



---

**Comité Social Économique Central  
( CSEC )**

# **PROCES-VERBAL**

**———— séance ————**

**du**

**mercredi 07 février**

**———— 2024 ————**

---

**Sont présents (es) :**

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1 <sup>er</sup> secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET	2 <sup>e</sup> secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
	Stéphane SARDANO	Trésorier	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
	Bastien ORSINI	Trésorier-adjoint	liste FO RATP CSE 5/SEM
Mme	Florence RICHARD	Membre titulaire	liste CFE-CGC CSE 14/BU RSF
MM.	Marc BRILLAUD	-	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
	Vincent BRIEUX	-	liste CFE-CG CSE 13/BU TRAM
Mmes	Cécile AZEVEDO <sup>1</sup>	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Farida KAIS <sup>2</sup>	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Florence ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12 MTS
	Marie-Mathilde GUEROULT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH <sup>3</sup>	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	José JONATA <sup>4</sup>	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Laurent TROILO	-	liste UNSA CSE 14/BU RSF
	Stéphane TONDUT <sup>5</sup>	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Sébastien BOURGEOIS	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Sami TAGANZA <sup>6</sup>	-	liste CGT CSE10/RDS ATELIERS CHAMP
	Michel MARQUES <sup>7</sup>	-	liste CGT CSE 11/MRF

**Sont absents(es)/excusés (es) :**

MM.	Karim ROUIJEL	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Karim NEGADI	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Elies BEN ROUAG	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Yannick STEC	-	liste CGT CSE 4/RER
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
Mmes	Mary FORD	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Jessica RICHARDS	-	liste CFE-CGC CSE 13/BU TRAM
MM.	Aurélien DERACHE	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Nourredine ABOUTAIB	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	Eric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Jean-Marie DUCELIER	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Samy SI-TAYEB	-	liste LA BASE CSE 4/RER

<sup>1</sup> Remplace Eliés BEN ROUAG en tant qu' élu titulaire pour les votes

<sup>2</sup> Remplace Karim NEGADI en tant qu' élu titulaire pour les votes

<sup>3</sup> Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

<sup>4</sup> Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

<sup>5</sup> Remplace Yannick STEC en tant qu' élu titulaire pour les votes

<sup>6</sup> Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS en tant qu' élu titulaire pour les votes

<sup>7</sup> Remplace Fabrice DELAGE en tant qu' élu titulaire pour les votes

La séance est ouverte à 8h37 sous la présidence de Jean AGULHON, Directeur des Ressources Humaines

**Assistent à la séance :**

MM. Yves HONORE  
Vincent GAUTHERON  
Cyril LARDIERE  
Marc GALLIOT

Représentant du syndicat FO RATP  
Représentant du syndicat CGT  
Représentant du syndicat CFE-CGC  
Représentant du syndicat UNSA

---

# ORDRE DU JOUR

---

## I - INFORMATIONS DU PRESIDENT

- *Négociations Annuelles Obligatoires* 7
- *Renouvellement du partenariat avec Santé publique France* 7
- *Médailles des chemins de fer – promotion 1<sup>er</sup> juillet 2024* 8
- *Trafic et recettes* 8

## II INFORMATIONS DU SECRETAIRE

- *Information sur l'ouverture des inscriptions été 2024* 9
- *Délégation d'exploitation du centre de Noirmoutier* 9

## III - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 13 DECEMBRE 18

## IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. *Restitution de l'expertise sur le projet d'évolution de la politique de gestion des malaises voyageurs de la RATP (cabinet Groupe Legrand)* 21
2. *Consultation sur le projet d'évolution de la politique de gestion des malaises voyageurs de la RATP* 21
3. *Information relative au retour d'expérience sur l'usage des espaces dynamiques et à l'ajustement de la charte d'aménagement des espaces tertiaires* 56

## V - QUESTIONS SOCIALES

1. *Délibération portant sur un don aux orphelins du Groupe Mutualiste RATP* 68
2. *Présentation du budget prévisionnel du CSEC pour 2024 avant révision budgétaire en juin 2024* 70

**M. LE PRÉSIDENT.-** Monsieur SARRASSAT, je propose de commencer cette séance.

Bienvenue dans cette séance du 7 février. Même si nous avons déjà annoncé son arrivée, nous souhaitons la bienvenue à M. TROILO.

Pour préparer l'approbation des PV, je vous propose de faire le point sur les absences pour permettre à Anne-Lise de constituer la liste des élus qui pourront voter.

Pour FO, nous ont été signalées les absences de MM. ROUIJEL, NEGADI et DERACHE, et pour la CGT celles de MM. STEC, QUIQUEMPOIS, M. DELAGE, M. TURBAN et MORILLA.

Pour l'UNSA, l'absence de Mme FORD nous a été signalée. Y en a-t-il d'autres ?

**M. JONATA.-** Oui, MM. LARDIDI, GUIDEZ, ABOUTAÏB et BEN ROUAG seront absents.

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

Pour la CFE-CGC, l'absence de M. DUCELIER nous a été signalée.

**M. LARDIÈRE.-** Ainsi que celle de Mme RICHARDS.

**M. LE PRÉSIDENT.-** M. GALLIOT remplace M. LAMASSE comme représentant syndical de l'UNSA Groupe RATP pour cette séance.

Je vous propose de commencer par les informations que je souhaite partager avec vous.

## **I – INFORMATIONS DU PRESIDENT**

**M. LE PRÉSIDENT.-**

☒ Hier a eu lieu **la séance de négociation annuelle sur les salaires**. À l'issue de cette séance de négociation, nous allons proposer à la signature un accord qui dispose des mesures suivantes.

L'attribution de 8 points au 1<sup>er</sup> juin 2024 et de 7 points au 1<sup>er</sup> décembre 2024 pour une attribution totale de 15 points. Non seulement cette mesure va au-delà du budget voté par le Conseil d'administration et présenté dans cette instance pour 2024, mais elle acte surtout de mesures bien au-delà de 2024, dans une proportion largement supérieure aux 4 points dont on avait évoqué la possibilité lors des premières audiences, même si l'attribution de 4 points était envisageable au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La deuxième série de mesures porte sur le doublement de la possibilité de monétiser des jours de congé. L'accord fait état de 10 jours pour 2024, on propose 20 jours de congé pouvant être monétisés, ainsi que la possibilité de basculer 12 jours de repos fixe au lieu de 10 jours, comme c'est le cas depuis l'année dernière. Enfin, même si ce n'est pas un sujet de NAO et si cela ne figurera pas dans l'accord NAO, nous avons signifié que nous mettrions en parallèle à la signature un accord actant de la mise en place de l'échelon 30 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, comme nous nous y étions engagés dans le courant de l'année 2022-2023.

L'accord est soumis à signature jusqu'au 20 février.

☒ L'entreprise a renouvelé son **partenariat historique avec Santé publique France**. En effet, le 23 janvier, nous avons renouvelé ce partenariat qui prolonge une collaboration déjà très ancienne et très fructueuse avec l'agence Santé publique France, qui va nous permettre de poursuivre et d'étendre les études épidémiologiques que nous menons conjointement sur la santé des salariés de l'entreprise. L'étude a été rendue possible par la spécificité des informations dont dispose l'entreprise du fait de l'existence d'une caisse de retraite qui permet d'avoir un suivi des anciens salariés de la RATP au-delà de leur période d'activité. Cela se justifie également du fait des conditions d'exercice de notre activité qui sont un peu spécifiques. Ces études sur des périodes longues permettent, lorsque cela le nécessite ou que des risques spécifiques existent, de mettre en évidence des problèmes de santé à l'échelle d'une population, problèmes de santé qui échapperaient à la vigilance si on les suivait individu par individu. Cela permet d'avoir une vision globale des situations.

Les études sont menées sous la direction scientifique du service de prévention de santé de la RATP, en partenariat avec Santé publique France. Il est mis en place un conseil scientifique auquel participent un épidémiologiste, un médecin du travail du service de prévention et de santé désigné comme le responsable scientifique, ainsi qu'un correspondant scientifique et technique des études épidémiologiques de Santé publique France.

À chaque fois que les résultats sont disponibles à l'issue de ces périodes, nous les partageons dans les différentes instances représentatives du personnel et nous les publions. Ces résultats sont pris en compte pour prioriser les actions de prévention que nous sommes amenés à mettre en place au niveau de l'entreprise, ces actions sont aussi définies avec le service de santé et de sécurité de l'entreprise.

Si vous avez besoin de précisions, une page Urban est dédiée à ce sujet.

☒ La troisième information est relative **au lancement de la campagne d'attribution des médailles des chemins de fer pour la promotion du 14 juillet 2024**. Pour rappel, cette médaille est attribuée aux salariés RATP après 25 ans d'ancienneté pour la médaille d'argent, 35 ans pour la médaille de vermeil, et 38 ans pour la médaille d'or. Ce sont les anciennetés dans l'entreprise qui sont prises en compte. Cette médaille s'accompagne d'une gratification qui va de 200 à 650 € ainsi que de deux jours de temps compensateur et de deux jours de congé annuel supplémentaires pour chacune des médailles. Trois étapes sont nécessaires et doivent être réalisées dans l'outil Pulse !. Le manager saisit sa décision d'attribution de la médaille à son collaborateur. En cas d'avis favorable, le salarié accepte ou refuse la médaille. S'il l'accepte, le salarié télécharge dans Pulse ! un justificatif d'identité en cours de validité.

☒ Je termine mes informations en partageant avec vous des points sur **le trafic et les recettes à fin novembre 2023**. Pour ce mois de novembre 2023, le trafic progresse sur l'ensemble des réseaux par rapport à la période de novembre 2022 à hauteur de 4,5 %. Cette progression nous maintient à un niveau en retrait par rapport à la période de référence d'avant Covid à hauteur de 13,1 %.

Dans le détail, le trafic du RER poursuit sa progression par rapport à 2022 de +1,2 %, mais reste en léger retrait par rapport à la période de référence à hauteur de 5,3 %, notamment grâce à la bonne performance du RER A qui compense une partie des difficultés du RER B. Malgré l'interruption de la ligne 14 au début du mois de novembre pour une ITC, le métro progresse de 3,2 % par rapport à 2022 et réduit son écart par rapport à la période de référence qui reste à hauteur de 10,2 %.

Enfin, le trafic de bus progresse de 6,9 % par rapport à novembre 2022, notamment grâce à une amélioration de l'exploitation, mais il reste un fort écart sur la période de référence à hauteur de -31,2 %. Ces chiffres sont ceux du trafic à l'intérieur de Paris. Quant au trafic de bus en petite couronne, il est en retrait de 20,7 %, soit un écart de 10 % entre Paris et la petite couronne comparée à la période de référence.

Le tramway, bien qu'en progression de 10,4 % en novembre 2023 par rapport à novembre 2022, se dégrade par rapport à la période de référence à hauteur de 8,8 %, notamment en raison de l'effondrement de l'escalier à proximité de la station du T2 à Meudon. L'information avait été partagée à l'époque.

Quant à la traduction de ces informations trafic sur les recettes, les recettes directes de novembre 2023 sont stables par rapport à 2022. Cette stagnation s'explique pour partie par une comparaison à un niveau élevé des recettes de novembre 2022 en lien avec le report des Franciliens vers les transports en commun à l'époque en 2022, alors que les pénuries d'essence étaient encore nombreuses en Île-de-France et qu'il y avait eu des grèves en novembre 2022. Comme en octobre 2023, nous constatons une poursuite des reports des forfaits semaine vers les forfaits mois, qui n'a toutefois pas été suffisante pour compenser la baisse des recettes des forfaits semaine liée, comme depuis le début de l'année, à la hausse tarifaire de janvier. Les recettes des forfaits courts ainsi que la billetterie continuent leur baisse pour les mêmes raisons.

Seuls les forfaits longs sont en progression ce mois-ci à hauteur de 4,9 % par rapport à novembre 2022, à la faveur des recettes des titres de toute la gamme mais en particulier au titre de celles du forfait IR étudiant dont le titre améliore son taux de pénétration, et en lien avec de possibles transferts d'une partie des forfaits semaine vers cette gamme de forfaits longs.

Je donne la parole à M. SARRASSAT, pour les informations du secrétaire.

## **II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE**

**M. LE SECRÉTAIRE.-** J'ai une réflexion sur le trafic du réseau métro. Mettre en exergue la ligne 14 qui est une ligne automatique, pourquoi pas, mais j'aimerais que l'on parle de celles qui sont en grande difficulté, les lignes 3, 7, 8, 12, 13. Les voyageurs subissent tous les jours des dysfonctionnements importants. On vit cela tous les jours en tant que conducteur mais aussi en tant que voyageur. Il y a un manque d'investissement sur le matériel depuis des années, on en paie les conséquences politiques aujourd'hui.

Il y a deux informations du secrétaire.

⊗ **L'ouverture des ventes des séjours été** s'est faite en collaboration avec le maximum de départements pour que personne ne soit lésé. L'ouverture du premier choix aura lieu le 29 février, et le deuxième tour le 5 mars. Les séjours enfants ouvriront le 7 mars. Le décalage des séjours enfants tient au fait que l'on n'aura pas accès aux billets de train avant le 29 février, avec une intervention au plus haut niveau pour avoir une solution rapide et sécurisée.

Pendant cinq jours considérés comme "noirs" à Paris, il ne pourra pas y avoir de départ ni de retour de colonies de vacances. Les colonies seront donc un peu décalées. Il s'agit entre autres des 26 et 27 juillet, du 1<sup>er</sup> août. Il y a aussi des pourparlers concernant une grande fête sur le Champs de mars qui ne sera plus accessible aux transports pendant un moment. On essaie d'inventer les colonies de vacances de cette année avec toutes ces contraintes. Je tire mon chapeau aux équipes techniques qui travaillent d'arrache-pied pour trouver des solutions adaptées, ce qui n'est pas une mince affaire.

⊗ Après avoir sollicité quatre prestataires, nous avons décidé de **déléguer l'exploitation de Noirmoutier** qui ouvrira en juin si tout va bien, et dont les réservations seront ouvertes le 29 février pour l'été, à l'entreprise VVF qui est dans le champ du tourisme social. Cela nous permettra d'avoir un centre de vacances d'un niveau 4 étoiles. VVF participera assez fortement à l'investissement constant que ce site réclame. Il est bien d'avoir construit un site, mais il faut le maintenir à un haut niveau de performance. VVF fera en sorte de maintenir ce centre au plus haut niveau. Du fait que cela ne sera pas un bail mais un accord de délégation de gestion, nous restons propriétaire de plein droit et ferons les investissements lourds quand ils seront nécessaires, par exemple les panneaux solaires au-dessus des parkings en 2025. Cela fait partie des investissements prévus dans le cadre de la gestion du patrimoine.

Je reviendrai sur la délégation pour apporter des détails, une partie juridique doit encore être établie avec le ministère des Finances notamment. Nous avons rendez-vous avec Bercy pour savoir si tout est conforme à l'activité d'un CE, sans concurrence déloyale. C'est complexe et ce n'est pas dans mes capacités personnelles. On a donc recours à un expert fiscaliste qui a contacté les personnes adéquates.

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

**M. GAUTHERON.-** La dernière information pose question. La gestion va être confiée à un prestataire externe, ce qui sous-entend l'ouverture du centre à des personnes extérieures. Dans quelle proportion et quel est le contenu du cahier des charges pour assurer la priorité aux agents de la RATP pendant la période estivale ?

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Le centre étant ouvert tardivement cette année, ce sera des agents RATP entre 80 à 100 %. L'équilibrage se fera sur les ailes de saison, pour que le centre soit au moins équilibré financièrement et qu'il ne nous coûte pas. On n'est pas là pour faire des bénéfices mais pour équilibrer nos comptes. On doit avoir une capacité de réinvestir afin de pérenniser le patrimoine du CE.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Pour avoir vu les plans de l'investissement de Noirmoutier, je pense que des clubs sportifs, des fédérations, sont à la recherche de ce type d'installation hors saison pour organiser des stages de présaison, par exemple. Je pense qu'il y a des solutions d'amortissement des frais fixes à trouver hors salariés de la RATP.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Le choix de VVF n'est pas un hasard, il travaille beaucoup avec les Groupes, les associations. Du fait de sa culture, il a un ancrage sur le territoire local, une ouverture sur tout ce qui se passe à l'extérieur. Cela a du sens pour nous car nous voulions quelque chose d'éco-responsable, mais aussi de citoyen. Ce sera la catégorie VVF nature, ce qui permettra de satisfaire notre préoccupation d'éco-responsabilité. Des panneaux solaires et autres seront développés au fur et à mesure de la montée en puissance du centre.

**M. KERLEU.-** Quelle est la proportion ?

**M. LE SECRÉTAIRE.-** La première année, ce sera entre 80 et 100 % puisque la commercialisation se fera tardivement. On va regarder si les personnes sont intéressées. Le système sera le même qu'avec Touristra, on sera prioritaire pour réserver sur une partie et il y aura de la rétrocession, environ 80/20 ou 90/10 en été. Le reste du temps, ce sera 30 ou 40 % pour nous, et 60 % pour l'extérieur. Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas d'autres CE.

**M. LE PRÉSIDENT.-** J'imagine que la question est la suivante : l'arbitrage des répartitions peut-il amener à refuser un séjour à un salarié RATP parce qu'il aurait été réservé par quelqu'un d'autre ?

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Dans le contrat, la priorité sera donnée aux agents de la RATP, mais il ne faudra pas qu'un agent RATP se décide à partir au tout dernier moment. Ce sera un centre du CE RATP, ce sera d'ailleurs affiché à l'entrée, même s'il est exploité par VVF.

**M. KERLEU.-** Aujourd'hui, on a la possibilité de réserver au dernier moment quand il reste des places. Demain, la place sera potentiellement prise par une personne de l'extérieur. À Noirmoutier, il est déjà arrivé que l'on réserve au dernier moment parce qu'il restait des places. On se demande si des agents RATP auront toujours la possibilité de le faire ou non, ce qui serait logique dans la mesure où il faut remplir le centre. Si des personnes hors RATP sont déjà inscrites, les agents de la RATP ne seront pas prioritaires.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Ils le sont par contrat. Je pense qu'il n'y aura pas de problème pour remplir ce centre cette année et que des places seront disponibles au dernier moment. Il va falloir savoir combien d'agents iront à Noirmoutier, ce que l'on est incapable de dire pour le moment, mais on va très vite le savoir. Je pense qu'il aura un gros succès, il y a une attente forte des agents. On ne va pas prendre de risques sur l'été. En revanche, en juin et septembre, les amis retraités seront les bienvenus, comme d'habitude. On leur a écrit et envoyé un beau 8 pages.

On ne va pas prendre de risques pour nos agents car c'est un investissement du collectif pour nos agents. En revanche, l'exploitation et l'équilibre financier d'un tel centre doivent être faits comme cela. Pour nous, c'est un premier projet avec ce prestataire, on va voir si on travaille bien avec lui. On travaille déjà avec lui sur ses centres. On devrait pouvoir appliquer le même principe de gestion sur d'autres centres. Cela permet de réinvestir et de ne pas avoir d'obsolescence sur les centres, sans avoir des millions d'euros à investir.

On fera des points dans cette instance, pour vous informer des taux de remplissage des centres et de celui-ci en particulier car c'est une priorité pour nous tous. On a tous voté pour le mettre en œuvre.

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

**M. JONATA.-** Une visite du site est-elle prévue pour les élus ?

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Il est prévu une visite de tous les élus de la gestion pluraliste relevant du CSEC.

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

**M. GAUTHERON.-** Il y aura deux déclarations.

**M. GALLIOT.-** Nous n'avons pas de déclaration aujourd'hui. Il y aura une déclaration dans une prochaine séance au moment de la mise en place de la NAO.

**M. LARDIÈRE.-** Il n'y aura pas de déclaration CFE-CGC.

**M. GAUTHERON.-**

*Monsieur le Président, Cher.es collègues,*

*Incontestablement, nous affrontons une période nauséabonde marquée par les relents des années 30 par l'expression violente de la haine envers les étrangers, l'antisémitisme, du rejet de la République et de ses institutions.*

*Plus que jamais, l'extrême droite est aux portes du pouvoir. Le débat public s'est laissé dominer par une orientation clairement réactionnaire et souvent ouvertement raciste. Une tendance s'affirme partout, en posant comme solution aux désordres du monde, la restauration autoritaire et la brutalité à l'encontre de l'immigration. Les pays occidentaux vivent une grande poussée d'une idéologie nationaliste à la fois libérale, réactionnaire et autoritaire. Et le système pousse à la mise en scène de personnalités aux egos hypertrophiés qui, dans tous les domaines de la société, se substituent à la vertu de la réflexion et de l'action collective. Les egos, sans garde-fous collectifs, font ce qu'ils ont toujours fait : ils jouissent de combler le vide par le vide. Et nous voici, ad nauseam, dans l'ère où tout est divertissement et où la tactique court-termiste consume sans appel ceux qui s'y adonnent.*

*A Paris, comme dans de nombreuses villes de province, des groupuscules néofascistes défilent désormais à visage découvert. Aux propos racistes, xénophobes, homophobes, antisémites, ils associent les agressions physiques.*

*C'est dans ce contexte nauséabond que demain, jeudi 08 février, les militantes et militants de la CGT-RATP rendront hommage, comme chaque année, à leurs camarades assassinés. Il y a 62 ans par les forces de l'ordre de la Préfecture de Police de Paris.*

*Le 8 février 1962, à l'appel des Unions Départementales CGT Seine et Seine et Oise, de l'Union Régionale CFTC, de l'UNEF, du SGEN, de la FEN de Seine et Oise, une manifestation, bien qu'interdite en raison de l'application du décret du 23 avril 1961 pris au moment du putsch, est organisée avec le soutien du PCF, du PSU, des Jeunesses Communistes, des Jeunesses Socialistes Unifiées, de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne, du Mouvement de la Paix, contre les attentats de l'OAS (Organisation de l'Armée Secrète) et pour la paix en Algérie.*

*Les consignes données aux forces de l'ordre sont claires : "Procéder, dès 18h, au brassage et à la dispersion des manifestants sur les lieux de rassemblement, avec arrestations en cas de refus. A partir de 18h30, il est recommandé à chaque officier de se montrer "particulièrement actif", de ne tolérer aucun rassemblement". Alors qu'ils sont des milliers à manifester pacifiquement, le pouvoir gaulliste répondra à cette manifestation par la violence.*

*Violence qui se conclura, comme le 17 octobre 1961 à l'encontre des Algériens qui manifestaient pour leur indépendance, par un massacre d'État organisé par le même Préfet toujours en fonction, Maurice Papon ! Le "Maurice Papon" qui sera condamné le 2 avril 1998 à 10 ans de réclusion criminelle pour complicité de crime contre l'humanité notamment pour avoir organisé, durant l'occupation, la déportation d'enfants, de femmes et d'hommes de confession juïque.*

*À la suite des charges de police en cette fin de manifestation du 8 février 1962, 250 manifestants et manifestantes seront blessés.es, dont certaines et certains très grièvement. Neuf camarades de la CGT ne reviendront jamais de cette action humaniste et pacifiste.*

*Daniel Féry, 16 ans, apprenti, Jean-Pierre Bernard, 30 ans, dessinateur aux PTT, Fanny Dewerpe, 30 ans, secrétaire, Anne-Claude Godeau, 24 ans, employée des PTT, Édouard Lemarchand, 40 ans, employé de L'Humanité, Suzanne Martorell, 35 ans, employée de L'Humanité, Hyppolythe Pina, 58 ans, maçon, Maurice Pochard, 48 ans, employé de bureau et Raymond Wintgens, 44 ans, typographe, seront assassinés par les forces de l'ordre, alors qu'ils tentaient de trouver refuge dans la station de métro Charonne.*

*Leur crime ? Vouloir briser les barrières raciales, sociales que la métropole, l'empire français, le capitalisme français avait posé entre les Français et le peuple algérien.*

*Leur histoire, c'est celle de femmes et d'hommes qui ont répondu par un mouvement pacifique à la violence et à la haine propagées par l'OAS.*

*En 1962, ces femmes et ces hommes se battaient pour permettre l'autodétermination d'un peuple, le peuple algérien. Une liberté que l'Etat colonial leur refusait avec le soutien d'une extrême droite violente.*

*Cette cérémonie sera suivie, quelques jours après, par une journée d'études et de manifestation qui, au regard de la situation évoquée, trouve encore plus de sens. Ainsi, à l'occasion du 90<sup>ème</sup> anniversaire de cette riposte antifasciste ouvrière, marquant le début de la dynamique populaire et militante qui conduira à la création du Front Populaire et dans laquelle le mouvement syndical joua un rôle majeur, l'Union départementale CGT de Paris organise, le samedi 10 février prochain, une journée d'étude et de manifestation pour faire reculer l'extrême droite dans la rue et dans les têtes.*

*Début 1934 le contexte politique est particulièrement tendu, tant en France qu'en Europe. La crise de 1929 a laissé des traces. Les dictatures se sont installées en Italie, au Portugal et en Allemagne.*

