contre ou abstenez-vous sur l'avis concernant le rapport de gestion M2SR ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (2), sans étiquette (1)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur POUYAUD pour votre participation. Bonne fin d'après-midi.

M. POUYAUD.- Bonnes vacances pour certains. Bon repos.

V – QUESTIONS SOCIALES

**Délibération portant sur le remplacement d'un membre de la
commission de contrôle financier**

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT, je vous cède de la parole.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il s'agit du remplacement de M. VASEUX qui a pris sa retraite bien méritée. Il est proposé de le remplacer par Mme Sonia DUQUESNOY* du Département RDS.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons procéder au vote concernant cette délibération. Êtes-vous, pour contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote)

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (2), sans étiquette (1)

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.- Je voulais souhaiter la bienvenue à Mme LEQUESNOY* au sein de la commission financière et rappeler que celle-ci se réunit demain matin à 10 heures avec le directeur des affaires financières du Comité d'entreprise, pour étudier le budget.

V – QUESTIONS SOCIALES

**Délibération portant sur la vente de la propriété « Péchambert »
située sur la commune de Le Bugue (24260)**

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à M. SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est la deuxième fois que l'on passe la délibération. La première fois, l'investisseur potentiel qui voulait acheter le site, n'a pas pu investir. C'est un deuxième acquéreur qui est d'ailleurs le voisin.

(Cf. Délibération)

Je propose de poursuivre avec la deuxième délibération pour procéder à un vote.

(Cf. Délibération)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons procéder au vote sur la délibération. Êtes-vous pour, contre ou abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (2), sans étiquette (1)

V – QUESTIONS SOCIALES

Délibération portant sur la vente de la propriété « Le Château du plat » située sur les communes de Bainze Saint Michel de Veisse et Vallière (23)

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à M. SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je propose de poursuivre avec la deuxième délibération pour procéder à un vote.

(Cf. Délibération)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons procéder au vote sur la délibération. Êtes-vous pour, contre ou abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (2), sans étiquette (1)

FIXATION DE LA DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Avec cette délibération, nous avons mené cette séance à terme en ayant traité l'ensemble des questions prévues à l'ordre du jour. Avec l'autorisation de M. SARRASSAT, je propose de conclure cette séance en vous donnant rendez-vous pour la prochaine qui aura lieu le 23 juin, qui sera consacrée à l'examen des comptes du CSEC. L'ordre du jour vous a déjà été adressé.

La séance ordinaire suivante aura lieu le 22 juillet. L'ordre du jour sera prochainement discuté avec MM. SARRASSAT, SARDANO et NIVault.

Monsieur SARRASSAT, si vous en êtes d'accord, je propose de conclure la séance d'aujourd'hui.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord.

M. ICARD.- Il y a peut-être des questions diverses.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il n'y en a pas visiblement.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Merci à Madame FRESLON-BLANPAIN pour l'organisation de tous les votes. Je vous souhaite à toutes et tous une bonne fin de journée et une bonne fin de semaine. Au 23 juin prochain.

La séance est levée à 17 heures 38.