*En France, la III<sup>e</sup> République est secouée par l'affaire Stavisky. Il s'agit d'une escroquerie de 200 millions de francs, montée avec le Crédit municipal de Bayonne. Des politiciens locaux et nationaux sont impliqués. La Police découvre le pot aux roses en décembre 1933. L'escroc est un certain Serge Alexandre Stavisky (1886-1934), ukrainien de confession juive. Bref, du pain béni pour l'extrême droite française antisémite et antirépublicaine.*

*À l'époque, les différents partis d'extrême droite peuvent compter sur 200 000 militants. Il y a l'Action Française de Charles Maurras et les Camelots du roi, deux groupes royalistes vomissant 1789. Il y a aussi les Jeunesses patriotes et les Croix de feu du Colonel de la Rocque, issus des anciens combattants de 14-18, patriotes-réactionnaires. La plupart de ces hommes formeront l'ossature du régime de Vichy et de sa milice.*

*Le 6 février 1934, les Ligues appellent à manifester devant la Chambre des représentants (le parlement) avec l'idée d'y entrer. Ils sont plus de 30 000 à crier "à bas les voleurs", "mort à la gueuse" (la République), "dehors les métèques". Ils sont armés de revolvers, mais aussi de cannes avec des lames de rasoirs pour couper les pattes des chevaux des gendarmes, ainsi que des billes de plomb. Le bilan de cette journée est de 15 morts dont un policier et 655 blessés.*

*Dès le 9 février, le Parti communiste et la CGTU appellent à prendre la rue. La manifestation parisienne, interdite, est férocement réprimée : on relève 4 morts, des centaines de blessés et plus de 1 000 arrestations.*

*Trois jours plus tard, la mobilisation antifasciste prend un caractère national, massif et unitaire. Le 12 février, des centaines de milliers de personnes répondent à l'appel à la grève lancé par la CGT et la SFIO, que rejoignent le PCF et la CGTU. Des manifestations sont organisées sur*

*tout le territoire pour défendre les libertés démocratiques. Les cortèges parisiens se réunissent derrière une seule banderole : " Nous faisons serment solennel de rester unis pour désarmer et dissoudre les ligues factieuses. Pour défendre et développer les libertés démocratiques et pour assurer la paix humaine". Ce jour-là, dans toute la France, ils seront plus d'un million à battre le pavé.*

*Enfin, le 21 février prochain, la France reconnaîtra enfin l'engagement de Missak et Mélinée Manouchian dans la Résistance et le rôle déterminant qu'ont joué les étrangers apatrides dans la lutte contre la barbarie nazie en faisant entrer leurs dépouilles au Panthéon.*

*Né le 1<sup>er</sup> septembre 1906, à Adyaman (Arménie), fusillé le 21 février 1944 au Mont-Valérien, militant de la CGTU, militant communiste de la Main-d'œuvre Immigrée (MOI), commissaire militaire des FTP-MOI parisien, Missak Manouchian a été de ceux qui ont incarné le courage et la liberté de ceux qui ont lutté jusqu'à la mort contre la barbarie, l'oppression et l'exploitation.*

*À l'heure où d'aucuns glorifient Pétain et d'autres attisent les braises de la haine et du fascisme, il était grand temps de célébrer et de reconnaître celles et ceux qui ont combattu ces politiques dans les temps les plus sombres de notre histoire, au péril de leur vie. Leurs noms reviennent régulièrement sur le devant de l'actualité mais peuvent, aussi, être vite oubliés. L'annonce de leur entrée au Panthéon n'est que justice et doit rappeler à tous le rôle de ces travailleurs, de ces étrangers, de ces militants communistes dans la lutte contre le nazisme et contre tous ceux qui ont collaboré. Missak Manoukian, son épouse Mélinée et leurs compagnons d'armes, symbolisent la dignité et le courage face à la barbarie. Leur héritage et leur combat sont plus que précieux dans la France d'aujourd'hui où la bête immonde tente de ressurgir.*

*Monsieur le Président, Cher.es collègues,*

*Se souvenir de ces différentes périodes de l'histoire est d'autant plus important, que cela permet de garder en mémoire le vrai visage de l'extrême droite qui voudrait aujourd'hui nous le faire oublier. De la responsabilité de ceux qui gardent le silence face à la haine sous toutes ses formes ou de ceux qui, par opportunisme, s'engagent dans de l'indignation à géométrie variable et, au final, se refusent de mener le combat contre toutes les formes de rejets et de discriminations.*

*Sachons nous souvenir de chacune et de chacun, de leur message.*

*Rappelons-nous d'une chose : tous les intégrismes, tous les racismes et le fascisme marchent main dans la main sous le regard bienveillant du capitalisme.*

*Aujourd'hui encore, combien de morts, de familles endeuillées, par des actes d'une extrême violence qui alimentent des guerres d'identités supposées. Combien de barbares, coupables d'actes lâches et odieux, unis par une haine qui va jusqu'à la négation de l'autre dans ce qu'il a de plus fondamental : le droit de vivre.*

*Aujourd'hui comme hier, pour se souvenir d'eux, mais surtout, pour continuer à construire un monde meilleur pour toutes et tous, la CGT dénonce et lutte contre le colonialisme sous toutes ses formes et pour l'autodétermination des peuples, contre les discriminations de toutes sortes en France et dans le monde, contre les divisions qui minent notre société... Elle continue à œuvrer avec force pour la paix, la liberté, l'égalité et la fraternité !*

*La CGT et ses syndiqués ont porté, portent et porteront toujours ces valeurs car elles sont parties intégrantes de notre engagement syndical.*

*Merci de votre attention.*

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci Monsieur GAUTHERON. Monsieur DASQUET ?

**M. DASQUET.-**

*Monsieur le Président, Cher.es collègues,*

*Travailleurs, camarades de la maintenance, la direction ne nous reconnaît pas. Pire elle nous méprise depuis des années sur notre déroulement de carrière. Si elle a su reconnaître ces dernières années les personnels d'encadrement et de conduite, les agents de maintenance restent sous-payés et ne sont pas reconnus à leur juste valeur.*

*Nous subissons de plein fouet les conséquences de l'inflation. A MRF, en pleine période d'inflation record, la direction s'attaquait à nos primes de pénibilité et, sans la lutte sur nos salaires, elle aurait purement et simplement supprimé ces dernières. Grâce à notre combat, l'ensemble de l'entreprise s'est vu attribué 20 points en 2023.*

*A quelques mois des JO, de cette "pompe à fric" planétaire, la direction de la RATP prend-elle sérieusement conscience des injustices que nous subissons ou espère-t-elle une nouvelle fois nous diviser ou nous faire baisser la tête ? Gratifications liées à l'impact des JO, des miettes lancées en contrepartie de contraintes de service pour les agents de la maintenance, ce ne sont pas nos revendications.*

*La direction doit nous écouter et nous entendre, nous voulons notre dû avec de véritables augmentations de salaires et surtout un protocole déroulement de carrière de haut niveau. A la maintenance, nous le disons très clairement, les JO ce n'est pas pour nous mais ça ne se fera pas sans nous. Pas de points, pas de trains.*

*Nous sommes prêts à élever le rapport de force pour porter nos revendications... Agents de la maintenance, agissons ensemble pour nos salaires, cette voie est atteignable et la période est propice.*

*Ce mardi 06 février nous avons été reçus dans le cadre des NAO. Les propositions de la direction sont bien loin des revendications de la CGT et les travailleurs de la maintenance ne sont pas dupes de ces mesures qui ne répondent pas à l'inflation et aux mesures particulières de notre déroulement de carrière opérateur.*

*C'est pour cela que nous appelons l'ensemble des agents de maintenance à se mobiliser le jeudi 08 février 2024 avec un rassemblement à LYBY à 9H30.*

*Les travailleurs de la maintenance revendiquent, dans le cadre du protocole déroulement de carrière des opérateurs de la maintenance de la RATP :*

- 300 euros ou 50 points tout de suite sur l'ensemble des grilles de maintenance,*
- 3 ans maximum entre 2 échelles,*
- Intégration des primes dans le salaire,*
- Retour des mesures fin de carrière.*

*Agent de la maintenance, toutes et tous en grève le 08 février pour notre déroulement de carrière.*

*Merci de votre écoute.*

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

**M. HONORÉ.-**

*Depuis plusieurs semaines, FO Groupe RATP revendique une véritable revalorisation statutaire (en points de coefficient) et égalitaire (la même pour tous).*

*Cette notion égalitaire a été la pierre angulaire de nos revendications comme pour l'obtention des 20 points de coefficient en 2023.*

*Celle-ci permet de favoriser les bas salaires, ceux qui sont plus impactés par les crises successives et l'inflation actuelle, contrairement à l'augmentation de la valeur du point qui pénalise les bas salaires, au profit des revenus les plus élevés. Injustice que combat notre syndicat.*

*Malheureusement en 2022, l'ensemble des autres organisations syndicales représentatives avaient refusé cette mesure d'équité.*

*Lors des audiences sur les Négociations Annuelles Obligatoires 2024, la direction proposait seulement 4 points statutaires. Bien trop peu pour FO Groupe RATP !*

*Lors de la négociation, FO Groupe RATP a obtenu l'équivalent de près de 4 fois cette proposition, soit 15 points, synonymes de 100 € brut (78 € net) mensuel, pour l'échelon 1 (soit 1 300 € brut annuel) et 123 € brut mensuel pour l'échelon le plus élevé.*

*Devant la volonté de l'entreprise de maîtriser les coûts et de favoriser l'obtention d'un intéressement en 2025, FO Groupe RATP a fait le choix d'accepter la proposition de l'entreprise d'étaler ces points sur l'année, en 2 fois :*

- 8 points au 1<sup>er</sup> juin 2024 (53,35 €)
- 7 points au 1<sup>er</sup> décembre 2024 (46,66 €).

*FO Groupe RATP a également obtenu l'échelon à 30 ans d'ancienneté, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025, soit une revalorisation salariale de 1,67% pour tous.*

*De plus, l'entreprise a validé lors de la NAO la possibilité de placer 12 jours de repos fixes sur le Compte Epargne Temps et de monétiser 20 jours de repos.*

*Force de négociation, FO Groupe RATP respecte la confiance et le soutien que les salariés lui ont exprimé lors des dernières élections professionnelles.*

*Seule Force pour tous, FO Groupe RATP continuera de privilégier la négociation dans l'intérêt de l'ensemble des salariés de l'entreprise.*

*Cette ligne politique a déjà permis à FO Groupe RATP d'obtenir successivement un intéressement en 2024 et de favoriser celui de 2025, 20 points de coefficient en 2023, 15 en 2024 ainsi qu'un échelon à 30 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2025.*

*A chacun son bilan !*

*Merci.*

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci.

**III – APPROBATION DU PROCES-VERBAL  
DE LA SEANCE DU CSEC DU 13 DECEMBRE 2023**

**M. LE PRÉSIDENT.-** Anne-Lise ?

**Mme FRANCIS.-** Pour le CSE 2, M. BEN ROUAG n'étant pas là, je n'ai personne du CSE 2 ni de l'UNSA. Madame AZEVEDO, acceptez-vous de voter à sa place ?

**Mme AZEVEDO.-** Oui.

**M. JONATA.-** C'est la même organisation syndicale.

**Mme FRANCIS.-** On a dit qu'on choisissait quelqu'un du même CSE et de la même organisation syndicale, puis quelqu'un du même CSE et d'une autre organisation syndicale, et enfin quelqu'un d'un autre CSE et d'une autre OS. C'est la règle.

**M. LE PRÉSIDENT.-** C'est la règle.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Il n'y a qu'une règle.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Comme pour Noirmoutier, M. JONATA a besoin qu'on le dise régulièrement sur minute.

**Mme FRANCIS.-** Vous êtes des émanations des CSE avant d'être des représentants des organisations syndicales. Désolée, vous perdez une voix.

M. GUIDEZ n'étant pas là, je n'ai plus personne du CSE 2 ni de l'UNSA. Monsieur JONATA, acceptez-vous de voter à sa place ?

**M. JONATA.-** Oui.

**Mme FRANCIS.-** M. ROUIJEL n'étant pas là...

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Il y a Mme KAÏS.

**Mme FRANCIS.-** Oui, elle va voter à la place de M. NEGADI.

M. ROUIJEL n'est pas là, je n'ai plus personne du CSE 2 pour FO. M. CHAGH peut-il voter à sa place ?

**M. CHAGH.-** Oui.

**Mme FRANCIS.-** M. NEGADI n'étant pas là, Madame KAÏS, du même CSE et de FO, acceptez-vous de voter à sa place ?

**Mme KAÏS.-** Oui.

**Mme FRANCIS.-** M. STEC n'est pas là. Je n'ai plus personne du CSE 4. Monsieur TONDUT, acceptez-vous de voter à sa place ?

**M. TONDUT.-** Oui.

**Mme FRANCIS.-** M. QUIQUEMPOIS, n'étant pas là, pour le CSE 10, pour la CGT, Monsieur TAGANZA, acceptez-vous de voter à sa place ?

**M. TAGANZA.-** Oui.

**Mme FRANCIS.-** M. DELAGE n'est pas là, je n'ai personne pour le CSE 11, pour la CGT, Monsieur MARQUES acceptez-vous de voter à sa place ?

**M. MARQUES.-** Oui.

**Mme FRANCIS.-** Cela fait 4 voix pour l'UNSA, 7 pour FO, 7 pour la CGT et 4 pour la CFE-CGC.

Nous passons à l'approbation du PV du 13 décembre.

*(Il est procédé au vote.)*

POUR : FO (7) – UNSA (4) – CGT (7) – CFE-CGC (4)

**→ Le PV est adopté à l'unanimité.**

## **IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

- 1. Restitution de l'expertise sur le projet d'évolution de la politique de gestion des malaises voyageurs de la RATP (Cabinet Groupe Legrand)**
- 2. Consultation sur le projet d'évolution de la politique de gestion des malaises voyageurs à la RATP**

*Mesdames Camille VOGEL, Diane ADAM et Monsieur Abdoulaye MANE pour le cabinet du Groupe Legrand*

*Madame Rozenn BOEDEC, responsable RH – DSF/DRH*

*Madame Nathalie PONZEVERA, Responsable unité spécialisée - DRH/PST*

*Madame Valérie JOUANNIQUE, Médecin du travail – DRH/PST*

*Madame Christine BRETON-SIERRA, Médecin délégué – DRH/PST*

*Monsieur Mathieu HEMOUR, Responsable réglementat° exploitat° – RER/PT*

**participent à ces points de l'ordre du jour**

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je propose à l'ensemble des personnes qui nous ont rejoints de se présenter.

**Mme PONZEVERA.-** En charge de la prévention santé au travail.

**Mme BOEDEC.-** DRH de la BU RATP Services Ferrés.

**M. HEMOUR.-** RER responsable du pôle transport.

**Dr JOUANNIQUE.-** Médecin coordonnateur.

**Dr BRETON-SIERRA.-** Médecin délégué.

**Mme VOGEL (Groupe Legrand).-** Responsable du pôle expertise santé sécurité conditions de travail au sein du Cabinet Groupe Legrand et en charge du pilotage de cette expertise.

**Mme ADAM (Groupe Legrand).-** Consultante SSCT, ergonome, pour le Cabinet Groupe Legrand.

**M. MANE (Groupe Legrand).-** Consultant santé sécurité et conditions de travail pour le Cabinet Groupe Legrand.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci.

Monsieur SARRASSAT ?

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Je n'ai pas l'habitude d'avoir autant de monde pour un point. J'espère que nous aurons de nombreuses réponses.

Je souhaite la bienvenue au cabinet Groupe Legrand. C'est la première fois qu'il restituera une expertise dans cette instance. Nous avons déjà eu l'occasion de travailler sur la commission SSCT de manière assidue. En tant qu'élus, nous aurons des questions à poser à l'expert et à la RATP. De nombreux points nous contrarient dans cette nouvelle mouture de l'IG.

Monsieur DOMINÉ ?

**M. DOMINÉ.-** Lors de la séance qui a conduit au vote de cette expertise, les débats ont été passionnés et passionnants. On a surtout vu l'inquiétude des agents et de ceux qui les représentent face à la judiciarisation de la société et à la complexification des rapports entre les humains, donc les voyageurs. On voit la difficulté des agents, et de ceux qui les représentent, à appréhender cette nouvelle procédure envisagée par l'entreprise.

J'ai trouvé cette expertise éclairante dans la mesure où elle met en avant le delta entre les mesures que veut prendre l'entreprise pour améliorer la régularité du trafic, sachant que beaucoup a déjà été fait, et la procédure envisagée qui est loin d'être parfaite. On a besoin d'y voir plus clair, l'expertise aura été éclairante en cela. Je laisse la parole au cabinet Legrand.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Pour organiser ce point, je propose que l'expertise soit restituée avant d'installer le débat, avec les questions et interventions. Il était important d'avoir les compétences nécessaires à l'éclairage de l'instance. Avoir invité autant de personnes est une marque de respect envers elle. À l'issue des échanges, on recueillera la proposition d'avis de la CSSCT avant d'organiser le vote.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- C'est parfait.

Il y aura peut-être des questions en cours de présentation. Je demanderai aux experts de faire une pause à ce moment.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Les questions de compréhension seront posées pendant la restitution, et les questions de fond à l'issue de celle-ci.

Monsieur BAZIN ?

**M. BAZIN.**- Une commission s'est tenue avec un certain nombre de présents. Il peut y avoir des questions au fil de la présentation et du débat. C'est normal parce que personne ne représente la CGT dans ces commissions.

**Mme VOGEL (Groupe Legrand).**- Nous allons restituer notre rapport d'expertise qui fait une centaine de pages, une synthèse de 6 pages vous a été adressée. On va être assez synthétique aujourd'hui pour laisser la place aux échanges. S'il y a des questions de compréhension, adressez-les nous en cours de restitution.

On va présenter plusieurs points : un rappel de la demande et de la méthodologie de l'expertise, un point sur le projet et sa conduite investiguée dans le cadre de l'expertise, une synthèse des risques professionnels identifiés, liés au projet, nos principales recommandations qui vous sont soumises, et quelques questions identifiées sur des sujets qu'il reste à traiter.

Il nous a été adressé par le CSEC une demande sur ce projet sur lequel il est consulté. Comme cela a été rappelé à l'instant, un certain nombre d'inquiétudes ont été exprimées par l'instance. Notre expertise a eu pour objectif de faire une analyse documentaire du projet présenté, une analyse de l'organisation actuelle, des procédures internes, et des documents relatifs à la politique de prévention des risques professionnels car dans toute expertise impartie, nous mettons le projet en lien avec le contexte actuel et la politique de prévention des risques prévue dans le cadre du projet.

On a mené 12 entretiens avec des membres de la Direction et/ou des membres de l'équipe projet dans le cadre de cette expertise, 59 entretiens avec des salariés des différentes BU concernées par ce projet (SEM, MTS, RER et SUR).

Dans le périmètre de cette expertise, il avait été prévu à la suite d'échanges avec l'instance, d'intégrer un volant de mainteneurs dans les échantillons d'entretien, les identifiant comme potentiellement impactés par ce projet. Ils avaient été retirés de ce périmètre à la suite d'échanges avec la Direction. La temporalité de l'information consultation et de l'expertise était complexe compte tenu des congés scolaires de fin d'année, mais l'avis était initialement attendu au 17 janvier et a été reporté au 7 février par la Direction pour laisser du temps à l'expertise sur les sujets qui soulevaient un certain nombre de questions.

S'agissant de son analyse, ce projet émane d'une demande du SAMU et de la préfecture de police de Paris, qui est formalisée dans un courrier. C'est l'origine du projet, comme le présente l'équipe de Direction. La signature de ce courrier n'enlève pas la responsabilité de la RATP quant à la protection de la santé physique et mentale des salariés. La manière de le mettre en œuvre, les moyens diligentés et la procédure précise relèvent de la responsabilité de la RATP et ne sauraient reposer sur ces instances de secours dont ce n'est pas la responsabilité.

La difficulté dans ce projet vient du fait que le malaise voyageur n'est à aucun moment précisément défini. Il ne l'était pas dans les précédentes procédures, notamment la note générale. Toute personne peut se sentir mal dans une rame, c'est la seule définition qui en est faite. Elle n'est pas plus précise dans ce projet ni dans les procédures ni à travers les interrogations soumises à l'équipe projet. Ce qui est également problématique dans cette procédure, c'est l'absence de données sur les

types de malaise, sur leur fréquence notamment sur les différentes lignes, sur les perturbations induites sur chaque ligne. Les données détaillées par BU, par ligne, à partir d'un certain nombre de variables et de critères, sont très peu caractérisées. L'état de la situation et l'impact de ce sujet de malaise sont assez peu étayés, ce qui permet de penser que cette nouvelle procédure envisagée est plutôt un objectif de moyens que de résultats.

Ce projet émerge dans un contexte de saturation du trafic, avec un nouveau contrat IDFM qui a durci les conditions de réfaction bonus-malus.

Pour l'équipe projet, ce sujet est transversal à de nombreuses BU, beaucoup de métiers et de situations différentes. Il y a une équipe projet transversal avec des enjeux multiples, potentiellement divergents pour certains, très variables et des situations de travail variables. Pour l'heure, dans le cadre de cette information-consultation du CSEC, toutes ces variabilités n'ont pas encore été prises en compte. En tout cas, le projet ne transpire pas d'une prise en compte de toutes ces situations, de tous ces enjeux différenciés et des réponses associées à des situations, des contextes, des moyens différents.

L'équipe projet partage un consensus autour de ce projet, de la nécessité de le mettre en œuvre, de ses enjeux et de ses objectifs. Des écarts à ce consensus ont été identifiés auprès de quelques membres de l'équipe projet. D'aucuns admettent que le courrier du SAMU, de l'AP-HP, de la préfecture de police, ne relève pas d'une procédure de secourisme, comme peuvent le prétendre certains au sens où cela fait office de procédure relative aux secours. Certains rappellent que l'obligation de sécurité de l'employeur ne doit pas être entachée par cette volonté. Certains mettent en lumière les difficultés actuelles pour mener des formations, notamment de contexte de mise en place de ce projet, certaines n'ayant pas pu être dispensées ces dernières années, le coût des formations au secours (PSC1). Des formations prévues ne sont pas dispensées pour des raisons de coût et de disponibilité des ressources humaines.

Certains mettent en avant la régularité du trafic comme enjeu principal. Il y a des enjeux de santé des voyageurs avec le risque de sur incident, et de régularité du trafic.

Enfin, dans l'équipe projet, certains évoquent la nécessité de conduire des formations pratiques, ce qui n'est pas prévu. Ce point reste à éclaircir.

On a identifié plusieurs contradictions dans le détail du projet et des procédures actuelles et futures. Il y a une libre interprétation du courrier de l'AP-HP, du SAMU et de la préfecture de police sur un point central. Le courrier nous apprend que ne pas évacuer un voyageur d'une rame n'est pas gage de préservation de la santé. Dans la note générale 6097b du projet, c'est reformulé en expliquant que : évacuer un voyageur ne contrevient pas à sa santé. Je ne sais pas si vous percevez la nuance. Le courrier nous dit que ne pas évacuer ne préserve pas la santé, et on nous dit qu'évacuer ne contrevient pas à la santé. C'est différent, l'angle pris n'est pas le même, et les risques encourus en déplaçant ou ne déplaçant pas une personne, notamment inconsciente, ne sont pas présentés de la même façon.

On a perçu des contradictions ou des éléments de flottement entre les réglementations, notamment quand il s'agit de répondre à la question : un conducteur doit-il attendre l'arrivée d'un agent de station ou de gare avant de repartir ? Dans une des réglementations, le fait qu'un agent de gare soit informé suffit au conducteur pour qu'il puisse repartir, alors que dans d'autres, le conducteur doit être présent auprès du voyageur victime d'un malaise, qui est évacué sur le quai. Il est important d'être clair sur la procédure. On constate sur d'autres sujets et dans d'autres contextes de travail que, même si les procédures sont claires, il existe des pratiques différenciées selon un certain nombre de variables sur lesquelles on pourra revenir tout à l'heure. Si les procédures ne sont pas parfaitement claires, et si en plus elles sont différentes les unes des autres, cela pose un certain nombre de problèmes d'interprétation et d'application.

Ce sujet de l'attente d'un agent de station ou de gare, une fois le voyageur sur le quai, est important. On nous explique qu'attendre la présence d'un agent de station rallongera le temps d'interruption du trafic. Ce sujet doit être traité. Est-ce une exigence sur laquelle on ne revient pas, en tenant compte du fait que l'interruption de trafic sera plus longue que si le conducteur peut repartir si un proche de la victime ou un voyageur qui appartient au corps médical est présent auprès de la victime ? Ce point est à clarifier.

Il y a un autre élément majeur et problématique dans ce dossier. Seuls les supports de formation et les réponses obtenues oralement de la part de l'équipe projet évoquent la nécessaire évaluation de la situation par l'agent et des situations d'exception à l'évacuation de voyageurs, notamment inconscients. L'évaluation et les exceptions d'exception qui empêcheraient de procéder à l'évacuation ne figurent pas dans les procédures internes qui ne citent pas de cas particuliers et ne prévoient pas d'évaluation de la situation, notamment par le conducteur.

Le sujet qui en découle est l'absence de sanction si l'agent ne procède pas à l'évacuation, il n'y a pas de précision à ce sujet dans les réglementations. C'est induit. Si la réglementation oblige à l'évacuation, cela sous-entend que l'absence d'évacuation rend possible une sanction disciplinaire. On nous rassure en nous disant qu'il n'y aura pas de sanctions en cas de non-évacuation, mais le prescrit et les procédures internes nous obligeant à procéder à l'évacuation, cela ouvre la possibilité à sanction disciplinaire.

Au niveau des dispositifs de formation et de prévention prévus, le projet distingue trois types de publics concernés par ce projet. Il est prévu une communication ou une formation de type instruction pour trois catégories de population : tout agent de service présent à bord des rames pour raisons de service ou comme simple passager, conducteurs et gradés d'exploitation, et agents des gares et stations et responsables de secteur. Selon le public, les formations et communications sont différenciées. Dans le premier type de public, la catégorie "simple passager" pose problème. Il est inconvenable d'attendre d'un agent qui est simple passager d'appliquer une procédure quand il n'est pas en service, au risque *a minima* que la responsabilité civile de la RATP ne s'applique pas étant donné qu'il n'est pas en service.

On a eu un projet de module de communication et de formation, qui varie d'une simple communication à une instruction, fondé sur des supports numériques, en présentiel pour certains à travers des vidéos sur les gestes à pratiquer. Une vidéo de 5 minutes sera projetée sur les gestes à pratiquer pour évacuer une personne notamment inconsciente. Il n'y aura pas de formation pratique pour aucun des publics concernés. Les conditions de passation seront à la main des BU, en fonction des calendriers de formation des managers et des équipes sur les modules précis et exhaustifs et sur le déploiement de cette procédure. Au moment où on menait les entretiens, ce n'était pas encore précisé.

L'analyse des risques de ce projet apparaît comme assez théorique. Il n'y a pas eu d'analyse des risques des impacts de ce projet sur les conditions de travail à partir d'une analyse de travail différenciée. Il y a beaucoup de variabilités selon les BU, les zones, les lignes, les métiers et les stations. La variabilité est importante selon qu'il s'agit de stations où il y a des SSIAP, de grandes stations du centre de Paris, de la banlieue. Dans le cadre de ce projet, elle exige une analyse des risques précise par métier voire par ligne ou par station. Dans l'analyse des risques, la fréquence d'exposition est définie pour tout métier et toute situation de travail confondue, là où on sait qu'il y a une grande variabilité.

D'après ce que l'on a compris, la méthode utilisée pour l'analyse de tous les risques professionnels, notamment dans les documents uniques, a été d'identifier une gravité à partir des événements survenus et pas, comme le prévoient la réglementation et le Code du travail, d'évaluer la gravité *a priori* c'est-à-dire avant tout accident du travail. La manière de procéder à l'évaluation des

risques, et notamment de la gravité, n'est donc pas conforme à la réglementation et au Code du travail qui s'appliquent aussi dans le cadre de ce projet. La gravité de survenance du risque ou du dommage dans le cadre des risques de ce projet, est évaluée comme nulle puisqu'il n'y a pas encore eu d'accident ou d'événement avec des impacts sur la santé. Cette approche ne permet pas de prévenir les risques en amont, elle est plutôt dans la correction des dommages potentiels une fois survenus.

Les documents uniques des différentes BU n'ont pas été mis à jour dans le cadre d'une analyse de ce projet et des mesures de prévention associée. Ils devront l'être dans les informations-consultations des CSE d'établissement *a minima* pour les documents uniques correspondants.

**Mme ADAM (Groupe Legrand).**- S'agissant de l'analyse du travail, quels seront les effets de ce changement de procédure sur les conditions de travail et les risques auxquels sont exposés les agents ?

On l'a évoqué précédemment, ces activités sont caractérisées par une extrême variabilité qui est liée à un ensemble de caractéristiques : les lignes, la technologie, la topographie selon que l'on est en extérieur ou en souterrain, les quartiers traversés par les lignes. La ligne 6, qui est très touristique et traverse les beaux quartiers, n'aura pas les mêmes publics que la ligne 2 qui se trouve dans le Nord et les quartiers plus populaires. Il y a aussi des caractéristiques de flux. La question de variabilité vient aussi du type de malaises rencontrés. Selon les lignes, les heures, les populations, les malaises sont de différents types, il n'y a pas les mêmes malaises aux heures d'affluence que le soir en fin de service. Il n'y a pas les mêmes types de malaises sur la ligne 2 où on a beaucoup de PSIE que sur la 6 où il y a peu de voyageurs. La typologie de ces malaises varie fortement. Face à cette grande variabilité, les conditions d'exploitation sont très variables. Les conditions de travail des agents et leurs activités sont variables d'une station à l'autre, d'une ligne à l'autre.

L'appréciation de l'importance des malaises voyageurs dans les dysfonctionnements de chaque ligne est très variable également. Le malaise voyageur n'est pas un sujet dominant sur certaines lignes, alors que sur d'autres, c'est un sujet quotidien qui pose de gros problèmes de régularité. Il y a une grande variabilité qui découle des différentes applications de la procédure par ligne, par métier, etc.

Selon les métiers, voire dans un même métier, les points de vue sur la question du malaise voyageur et de leur prise en charge sont différents. Ils sont en lien avec les contraintes spécifiques à chaque métier. Le point de vue d'un régulateur sur un malaise voyageur ne sera pas exactement le même que celui d'un conducteur ou d'un agent de station, chacun ayant un rôle spécifique dans la chaîne de secours. Chacun joue un rôle sans une réelle vision sur les contraintes de l'autre. Chaque métier ayant ses propres contraintes qui ne sont pas perçues par les autres salariés, cela peut expliquer que des jugements puissent être assez négatifs -ce qui nous a surpris- d'un métier à l'autre. Tout cela conduit à des arbitrages de certains, qui ne sont pas toujours bien compris des autres. À titre d'exemple, un arbitrage peut consister à prendre la décision d'arrêter un train pour savoir ce qui se passe parce qu'un voyageur est tombé sur le quai, ou à se contenter de transmettre l'information au régulateur, au PCC, et à poursuivre son chemin. Ces arbitrages sont faits individuellement par les salariés et sont sources de conflits entre conducteurs et régulateurs, ou entre conducteurs et agents de station. Chaque individu fera des choix et des arbitrages différents face à une situation donnée en fonction de sa propre expérience et des contraintes de son métier.

Tout cela induit des tensions qui mettent en cause l'éthique de travail, le sens que chacun met dans le travail, et la notion du travail bien fait. Ces éléments peuvent conduire à un défaut de reconnaissance par la hiérarchie ou à un sentiment de manque de reconnaissance du travail réalisé par les agents, ce sont des facteurs de risques psychosociaux présents dans les situations de travail.

Pour avancer sur les effets du changement de procédure sur les conditions de travail et les risques, on avait besoin de poser des éléments sur les risques actuels. Le changement de procédure et les incertitudes qu'il porte, pourraient générer une accentuation de la variabilité avec les contradictions qu'il y a entre les réglementations, entre réglementation et formation, entre les positions des directions et les différentes directions entre elles. La position sur la procédure malaise voyageur n'est pas la même au RER et à MTS. Cette variabilité de conduite de prise en charge peut augmenter de ce fait.

Des transformations peuvent aller à l'encontre de l'objectif de diminution des effets des malaises voyageurs. Le conducteur doit-il attendre l'arrivée de l'agent de station quand il est à pied d'œuvre auprès du voyageur, ou la présence d'une personne appartenant au corps médical aux côtés de la victime suffit-elle pour lui permettre de repartir ? Ce sont des éléments de variabilité supplémentaires car, ce sujet n'étant pas clair, la décision que prendront les régulateurs et les conducteurs peut varier d'une ligne à l'autre, voire au sein d'une ligne. Il risque d'y avoir des confrontations de points de vue entre régulateurs et conducteurs sur ce sujet. Ces contradictions vont générer de nouveaux arbitrages qui seront faits différemment, selon le niveau de tension dans les métiers et selon le niveau de tension qui pèse sur l'exploitation, qui est lié à la régularité. La pression n'est pas la même sur le RER A et sur la ligne 10, les niveaux de tension n'y sont pas les mêmes.

Certaines transformations de la procédure malaise voyageur vont heurter une culture des secours qui est largement répandue. Dans l'esprit de tout le monde, on ne déplace pas une victime, sauf pour l'extraire d'un danger plus important. Tout le monde est formé à cela puisqu'on l'apprend dès l'école. Cette culture du secours est d'autant plus accentuée qu'il existe une communication des pouvoirs publics sur la prise en charge des malaises cardiaques, selon laquelle il faut masser sans perdre une minute et prodiguer les gestes de premiers secours sans attendre. Cette culture très répandue s'oppose à la transformation de la procédure et à celle qui est en train d'être mise en place.

Cette procédure heurte aussi l'éthique de travail des agents qui sont fortement empreints de la culture de sécurité des voyageurs, parce que c'est leur quotidien que de l'assurer. Cela fait partie de leur responsabilité. Cette procédure entre en conflit avec cette responsabilité.

Elle renforce aussi l'insécurité dans la réalisation des missions avec un risque de sanction pour respect ou non-respect de la procédure. La procédure ne prévoit pas d'évaluation par l'agent. Si l'agent évalue qu'il ne peut pas sortir la personne, la procédure stricte pourrait s'appliquer et on pourrait lui reprocher de ne pas avoir sorti cette personne. *A contrario*, un agent qui évalue qu'il ne faut pas sortir une personne peut être sanctionné parce qu'il ne l'a pas sortie, et celui qui sort la personne, alors qu'il n'aurait pas dû le faire parce que la situation faisait partie des exceptions et qu'il ne l'a pas évaluée correctement, pourrait aussi être sanctionné. On ne sait pas ce qui pourrait être sanctionné, ce qui relève de l'application de la procédure et ce qui ne relève pas de sa stricte application.

La responsabilité juridique et morale des agents est déjà fortement engagée dans leur activité au quotidien. Des agents sont quotidiennement confrontés à la responsabilité juridique et morale, juridique pour les conducteurs lors d'accidents graves de voyageurs, et pour la SUR dans des gestes qui pourront donner lieu à des plaintes. La question de la responsabilité juridique de ces actes individuels est posée au quotidien. Face au Code pénal, chacun est responsable de ses actes qu'ils interviennent dans le cadre d'un travail ou pas. Que la RATP prenne la responsabilité civile de la procédure qu'elle met en œuvre est une chose, cela ne retire pas la responsabilité pénale. Il y a un soutien juridique appliqué, mais on ne sait pas précisément ce qui permet son application puisqu'il est mentionné que la procédure doit être respectée : est-ce le respect de la procédure stricte ou celui du module de formation ? Ce qui est considéré comme application de la procédure n'est pas explicité. Dans quelle mesure les agents pourront-ils recevoir le soutien juridique de la RATP puisque c'est soumis à vérification de l'application de la procédure ?

Cela renforce un conflit éthique, un conflit de valeur : faut-il prioriser le trafic en prenant en compte les conséquences des retards pour l'ensemble des usagers, ou prendre en charge les malaises voyageurs dans le respect des victimes dans le but de préserver leur santé, sachant que l'arbitrage peut conduire à l'accroissement des tensions entre les métiers ou entre les agents ?

Il y a un sentiment d'incapacité à agir sur les situations de malaises voyageur parce que les agents ont peu de prises sur la procédure, notamment parce que la formation prévue est très légère et qu'il n'est pas prévu de formation pratique, de formation systématique aux premiers secours. Des agents peuvent avoir à intervenir sur des malaises sans disposer de toutes les compétences nécessaires pour le faire.

Tous ces éléments sont des freins à la mise en œuvre de la procédure. On a vu émerger une très forte opposition d'une grande majorité des salariés, l'un des sujets majeurs étant la question de la responsabilité dans une décision qui, pour tout le monde, relève d'une compétence médicale et donc de la nécessaire évaluation par une autorité médicale compétente. Cette question de responsabilité semble majeure pour la grande majorité des interlocuteurs avec qui on s'est entretenu, sachant que certains d'entre eux sont des pompiers volontaires. On en a vu un nombre impressionnant lors des entretiens.

Ces changements de procédure peuvent aussi mettre en difficulté des managers parce qu'il y a des contradictions dans le projet : le changement de la procédure mise en œuvre est radical, alors que l'objectif affiché est un simple déplacement de curseur. Dans ces conditions, quelle conduite un manager doit-il avoir avec son équipe ? Quelles décisions doit-il prendre par rapport à l'accompagnement du changement vis-à-vis de son équipe, quand la procédure est stricte mais que l'objectif affiché est un simple changement de curseur ?

Les managers ne sont pas étrangers à la forte opposition au changement de procédure. Ils peuvent se retrouver dans une situation de conflit éthique en étant dans l'obligation de faire appliquer à leur équipe un projet de transformation qui peut être contraire à leurs propres valeurs ?

Quant à l'accompagnement des agents concernés, il apparaît comme étant insuffisant puisqu'il n'y a pas de pratique et que les durées de formation sont relativement réduites. Des managers se demandent comment ils pourront convaincre leurs équipes de mettre en œuvre cette procédure dans ces conditions. De manière dominante, un souhait a été exprimé, y compris de la part de ceux qui sont favorables à cette procédure, d'avoir une vraie formation dans la durée avec de la pratique, etc.

Lors de l'analyse des entretiens, un certain nombre de risques spécifiques ont été identifiés, dont un qui est propre aux conducteurs et qui peut être inquiétant. L'évacuation d'une personne inanimée de la rame peut générer une situation de stress aigu qui peut diminuer la capacité d'attention indispensable à la conduite. Il s'agit de sécurité ferroviaire. Pour l'instant, la procédure ne prévoit aucun dispositif de contrôle avant la reprise de conduite, quelle que soit la gravité de la situation dans laquelle le conducteur est intervenu.

Il y a des risques qui sont liés au rapport au corps. Des agents ont évoqué des risques d'accusation d'agressions sexuelles ou d'attouchements, notamment pour des agents hommes, des risques d'exposition à des agents infectieux ou parasitaires. Ces situations ayant eu lieu, c'est un risque avéré. Ils ont évoqué des risques physiques liés à des gestes à mettre en œuvre, qui peuvent conduire à des accidents du travail pour des agents qui ne semblent pas tous avoir ce type de contrainte dans leur poste. Pour la BU SUR, on est rassuré car les agents sont formés à ce type de geste, sachant que tous suivent une formation SST dans leur formation initiale. En revanche, ce n'est pas systématiquement le cas pour les autres agents. S'agissant des contraintes de port de charges et autres manutentions, tous les agents ne sont pas aptes à réaliser ce type de geste.

Des ressources importantes, notamment dans les grandes gares parisiennes, ne sont pas intégrées à ces nouvelles procédures. Cela nous étonne, il y a la protection civile, le SSIAP, des agents sur les quais des grandes gares parisiennes aux heures d'affluence, ils ne sont même pas évoqués dans les procédures. Comment ces personnes seront-elles intégrées aux chaînes de secours ? Quelle procédure est mise en place pour les intégrer ? Cela n'apparaît pas. Il nous semble étonnant, dans le cadre d'une procédure de secours que l'on veut rendre plus efficace, de ne pas intégrer l'ensemble des moyens disponibles.

On a proposé un certain nombre de recommandations, je ne vais pas toutes les citer. Parmi elles, la poursuite du processus d'information, notamment en complétant celle des représentants du personnel avec des éléments manquants à leur complète information. On a dressé une liste d'éléments qui apparaissent nécessaires.

**Mme VOGEL (Groupe Legrand).**- Il s'agit *a minima* des modules définitifs de formation, voire de tout le déroulé de formation, mais aussi du calendrier de leur déploiement côté managérial, côté équipes, et du déploiement attendu. On a cru comprendre que le déploiement de cette procédure pouvait être progressif par BU. Il faut clarifier cela aux endroits où le sujet se pose particulièrement. En tenant compte de la faisabilité, les formations pourront-elles se déployer sur quelques semaines ou mois ? Est-ce réalisable ? Il faut un plan, un calendrier, un rétro planning de ces formations afin d'avoir une vision plus précise de la mise en place de la procédure et des étapes préalables.

Dans le dossier, il n'y a pas les éléments relatifs aux informations voyageurs. On peut se demander quels seront les messages audios passés ou les communications écrites qui seront faites aux voyageurs. Il y a une inquiétude forte par rapport au fait d'inviter les voyageurs à sortir des personnes inconscientes, d'eux-mêmes ou avec l'aide d'agents. Le message passé sera déterminant. Une crainte subsiste quant à la responsabilité des voyageurs dans cette procédure, en sachant que l'identité des voyageurs n'est pas systématiquement relevée, et qu'il faudra sortir les victimes en tenant compte des principes premiers de précaution. L'analyse des risques de ce projet et des mesures de prévention associées peut être déclinée au sein des différentes BU si ce n'est pas fait en Central. On a identifié un besoin à ce niveau.

Ce serait l'occasion de clarifier la définition du malaise voyageur et de centraliser les éléments chiffrés *via* les BU. Compte tenu de la variabilité, chaque ligne n'est pas impactée de la même manière et les types de malaise sont différents, les mêmes procédés ne peuvent pas être attendus. La fréquence d'exposition à ce sujet et ces gestes sera différente également.

Pour les autres préconisations, il pourrait être intéressant de prévoir une commission de suivi de la CSSCT en définissant des indicateurs de suivi avec l'équipe projet. On peut imaginer qu'un REX serait intéressant pour apporter des améliorations ou des modifications en fonction des sujets rencontrés sur le terrain. L'idée n'est pas d'attendre les remontées de difficultés mais d'être proactif en définissant des pilotes, des personnes qui pourraient dire comment la formation a été reçue, quelles ont été les questions, comment cela se déploie, quelles inquiétudes sont remontées et quels freins sont listés par les équipes. Le processus est à définir.

À notre sens, il serait judicieux d'améliorer la prise en charge du malaise mais sans inconscience. Lors des entretiens avec l'équipe projet, on a compris que le projet aboutissait à un changement radical de procédure. Beaucoup de précautions étaient réunies pour, selon les cas, si les victimes le souhaitent et si on le sent, sortir un voyageur victime de malaise qui est conscient. On aboutit à une procédure qui décide qu'il faut évacuer sans aucune évaluation ni exception. Il faudrait réfléchir à une amélioration de la prise en charge du malaise conscient, plutôt que d'arriver à l'extrême drastique d'évacuer sans évaluation et sans exception. Il y a déjà un sujet sur cette prise en charge : qui doit faire quoi, quelle est la procédure, quels sont les différents interlocuteurs, demande-t-on l'aide

d'un voyageur, sollicite-t-on quelqu'un du corps médical, doit-on attendre avec la personne avant de repartir ? Ces interrogations sont à clarifier pour améliorer la prise en charge et la régularité du trafic, sans évacuer dans tous les cas et sans aucune précaution.

Sur l'intervention des voyageurs, un élément du dossier est à clarifier. Il y a peu d'éléments sur les scénarios possibles d'intervention de voyageurs, y compris sur les lignes automatiques. Ils interviennent seuls sans agent RATP. Il pourrait y avoir une réflexion sur le trilogue qui pourrait permettre au conducteur ou à l'agent, de procéder à l'évacuation avec un secours en ligne pour prodiguer des conseils sur l'évacuation du voyageur.

La reprise du trafic par le conducteur à la suite d'une évacuation de voyageurs est un sujet à éclairer en termes de procédure, pour évaluer son état et sa capacité à reprendre sa rame.

Compte tenu du manque de clarté voire des contradictions, il conviendrait de retravailler sur les réglementations internes en faisant apparaître une possibilité d'évacuation et non une obligation. Cela nous semble d'autant plus important qu'on nous soutient dans tous les discours qu'il n'y aura pas d'évacuation forcée et systématique. Il faut que les réglementations soient cohérentes avec cette approche et avec les modèles de formation qui porteront ce message d'évacuation selon les situations.

Il faut également clarifier le sujet de l'attente d'un agent de station ou de gare qui est prévenu, pour permettre au conducteur de repartir.

Il nous semble par ailleurs important de prévoir une formation à l'évaluation de l'état des victimes de malaise. Le sujet s'est posé en se demandant s'il fallait aller jusqu'à une formation aux premiers secours pour pouvoir évacuer une personne victime de malaises. *A minima*, il conviendrait de former les agents pour leur permettre d'évaluer une situation. Y a-t-il des critères à observer pour savoir si l'évacuation est possible ? Il conviendra quoi qu'il en soit d'appliquer un principe de précaution en s'abstenant en cas de doute. C'est le discours porté mais cela ne figure pas encore dans les procédures, c'est un point sur lequel insister lors des formations.

À notre sens, la formation aux gestes premiers secours devrait se faire sur la base du volontariat, c'est une condition préalable. On ne peut pas obliger des salariés, compte tenu de leur activité qui ne le requiert pas nécessairement, à suivre des formations de gestes de premiers secours et à les appliquer ensuite. On sait que des personnes ne souhaitent plus être formées aux gestes de premiers secours car elles ne veulent plus prendre cette responsabilité. Or suivre une telle formation les oblige à intervenir alors que cela peut dépasser le cadre de leur activité. Il faudra aussi prévoir des formations au débrief post-incident pour les encadrants, dans le cadre de l'évaluation de la situation du conducteur à reprendre des formations. Enfin, on a formulé des préconisations au sujet du matériel si la procédure d'évacuation de malaise inconscient était retenue.

À la lecture de ce projet, on a recensé un certain nombre de questions qui restent en suspens. Je laisserai l'instance les adresser. Qu'est-ce qu'un malaise voyageur ? Quel est l'objectif du projet ? Est-ce d'obtenir une évacuation de toutes les victimes de malaises ou de déplacer le curseur dans la prise en charge des malaises voyageurs ? On dit cela pour que ce soit cohérent avec le projet. On connaît l'intention qui n'est pas cohérente avec le projet tel qu'il est présenté. Au sujet des contradictions entre le projet, les objectifs, les réglementations et les formations, les agents devront-ils évaluer la situation avant de sortir la victime afin d'appliquer les exceptions ou obligatoirement évacuer une victime de malaise ? Les conducteurs devront-ils attendre l'agent de station et de gare aux côtés de la victime, ou l'information de l'arrivée d'un agent de gare ou de station suffira-t-elle ? Peuvent-ils repartir si un membre du corps médical se trouve aux côtés de la victime ? Peuvent-ils repartir si la victime est accompagnée d'un proche ? Qu'est-ce qui garantit l'absence de sanction d'un agent qui n'évacue pas une victime de malaise ? La non-application de la procédure risque-t-elle de

faire peser sur les agents la responsabilité des perturbations de trafic et de sur-incidents en chaîne, voire une sanction disciplinaire dans les pires cas ? Peut-on leur reprocher les sur-incidents et la perturbation du trafic s'ils n'évacuent pas ?

Il faut également clarifier ce que signifie le respect de cette procédure pour pouvoir bénéficier de la protection juridique de la RATP.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci beaucoup pour ce compte rendu. L'attention de l'assemblée, qui n'est pas toujours à ce niveau, montre l'intérêt et la clarté de votre restitution. Merci pour le travail réalisé.

Des personnes ont demandé la parole. Des éléments pouvant être apportés aux questions déjà posées, je vous propose un premier niveau de réponses avant d'entendre une première série de questions.

Vous avez noté le changement de culture du secours auquel on est confronté. C'est presque aussi endogène qu'exogène à l'entreprise. La doctrine des premiers secours par l'intermédiaire du SAMU, des sapeurs-pompiers, évolue. Cette évolution de la doctrine nous amène à nous interroger sur la façon de l'intégrer dans l'entreprise. Je trouve intéressant le choc de culture que vous avez évoqué, on pourra peut-être y revenir.

Par ailleurs, il y a une première contradiction sur le caractère automatique et obligatoire de l'évacuation. On s'est déjà dit dans cette instance que cela ne correspondait pas à l'intention. Il faut donc clarifier le fait que l'évacuation n'est pas automatique et que tous les malaises ne seront pas visés. On pourra aussi revenir sur la différence de réglementation ou de philosophie de la réglementation qu'il y a entre la RATP et la SNCF, et notamment sur la place laissée au discernement dans les procédures de la RATP. Cela me paraît être un élément central de la discussion.

On propose de revenir sur la définition des malaises avec quelques éléments qui caractérisent le phénomène, pour discuter ensuite des quelques contradictions que vous avez évoquées et de la manière dont on pense les lever. On répondra aussi au fur et à mesure à des questions qui seront posées.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Monsieur le Président, je peux quand même conseiller d'écouter les déclarations.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Dites-moi à quel moment.

**M. GAUTHERON.**- Avant les questions, si vous le permettez.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Il faudrait écouter les déclarations maintenant, elles contiennent des éléments complémentaires.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Cela ne me gêne pas.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- J'ai aussi beaucoup de demandes pour une pause.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Il y a donc deux déclarations.

Monsieur MARQUES ?

**M. MARQUES.-**

*Monsieur le Président, Cher.es collègues,*

*Lors de notre séance du 29 novembre dernier, dont l'ordre du jour appelait l'information de notre instance, en vue de la consultation sur l'évolution de la politique de gestion des malaises voyageurs de la RATP, les différentes délégations ont toutes portées différentes interrogations sur la mise en œuvre et les impacts du changement de doctrine, tant pour les voyageurs que pour les agents concernés. A date, ces nombreuses questions sont restées sans réponse.*

*Face à cette situation, la CGT-RATP a donc décidé d'interpeller le Président Directeur Général de la RATP par courrier, auquel a été joint la liste des différentes questions que nous soulevons et dont certaines ont été portées par notre délégation lors de la séance du CSEC du 29 novembre dernier. Pour déclaration, la délégation CGT a donc décidé de vous donner lecture de ce courrier.*

*"Monsieur le Président Directeur Général,*

*Votre volonté étant toujours intacte de modifier la procédure de traitement des malaises voyageurs, vous ne serez pas surpris d'apprendre que nous avons pris contact auprès de médecins urgentistes du SAMU de Paris et de la Petite Couronne pour leur exposer notre analyse des documents fournis par la Direction, dans le cadre de la procédure d'information-consultation de la séance du CSEC du mercredi 29 novembre dernier, au cours de laquelle les élu.es ont décidé de recourir à une expertise.*

*Vous ne serez donc pas surpris d'apprendre que nous avons pris contact auprès de médecins urgentistes du SAMU de Paris et de la Petite Couronne pour leur exposer notre analyse des documents fournis par la Direction, dans le cadre de la procédure d'information-consultation de la séance du CSEC du mercredi 29 novembre dernier, au cours de laquelle les élu.es ont décidé de recourir à une expertise.*

*Si, effectivement, les médecins urgentistes conviennent que le traitement d'une victime dans un endroit calme et dégagé peut être plus aisé, ils ont été très surpris de la philosophie de votre projet. Pour eux, comme pour nous, cela ne peut se faire "quoi qu'il en coûte", tant pour les victimes que pour les agents. Ils nous ont également confirmé qu'ils n'avaient exprimé aucune exigence particulière, ni de demande "d'automatisme" concernant l'évacuation des victimes des trains.*

*En outre, pour les médecins urgentistes, l'éventuel déplacement d'une victime consciente ne peut se faire uniquement que si un agent est en liaison avec un personnel du centre d'appels (15 ou 18).*

*De ce fait, la nouvelle procédure que vous souhaitez mettre en place ne devrait s'appliquer qu'après l'appel aux secours et à la mise en place d'un dialogue entre ces derniers et l'agent qui intervient auprès de la victime.*

*Ce n'est pourtant pas le cas puisqu'il est demandé, dans votre projet de procédure, d'évacuer la victime et, seulement après cette évacuation, d'appeler les secours. Encore plus grave, sur les lignes automatiques, il est demandé aux usagers de descendre la victime, possiblement inconsciente, sur le quai alors que, potentiellement, aucun agent RATP n'est présent.*

*Un élément supplémentaire doit être porté à votre connaissance, il s'agit de la modification de votre procédure qui, pour les médecins urgentistes, ne peut s'entendre que s'il y a bien un agent formé aux gestes de premiers secours, dans toutes les stations ou gares, de l'ouverture à la fermeture de nos réseaux.*

*Ils nous ont notamment donné l'exemple d'Air France, où les personnels sont tous formés aux gestes de premiers secours, qu'ils soient navigants ou au sol.*

*A la lumière de ces nouveaux éléments, la CGT-RATP vous demande, en l'état, d'abandonner ce projet de nouvelle procédure de traitement des malaises voyageurs, cela d'autant plus que la RATP, aujourd'hui, est incapable de garantir la présence d'un agent dans chaque station ou gare de nos réseaux métro et RER, de l'ouverture à la fermeture".*

*Je vous remercie de votre attention.*

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci Monsieur MARQUES. Monsieur BRILLAUD ?

**M. BRILLAUD.-**

*FO groupe RATP, qui a souhaité recourir à cette expertise, remarque que ce projet sur la gestion des malaises voyageurs consiste principalement à obliger ou à inciter toute personne présente dans une rame de métro ou de RER à évacuer sur un quai un voyageur faisant un malaise conscient ou inconscient.*

*Pour FO RATP, il est hors de question que l'on impose ou que l'on retire le pouvoir d'exercer le discernement aux salariés RATP pour déplacer une personne faisant un malaise.*

*D'autre part, nous alertons à nouveau sur les risques RPS que pourra engendrer l'évacuation de voyageurs conscients ou inconscients sur un quai, sachant que la responsabilité psychique, pénale ou civile des salariés ou des voyageurs pourra être engagée.*

*Par ailleurs, FO RATP est étonnée d'apprendre dans le Parisien du 5 février 2024 que sous l'égide d'IDFM, la RATP et la SNCF ont officiellement acté le lancement de plusieurs mesures visant à fiabiliser la ligne B du RER, dont celle sur les malaises voyageurs.*

*Effectivement, le rapport d'Yves Ramette ex-Directeur Général de la RATP préconise de mettre en place 14 mesures pour fluidifier le trafic et simplifier la gouvernance de cet axe.*

*Nous lisons dans cet article que le seul objectif de cette nouvelle procédure sur les malaises voyageurs est de gagner des points de ponctualité dans le contrat avec IDFM.*

*Effectivement, Mme Ogier, Directrice de la BU RSF, annonce en exclusivité que la RATP est le seul réseau à faire comme cela et que dans le métro de New-York, Londres ou Tokyo les personnes faisant un malaise sont évacuées.*

*Mme Péresse rajoute même : 'quand quelqu'un est victime d'un coup de chaud, c'est la meilleure chose à faire" et cette nouvelle procédure sera mise en place à partir du 1<sup>er</sup> semestre 2024.*

*Pour conclure, nous constatons, suite au rapport d'expertise du Groupe Legrand, qu'il y a encore beaucoup de points sans réponse, c'est la raison pour laquelle FO groupe RATP suivra l'avis de la Commission SSCT-C et demande à la Direction de prendre en compte les préconisations émises dans le rapport d'expertise et de ne pas botter en touche, comme cela a été fait pour l'expertise des objets délaissés, ou nous constatons malheureusement encore de nombreuses alarmes sociales, accidents de travail et contentieux.*

*Merci de votre attention.*

**M. LE PRÉSIDENT.-** Le dévoilement progressif, je chercherai dans Tradivia. Je vous invite d'ailleurs à le faire vous-mêmes.

L'une des premières recommandations portait sur un suivi de la mise en œuvre de ces procédures. La mise en place d'un tel suivi nous paraît être une bonne mesure que l'on retiendra sans difficulté. On est conscient de toutes les questions que cela peut poser, et du fait que tout n'est pas réglé au début de la mise en œuvre. On est favorable à l'idée de se mettre d'accord avec l'instance et

celle que managent M. DOMINÉ et Mme PONZEVERA sur les indicateurs à suivre pour la mise en œuvre de l'expérimentation et à la mise en place d'une commission de suivi.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- La commission de suivi sera-t-elle une commission à part ?

**M. LE PRÉSIDENT.**- On va en définir les modalités. Je ne sais pas répondre à votre question, il faut que l'on en discute ensemble. Si c'était la CSSCT, il n'y aurait pas la CGT. Il n'y a aucune volonté d'exclure qui que ce soit de cette commission. S'il faut contourner cette difficulté pour que toutes les organisations syndicales soient présentes, cela ne posera pas de problème.

**Mme BOEDÉC.**- On peut commencer par le retour que l'on adresse dans ce dossier. Il est évident que dans la quasi-totalité des cas, on adresse les malaises légers que l'on voit au quotidien sur le réseau. Les propos de Mme PÉCRESSE ont été rapportés tout à l'heure. Les malaises légers sont ceux qui sont liés à des fatigues, à des vertiges à bord, à des coups de chaud, qui génèrent vraisemblablement un malaise vagal.

L'origine du malaise, qui est l'un des points adressés régulièrement dans vos questions et dans le retour de l'expertise, n'est pas le sujet. Il ne s'agira pas d'évaluer la condition de santé de la personne qui fait un malaise, même si l'évaluation de la situation est un élément important dans la procédure. Les modules de formation mettent en avant la nécessité d'évaluer la situation avant d'agir. Pour autant, il ne s'agit pas d'évaluer l'état de santé de la personne qui a fait un malaise.

Je vais laisser M. HEMOUR éclairer la question des malaises aujourd'hui avec les éléments dont on dispose, et parler de réglementation.

**M. HEMOUR.**- Sur l'illustration de l'impact des malaises voyageurs, je suis étonné d'entendre que l'on n'a pas donné tous les éléments car c'était dans le dossier. Sur le RER, c'est dans le dossier qui a été présenté en novembre. En 2022, on comptabilisait plus de 700 malaises voyageurs sur les deux lignes de RER, avec un trafic figé de plus de 140 heures. On peut donner les chiffres de 2023 qui sont en augmentation avec 844 malaises voyageurs sur le réseau RER et 188 heures de trafic figé. En lien avec les malaises, un voyageur sur dix est perturbé sur le réseau RER, voire 11 % en 2023. On l'avait expliqué, c'est la première cause d'irrégularités sur le réseau RER. Je pense que les données sur le métro ont été transmises. J'entends ce qui a été dit, en effet il y a des différences entre les lignes.

Encore une fois, on veut bouger le curseur mais l'objectif n'est pas d'évacuer 100 % des victimes. On sait que certaines situations ne s'y prêteront pas, ce n'est pas un sujet pour nous. On veut faire évoluer les procédures, conformément aux discussions que l'on a pu avoir avec le SAMU.

S'agissant de la procédure, quand j'ai été interviewé, on a parlé du principe de la réglementation à la RATP. J'ai été déçu de ne pas retrouver ces éléments dans le rapport. À la RATP, c'est la réglementation gérée qui s'applique, contrairement à la SNCF qui applique la réglementation réglée, celle-ci consistant à essayer de prévoir tous les cas d'usage pour y apporter une réponse. À la RATP, ce n'est pas le cas et cela ne l'a jamais été. Les ISF du métro, du RER et du tramway ne sont pas écrites comme cela.

Pourquoi le discernement n'est pas inscrit dans l'article de procédure lié aux malaises voyageur ? Je peux renvoyer tout le monde, y compris les experts, à la réglementation générale que l'on a fournie. Dans l'ISF sur la circulation des trains, un article du RER qui est le même au métro, fait référence à la prescription concernant la sécurité voyageurs : "Tout agent, quels que soient son service et son grade, doit avant toute autre considération assurer et faire assurer la sécurité des voyageurs, en particulier les mesures utiles pour éviter un accident ou une panique doivent être prises toute affaire cessante".

Cela renvoie à deux analyses. Les mesures utiles à prendre ne sont pas précisées. On n'a pas dit que les mesures utiles étaient celles-ci et celles-là. Cela montre qu'aujourd'hui, la réglementation de la RATP laisse place à l'analyse et à la mise en place d'actions qui ne sont pas forcément traitées en procédure. Par ailleurs, si on fait le parallèle avec les malaises voyageurs, cet article va bien. Le cadre général est que l'agent peut évacuer quelqu'un qui est conscient ou inconscient en faisant attention à l'environnement. La question est de savoir si c'est faisable ou pas. Le principe de la réglementation de la RATP est celui-ci. On ne va pas alourdir des textes et tous les décliner. Dans un bon nombre de textes, on se base sur le discernement des conducteurs ou des agents des gares.

S'agissant d'un bruit anormal, on dit "les dispositions suivantes, compte tenu de la nature et de l'importance des anomalies, sont appliquées", sans lister la nature et l'importance des anomalies. Lorsqu'un incident se manifeste, le conducteur détermine le lieu le plus propice pour appliquer le guide de dépannage. Ces éléments montrent que la réglementation de la RATP est basée sur le principe de la réglementation gérée. De ce fait, on n'a pas vocation à lister comment on fait sur une station aérienne, ou s'il y a une forte lacune. En revanche, on renvoie des choses dans le module de formation. Je suis un peu long sur cette partie réglementaire, mais il est important de préciser comment est écrite la réglementation à la RATP.

**Mme BOEDÉC.**- La question de l'analyse de la situation est fondamentale dans les métiers de conducteur et d'agent de station. Dans les modules de formation, on explique que le début de la procédure consiste à analyser la situation que l'on trouve à pied d'œuvre quand on se déplace. On en avait parlé la dernière fois, cela a le mérite d'être plus clair puisque c'est travaillé dans le cadre des modules. Que ce soient les agents de station ou les conducteurs, quand ils se déplacent sur une situation, ils ne savent jamais ce qu'ils vont trouver avant d'avoir pu la prendre en compte et de l'avoir analysée. Quand bien même on essaierait de lister toutes les situations possibles, on n'arriverait pas à être exhaustif, il y a chaque jour des situations que l'on n'a jamais vues.

Les modules de formation sont ainsi construits. La première étape est l'analyse de la situation, puis intervient la mise en œuvre du discernement de l'agent. Dans les différents modules, on revient sur des situations -pas toutes listées évidemment- dans lesquelles on peut être amené à se dire qu'il convient de ne pas intervenir. C'est important parce qu'on a beaucoup adressé la question du systématisme de la procédure. On l'avait déjà dit la dernière fois, il n'y a pas de systématisme à la procédure, cela apparaît clairement aujourd'hui dans les modules de formation. Si, pour différentes raisons que l'on ne peut pas lister, des questions matérielles, d'ambiance ou de différentes natures, un agent estime qu'il ne doit pas intervenir, il ne le fera pas. Il est important de revenir sur la question du non-systématisme.

On peut peut-être aborder le sujet du calendrier de formation. On va terminer le dialogue social associé à ce dossier. Ce n'est pas la dernière étape aujourd'hui. Il est prévu d'avoir un nouveau point d'information dans les CSE des directions opérationnelles qui dépendent de la BU RSF et un à SUR le mois prochain. Cela devrait permettre de commencer le déploiement des formations début avril. On a expliqué la dernière fois qu'à SEM, la direction opérationnelle où il y a le plus d'agents à former, il faut environ trois mois pour former 90 % des agents. On se donnera ce temps, c'est le temps habituel de déploiement d'une formation quand on cherche à toucher tous les agents. Il n'y a pas de changement dans la manière de procéder. À partir du moment où on aura pu la déployer sur trois mois, on pourra mettre en œuvre la procédure. Cela amène au 1<sup>er</sup> juillet. Bien évidemment, si un agent n'a pas été formé, il n'est pas concerné par la nouvelle procédure. Ne sont concernés que ceux qui ont suivi la formation sur la nouvelle procédure.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Des questions ont porté sur la contextualisation de l'analyse des risques, sur l'analyse fine de l'occurrence ou de la nature des malaises selon les lignes, pour avoir une analyse qui ne soit pas trop transversale, au risque de ne pas être adaptée aux situations. Voulez-vous dire deux mots sur le sujet ?

**Mme PONZEVERA.-** L'analyse des risques a été travaillée avec chaque responsable prévention de chaque métier. Toutes les situations de travail ont été analysées. Néanmoins, elle a été restituée et agrégée au niveau transverse. Cela n'apparaît pas dans le document qui vous a été envoyé, mais les DUER seront mis à jour localement et tiendront compte des situations de travail spécifiques aux métiers.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Avez-vous en tête les délais de mise à jour ?

**Mme BOEDÉC.-** L'expert a évoqué les Papripact, il est possible d'y inscrire les formations agents comme une mesure de prévention phare en 2024. Cela semble logique. DUER ou Papripact, chaque direction opérationnelle a son calendrier. Dans tous les cas, ce sera mis en œuvre avant la mise en place de la procédure. On a évoqué la date hypothétique du 1<sup>er</sup> juillet.

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

**M. BRILLAUD.-** Il ressort de l'expertise qu'il faut clarifier la note et inscrire la non-obligation d'évacuation. Avec l'expérience, on sait qu'un écrit qui figure dans une note est décliné à la lettre dans toutes les BU. Les managers ne vont pas chercher les exceptions dans les supports de formation ou dans les IG. Ils appliqueront la note à la lettre. Cela crée des problèmes avec le management, il y aura encore des alarmes sociales. C'est la raison pour laquelle, il faut être clair et faire figurer dans la note qu'il n'y a pas d'obligation, sinon on va rapidement se retrouver avec des soucis pour les Jeux Olympiques.

J'aimerais également que l'on présente en séance CSE, les messages audios qui seront diffusés aux voyageurs dans les rames. C'est important.

Quant à la responsabilité pénale, elle n'est pas claire car dans le texte de loi cité dans le projet, il n'y a aucune jurisprudence et on ne sait pas comment cela peut être appliqué pour l'évacuation d'une personne. Nos avocats sont très sceptiques sur ce texte qui n'est peut-être pas en adéquation avec la situation d'évacuation qui est plutôt destinée aux premiers secours. On n'est pas rassuré au niveau juridique.

D'autre part, le GPSR n'évacue pas tout le monde et utilise son pouvoir de discernement, notamment les SDF pour des questions d'hygiène. On appelle les pompiers. On n'est pas équipé pour déplacer des personnes sales, qui ont des maladies.

Pour finir, dans le dossier, on n'a pas les chiffres relatifs aux malaises voyageurs dans le métro.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Ils ont été transmis.

**M. BRILLAUD.-** Le GPSR n'apparaît pas dans la note.

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

**M. HONORÉ.**- J'ai trois questions de compréhension à poser.

Au quotidien, plusieurs milliers d'agents de maintenance itinérante sont présents dans nos espaces, nos gares et nos trains. Qu'est-ce qui a fondé la position de l'entreprise de ne pas les inclure dans le travail d'analyse ? Pour moi, ces personnes seront confrontées à ces situations au même titre que les autres agents de l'exploitation. L'entreprise a décidé de ne pas les faire participer à l'expertise, j'aimerais savoir pourquoi.

En complément de ce que M. BRILAUD vient de dire, quelle sera la nature du texte ? Pour moi, la nature définit l'obligation. Si c'est une IG, instruction de sécurité ferroviaire, cela a force de loi chez nous. On ne peut pas ignorer des textes qui s'imposent à tous. *A minima*, on aura besoin que ce soit très clair sur cet aspect. Que l'on soit d'accord ou pas avec la procédure, l'instance fera son travail et utilisera l'expertise pour ce faire. *A minima*, on doit faire quelque chose qui est compréhensible et transparent pour l'agent. On dit ce que l'on fait et on fait ce que l'on a dit. Il ne faut pas que quelque chose puisse donner lieu à une application qui n'est pas celle prévue dans les unités, et que l'on se retrouve à gérer des alarmes sociales ou du pré-disciplinaire, si ce n'était prévu au départ. On doit se prémunir de cela. On n'a pas besoin de compliquer les choses en opérationnel, c'est assez difficile au quotidien.

Enfin, je ne sais pas ce qu'est un malaise léger, je ne sais pas l'évaluer.

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

**M. BAZIN.**- Merci Monsieur le Président.

Merci à M. HONORÉ qui pense à la maintenance puisqu'il en est lui-même issu. Il évoque votre délicatesse de penser que la sous-catégorie du personnel de la maintenance n'a pas voix au chapitre et n'a pas vocation à apporter ses idées pour faire évoluer les choses dans les échanges préalables et dans votre envie de créer une osmose dans toute l'entreprise. Pire, lorsqu'ici même le directeur du RER évoque le fait que le personnel, qu'il soit en service ou pas, doit aider à la sécurité et faire en sorte que tout se passe bien. Moi qui suis agent de la maintenance et qui peux éventuellement être usager des transports, je suis soumis à cette règle. Vous pouvez remuer la tête, Monsieur. N'ayant invité personne de mon secteur à discuter, vous ne savez pas. Je prends vos propos comme une attaque personnelle parce que chaque fois que des sujets ont trait à l'ensemble du personnel, la maintenance est écartée. Cela a été le cas pour les colis abandonnés et suspects, et d'autres. Systématiquement, on est mis au ban des discussions, on ne sait rien, et on découvre au fil du temps un certain nombre de règles qui s'appliqueront à nous de facto. Je suis désolé, Président, le verbe restera haut parce que dans tous les départements de l'exploitation, la maintenance est mise de côté. Cela suffit ! Soit l'entreprise est intégrée, comme on nous l'a dit quand on y est rentré... Visiblement, vous avez décrété que ce n'était plus le cas, vous la désintégrez complètement. On prend acte, mais je me pose des questions.

Vous présentez les choses de manière paternaliste, en prenant les personnes par la main pour leur dire comment elles pourront les appliquer. Cela commence à bien faire ! Comme il est mentionné dans le rapport d'expertise, un certain nombre d'agents ont des activités extérieures à l'entreprise telles que pompiers volontaires ou autres. Ils ont une expertise et une analyse qui leur permettent de juger d'un certain nombre de situations. Tant mieux, peut-être ont-ils été choisis pour cela et parce que cela pouvait permettre de faire avancer le débat. Écrire pour dire que les salariés seront pris par la main et accompagnés pour faire ce dont vous avez envie, c'est inventer le "en même temps" dans l'entreprise. Cela ne passe plus, cela ne peut plus fonctionner.

On est à même de prendre des décisions et de faire au mieux, on l'a toujours fait, on a le service public chevillé au corps. Je ne cesse de vous le dire, mais ce n'est visiblement toujours pas compris de l'exploitant et de l'entreprise. Il y a un problème. Je n'ai pas besoin de vous pour constater qu'une personne va mal et m'inquiéter de ce qu'elle a. Je n'ai pas besoin de vos textes pour cela.

Si vous pensez que la meilleure manière de faire est de l'écrire comme vous le faites, dont acte. Dans ce cas, ne soyez pas surpris qu'une partie de la population de la RATP ne soit pas en accord avec cela.

Je vais en rester là pour le moment.

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

**M. JONATA.-** Merci Monsieur le Président. J'ai quatre questions.

La responsabilité juridique est-elle bien tenue en totalité par l'entreprise sur tous les cas ?

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je ne comprends pas, pouvez-vous préciser ?

**M. JONATA.-** Un agent est-il couvert, quel que soit le cas ? L'est-il par exemple s'il est filmé par un voyageur ? L'agent a-t-il une couverture totale ?

J'aurais aimé avoir la vision de la médecine du travail sur le sujet.

Concernant les gares, vous avez dit tout à l'heure qu'il y avait eu plus de 800 malaises voyageurs en 2023. Je suppose qu'au moins 50 à 70 % de ces malaises concernent le secteur centre du RER A, car c'est là où il y a le plus de monde et le plus grand nombre d'incidents. Il me semblait qu'il y avait systématiquement un SSIAP sur le quai aux heures de pointe, pour ces prises en charge. Sont-ils sortis des périmètres ?

S'agissant des lignes automatiques, avez-vous déjà des retours quant aux malaises sur ces lignes ? Comment se font les prises en charge ? D'après mes retours, sur les lignes 1 et 14 le voyageur trouve les IAV, les bornes d'information, d'où il peut appeler les pompiers pour avvertir qu'il y a un malaise. Il peut aussi les appeler depuis son téléphone. Comment se passent les prises en charge des malaises sur les lignes automatiques ?

Je m'adresse à M. BAZIN pour dire que je suis ravi que la maintenance ne soit pas incluse dans le projet, parce que cela lui ferait du travail en plus.

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

**M. GALLIOT.-** J'ai une question pour le cabinet. Vous avez dit qu'un agent RATP formé aux premiers secours avait l'obligation d'intervenir. Quand une personne est formée aux premiers secours, elle alerte, protège et intervient si elle s'en sent capable, mais il n'y a pas d'obligation à cela, sauf si la loi a changé.

L'expertise doit déceler tout ce qui n'existe pas dans nos textes, je n'ai pas perçu cela. Jamais l'expertise ne fait force de loi. Pour revenir sur les obligations de protection de l'entreprise, je ne suis pas certain que l'agent qui engage sa responsabilité pénale soit complètement couvert. Notre syndicat UNSA Groupe RATP, protégera complètement tout agent qui sera remis en cause, quitte à ce qu'il y ait une plainte pénale.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci. Monsieur CLÉMENT ?

**M. CLÉMENT.-** Vous avez dit qu'il n'y avait rien d'écrit sur les procédures d'intervention, qu'il était difficile de lister toutes les procédures éventuelles. Concrètement, dans les gares du centre RER, il existe déjà des procédures. Je ne sais pas si elles sont écrites. Si un agent ne sait pas à qui il a affaire ou ne connaît pas la nature du malaise, etc., il fait un périmètre de sécurité pour que le SSIAP puisse intervenir en toute bonne... Le SSIAP pourrait appeler le SAMU s'il n'a pas les compétences. Ces procédures existent déjà dans les grosses gares. Elles ne sont peut-être pas écrites. On doit mettre une rubalise, etc., des choses sont faites depuis 30 ans.

Vous dites que la majorité des 844 malaises de 2023 sont des malaises vagues. Y a-t-il eu une vraie recherche sur la nature de ces malaises ?

On parle beaucoup d'obligations, etc. Je suis cartésien et me demande s'il est possible d'intégrer dans votre projet -si on le garde puisque la CGT n'en veut plus et qu'elle a peut-être la force de persuasion de le faire retirer- que la décision finale revienne à l'agent qui est à pied d'œuvre, sachant que des problèmes juridiques se posent sans que l'on ait les réponses. S'il y avait des complications de type problèmes d'attouchements sexuels ou aggravation du cas d'une personne qui aurait été déplacée, c'est l'agent qui serait embêté. Peut-on avoir une réponse par rapport à la décision finale pour l'agent qui intervient physiquement à pied d'œuvre ?

Je voudrais vous alerter sur un cas concret qui pourrait se produire. La dernière fois, on a eu un échange avec Mme BOEDÉC sur un exemple concret, celui d'un agent qui intervient à pied d'œuvre et demande des renseignements aux personnes présentes autour. Un voyageur indique que la personne s'est évanouie mais n'est pas tombée et ne s'est pas fait mal. Cela donne des indications à l'agent qui pourrait sortir la personne, or il s'avère que le voyageur a menti parce qu'il avait envie de rentrer chez lui. Doit-on se fier à la véracité d'un propos d'une personne que l'on ne connaît pas et qui pourrait mentir ?

J'ai une dernière question à laquelle vous n'aurez peut-être pas la réponse car Mme OGIER n'est pas là. Dans ses déclarations, elle indique que dans les métros de New York et Londres, les personnes sont évacuées. Malgré nos recherches, on n'a pas trouvé de réponse pour savoir qui les évacue. Ce serait bien de savoir si les voyageurs et les agents peuvent évacuer les personnes dans ces métros, comme l'a stipulé Mme OGIER.

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

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Je vais être bref parce que tout a été dit. J'entends ce que vous dites sur la réglementation, je ne sais pas combien de personnes autour de la table ont été formées. Elles ne doivent pas être nombreuses. La confiance de l'encadrement envers le personnel était forte. On faisait confiance au personnel pour prendre la bonne décision, raison qui explique le contenu de la réglementation. Les personnes étaient suffisamment formées pour prendre les initiatives correspondant à la sécurité individuelle et collective des voyageurs. Pour moi, la réglementation est encore valable aujourd'hui.

Vous ajoutez une sorte de sur-réglementation. Au départ, on n'était plus sur "doit" alors que l'on est désormais plutôt sur "peut". C'est une différence pour l'agent qui, s'il ne sent pas que c'est une bonne idée, ne bougera pas le voyageur malade. J'aimerais que ce soit écrit et répété de manière formelle car c'est une réelle évolution par rapport à la note initiale. Cela étant, si un incident est découvert par un conducteur, celui-ci prend la responsabilité de l'incident à ce moment. L'expertise demande ce qui se passera quand on déplacera un individu. Si le conducteur repart, il perd sa responsabilité de "chef d'incident", et attend que les secours arrivent, ou attend l'arrivée de son collègue de la station pour qu'il prenne en main la situation, ce qui peut mettre du temps pour le RER. Cela doit être clarifié. Pas un seul conducteur ne laissera seul un voyageur malade. On n'est d'accord, mais il vaudrait mieux l'écrire.

Concernant la partie juridique, il n'y a pas de la jurisprudence sur la loi de 2020 disant qu'il n'y a pas de sujet. S'agissant de la partie pénale, vous ne serez jamais en capacité de dire qu'il n'y aura pas de suite pénale. On est incapable de savoir ce qu'il peut se passer ensuite. On peut dire que la RATP va assumer la responsabilité civile, même si on peut avoir un doute à cause d'un manque de recul jurisprudentiel. En revanche, la responsabilité pénale de l'agent conducteur ou de l'agent de station est obligatoirement engagée quand il prend une initiative. Si on met un train en route, que l'on a purgé les freins, notre responsabilité est engagée. J'attire l'attention sur l'évaluation de la personne qui découvre l'incident qui est le seul responsable. En tant que tel, on ne peut pas lui imposer quoi que ce soit. Bouger une victime relève de sa responsabilité. Au niveau managérial, cela a toute son importance. Si le manager arrive et décide de la bouger, cela relève de sa responsabilité et dédouane celle du conducteur. J'aimerais que l'on soit clair sur ces éléments. Je pense que ce sera bien explicité en local.

J'ai un doute sur la réunion de la commission de suivi ici ou en local. En local, il y aura peut-être d'autres sujets plus concrets à aborder. Cela étant, cela doit être explicité clairement.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Un certain nombre d'interventions reposent les mêmes questions, on les a bien notées. Peut-on éviter de revenir sur "obligatoire ou pas" ? C'est la première réponse amenée par Mme BOEDÉC et M. HEMOUR sur l'objectif du projet. Est-ce obtenir une évacuation de toutes les victimes de malaises ou bouger le curseur ? La réponse sous minute est de bouger le curseur. Cela répond à la question savoir à qui appartient la décision ultime.

Madame ESCHMANN ?

**Mme ESCHMANN.**- Je vais appuyer davantage les propos de M. SARRASSAT. Je trouve que ce texte est une insulte au professionnalisme des agents. Notre priorité est la santé et la sécurité mais aussi le transport. Ce sont nous, sur le terrain, qui devons arbitrer entre la santé du voyageur et notre fonction de service public, à savoir le transport des voyageurs en temps et en heure. Je pense que jusqu'à présent, le professionnalisme des agents n'a pas fait défaut. On savait si on pouvait confier la victime d'un malaise à une personne qui était sur le quai ou à l'agent de station, ou si un appel suffirait parce qu'on savait juger la situation. On savait si on pouvait transporter la personne, si elle pouvait descendre d'un train d'elle-même. Cela se faisait en relation avec le PCC. Si le malaise était trop important, on le signalait au PCC en expliquant que la victime ne voulait pas descendre ou souhaitait descendre à telle station. C'était un travail d'équipe. Pour moi, ce texte est une insulte au professionnalisme des agents. Quand on relie ce texte à une procédure, c'est dangereux vis-à-vis des différents paramètres humains et de contexte.

J'aimerais savoir ce que l'entreprise met en place pour la santé psychique et physique de l'agent dans ces situations ?

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci. Monsieur GAUTHERON ?

**M. GAUTHERON.**- Chose inhabituelle, je pense que la délégation CGT est très satisfaite du contenu de l'expertise. Je tiens particulièrement à remercier les experts qui ont travaillé. Ils posent l'ensemble des problématiques sans pencher pour ou contre. Pour la CGT, cela fait longtemps qu'on n'a pas eu un retour d'expertise de cette qualité, qui permet aux non-sachants de comprendre l'ensemble des enjeux.

Pour le dire de façon plus posée que M. BAZIN, la demande n'est pas d'intégrer les agents de la maintenance dans la procédure. Pour autant, l'exclusion systématique de ces agents des différents dossiers de l'entreprise est un souci parce qu'en raison des politiques de productivité, il arrive que les agents de la maintenance soient les seuls agents au contact du public. Je prends le métro

et le RER tous les jours, il n'est pas rare que les seuls agents RATP que je croise soient ceux de la maintenance. Aux heures auxquelles j'emprunte les transports, ce sont les agents de M2E qui entretiennent les escaliers mécaniques ou autres.

Cela pose un problème en termes d'intégration dans l'entreprise, mais également un autre problème pointé par les experts. Cela les place en situation de risque psychosocial parce qu'ils sont identifiés comme agents RATP mais ne connaissent pas obligatoirement la procédure à appliquer selon la situation, et ne savent pas s'ils en sont exclus. Leur statut d'agent RATP et de citoyen les conduit à agir, mais dans la mesure où ils ne sont pas intégrés, seront-ils suivis par l'entreprise en cas de contestation ou plainte pour leurs gestes et les actions qu'ils feront ? Cela renvoie aux problèmes d'éthique, aux problèmes individuels et à l'accompagnement mis en place par rapport à ce qu'ils peuvent ressentir.

Un autre point a été évoqué dans l'expertise, je ne l'ai pas vu ni entendu. Je ne pointe pas un manque mais c'est une simple question. Il a été évoqué le fait d'équiper d'EPI les conducteurs pour faire face aux situations. Ce n'est jamais abordé dans le dossier, je ne dis pas que ce n'est pas vu. Cette notion est-elle bien prise en compte par la Direction de l'entreprise ? Qu'est-ce qui sera mis en œuvre ? Quelle sera la chaîne logistique, qui aura la responsabilité de vérifier que tous les agents en sont dotés et que les EPI ne sont pas dégradés ? Pour moi, c'est nécessaire y compris dans les stations.

J'ai un souci avec la place accordée aux sous-traitants en matière de sécurité sur le réseau ferroviaire et la place qu'ils prennent. On parle des agents de SUR, qu'en est-il des agents de sous-traitants ? Je pense connaître la réponse. On va me dire qu'ils ne sont pas concernés, mais il y a ce que l'on dit et la réalité. S'agissant des questions de sûreté, on sait qu'il y a certaines dérives individuelles de la part de salariés de ces entreprises sous-traitantes, sur des actions qu'ils n'ont pas à mener. Je me permets d'attirer l'attention sur ce point. Il ne faudrait pas que l'on soit confronté à la situation d'un voyageur sorti d'une rame de métro ou de RER par un agent sous-traitant, et que l'on apprenne que c'était une directive reçue par le donneur d'ordre.

Je suis inquiet, on a compris que la procédure devait servir à fluidifier le transport pendant les JO. Je reviens sur SUR. Actuellement, il y a un débat au Sénat sur une PPL portée par le groupe Les Républicains, concernant le renforcement des mesures de sécurité dans les transports en commun dans le cadre des Jeux Olympiques. Si le texte est adopté en l'état, il y aura des nouvelles prérogatives de sécurité pour les agents de sécurité de la RATP. À un moment, il sera compliqué de gérer toutes les missions de sûreté, y compris celles qui n'ont rien à voir avec le transport mais qui sont relatives à la sûreté publique, à l'assistance à voyageurs, etc. Je suis inquiet sur la charge de travail des collègues.

Concernant ce projet, je demande qu'une information soit faite aux secteurs de la maintenance concernant ces nouvelles procédures. S'il n'y a pas d'information de la part de la direction, la CGT demandera à ses élus et mandatés une inscription à l'ordre du jour afin qu'ils soient informés et qu'en fonction des positions de la direction, il soit bien précisé que les agents des secteurs de la maintenance n'ont pas à intervenir dans le cadre de cette procédure.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci. Monsieur BOURGEOIS ?

**M. BOURGEOIS.**- J'ai deux questions dont l'une porte sur la formation. Je suis inquiet quant au contenu de la formation qui sera proposé. Actuellement, il est léger. Quel sera le dimensionnement des agents concernés par ces formations ? Se feront-elles en présentiel ou en distanciel ? J'avais compris que vous auriez opté pour une formation en distanciel sur ce type de formation. Je suis d'autant plus inquiet.

MM. JONATA et CLÉMENT en ont parlé, ce ne sont pas les SSIAP qui sont dédiés à ces malaises sur le tronçon central ? Cela ne devrait pas concerner les agents mais en priorité les personnels SSIAP qui doivent s'occuper de la prise en charge des malaises sur ce tronçon du RER. Sur le métro, la question peut peut-être se poser différemment.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci Monsieur BOURGEOIS. Monsieur BERGEAUD ?

**M. BERGEAUD.-** Je ne faisais pas partie de la population des sachants, mais l'expertise m'a permis de le devenir un peu plus. Parmi les populations évoquées par les experts, une phrase m'a marqué : sont concernés, tous les agents de service. Je ne sais pas ce que cela recouvre. Pour aller d'un attachement à un autre, je prends le RER et je suis donc en service. Cela pose la question du périmètre touché par cette procédure qui, me semble-t-il, est assez contraignante.

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

**M. KERLEU.-** Tout a été dit pour moi.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je vous remercie.

Madame RICHARD ?

**Mme RICHARD.-** Dans l'expertise qui est assez complète, je note qu'une population a été oubliée, celle des agents de la permanence générale, les ARE qui font partie de la procédure puisque ce sont eux qui appellent les pompiers, les secours, et qui déclenchent le trilogue entre les agents et les pompiers. Grâce à leur travail, les malaises sont identifiés au quotidien et les informations transmises aux pompiers ou au SAMU. Un travail est déjà réalisé pour savoir si la personne peut être évacuée sur le quai, si elle est consciente. Si tel n'est pas le cas, la permanence générale appelle les pompiers pour savoir s'ils interviennent ou non. Aujourd'hui, il n'est pas question d'évacuer une personne inconsciente. Il y a eu 59 entretiens, mais aucun avec les ARE qui jouent un rôle important dans cette procédure.

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

**M. SARDANO.-** Une réflexion sur la méthode. Lors de la première présentation en séance, les élus ont fait beaucoup de remarques. L'UNSA vous a interpellé à la fin de la séance pour savoir si les remarques seraient prises en compte. On n'a pas eu de réponse. L'expertise confirme ou appuie les remarques des élus, en règle générale. Je vous entends, vous êtes d'accord sur le fait qu'il faut que cela devienne "peut" et plus "doit" et pour que certains aspects changent. On va donc devoir voter sur une proposition qui évoluera en prenant en compte une partie de la note. Quelle est l'utilité de voter sur une note qui devrait évoluer rapidement, si on vous fait confiance ?

**M. LE PRÉSIDENT.-** L'idée de passer de "obligatoire" à "bouger le curseur" a été dit lors de la dernière séance. Il n'y a aucune surprise. Comme semble être un point majeur, ce que je comprends, on ne peut pas dire que vous découvrez toutes les réponses puisqu'on a aussi transmis des informations avant cette séance.

**M. SARDANO.-** On reste dans l'oral, or ce qui fera référence, c'est cette note.

**M. HEMOUR.-** L'article de l'ISF que j'ai cité, montre que le discernement est demandé. On rappelle le discernement dans chaque article d'une réglementation générale.

S'agissant de l'article de l'ISF sur la circulation des trains, je n'ai pas de sujet par rapport à la maintenance, l'ISF est liée à l'exploitation. Le conducteur ou l'agent de station ou de gare doit prendre en compte la sécurité et évaluer la situation pour éviter les problématiques de mouvements de foule et de panique. Cela figure dans l'article. La réglementation est bien écrite, et on fait confiance aux agents. On fait évoluer l'article sur le malaise voyageur parce que le cadre général demandé par le SAMU et la BSPP évolue.

J'ai entendu le courrier de la CGT, il faudra y répondre. On reçoit un courrier signé par le directeur du SAMU, il ne faut pas lui faire confiance ? Il nous donne un nouveau cadre général que l'on prend en compte, que l'on applique. On change l'article lié aux voyageurs malades. Pour autant, l'article 23 demande, de manière générale et avant toute considération, d'assurer la sécurité des voyageurs et de prendre les mesures utiles. Cet article est très bien, il laisse bien la place au discernement. Pour nous, il n'y a pas de sujet sur le fait que s'est dit oralement ainsi que sous minute. On dit que le but n'est pas de tout changer, qu'on ne sanctionnera pas les agents et qu'on laisse la place au discernement. Cet article n'est pas modifié et n'a pas vocation à l'être, il est très important. On modifie le cadre général.

**M. LE PRÉSIDENT.**- On va reprendre les questions. Je vais d'abord donner la parole au Dr JOUANNIQUE pour savoir ce que la médecine du travail pense du sujet. Le Dr JOUANNIQUE et le collectif de médecins du travail ont été associés aux travaux, aux échanges avec le SAMU. Il sera intéressant d'avoir cet éclairage.

**Dr JOUANNIQUE.**- On a été associé aux échanges avec le SAMU qui nous a félicités parce qu'avec le Dr BARD on est allé le rencontrer pour la prise en charge des secours dans les centres industriels. Je suis venue ce matin, conformément au Code du travail, avec une de mes collègues médecin déléguée, le Dr BRETON-SIERRA. J'ai noté les questions posées dans la salle. On se tient à votre disposition pour répondre à toutes les questions.

Il y a deux points de vue, celui du médecin pour la victime, et celui du médecin du travail pour les agents et les répercussions que cela induit pour eux. Ma collègue, le Dr BRETON-SIERRA m'a transmis la définition du malaise de l'Académie de médecine. C'est un "syndrome subjectif de gêne et de faiblesse, généralement transitoire, parfois répétitif perçu par le malade et éventuellement l'entourage". En découle une liste d'une demi-page de causes. La première leçon à retenir est que l'on ne vous demande pas et que l'on ne nous demande pas en tant que médecins de faire un diagnostic, hormis en cas d'arrêt cardio respiratoire.

L'organisation des secours en France reposait jusqu'à présent sur l'intervention rapide d'un médecin. Cela devient caduc puisqu'il n'y a plus assez de médecins en France. On se tourne vers une organisation des secours qui repose plus sur l'envoi d'ambulanciers, d'infirmières ou de secouristes formés aux premiers secours qui prendront en charge les personnes.

Le SAMU n'était plus en mesure d'intervenir rapidement, ni même d'envoyer des pompiers. Les malaises et suraccidents entraînés par ces malaises, à savoir des trains immobilisés et une succession de malaises, embouteillaient les services de secours du SAMU. Cela n'a pas été suffisamment dit, mais l'un des objectifs de cette procédure est de fluidifier l'intervention des secours.

En tant que médecin coordonnateur et avant tout médecin -c'est pareil pour mes collègues et le Dr BARD qui a fait partie du groupe de travail-, je souligne que la responsabilité médicale reste individuelle. Si nous avons pensé qu'il y avait un risque pour les victimes, nous l'aurions dit. SAMU, préfet, président de la République, quelle que soit la tutelle, nous nous serions manifestés, croyez-moi.

La première notion à appréhender est que cette procédure qui consiste à sortir le voyageur qui fait un malaise, n'entraîne pas de perte de chance pour le voyageur. Au contraire, c'est de nature à fluidifier les secours et à faire en sorte qu'ils interviennent plus vite et dans de meilleures conditions, sous réserve que cette sorte de malaise soit considérée comme le premier maillon des secours, et que l'alerte se fasse ensuite de manière correcte. C'est là où nos salariés interviennent. De la qualité de l'alerte dépendra celle des secours. Le SAMU va évaluer et, en fonction de l'alerte, décidera que ce n'est pas grave, on attendra alors l'arrivée d'une ambulance pendant 4 heures, ou décrètera qu'il s'agit d'une urgence médicale et enverra le SAMU avec un médecin. Ce dispositif d'alerte ne porte pas vraiment sur la sortie de la victime car il n'y aura pas de perte de chance pour la victime.

On a entendu que cette nouvelle procédure venait en contradiction avec la doctrine du secourisme qui est de ne pas sortir ou de ne pas manipuler les personnes. Dans un avis de 2010, l'Académie de médecine s'est positionnée, ainsi que le SAMU. Je ne voudrais pas employer le mot de dogme, mais c'est lié au traumatisme et à la crainte de toucher la moelle épinière lorsqu'on manipule une victime qui est tombée avec un grand fracas, c'est-à-dire à la suite d'un accident de voiture ou d'une chute du 3<sup>ème</sup> étage par exemple. Évidemment, quand une personne a un malaise et tombe de sa hauteur, on ne parle pas de grand fracas. On en a parlé en réunion avec les représentants du personnel. À mon sens, il ne faudrait peut-être pas sortir un voyageur qui tomberait dans les escaliers d'une rame à deux étages en faisant un roulé-boulé, avec des témoins, mais être plus précautionneux. Le malaise, ce n'est pas l'accident, la rixe, ni la personne qui est en état d'ébriété et en possession d'un couteau. On peut donc se reporter sur cette définition de l'Académie de médecine. La définition du malaise est importante. Il ne faudrait pas y mettre tout ce que l'on peut rencontrer dans le cadre de l'activité.

Pour les voyageurs, il n'y a donc pas de perte de chance, au contraire, une moindre sollicitation des secours du fait de la diminution des suraccidents. En revanche, côté agents, on comprend bien les inquiétudes avec cet impact qui est à prendre en compte, d'où l'importance de la formation, de l'information, et leur rôle clé dans l'alerte aux secours pour que ceux-ci se déroulent correctement.

Concernant les EPI, les médecins du travail ne peuvent que les recommander. Le Covid nous a bien fait avancer, ces sujets ne sont plus tabous. On peut mettre un masque même dans le métro, même en tant qu'animateur agent mobile, et en ce moment pour se protéger de la grippe. Il faut aussi mettre des gants quand on intervient, ce sont des précautions usuelles. Il ne faut pas hésiter à porter un masque quand on intervient parce qu'il peut y avoir du sang, on se prémunit ainsi des risques biologiques. J'ai eu SEM pendant longtemps, je vérifiais les trousseaux de secours qui sont maintenant bien achalandés avec des masques et des gants, du soluté hydroalcoolique. Se laver les mains doit être une pratique courante. Les dates de péremption des gants, des masques et des gels hydroalcooliques ne sont pas à respecter à la lettre, ces matériels restent efficaces s'ils sont en bon état.

Le risque juridique a été évoqué. En tant que médecin, on est confiant. On ne peut pas présager de toute la jurisprudence à venir. C'est plutôt le fait de ne pas intervenir qui est problématique, y compris en termes de RPS pour nos agents. Il y a quelques années, un agent de la ligne 1 a assisté au décès d'un voyageur. Il n'avait pas fait venir le défibrillateur, n'avait pas su intervenir. On a été plusieurs à le suivre pour un malaise et un mal-être. Le fait de ne pas intervenir est aussi important que le fait de mal intervenir. Il faut intervenir, cela présente très peu de risques. Le principal risque est de ne pas intervenir.

J'ai noté l'alerte sur les supposés attouchements. En tant que médecin, j'espère que si je fais un arrêt cardiaque ici, vous allez enlever ma veste, me mettre torse nu et employer le

défibrillateur parce que je me fiche complètement que vous voyiez mes seins, car je veux vivre. C'est un sujet qui monte dans les entreprises, cela me préoccupe. Un homme peut réanimer une femme, il ne faut pas que ce soit un sujet. On a abordé cette question entre médecins coordonnateurs de grandes entreprises. Je suis horrifiée d'entendre cela, il faut y répondre fermement.

On a aussi abordé le risque de formation. Une intervention de l'Académie de médecine de 2010 sur le secourisme vise à dépolysier le secourisme. Elle suggère une formation mixte, une formation digitale, plus courte. C'est ce que l'on est en train de faire, cela n'exclut pas la manipulation des défibrillateurs. Au service de santé au travail, on a acheté des mannequins il y a 7 ou 8 ans, et on passe dans les attachements pour faire manipuler les personnes. C'est très fédérateur dans les collectifs. Cela permet de lever des tabous, d'aborder le sujet des attouchements, de la réanimation de la femme. On sera présent pour la journée *helpers*. Tous nos collègues se tiennent à votre disposition pour mettre en place des sensibilisations à l'utilisation du défibrillateur.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je voulais donner la parole à Mme ADAM ou Mme VOGEL. M. GALLIOT pensait avoir entendu que quand on est secouriste on est obligé d'intervenir. Je n'ai pas entendu cela.

**Mme ADAM (Groupe Legrand).**- Une jurisprudence existe sur le sujet. Une assistance maternelle a été condamnée pour non-assistance à personne en danger, alors qu'elle était formée SST et qu'elle n'est pas intervenue dans le cadre de son travail dans un jardin pour enfants. À partir du moment où une personne est formée, il y a une obligation d'intervenir, quelles que soient les circonstances au travail ou en dehors. Le fait de se former engage une responsabilité.

Je ne sais pas si on apporte maintenant un certain nombre de réponses à des questions soulevées.

**M. LE PRÉSIDENT.**- On termine et on vous donne la parole après.

**Mme BOEDÉC.**- Un sujet mérite d'être éclairé. On a passé beaucoup de temps à débattre de qui intervient, et de quel rôle pour quel agent selon son métier. Il est facile de vous éclairer. Depuis le début, il a été prévu de faire des modules de formation spécifiques pour les premiers intervenants à pied d'œuvre (conducteurs, agents de station et agents des gares). J'en profite pour dire que ces modules seront organisés en présentiel.

S'agissant des autres agents de la RATP, on a considéré que personne ne serait exclu. Au contraire, tous les agents de la RATP peuvent être voyageurs dans le cadre de leurs activités (mainteneurs itinérants) ou de leur trajet domicile/travail, auquel cas ils sont plutôt interpellés en tant que citoyens. Les agents de la RATP représentent des dizaines de milliers de personnes qui sont sur le réseau tous les jours. Si on a décidé de se saisir de cette question en interne, pourquoi ne pas communiquer auprès de tous les agents RATP.

Il y a deux visions. Si je suis un agent premier intervenant de l'exploitation, un agent d'exploitation, un module spécifique a été créé pour moi. Si je suis un agent dans un autre métier ou n'importe quel agent de la RATP, un module tout agent est prévu. Il explique de façon détaillée pourquoi on change de cadre, quel est le cadre juridique, les gestes à pratiquer. Ce module sera proposé en distanciel. Cela répond à la question de M. BRILLAUD, les agents du GPSR sont considérés comme "tout agent". Le module en distanciel sera animé dans le cadre des briefings.

J'en profite pour dire que nos agents de maîtrise sont formés à tout ce qui est briefing et débriefing, puisque cela fait partie des méthodes d'animation de base de ces métiers. Voilà pour le rôle des agents.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Pour compléter la réponse à la question précise de M. BERGEAUD, l'agent qui utilise les transports en commun pour se rendre à son travail est considéré, dans la lecture de la note, comme n'importe quel voyageur. Il n'a pas de spécificité parce qu'il est agent RATP en train d'utiliser les transports pour ses besoins personnels ou professionnels.

**M. BERGEAUD.-** J'entends bien, mais je parlais plutôt de l'agent de service.

**Mme BOEDEC.-** Ce n'est pas un terme que l'on utilise à la RATP. On l'a peut-être retrouvé dans l'expertise, c'est possible. On ne peut pas demander à nos experts de maîtriser tout le vocabulaire. On a des agents au contact du public, et de nombreux agents qui sont sur le réseau pour leur activité ou leur trajet.

Sur des questions de sensibilité à la question des secours, plus on est sensibilisé plus cela augmente les chances de bien prendre en compte les malaises.

**M. BERGEAUD.-** Quand vous parlez des autres agents, ce sont simplement des citoyens pour vous ?

**Mme BOEDEC.-** Oui.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Il y a la question de l'IV, celle de l'intervention dans le tronçon central avec les SSIAP, la question sur le chef d'incident.

**M. HEMOUR.-** Sur l'IV, je passerai la main à Mme BOEDEC qui a la vision globale. On est en train de prévoir quelque chose pour le public.

En effet, cela fait partie du rôle des SSIAP, leur premier rôle étant la sécurité incendie dans la chaîne des responsabilités. Pour autant, ils sont formés aux premiers secours. C'est peut-être notre faute, on n'a peut-être pas versé ces pièces au dossier, les SSIAP sont intégrés et ont déjà eu la demande de changement de procédure du fait du courrier du SAMU et de la BSPP. Les SSIAP sont bien intégrés.

Quant à la procédure que vous citiez, qui parle encore une fois de discernement, elle n'entre pas en opposition avec ce que j'ai expliqué depuis le début.

Sur le chef d'incident, il me semblait avoir répondu. On fait confiance aux agents, il n'y a pas de sujet. On prend seulement en compte le changement de procédure dans la réglementation générale.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Dans la procédure que vous allez écrire ou modifier, on identifiera que le voyageur qui est victime d'un malaise ne restera jamais sans surveillance d'un agent RATP. Cela sera-t-il notifié comme cela ?

**M. HEMOUR.-** C'est écrit comme cela dans la modification de l'ISF.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Tout le monde sera au même niveau ? Il y a un risque avec cette procédure, on connaît les dérives entre sécurité et régularité, on vit cela tous les jours en tant qu'exploitant. Le risque est que le régulateur poussera le conducteur à partir le plus rapidement possible. Il va lui demander de dégager la voie car il y a 2 000 voyageurs dans un MI2N. On a eu des échanges à d'autres périodes, ce sont des moments difficiles. Il faudra être conscient que tant que l'agent de station ne prendra pas le relais, sur le métro et le RER, le voyageur sera surveillé par le conducteur.

**M. HEMOUR.-** On est en phase, un conducteur ne laissera pas seul un voyageur malade qui a été sorti.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Je suis conducteur, comment cela se passera-t-il sur des lignes automatiques ?

**M. HEMOUR.-** Sur une ligne automatique, il n'y a pas que les bornes d'appel en dehors de la station. Il y a les bornes d'appel à l'intérieur de la rame sans signal d'alarme, qui mettent en contact avec le superviseur d'exploitation. J'entendais aussi la question, doit-on faire confiance à ce que disent les voyageurs ? Un conducteur qui a un signal d'alarme, fait une première prise de contact et a la possibilité de réarmer automatiquement sans aller à pied d'œuvre. C'est déjà prévu. On écoute ce que disent les voyageurs. Les MI09 sont arrivés depuis un moment, il n'y a pas eu de cas de voyageurs qui ont menti.

Sur les lignes automatiques, il y aura une prise de contact par le SPE qui aura le son et la vidéo. Il pourra faire une sonorisation pour inciter les voyageurs à sortir la personne. Des agents étant présents sur une ligne automatique, ils seront dépêchés au plus tôt pour prendre en charge cette personne. On n'est pas dans le cas d'un agent RATP qui aurait sorti la personne, un relais doit être passé. Un agent prend l'initiative, sa responsabilité est engagée parce qu'il a commencé. En l'occurrence, ce sont les voyageurs qui sortiront la personne et l'agent de station qui prendra le relais. La rame pourra alors être en capacité de repartir.

**Mme BOEDEC.-** Cela permet de répondre à la question de la communication aux clients, posée à de nombreuses reprises. Ce qu'a dit M. HEMOUR est précisément la nature de la communication qui sera faite aux clients. On a déjà une campagne malaise avec des affiches, des messages dédiés, éventails, flyers. Elle sera mise à jour en gardant les mêmes principes. Il est indiqué que quand on est voyageur et témoin d'un malaise, on avise un agent de la RATP, en précisant que cela peut se faire la plupart du temps sur toutes les lignes avec la borne d'appel à quai, ou sur la borne d'appel sur les lignes automatiques, qui sert à entrer en relation avec un agent de la RATP. On précise également que l'on peut à pied d'œuvre aller voir le conducteur.

On précise comment entrer en contact avec l'agent afin de mettre ce dernier au cœur du dispositif. C'est lui qui attendra les secours ou qui mettra en œuvre la procédure de trilogie dont a parlé tout à l'heure Mme RICHARD. On n'a pas fait de communication spécifique vis-à-vis de la PG pour le moment parce que la procédure de trilogie est mise en œuvre depuis quelques années, qu'elle est parfaitement appliquée et que l'on n'a pas eu de retour d'une difficulté particulière. C'est très fluide avec la PG, l'agent et le SAMU qui potentiellement veut questionner sur ce qui se passe à pied d'œuvre. La procédure trilogie ne change pas.

**M. CLÉMENT.-** Suite aux échanges, un détail m'interpelle. Dans les gares du secteur centre, il y aura obligatoirement une opposition. Depuis 30 ans, le mode de fonctionnement c'est l'agent, le SSIAP, etc. Jamais un agent n'a pris sur lui de sortir, c'est toujours la prise de contact avec le SSIAP entre Nation et Étoile. Sur un incident, il y aura une opposition si rien n'est fait car la situation perdure depuis 30 ans.

**M. LE PRÉSIDENT.-** La parole est à M. HEMOUR.

**M. HEMOUR.-** Tout ce qui est lié au SSIAP est particulier. On parle de cinq gares. Vous connaissez bien le secteur centre, quand il y a un incident et que le SSIAP descend, les agents de gare descendent aussi. Ils sont déjà en assistance avec le SSIAP. Demain, sur la sortie d'un malaise voyageur, le SSIAP sera plus à l'initiative. Pour autant, les agents des gares pourront l'aider. On ne va pas créer de la concurrence.

**M. CLÉMENT.-** Cela ne bouge donc pas sur cette ligne ?

**M. HEMOUR.-** Effectivement, si ce n'est que beaucoup d'agents des gares peuvent se demander ce qu'ils sont en capacité de faire. On clarifie les choses.

**M. CLÉMENT.-** Comme il y a des SSIAP partout dans le secteur centre...

**M. HEMOUR.-** Ils le feront avec les SSIAP.

**Mme BOEDEC.-** Les SSIAP ont eu des consignes qu'ils n'avaient pas avant.

**M. HEMOUR.-** Les SSIAP ont reçu la consigne qu'un malaise voyageur conscient ou inconscient peut être sorti à quai.

Pour répondre à la question de M. SARRASSAT : attendre l'arrivée ou pas ? Il faut sans doute préciser que si un membre du corps médical est à côté de la victime, le conducteur peut repartir.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** L'agent sait que si un médecin est à côté de la victime, il sera plus compétent que lui.

**M. HEMOUR.-** Comment faire évoluer les textes, s'il faut le préciser, on le fera.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Madame ADAM ?

**Mme ADAM (Groupe Legrand).-** S'agissant des données manquantes identifiées, on ne dit pas qu'il n'y a pas de données sur les malaises. Il y en a sur la perturbation de la circulation, mais sans savoir de quel type de malaise il s'agit. On ne sait pas s'il s'agit d'un malaise que la procédure permet aujourd'hui de sortir si on l'aide, ou si la personne est inconsciente et qu'il est nécessaire de mettre en place une autre procédure. On ne connaît pas le nombre des malaises qui ont interrompu la circulation pendant 10 minutes, c'est-à-dire des petits malaises qui ont permis de sortir la personne, ni celui des malaises plus importants qui mobilisent 30 minutes. On a connaissance d'un chiffre global des effets sur la circulation et un sur les malaises, mais sans pouvoir caractériser ces malaises. C'est pourquoi on dit qu'il manque de la finesse dans les données pour permettre de comprendre dans quelle mesure cette procédure doit changer pour améliorer la prise en charge des malaises. Selon la typologie des malaises, un accompagnement des agents et une formation sont nécessaires pour améliorer la prise en charge. On n'a pas suffisamment de données sur ce curseur.

Sur la question de l'obligation d'évacuation et l'exercice du discernement par les agents, les procédures telles qu'elles sont actuellement écrites prévoient une évaluation de la situation. Il est mentionné "selon les circonstances, l'agent peut...". Dans la formulation des réglementations, il sera indiqué demain que "l'agent doit" évacuer...

**M. LE PRÉSIDENT.-** C'est un point de désaccord. On ne va pas en discuter 3 heures.

**Mme ADAM (Groupe Legrand).-** Excusez-moi, il sera écrit : l'agent évacue. La possibilité n'est plus exprimée. Je n'ai pas compris qu'il y avait un engagement à changer cela pour le moment. Pour nous, c'est un vrai sujet. Il faut clarifier cela parce que c'est un sujet d'incertitude tant pour les encadrants que pour les agents.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Cela a été dit.

**M. LE PRÉSIDENT.-** On l'a répété à plusieurs reprises depuis tout à l'heure. Je pense que le point a été clarifié.

**Mme ADAM (Groupe Legrand).-** Il y a une question sur la coordination des différents dispositifs de secours. Sur la question du SSIAP, le sujet est de coordonner les différents métiers. Si on veut éviter les conflits entre les métiers et ne pas accroître les RPS liés à ces conflits, il faut définir la coordination entre ces différents acteurs.

Je rappelle l'importance de former à une évaluation afin de recueillir les bonnes informations et de pouvoir les transmettre en trilogie. Dans cette procédure, le trilogie se fait-il en amont de l'évacuation ? Cela permettrait une évaluation sécurisée par un avis médical. Si le trilogie se fait après évacuation, cela laisserait les agents dans l'insécurité en termes de responsabilité.

Le sujet de la formation au recueil d'informations et à la transmission d'informations pertinentes a été mis en avant, notamment par des agents pompiers volontaires qui ont l'habitude de recueillir les informations pour les transmettre à leur propre régulateur pour décision médicale.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je ne suis pas sûr qu'il y ait un consensus de la communauté médicale au regard des informations partagées par le Dr JOUANNIQUE.

Monsieur CLÉMENT ?

**M. CLÉMENT.-** Je voudrais connaître le point de vue du Dr JOUANNIQUE sur l'impossibilité de l'agent à faire un diagnostic et donc à intervenir physiquement. Je n'arrive pas à comprendre.

**Dr JOUANNIQUE.-** Comme je l'ai dit, la qualité de ce qui se passe autour du malaise et celle des informations communiquées sont cruciales. Un interlocuteur de régulation du SAMU est au bout, il va poser des questions à la personne, même si celle-ci n'est pas formée. Elle va demander si la victime respire et expliquer comment s'en assurer, s'il le faut. Le SAMU nous a fait visiter la salle de régulation et a proposé de recevoir certains d'entre vous pour mieux comprendre comment la régulation a lieu avec l'organisation des secours.

**M. LE PRÉSIDENT.-** La commission de suivi...

**M. CLÉMENT.-** Je parlais de l'agent. Comment, sans faire de diagnostic, l'agent peut-il intervenir physiquement sur une personne ?

**Dr JOUANNIQUE.-** L'agent sort la victime et alerte les secours, sans établir de diagnostic. Si je devais intervenir en tant que médecin, je ne ferais pas de diagnostic. J'insiste, on ne doit pas faire de diagnostic, c'est trop compliqué.

**M. LE PRÉSIDENT.-** C'est la position de l'Académie de médecine.

Madame RICHARD ?

**Mme RICHARD.-** Je voudrais apporter des compléments d'information.

Comment cela peut-il se passer dans le quotidien de la permanence générale ? Les agents préviennent les PCC et PCS qui nous appellent. Nous prenons contact avec les agents et déclenchons les pompiers qui décident de transférer au SAMU ou pas. Il y a déjà des questions. Demain, les agents vont appeler les ARE en demandant s'il faut évacuer la personne. Cela va se passer de cette manière dans la vraie vie. Il va falloir du temps avant que tout le monde ait la bonne formation

et la bonne information. On a entre 20 et 25 appels par jour sur tout le réseau, voire jusqu'à 80 en période normale. Il y a la formation à dispenser et une période JOP qui sera importante. Tous les agents seront-ils formés en temps et en heure ?

Aujourd'hui, les agents nous demandent s'ils doivent être en VNA ou en VNC. Le sujet est différent, cela n'a rien à voir, mais demain ils nous demanderont s'ils doivent sortir la personne. Ils auront peur, voudront se déresponsabiliser. La permanence générale est là pour donner des éléments d'information et guider les agents. Elle est identifiée dans ce rôle, elle appelle les pompiers et le trilogue est déclenché. Dans la procédure, on ne sait pas s'il doit être déclenché avant ou après l'évacuation. Cela doit être précisé. Les agents auront à régler ces questions pratiques sur le terrain à l'instant t.

**M. HEMOUR.**- C'est dans le dossier.

**Mme RICHARD.**- Certes, mais ce n'est pas ce qui se passe dans la vraie vie.

**M. LE PRÉSIDENT.**- C'est la raison pour laquelle il sera intéressant d'avoir des retours d'expérience par l'intermédiaire de la commission de suivi qui pourra proposer des mesures de compléments de formation, d'information, etc.

Monsieur GALLIOT ?

**M. GALLIOT.**- Pour compléter le questionnement de M. BERGEAUD, des agents sont en tenue RATP lors de leurs trajets domicile/travail. Ils ont l'image de la RATP. S'il y a un malaise sur leur trajet en transport, quelle sera leur responsabilité ?

**M. LE PRÉSIDENT.**- Celle du voyageur. C'est ce que nous avons dit tout à l'heure.

**M. GALLIOT.**- D'accord, cela ne change donc rien. Merci.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Monsieur DOMINÉ, peut-on recueillir votre proposition d'avis ?

**M. DOMINÉ.**- Je remercie le cabinet Legrand pour la qualité du rapport et les échanges qui viennent de prendre fin. Je vais vous donner lecture d'un texte étayé, qui est une résolution sur laquelle devra se prononcer l'instance.

#### **☒ Résolution du CSEC RATP portant sur le projet d'évolution de la politique de gestion des malaises voyageurs de la RATP**

*Le CSEC RATP du 29 novembre 2023 a été informé en vue de sa consultation sur le projet de "nouvelles dispositions malaise voyageur". Ce projet portant des effets sur les conditions de travail et les risques auxquels les salariés sont exposés, le CSEC a décidé de recourir à une expertise pour projet important.*

*Le rapport d'expertise a mis en lumière les éléments suivants :*

- ***La prescription issue du courrier du SAMU et de la Préfecture de Police de Paris ne lève pas la responsabilité que porte la RATP en tant qu'employeur d'assurer la sécurité tant physique que psychique de ses salariés. L'organisation du travail comme les mesures de préventions relèvent de cette responsabilité.***

- **L'absence de définition du sujet même de la prescription** (qu'est-ce qu'un malaise voyageur ?) et des constats à l'origine du projet fondés sur des données très partielles qui ne permettent pas de s'assurer que les moyens prévus sont bien de nature à répondre aux objectifs fixés.
- **Des évolutions de réglementation interne** (ISF, ID, IG, Note générale, etc.) en contradiction avec les objectifs annoncés et les engagements de la direction dans ses réponses au CSEC et à la CSSCT centrale
  - **qui ne permettent pas d'assurer aux salariés concernés qu'ils pourront effectivement exercer leur discernement** avant de décider de la conduite à tenir, puisque la formulation des textes réglementaires introduit une obligation d'évacuation.
  - **qui ne permettent pas d'assurer qu'aucune sanction interne ne serait appliquée** alors que les textes réglementaires ne contiennent qu'une obligation d'évacuation et que seuls les supports de formation mentionnent une absence de sanction si l'évaluation de la situation conduisait l'agent à ne pas procéder à une évacuation.
  - **qui présentent des contradictions entre elles**, et génèrent des incertitudes quant à la conduite à tenir. Ainsi le conducteur devra-t-il attendre l'arrivée d'un agent de station ou de gare, ou pourra-t-il repartir dès qu'il sera informé de son arrivée ?
- **L'accompagnement des salariés**, tel qu'il est prévu dans le projet, varie selon les rôles et responsabilités des différents métiers dans le cadre de cette procédure. Ainsi, trois types de publics sont distingués :
  - Tout agent de service, présent à bord des rames pour raison de service, ou comme simple passager ;
  - Conducteurs et gradés d'exploitation ;
  - Agents des gares et stations et responsables de secteurs.

**L'accompagnement prévu varie d'une simple communication à une formation de type instruction** fondée sur un support numérique et **au mieux accompagnée d'une séquence de questions réponses**. Les modalités précises de passation des formations vont dépendre des différentes BU. Mais à date, **aucune mise en pratique n'est envisagée**.

Des catégories de personnel RATP, qui sont de potentiels intervenants directs dans ces situations de malaise, ne sont pas identifiées parmi ces publics, et ne seraient donc pas formées : CAE et tuteurs, helpers, hôtes d'accueil, etc.

La première catégorie de population (agent "simple passager") et le rôle attendu posent problème : la RATP ne peut pas exiger d'un salarié, en dehors de son service, qu'il applique une procédure, et ainsi qu'il engage sa responsabilité individuelle.

- **L'analyse des risques présentée dans le dossier d'information consultation apparaît très incomplète** également, puisqu'elle ne s'appuie pas sur une analyse des situations de travail des différentes unités de travail concernées par les transformations. **Les mesures de prévention ne peuvent de ce fait être adaptées aux situations d'exposition des agents aux risques**.

A l'instar de l'évaluation de tous les risques professionnels en interne, l'évaluation de la gravité de ce risque sera là encore évaluée a posteriori, c'est-à-dire en fonction des événements survenus (AT, AB). Cela n'est pas conforme à la législation en la matière, notamment les articles L.4121-1 et -2 du Code du travail, car ne permet pas d'agir en prévention.

*Le travail des experts du CSEC a permis d'identifier :*

- *une grande variabilité dans les activités et les conditions de travail des agents,*
- *une appréciation très différente de l'importance des malaises voyageurs dans les dysfonctionnements qui affectent le plus l'exploitation de la ligne,*
- *une grande variabilité dans l'application des procédures malaise voyageur.*

*Les experts mettent en avant que les différents métiers, notamment, conducteurs, agents de station / de gare, régulateurs, encadrants, GPSR, ont :*

- *peu de visibilité sur les contraintes des autres **générant des incompréhensions et souvent des tensions entre métiers.***
- *chacun un rôle différent dans la chaîne des secours sans toujours avoir une vision globale de la chaîne, ce qui peut **rendre la coopération entre métiers difficile.***

*Ces écarts de point de vue conduisent à **des tensions liées à des arbitrages différents dans l'activité, qui sont source de mise en cause de l'éthique de travail, du sens du travail, et notamment de la notion pour chacun de ce qu'est un travail bien fait.** Ces différents facteurs peuvent également conduire à **un défaut de reconnaissance.** Ce sont autant de facteurs de risques psychosociaux.*

*La transformation des procédures malaise voyageur vient heurter :*

- ***une culture des secours largement répandue,** qui veut que l'on ne déplace pas une victime de malaise sauf pour la soustraire à un danger plus important ;*
- ***une éthique de travail des agents** qui est dominée par une culture de la sécurité voyageurs.*

*Et vient renforcer :*

- *une insécurité dans la réalisation des missions avec **un risque de sanctions tant pour respect que pour non-respect de la future procédure ;***
- ***une responsabilité tant juridique que morale des agents** déjà très fortement engagée dans leur activité au quotidien ;*
- ***un conflit éthique, un conflit de valeurs** entre prioriser le trafic et donc prendre en compte les conséquences des retards pour l'ensemble des usagers et la prise en charge des malaises voyageurs dans le respect des victimes et des règles de préservation de leur santé, pouvant conduire à un accroissement des tensions entre métiers ou entre agents ;*
- ***et un sentiment d'incapacité à agir sur les situations de malaise voyageur** par une procédure sur laquelle les agents ont peu de prise et par manque de formation.*

*Le rapport souligne que ces différents éléments sont autant de freins à la mise en œuvre de cette procédure, ils font émerger une forte opposition d'une très grande majorité des salariés.*

*En particulier la question d'une évaluation par une autorité médicale compétente apparaît être un sujet prégnant en matière de responsabilité.*

***Cette forte opposition au changement de procédure ajoutée à l'objectif affiché de la direction d'un changement de curseur dans la gestion du malaise voyageur interroge quant au choix d'un changement radical de pratique assorti d'un accompagnement insuffisant des agents principalement concernés.***

*Des risques spécifiques émergent également :*

- *Les conducteurs sont dans une situation particulière puisqu'ils sont censés reprendre la tête de leur train après avoir été exposés à **des situations de stress intense en cas de gestion d'une situation de malaise voyageur grave**. La charge cognitive et la concentration nécessaires à la conduite peuvent être incompatibles avec l'effet d'un épisode de stress aigu sur l'état tant physique que psychique. Or, la procédure ne prévoit pas de contact avec le conducteur concerné en vue d'évaluer sa capacité à reprendre ou non la conduite ;*
- ***Des risques liés au rapport au corps** : risques d'accusations d'agression physique et/ou sexuelle et de vol d'effets personnels, risques d'exposition à des agents infectieux ou parasitaires ;*
- ***Des risques physiques** liés aux gestes à mettre en œuvre pouvant conduire à des accidents de travail pour des agents qui ne semblent pas tous avoir ce type de contraintes dans leurs postes et ne sont donc pas tous aptes à les réaliser.*

*A la suite de l'analyse du projet de sa conduite et des risques identifiés, le CSEC demande la mise en œuvre des préconisations de l'expert :*

**Processus d'information consultation**

- *Compléter l'information avec des éléments manquants :*
  - *Modules de formation définitifs ;*
  - *Calendrier des formations/communications, des managers puis des équipes, par BU, et planning d'application de la procédure ;*
  - *Information voyageurs ;*
  - *Analyse d'impacts et mesures de prévention associées ;*
  - *L'ensemble des métiers concernés par le projet ;*
  - *Besoins identifiés à la lecture du projet : Définition du "malaise voyageur" ; étude chiffrée des impacts des malaises voyageurs sur le trafic et indicateurs de suivi, etc.*
- *Sur la base de ces éléments et au regard des risques identifiés du fait de ce changement de procédure :*
  - *Envisager une amélioration de la prise en charge des malaises sans inconscience par la mise en œuvre de la formation des agents concernés et de mise en discussion de la prise en charge des malaises voyageurs ;*
  - *Réexaminer la procédure à mettre en œuvre et notamment :*
    - *Les modalités d'évaluation de l'état des victimes de malaise en vue de décider d'une évacuation de la rame. La mise en œuvre du trilogue en amont de l'évacuation permettrait de faire reposer la décision sur une évaluation médicale sur la base des informations recueillies par les agents et serait à même de rassurer les agents sur la question de l'engagement de leur responsabilité ;*
    - *L'intervention des voyageurs pourrait n'être sollicitée qu'en présence d'un agent de manière que l'évaluation de l'état de la victime puisse être effectuée en amont et que l'agent puisse les guider dans les gestes à mettre en œuvre. Cela pourrait éviter des risques de dérive dans le cas d'une communication à l'ensemble des usagers sur les malaises ;*

- *L'exposition des conducteurs au stress généré par une évacuation de voyageur conduit à un risque de perte d'attention qui pourrait être prévenu par un contact systématique avec un agent de maîtrise ou un cadre avant la reprise du trafic pour s'assurer que son état est bien compatible avec la conduite ; et mettre en place une vigilance pour la suite de sa journée de service en particulier à la suite d'une intervention pour un malaise revêtant un caractère de gravité.*
- *Révision des textes réglementaires :*
  - *Homogénéiser les différentes réglementations internes et s'assurer de l'absence de contradictions entre elles. Nous avons identifié des écarts dans les modifications des textes réglementaires et des éléments des anciennes versions de celles-ci qui ne sont pas repris alors que la procédure nécessiterait qu'ils le soient. Par exemple, rame amenée à quai pour assurer l'intervention des secours ;*
  - *Faire apparaître une possibilité et non une obligation d'évacuation en faisant référence à l'évaluation par les agents de la situation et les situations où l'évacuation est exclue ;*
  - *Clarifier la question de l'attente de l'agent de station par le conducteur ou la possibilité qu'il a de repartir si la victime est accompagnée et définir quel accompagnement est nécessaire (proches de la victime, corps médical) ou si la simple information qu'un agent de station va arriver suffit.*

#### **Evaluation des risques et mesures de prévention**

- *Compléter l'évaluation des risques professionnels introduits/modifiés par le projet par un examen par unité de travail concernée et par un examen des situations de travail, et des conditions d'exposition, et une évaluation a priori de la gravité des dommages potentiels ;*
- *Prévoir des mesures de prévention en priorisant la prévention primaire pour les risques qui n'auront pas pu être éliminés ;*
- *Mettre à jour les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) des différentes BU concernées ainsi que les PAPRIACT.*

#### **Au sujet de la formation**

*La nécessité d'une formation plus complète émerge de l'analyse des risques, a minima pour les agents premiers concernés, conducteurs et agents de stations et de gares :*

- *Une formation à l'évaluation de l'état des victimes de malaise ;*
- *Une formation, sur la base du volontariat, aux gestes de premiers secours ainsi qu'aux gestes d'évacuation (ex. : personne non-mobile) à mettre en œuvre avec une partie consacrée à la pratique, et des recyclages.*

*Les formations gagneraient à être réalisées en présentiel et inter-métiers au sein de chaque ligne afin d'améliorer la compréhension du rôle de chacun dans la chaîne des secours, favoriser la coopération et limiter les tensions qui peuvent naître des arbitrages différents mis en œuvre par chacun.*

- *Formation des encadrants au débrief post incident ;*
- *Actualiser les modules de formations initiales en tenant compte des évolutions.*

*Le CSEC demande de prévoir une **commission de suivi** du projet avec la CSSCT centrale en définissant des indicateurs de suivi et en prévoyant un processus de REX afin d'apporter des améliorations en fonction des difficultés rencontrées sur le terrain.*

*Le CSEC rappelle que l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail) y compris pour ceux inclus dans le cadre de ce projet et de sa mise en place.*

*Enfin, conformément à l'article L.2312-15 du Code du travail, le CSEC attend de la Direction une suite motivée à cet avis ("L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité. ")*

**La présente résolution vaut avis du CSEC.**

**M. GALLIOT.-**

*L'UNSA Groupe RATP s'était abstenu lors du vote concernant cette expertise. Nous considérons que les remarques des élus émises en séance étaient suffisamment nombreuses et argumentées pour que la direction reprenne son texte afin de le faire évoluer en suivant nos recommandations.*

*Aujourd'hui, le retour d'expertise confirme sans nul doute la justesse des propositions des élus sans apporter un éclairage supplémentaire. La direction de la RATP sous couvert des demandes conjointes de la Préfecture, du SAMU et des Pompiers prend ses responsabilités en modifiant les textes d'entreprise.*

*En cas de situation problématique seule la justice pourra dire le droit et définir les responsabilités de chacun.*

*Et dans la continuité de notre positionnement concernant cette expertise, l'UNSA Groupe RATP s'abstiendra.*

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci. Il n'y a pas de modification du corps électoral.

**Mme FRANCIS.-** Qui vote pour la proposition d'avis ?

*(Il est procédé au vote.)*

POUR : FO (7) – CGT (7) – CFE-CGC (4).

ABSENTION : UNSA (4)

**→ La résolution est adoptée à la majorité.**

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Les réponses à certaines interrogations ont été apportées en séance, cela mérite une réponse écrite qui sera envoyée à tous les élus. Je réitère parce que c'est une demande factuelle.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci à toutes les personnes qui nous ont rejoints pour ce point à l'ordre du jour et la qualité des débats. Je propose de reprendre la séance à 13 heures 30.

*La séance, suspendue à 12 heures 25, est reprise à 13 heures 35.*

## **IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **3. Information relative au retour d'expérience sur l'usage des espaces dynamiques et à l'ajustement de la charte d'aménagement des espaces tertiaires**

*Madame Delphine CHAILLOUX, Cheffe de projet – SVD/IMMO*

*Madame Nathalie LE JEUNE, Cheffe de projet – SVD/IMMO*

*Madame Valérie JOUANNIQUE, Médecin du travail – DRH/PST*

*Madame Christine BRETON-SIERRA, Médecin délégué – DRH/PST*

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

**M. LE PRÉSIDENT.-** Le dossier a fait l'objet d'une présentation en CSSCT centrale le 29 janvier dernier. Je propose que nous passions la parole à M. DOMINÉ pour qu'il nous partage le rapport de la commission avant de laisser place aux échanges.

**M. DOMINÉ.-**

**🗨 Rapport sur le retour d'expérience sur l'usage des espaces dynamiques et à l'ajustement de la Charte d'aménagement des espaces tertiaires.**

*Le dossier a été présenté en commission SSCT Centrale le 29 janvier 2024, par Mesdames Nathalie Le Jeune et Delphine Chailloux que nous remercions.*

*La transformation des espaces tertiaires concerne environ 70 000 m<sup>2</sup> de locaux et 7 000 collaborateurs. Le programme 2020-2022 étant terminé, un bilan devait être réalisé avant d'entamer de nouveaux projets.*

*L'engagement avait été pris auprès des élus de capitaliser sur l'expérience de la transformation des espaces de travail tertiaire en identifiant les axes d'amélioration pour construire des plans d'actions à adapter ou pas à la Charte, celle en vigueur datant de 2019.*

*La charte ajustée sera applicable à l'ensemble des futurs projets d'aménagement ou de réaménagement des espaces de travail tertiaire de l'EPIC et donnera un cadre de travail de référence pour les filiales en Ile-de-France. Le maintien de la QVCT et de l'équilibre économique constitue le socle de l'adaptation de la Charte.*

*Le partage d'expérience a été réalisé à partir du recueil des informations, via des ateliers participatifs, avec les acteurs de la gestion de l'environnement de travail, et les occupants EPIC et filiales.*

*Trois thématiques ont été travaillées :*

- 1. Le quartier, l'espace de travail d'équipe.*
- 2. Les espaces et outils complémentaires aux zones d'équipe.*
- 3. Les services et le design.*

*Les mêmes questions étaient à chaque fois posées, à savoir, les pratiques, les constats, les suggestions d'amélioration ainsi que la priorisation des idées.*

*Les retours sont les suivant :*

*Concernant les quartiers d'équipe, il y a sous-utilisation du mobilier sur les postes de passage, car il n'y a pas assez d'écrans. Des écrans partagés seront donc installés sur ces postes, l'ergonomie étant considérée comme satisfaisante.*

*Un manque de "bulles" est constaté ainsi que des difficultés liées à la connectique.*

*Il est constaté chez certains une méconnaissance de la charte du bien vivre ensemble. L'accueil au poste en espace dynamique doit être amélioré lors de l'intégration d'un salarié.*

*Des outils sont déployés progressivement. Ils permettront de voir la disponibilité des salles et de les réserver. La direction immobilière organise des revues périodiques avec chaque direction, pour échanger sur les espaces de travail.*

*L'outil Wellco pour passer des dépêches est amené à évoluer et une action sera menée pour promouvoir le réflexe d'une dépêche en cas de dysfonctionnement.*

*Au sujet des espaces collaboratifs, si le fonctionnement de l'utilisation des salles de réunion est globalement satisfaisant, il y a un bémol avec les salles twists qui sont à l'étude quant à l'évolution de leur usage. La promotion des espaces alternatifs et des corpworking, en dehors des visites d'accueil va être lancée tout comme les actions qui vont permettre aux salariés de se repérer dans l'espace. Le renforcement des contrôles de propreté est en cours.*

*Les retours sur les services (conciergerie, salle de sport, salle de relaxation ...) font état d'une satisfaction des utilisateurs mais d'un "questionnement" de ceux-ci à les utiliser à certaines heures.*

*La conciergerie est jugée peu visible avec des tarifs peu attractifs. La restauration de LYBY a, quant à elle, fait l'objet de réajustements et de travaux d'aménagement toujours en cours.*

*La charte doit répondre à la stratégie environnementale de l'entreprise et la rationalisation de son empreinte immobilière, en rationalisant les coûts de l'empreinte tertiaire, tout en garantissant les conditions de travail adaptées aux activités.*

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

Monsieur GAUTHERON ?

**M. GAUTHERON.-**

*Monsieur le Président, Cher.es collègues,*

*A la lecture du document remis aux membres de notre instance, nous ne pouvons que constater une insuffisance concernant les éléments communiqués, si l'ambition est bel et bien de procéder à une information relative au retour d'expérience sur l'usage des espaces dynamiques et à l'ajustement de la Charte d'aménagement des espaces tertiaires.*

*Tout d'abord, une insuffisance constatée sur les aspects quantitatifs, dans la mesure où l'aménagement des locaux en "espaces dynamiques" concerne les sites de LYBY, Val-Bienvenüe, SHAMROCK ou encore Esterel, et que nous ne disposons d'informations que pour le seul site de LYBY.*

*Une insuffisance constatée sur les aspects qualitatifs, au regard des items mis en avant dans le document. Prenons un seul exemple, mais pas des moindres car il fait partie des éléments, selon les recherches académiques sur la satisfaction des salarié.es, des critères de ces derniers à l'égard de leur espace de travail, il s'agit du confort thermique.*

*Ce dernier n'est pas pris en considération dans ce retour d'expérience et lorsque les organisations syndicales abordent ce point en réunion, il leur est opposé la politique de sobriété énergétique menée par la Direction de la RATP et une température de consigne fixée à 19 degrés. Or, peut-être l'ignorez-vous, mais maintenir une température de 19 degrés dans les locaux ne nécessite pas de mobiliser les mêmes moyens lorsque, d'une part vous êtes en espace fermé ou en open space et, d'autre part si les façades de votre bâtiment sont des façades vitrées à l'image de LYBY ou de Val-Bienvenüe.*

*Autre élément non négligeable, car il fait lui aussi partie des éléments, selon les recherches académiques sur la satisfaction des salarié.es des critères de ces derniers, à l'égard de leur espace de travail, il s'agit bien évidemment du confort acoustique qui est primordial.*

*Derrière cette question du confort acoustique il y a bien évidemment les périodes de concentration qui diffèrent entre les individus, les fonds sonores liés à certaines tâches... Bref, la vie au travail qui ne peut pas toujours se dérouler au sein "d'une bulle" notamment, car il s'agit d'évènements ponctuels non prévisibles et, surtout, ne coïncidant pas nécessairement avec la disponibilité d'un espace clos notamment en raison de l'insuffisance de leur nombre.*

*Enfin, comment ne pas évoquer l'insuffisance non négligeable de toute référence au sein de cette Charte d'aménagement des espaces tertiaires, de la bienveillance et l'inclusion dans ces espaces de travail atypiques, des personnes en situation de handicap ou en situation de mobilité réduite ponctuelle. Quid de leurs conditions de travail et de vie au travail dans ces espaces, de leurs accès aux bulles par exemple ?*

*Il ressort que la finalité de cette Charte d'aménagement vise à faire porter, sur les seuls agents, la responsabilité de pallier les dysfonctionnements créés par la désorganisation du travail et du collectif de travail générée par les espaces dynamiques.*

*Voici, Monsieur le Président, Cher.es collègues, les quelques remarques que suscitent, en l'état, cette information relative au retour d'expérience sur l'usage des espaces dynamiques et à l'ajustement de la Charte d'aménagement des espaces tertiaires.*

*Précisions et questions complémentaires : Je précise bien que mon propos n'a pas pour finalité de remettre en cause le recours au télétravail. Mon propos est de soulever la question du volume d'équipiers premières interventions nécessaires pour assurer la sécurité des agents dans les différents sites et ceux réellement disponibles dans le cadre de cette nouvelle organisation ? Comment assurer la disponibilité de ce volume nécessaire ?*

*Merci de votre attention.*

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci Monsieur GAUTHERON. Monsieur OULD AHMED ?

**M. OULD AHMED.-**

*Quand plusieurs pensées se font face, la direction à l'obligation d'en tenir compte.*

*Pour l'UNSA Groupe RATP, votre posture est mitigée, on ne peut pas valider une position aussi tendancieuse qu'incertaine. Les espaces dits dynamiques de la maison mère, ont su s'imposer dans un monde forgé par de nouvelles méthodes adaptables ou pas mais souvent incomprises et non entendues.*

*Devant les mots précipités et accompagnés de notre PDG, la QVCT semble avoir une raison d'exister, le bien-être est une qualité retrouvée mais que partiellement, et le constat du changement est obscurci par les managements politiques, écologiques et financiers, parfois même sécuritaires.*

*L'UNSA Groupe RATP, vous a déjà interpellé pour cette gestion douteuse, car vos dires ne correspondent pas aux réalités des espaces :*

- *Les températures que vous avez lourdement communiquées en indiquant qu'un 19°C serait suffisant, vous avez juste oublié de dire que ce n'est pas la bonne température dans un espace tertiaire. C'est donc pour cela que les salariés ont froid, que des polaires ou encore des châles sont distribués par certaines directions, peut être juste de la méconnaissance à vouloir adhérer à un cercle qui n'avait pas de nécessité d'être présent.*
- *Un télétravail que finalement vous chérissez dans le but de pouvoir louer vos espaces en plus grande quantité, sans porter un intérêt sur les troubles musculosquelettiques dus au matériel informatique trop lourd.*
- *Une enquête ressentie pour laquelle nous réitérons y avoir un regard, car le doute se porte sur la validité totale. Dès cette nouvelle façon de travailler avec le doute de l'écoute, la perte de confidentialité, et parfois l'éloignement des personnes perçu dans un silence constant. Les "open-spaces" sont devenus des espaces dont l'attrait n'existe plus.*

- *Et puis il reste l'aspect sécuritaire où le dernier exercice d'évacuation a montré toutes ses faiblesses en matière de respect des règles et par les méthodes de lenteurs enregistrées. Ce constat que l'UNSA Groupe RATP vous présente aujourd'hui n'a guère changé depuis les premiers dossiers sur les organisations des open-spaces, où on vous interpellait déjà sur le respect de la QVCT, comme d'habitude l'entreprise file dans ses objectifs sans regarder ni à droite ni à gauche, en ne s'octroyant jamais le doute ou l'écoute. Autrement dit, la direction a toujours raison.*

*Et l'UNSA Groupe RATP vous le répétera encore et encore : bien mieux c'est mieux, être toujours mitigé n'est pas une posture de direction et donc on finit par vous dire : peut mieux faire.*

*Après une productivité sur le personnel on observe une productivité sur les locaux, peut-être bientôt une fermeture des locaux pour les vendredis travaillés par exemple ?*

*L'UNSA Groupe RATP vous observe.*

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Monsieur OULD AHMED.

Madame CHAILLOUX, voulez-vous revenir sur l'acoustique, la température, l'accès aux personnes en situation de handicap ?

**Mme CHAILLOUX.**- Les travaux sur la charte et l'ajustement de celle-ci concernent l'ensemble des sites en espaces dynamiques en termes de retour d'expérience. On ne balaie pas le sujet du confort thermique parce que la direction immobilière gère ce sujet au quotidien. En revanche, le retour d'expérience du programme tertiaire n'était pas le lieu pour travailler sur les sujets de confort thermique.

Vous dites qu'il faut chauffer autrement en espaces ouverts. Quand on a des bâtiments modernes, on peut facilement gérer des zones même en espaces ouverts, par des systèmes électroniques bâtimentaires. En revanche, le sujet peut être celui des façades et de l'isolation des bâtiments. À LYBY, la façade du bâtiment date de 95. Même si on a refait du neuf à l'intérieur, le bâtiment est relativement vieillissant en termes d'isolation. Il sera regardé pour répondre aux enjeux environnementaux futurs. Nous serons peut-être amenés à travailler sur la façade. Ces problématiques de façades n'ont pas trait aux espaces ouverts. Le sujet de confort thermique serait le même dans des bureaux avec des façades faiblement isolées.

Le plan de sobriété énergétique est un vaste sujet qui est passé plusieurs fois en CSE. On n'a pas voulu mélanger les points. Cela ne signifie pas que l'on ne prend pas en compte les points et que l'on n'essaie pas de gérer ces sujets qui sont très antinomiques entre le plan de sobriété et le confort des salariés.

Sur le confort acoustique, il y a le sujet des bulles dont la ventilation peut être bruyante, des sujets bâtimentaires puisque c'est lié à la configuration du bâtiment. Il y a aussi des règles pour mieux travailler ensemble. Des zones peuvent être dédiées à un travail de concentration, et d'autres à un travail de collaboration. Cela rejoint les règles de bien vivre et de travailler autrement ensemble. Il faut être honnête, on est en espaces ouverts. Cela a répondu à plusieurs enjeux de l'entreprise sur lesquels on pourrait discuter ensemble pendant longtemps. On ne reviendra pas en arrière, en tout cas pas tout de suite.

À ce titre, le mieux est d'essayer de trouver des solutions pour s'arranger avec ce nouveau cadre. Sur l'acoustique, il y a une manière de travailler différemment qui pourrait permettre de travailler autrement en équipe, sans être en télétravail quand on a besoin de se concentrer. On va axer la réflexion là-dessus, on refait des ateliers. Cela fonctionne bien dans certaines directions, moins bien dans d'autres. La direction immobilière maintient cet accompagnement sur ces sujets.

En termes d'acoustique, on s'est aperçu que la cloison phonique de certaines cloisons

n'a pas toujours été installée. Cela reste à la marge.

Sur le handicap, je vais donner la parole à Mme LE JEUNE parce qu'on y veille. On l'a fait au moment de la mise en œuvre des aménagements et on y veille au quotidien dans le courant de vie.

**Mme LE JEUNE.**- On s'occupe des personnes en situation de handicap à plusieurs moments, on a une attention particulière. Quand on lance un projet et que l'on fait les études de macro ou micro-zoning, on recense les personnes en situation de handicap et le type d'aménagement nécessaire pour chaque équipe. On travaille en étroite collaboration avec les ergonomes. C'est valable pour les aménagements en espace dynamique mais aussi pour les espaces classiques. On travaille toujours en étroite collaboration avec la Mission handicap au niveau de la DRH et avec la Mission handicap locale de chaque direction qui commence à prendre le réflexe de contacter la direction immobilière pour réfléchir à l'aménagement le plus judicieux pour la personne et l'équipe concernée.

On n'en parle pas en détail dans la charte, mais il y a un paragraphe dans la dernière partie, sur la façon de mener un projet de réaménagement. La direction immobilière travaille en collaboration avec les préventeurs, la médecine du travail et les équipes d'ergonomes.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Dans la déclaration, vous faites allusion à des bulles. Les plus petites d'entre elles, avec des face-à-face, ne sont pas accessibles aux fauteuils roulants. J'ai travaillé pendant six mois dans l'environnement d'une apprentie qui était dans un fauteuil motorisé. On s'est aperçu que les salariés s'adaptaient rapidement aux petites salles de réunion de deux ou trois personnes qui sont à côté des bulles, et que cela permettait de travailler. On pourrait imaginer un partage d'expérience d'une direction à une autre sur la manière d'accueillir une personne en situation de handicap et de s'organiser. Comme vous l'avez dit, on apprend à l'usage, c'est une bonne chose de partager les bons usages.

Il en est de même pour l'acoustique. Il existe des petits trucs pour s'extraire d'un environnement si l'on cherche à être concentré alors qu'on est dans un couloir à proximité de personnes qui parlent et disent bonjour. On peut inventer un panneau de signalisation pour informer qu'on ne souhaite pas être dérangé. Pour l'avoir vu faire, le visuel fonctionne bien.

**Mme CHAILLOUX.**- Le DRH vit dans des espaces dynamiques avec ses équipes, on voit qu'il a l'habitude. Il faut des règles de vie partout, dans un atelier, dans des bureaux fermés ou ouverts, mais peut-être davantage avec ce changement de façon de travailler dans les bureaux ouverts. À la direction immobilière, on souhaite maintenir le lien, avec des enjeux de prévention et d'inclusion davantage portés par la DRH, pour travailler différemment dans ces espaces. On continuera à maintenir ce point de relais et cet accompagnement.

Je vais revenir sur la sécurité et l'exercice d'évacuation. Étant d'un naturel positif, je vais dire que celui de la fin de l'année a été plus réussi que celui du début de l'année 2023, sachant qu'on n'a jamais fait pire que ce dernier. Il y a plusieurs sujets. Les exercices d'incendie sont valables pour tous les bâtiments. En l'occurrence, on se concentre sur LYBY parce que ce n'est pas l'exercice qui fonctionne le mieux, et ce pour plusieurs raisons. Il y a une méconnaissance du bâtiment, et notamment de la situation des escaliers qui ne sont pas vraiment visibles. On a fait le maximum en termes de signalétique. Pourtant on utilise l'escalier que l'on connaît, et tout le monde connaît le même, alors qu'il y en a d'autres. Il y a aussi des ascenseurs à LYBY, mais il ne faut pas les utiliser pendant un exercice incendie. Peu de personnes les utilisent.

S'agissant de la signalétique, on a ce qu'il faut. Des petits bonshommes s'allument en cas d'exercice d'incendie et indiquent où se trouvent les escaliers, mais il arrive que l'on soit perdu parce que l'espace est ouvert et qu'il est parfois plus difficile de s'orienter dans ce type d'espace.

Les équipiers de première intervention ont connaissance de ces escaliers et doivent orienter. Toutefois, il y a deux sujets par rapport à ces équipiers. Il faut les recruter, la difficulté n'est pas en lien avec l'espace dynamique mais avec le télétravail. Il faut en recruter plus parce qu'avec le télétravail, ils ne sont pas toujours là pour assurer leur rôle. Il faut donc en recruter davantage. Par ailleurs, il est plus difficile qu'auparavant de demander à du personnel de travailler pour le collectif et de s'inscrire dans la volonté d'être EPI pour le bien collectif. La direction immobilière travaille avec la prévention, avec DRH et les préventeurs locaux, pour recruter un pourcentage d'EPI supplémentaire à ce qui est utile, en lien avec le sujet du télétravail. Il faut ensuite les former et qu'ils se sentent investis de ce rôle. On a mis en place une formation plus courte, plus resserrée pour ne pas obliger les volontaires à partir trop longtemps en formation.

Il faudrait avoir des retours sur cette formation resserrée parce que lorsqu'on apprend rapidement, on peut oublier tout aussi rapidement. Il conviendrait peut-être de faire des rappels pour ces EPI. La formation a été adaptée pour pouvoir recruter plus facilement, mais il faut peut-être les rappeler pour leur remémorer les consignes de site, les évacuations, etc. On travaille pour optimiser les exercices d'évacuation.

#### **M. LE PRÉSIDENT.-** Dr JOUANNIQUE ?

**Dr JOUANNIQUE.-** J'ai la particularité d'être sur le site de LYBY, mais je ne suis pas l'intégralité des salariés. En revanche, mes deux collègues, le Dr TANG-TARDIEUX et le Dr PHILIPPON, suivent les salariés de LYBY + et ceux de VB + qui ont été impactés par les transformations. Ils ont mené une enquête et effectué un suivi des salariés en lien avec les modifications de l'organisation des locaux.

Le Dr PHILIPPON m'écrit : les évaluations à deux ans ont bien débuté en octobre 2023. Ces évaluations étaient réalisées en visite médicale, par téléphone, par l'infirmière ou par le médecin. Ces évaluations ont été centrées sur les troubles musculosquelettiques. Ils ont aussi coté les indicateurs de satisfaction, de stress, de vécu des transformations de l'entreprise. Ils ont délégué aux infirmières ces évaluations faites le plus souvent en distanciel, avec des protocoles de réorientation vers le médecin du travail en cas de souci. La conclusion est qu'à ce jour, ils n'ont pas décelé d'inquiétude particulière sur les troubles musculosquelettiques et les indicateurs de risques psychosociaux. Idem pour les salariés qui ont été vus en visite médicale pour lesquels il n'y avait rien d'inquiétant. Il écrit : il me semble que la plupart ont trouvé un certain équilibre entre le *flex office* et le télétravail (certains privilégiant l'un ou l'autre mode d'activité) souvent avec des jours réguliers de présentiel ce qui peut permettre d'occuper à peu près les mêmes places sur les plateaux de *flex office*. L'ergonomie des postes en *flex office* donne globalement satisfaction.

Ils alertent sur le fait que quelques situations en télétravail sont disparates. Chez soi, on n'est pas toujours aussi bien installé qu'au travail. Par ailleurs, il y a un bon aménagement ergonomique proposé sur site, ou au domicile pour les salariés RQTH. Cela n'a pas entraîné de difficulté particulière. Il note des températures ressenties comme trop froides à Val Bienvenue, notamment près des fenêtres. Un CSE a été dédié au sujet.

À LYBY +, il y a une infirmerie où beaucoup de monde défile. Cela va du petit malaise à l'envie de se reposer un peu. Les plaintes qui ne sont pas cotées précisément, sont surtout intervenues au début. Les salariés se plaignaient du froid, on continue d'ailleurs à avoir froid. Pour les repas, c'est compliqué, il y a la queue et du bruit. Depuis les six ou sept derniers mois, les salariés se sont habitués, il y a beaucoup moins de passages à l'infirmerie sur ces sujets qu'il y en avait au début, en post-Covid.

#### **M. LE PRÉSIDENT.-** Monsieur GAUTHERON ?

**M. GAUTHERON.**- Je fais référence à des personnes en situation de handicap ou de mobilité réduite ponctuelle. Le principe de l'*open space* ou du *flex office* est de ne pas avoir de bureau attitré, de tourner à chaque fois. Il y a peut-être des situations particulières qui nécessitent de figer un bureau. Cela peut être compris par le collectif à condition que ce soit expliqué et que les salariés soient sensibilisés.

Sur le nombre d'EPI nécessaires sur le site, j'entends qu'il faut recruter davantage, on partage. Comment prendre la mesure en tenant compte des impacts du télétravail ? Mon propos n'est pas de remettre en cause le choix de chacun à télétravailler, comme cela a été fait lors de la réunion avec les organisations syndicales lorsque la CGT a posé la question. Quelles mesures prendre pour s'assurer qu'il y a le nombre de personnes nécessaire chaque jour ? On peut former plus, mais s'il y a moins de personnes en présentiel un jour, il y a de fortes chances pour qu'il n'y ait pas le nombre d'agents suffisant. Quelles actions peuvent être entreprises pour maintenir le nombre d'agents nécessaire pour assurer la sécurité des salariés tout au long de la semaine ?

**Mme LE JEUNE.**- Pour répondre à votre question sur les personnes en situation de handicap, à la Maison de la RATP, à Val Bienvenüe et sur tous les sites aménagés en espaces dynamiques, il y a des aménagements lourds pour des personnes qui ont un poste dédié. Cela a été travaillé avec l'ergonome lors de l'aménagement des espaces d'équipes. On a regardé si le mobilier de la personne était transposable. Cela étant, une grosse partie des postes aménagés ont disparu car beaucoup de personnes avaient des bureaux "monte-baisse" préconisés par la médecine du travail, or dans les espaces dynamiques, tout le monde à ce type de bureau. De ce fait, il y a moins de postes attribués qu'auparavant. Cela fait partie des règles d'aménagement que l'on met en place à chaque fois.

Quant au volume d'équipiers de première intervention, il était auparavant de 10 % de l'effectif de l'équipe. On est passé à 15 % pour pouvoir assurer le roulement dont vous parlez. L'un des soucis essentiels évoqué par Mme CHAILLOUX tout à l'heure est le recrutement. Chaque salarié de chaque direction ou de chaque collectif devrait être sensibilisé pour se proposer puisque c'est basé sur le volontariat. Il faut développer le sens collectif de chacun pour pouvoir atteindre des quotas raisonnables pour assurer la sécurité de tous.

**Mme CHAILLOUX.**- Quand on regarde les statistiques relatives au télétravail et à la présence sur site, 15 % suffisent, mais il faut les avoir.

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

**M. KHELLAF.**- Le REX a été élaboré suite à des ateliers sur les quatre sites de Val Bienvenüe, Shamrock, la Maison de la RATP et Esterel, avec 66 participants. Or il y a quelques milliers d'agents sur ces sites. Quel pourcentage représentent les 66 participants sur les quatre bâtiments ? Cela me paraît très peu.

**Mme LE JEUNE.**- Je vais expliquer comment les personnes ont été désignées ou choisies pour participer. On a contacté toutes les directions, les personnes qui ont participé aux ateliers représentaient leur direction. Lors des ateliers, l'objectif était de partager ce qu'elles vivaient dans les espaces dynamiques, ce qui fonctionne bien et moins bien. Il n'y avait que 66 personnes mais chacune représentait son métier et sa direction, et venait partager son expérience personnelle mais aussi celle de ses collègues.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Il ne faut jamais écouter un seul canal. Celui-ci est un canal qualitatif. Un autre canal qualitatif est celui porté par le Dr JOUANNIQUE à travers la médecine du travail. On a aussi fait des enquêtes Wittyfit qui permettent d'avoir un panel de réactions plus large, même si les taux de participation ne sont pas extravagants.

**M. KHELLAF.-** Val Bienvenüe est la référence pour ce type de bâtiment en espaces dynamiques. Je n'ai pas vu de REX récent sur le ressenti des 3 000 agents de Val Bienvenüe, un REX aurait pu refléter la vérité en vue des futurs bâtiments.

**Mme CHAILLOUX.-** S'agissant des enquêtes de ressenti, des jalons importants ont été mis en place tout au long du programme de transformation tertiaire, au moment où on parlait des sites, quand on y revenait, quand on passait d'un site d'espaces ouverts à des espaces dynamiques comme à VB. La dernière enquête de ressenti a été menée fin 2022, une fois le programme de transformation tertiaire terminé puisque tout avait été livré à l'été 2022. Ce type d'enquête de ressenti est mis en place pour tous les grands programmes de transformation.

Une enquête de satisfaction pour nos occupants a ensuite été lancée à l'automne 2023. Elle ne mesurait pas les aspects RPS, mais était relative à la satisfaction dans l'espace de travail au sens large. Les questions qui avaient été élaborées en collaboration avec notre filiale Urban station et la direction immobilière n'étaient pas seulement des questions immobilières, certaines portaient sur la restauration. On va d'ailleurs partager les résultats avec les personnes qui s'occupent de la restauration. Il y avait des points sur la connectique portée par la DSI, et d'autres sur la façon de vivre dans ces espaces ouverts.

Le retour de l'enquête, qui corrobore assez bien ce que l'on a pu retrouver dans les ateliers avec les personnes qui représentaient leur direction, sera diffusé d'ici fin février auprès de chaque occupant des quatre bâtiments en question, accompagné d'un plan d'actions. On continue à mener des enquêtes régulières et on continuera à le faire. La prochaine en 2024 sera une enquête plus globale sur l'environnement de travail. On y inclura toutes les composantes de l'environnement de travail, la restauration, la connectique, pour savoir comment le salarié vit l'ensemble de son environnement de travail et pour connaître son niveau de satisfaction. Le résultat d'enquête sera disponible fin février début mars avec un plan d'actions associé.

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

**M. SARDANO.-** Un signal fixé au plafond indique un sens d'évacuation différent selon l'endroit d'où on le regarde. Or quand les fluides se rencontrent, cela fait des remous. En situation d'évacuation réelle, avec la panique, des dégagements de fumée, les salariés risquent de se télescoper. Le système est-il judicieux ? J'ai été alerté par des salariés du 1<sup>er</sup> étage. Pour éviter de se percuter, n'aurait-il pas été plus judicieux de choisir un système posé au mur avec une flèche des deux côtés ?

**M. BAZIN.-** Je vais m'autoriser un début de réponse à M. SARDANO. Les blocs autonomes de secours (BAES) sont prévus pour cela. L'endroit où ils sont installés peut toutefois poser problème. La règle veut que le BAES indique la sortie la plus proche de l'endroit où on se situe. Si les personnes voient un BAES de leur côté, elles doivent aller dans le sens indiqué. Si elles se trouvent au milieu d'une pièce, elles choisissent la direction qu'elles veulent prendre.

**M. SARDANO.-** En cas d'urgence, je ne vais pas analyser la situation mais suivre l'indication, or la sortie la plus proche n'est peut-être pas celle qui est indiquée.

**Mme CHAILLOUX.-** Pour régler ce problème et savoir de quel côté partir, il y a des hommes et des EPI car la technique ne suffit pas toujours.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Madame GUEROULT ?

**Mme GUEROULT.-** J'ai quelques questions sur le dossier qui nous a été transmis. Vous indiquez qu'il y a quatre sites différents, mais on n'a pas toujours les informations sur les quatre sites. On a le taux d'occupation pour le bâtiment de LYBY, mais pas pour les trois autres bâtiments, VB, Shamrock, Esterel. Pourrait-on les connaître ?

Vous avez parlé de l'exercice d'évacuation incendie. L'argument de la capacité du bâtiment repose sur la capacité à évacuer. Quels ont été les résultats ? Les bâtiments sont-ils évacués en 10 minutes ? Les agents connaissent-ils le lieu de rassemblement ? La taille de celui-ci est-elle suffisante pour accueillir la totalité des salariés du bâtiment en cours d'évacuation ?

On parle de *flex office* mais ce sont plutôt les agents qui sont flexibles, alors que les espaces ne le sont pas. Je pense que cela peut s'appliquer à d'autres espaces que VB. Les espaces ont été définis par rapport aux effectifs des équipes, aux profils, à la typologie des postes pour définir le ratio postes/nombre de personnes. Entre-temps, les effectifs de certaines équipes ont changé ou déménagé. Dans certaines, des personnes qui sont arrivées récemment n'ont pas de casiers personnels. Les collègues sont sympathiques, ils partagent leurs casiers mais c'est gênant. Il n'y a pas suffisamment de casiers EPI. Mon collègue de RATP Infra a pris la parole tout à l'heure, je pense que l'on a la même difficulté à VB. Ces personnes se rendent sur des chantiers, elles ont des casques, des chaussures de sécurité, des doudounes, or ces équipements peuvent être salis et ne doivent pas se trouver à côté des affaires personnelles. En fait, les espaces n'ont pas suivi les évolutions d'effectifs. Quand les effectifs sont en diminution, cela ne pose pas de problèmes de casiers, mais quand ils sont en augmentation, notamment quand ce sont des nouvelles recrues qui ne télétravaillent pendant les trois premiers mois, les espaces débordent. Elles vont dans la zone d'à côté, mais le jour de la réunion d'équipe, les espaces débordent.

Finalement, la charte du "mieux travailler ensemble" n'est-elle pas plutôt "mieux travailler les uns à côté des autres" car le bruit empêche d'avoir des échanges informels et que les temps et espaces interstitiels disparaissent de plus en plus. Le "travailler ensemble" devient de plus en plus compliqué. Ce que l'on entend depuis tout à l'heure revient plutôt à travailler les uns à côté des autres. Le souci n'est peut-être pas seulement dû au bâtiment mais celui-ci empêche de travailler ensemble.

**Mme CHAILLOUX.**- Vous posez une question sur le capacitaire incendie. Évidemment, il y en a un pour chaque bâtiment, un bâtiment n'est jamais au-dessus du capacitaire incendie. C'est mesuré scientifiquement avec des caméras thermiques à l'entrée de chaque accès aux bâtiments. Le taux d'occupation est mesuré. Si le capacitaire incendie était dépassé, on ne pourrait plus accéder au bâtiment. Ce n'est jamais arrivé. Compte tenu de nos analyses de données sur le taux d'occupation, cela n'arrivera jamais, à mon sens.

Par ailleurs, le premier dossier qui vous a été remis contenait seulement les analyses sur les données d'occupation de LYBY. On a fait un rajout car la demande a été faite lors d'une audience multi, avant le passage en CSSCT. Il y a eu un rajout sur VB, mais pas sur Shamrock ni Esterel. On pourrait vous transmettre les données, ce sont des bâtiments où il y a peu besoin de monitorer la donnée. Il y a peu de monde dans ces bâtiments et donc pas de sujet de capacitaire.

Pour les exercices incendie, un rapport est établi pour tous les bâtiments où ils ont lieu, avec le temps pour évacuer, ce qu'il s'est passé, les points à améliorer, etc. On travaille avec la gestion de sites. La direction immobilière a mandaté la filiale, nous sommes responsables de ces sites. Nous travaillons à la mise en place d'actions pour améliorer ce qui a été fait jusqu'à présent. Parfois, il n'y a rien à améliorer parce que l'exercice s'est bien déroulé et que le rapport est correct.

Effectivement, les effectifs des équipes sont fluctuants. Sur les problématiques de casiers, si l'équipe a vraiment grossi, cela suppose qu'on lui réalloue une zone. Cela se fait en espace dynamique. Dans ce cas, la direction vient voir une partie de mes équipes qui gère l'affectation des espaces et travaille à réajuster l'espace dynamique et le quartier à l'aune du fait qu'il y a eu une augmentation d'effectifs. C'est le cas à VB, des services supports ayant augmenté, on a réalloué les espaces en fonction du nombre d'effectifs du quartier. On a coutume de dire entre nous que c'est un

jeu de Tetris. Il faut prévenir la direction immobilière pour qu'elle puisse retravailler si le problème se pose. On ne demande pas aux équipes d'avoir un taux de foisonnement plus important qu'une autre, parce que les effectifs ont varié. Il faut adresser une demande d'espaces complémentaires dans l'espace dynamique pour avoir un quartier plus grand si l'effectif a augmenté.

Si on a plus d'effectifs, on a besoin de davantage de casiers, et si la zone est plus importante, on peut en mettre plus. Cela fait partie des réaménagements que l'on conduit dans les différents espaces tertiaires. Il faut demander de l'espace supplémentaire.

Travailler "à côté" ou "ensemble", je pense que ce n'est pas que l'espace dynamique qui est en cause.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Monsieur OULD AHMED ?

**M. OULD AHMED.-** La direction immobilière a-t-elle prévu un plan d'actions pour atténuer les bruits concernant la ventilation des bulles car beaucoup d'agents se plaignent ? Comme vous avez parlé d'acoustique, je vous transmets les remontées des salariés.

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

**M. BERGEAUD.-** Suite à votre réponse sur Tetris et la possibilité de pouvoir réallouer de l'espace, vous avez de l'espace en réserve ? Cela nous étonne, ou vous déshabillez Jacques pour habiller Paul.

**Mme CHAILLOUX.-** Ce n'est pas parce qu'une direction grossit qu'elle doit se serrer et appliquer un taux de foisonnement plus fort que la direction d'à côté qui a moins d'effectifs ou un effectif constant. La garantie de la direction immobilière est de rester dans la même trajectoire pour toutes les équipes. Si une équipe grossit en effectifs, elle doit demander des espaces supplémentaires en fonction de son effectif.

En a-t-on en réserve ? Oui, parce que des équipes sont en mode projet. À VB, dans des espaces où il y a du projet, les effectifs sont très variables. Des équipes vont baisser en effectif, alors que c'est l'inverse pour d'autres. À VB, il n'y a aucun sujet d'espace à l'échelle du bâtiment. À LYBY, il peut y en avoir. S'il y a un gros sujet de place, il faut retravailler le schéma d'ensemble et se demander qui doit rester à LYBY et qui doit en partir en raison du manque de place. On n'en est pas là aujourd'hui. Les salariés de l'EPIC qui sont aujourd'hui à LYBY y resteront. En tout cas, moi qui travaille sur l'affectation, je n'ai pas d'information contraire.

**M. BERGEAUD.-** On a l'impression que l'on en rajoute en permanence dans ce bâtiment, qu'il y a une place infinie, et vous dites qu'il y en a encore. Quel est le taux d'occupation du bâtiment aujourd'hui ?

**Mme CHAILLOUX.-** Le maximum que l'on ait fait à LYBY est de 91 % d'entrées sur le capacitaire incendie. On n'est jamais à plus de 91 %.

Sur le sujet de la ventilation des bulles, on a trouvé la cause. Quand les bulles se situent à un endroit où il y a une gaine, il y a moins d'espace et cela fait caisse de résonance. Si une bulle est très proche du plafond, il y a un risque de sujet sonore à côté de la bulle. Il y a deux solutions. Certaines bulles arrivent à mieux gérer la ventilation que d'autres, même en étant dans cette configuration bâtementaire. Il faut étudier cela, c'est peut-être d'un problème de conception de certaines bulles. Il est aussi possible qu'il faille déplacer une bulle mais ce n'est pas simple. On a trouvé la cause, on essaie de trouver la solution.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Sur le sujet du "travailler ensemble" et le *flex office*, à mon arrivée, j'ai travaillé au rez-de-chaussée de ce bâtiment dans des bureaux fermés, puis à Val-de-Fontenay dans le bâtiment Chartreuse, puis ici. D'après mon expérience personnelle, on n'a jamais mieux travaillé en équipe qu'ici. Grâce à l'absence de bureaux et à la possibilité de se croiser dans les tisaneries et les espaces communs, de nombreux sujets se traitent. Par rapport à d'autres entreprises, on dispose en salle de réunion, d'équipements de travail qui permettent un mix entre le présentiel et distanciel. S'il vous plaît, on ne revient pas en arrière. S'agissant du travail en commun, cela n'a rien à voir.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Sur la restauration, la partie alimentaire est de la responsabilité du CE et de son prestataire. Quant au bruit, il est violent et puissant, et ne relève pas de notre responsabilité. Il va falloir travailler sur le sujet parce que c'est un désagrément dans la qualité de la prestation donnée aux salariés.

Pour finir, on prend beaucoup de précautions avec les personnels de LYBY, de Val Bienvenüe, etc., c'est très bien, mais il y a beaucoup d'autres personnels à la RATP. J'ai vu des photos de corps de garde de conducteurs qui sont à la limite de l'insupportable. À la maintenance, ce n'est pas terrible non plus. Je suis content de savoir que l'on va résoudre les difficultés rapidement, mais j'aimerais que les attentions soient les mêmes pour tout le personnel de la RATP. J'ai vu des photos hier, cela ne se serait jamais passé dans l'entreprise il y a quelques années.

**M. LE PRÉSIDENT.**- J'invite toutes les organisations syndicales à signer l'accord QVTC qui prévoit un vaste programme d'investissement dans la rénovation des locaux...

**M. LE SECRÉTAIRE.**- J'aimerais qu'il y ait une ligne budgétaire sur le protocole.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Ce ne sera pas dans le protocole pour l'instant, parce que cela nécessite des discussions avec IDFM. On a pris la décision d'avoir un directeur de programme d'aménagement des locaux dédiés au personnel, ce qui n'existait pas jusqu'à présent. Cette personne aura la responsabilité d'identifier toutes les lignes budgétaires de tous les départements à dédier à l'amélioration. Même si on n'est pas capable de le faire à la signature, il y aura dans le suivi de cet accord, un compte rendu des investissements qui se chiffreront en millions d'euros pour les locaux de tout le personnel de la RATP.

Je vous propose de remercier les personnes qui nous ont accompagnés.

## **V – QUESTIONS SOCIALES**

- 1. Délibération portant sur un don aux orphelins du Groupe Mutualiste RATP**

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Deux personnes de chez nous sont parties, Mme KAÏS et Mme ESCHMANN.

*Les Elus(es) du Comité Social Economique Central RATP, réunis(es) en séance plénière le 7 février 2024 proposent de faire le don suivant au Groupe Mutualiste RATP dans le cadre de leur gala annuel de 20 000 € (vingt mille euros) au profit des Orphelins.*

**M. LE PRÉSIDENT.-** Nous avons 7 votants FO, 4 UNSA, 4 CFE-CGC, 7 CGT. Cette répartition va sûrement être affectée avec le départ de Mme KAÏS et de Mme ESCHMANN. M. DASQUET nous a également quittés.

**Mme FRANCIS.-** Pour la CGT, Monsieur BOURGEOIS, pouvez-vous voter à la place de M. DASQUET ?

**M. BOURGEOIS.-** Oui.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Mme KAÏS n'est pas remplacée. FO passe à 6 votants. Mme ESCHMANN n'est pas remplacée. Elle ne votait pas ce matin. On passe de 22 votants à 21 : 6 votants FO, 4 UNSA, 4 CFE-CGC, 7 CGT.

**Mme FRANCIS.-** Qui vote pour la délibération ?

(Il est procédé au vote.)

POUR : FO (7) – UNSA (4) – CGT (7) – CFE-CGC (4)

**→ La délibération est adoptée à l'unanimité.**

## **V – QUESTIONS SOCIALES**

### **2. Présentation du budget prévisionnel du CSEC pour 2024 avant révision budgétaire en juin 2024**

*Madame Béatrice SIDANER, Directrice administrative et financière du CSEC*

*Monsieur Ahmed AGZOUT, contrôleur de gestion du CSEC*

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

**M. LE PRÉSIDENT.**- On a reporté le point à cette séance. C'est une présentation avant une révision budgétaire prévue en juin 2024.

**M. ORSINI.**- Elle sera présentée à la séance de juillet.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Je vais passer la parole au trésorier adjoint et pas au trésorier qui n'était pas encore élu. Il va présenter le dossier avec Mme SIDANER. On est dans un contexte particulier.

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

**M. ORSINI.**- Je vais présenter le préambule sous l'angle de la stratégie politique du budget 2024. La directrice administrative et financière ainsi que le responsable du contrôle de gestion interviendront sur le détail chiffré des budgets.

En 2024, on observe un changement de paradigme avec une ambition forte dans l'intérêt de l'ensemble des salariés de l'EPIC. C'est une année charnière avec un CE complètement différent du fait de sa structuration, avec une volonté pleinement assumée par l'ensemble de la gestion pluraliste de réduire le patrimoine devenu trop important afin de redistribuer de la subvention à un maximum de salariés de l'EPIC RATP.

En rétrospective sur 2023, à la suite d'une diminution de nos ressources financières d'environ 20 M€, des efforts conséquents ont été dégagés pour maintenir un niveau de prestations sur lequel nous nous étions engagés. Ce point était fondamental pour nous. On aura un déficit à la fin de l'exercice 2024. Cette position est assumée par l'ensemble de la gestion pluraliste. On ne souhaite pas pénaliser les agents sur la période, tout en maintenant un niveau de prestations optimum. Cela étant, ne vous inquiétez pas, la trajectoire budgétaire est sous contrôle, elle a été validée par nos Commissaires aux comptes. On prévoit un retour à l'équilibre à l'horizon 2025.

Le budget 2024 a été difficile à établir avec de nouveaux barèmes et une nouvelle sociologie. On remercie les services techniques pour le travail effectué, je le dis au nom de l'ensemble des élus. On aura une visibilité plus éclairée après les réservations des vacances d'été.

Le budget 2024 fera l'objet d'un budget révisé en juin 2024, il vous sera présenté en juillet. Le budget 2024 est le fruit d'une réflexion commune en co-construction avec la gestion pluraliste. On a su créer les conditions d'une réversion maximum de la subvention pour 2024. En lien avec plusieurs facteurs conjoncturels, on a pu transformer certaines contraintes en opportunités. Le budget s'est construit sur le principe de réalité. Cela étant, il est la conjonction de trois principaux éléments.

Le premier est la prise d'autonomie du CSE 2 et le delta entre sa contribution et sa consommation. Il contribuait à hauteur de 31 % pour une consommation d'environ 40 %. C'est significatif au vu de la masse salariale du CSE 2. Le fait de récupérer 9 points sur cette thématique est significatif.

Le deuxième élément est la réduction de la masse salariale liée au PSE. On a été contraint d'orchestrer ce PSE en 2023. Il est provisionné sur 2023, mais le départ des salariés concernés est prévu à la fin du premier semestre 2024.

Le troisième élément est le transfert des cinq centres de vacances vers le CSE 2.

Je vais laisser les équipes techniques s'exprimer.

**Mme SIDANER.**- Je vais essayer de mettre les propos de M. ORSINI en images et en chiffres. Effectivement, c'est une année charnière. 20 M€ de moins, ce n'est pas rien, surtout quand cela arrive brutalement. On va hélas vous présenter un budget déficitaire de 4 M€, une fois n'est pas coutume. En tant que DAF, je n'ai jamais présenté de budget déficitaire mais la stratégie porte sur 2 ans et sur un équilibre en 2025.

Sur les grandes masses, nos recettes qui étaient de 70 M€ l'an dernier passent à 49 M€. Les dépenses s'élèvent à 54 M€. On y retrouve une masse de salaires. Le PSE sera effectif en avril/mai, la moitié des salariés est encore présente toute l'année. On sait qu'il y a moyen de réaliser des économies. Sur le patrimoine, il y a des avancées cette année, il y en aura aussi dans les prochains mois.

Sur le budget, il n'y a pas de comparatif avec 2023 car cela n'a pas lieu d'être : 20 M€ de moins, 27 000 agents qui restent et 20 000 qui partent. Les recettes étaient à 70 M€ et passent à 49 M€. Il n'y a pas non plus de comparatif avec 2023.

Des économies importantes ont pu être rapidement réalisées sur certains postes, et seront poursuivies sur l'informatique par exemple, avec plus de 1 M€ de différence entre 2023 et 2024 alors qu'il y a beaucoup de frais fixes. Sur les AEP, on a mis les mêmes recettes car c'est ce qui est plus ou moins prévu sur les subventions de fonctionnement. Les frais de fonctionnement ont été allégés de 150 000 €. Nous avons essayé de prendre des décisions drastiques en 2024, nous continuerons à le faire.

**M. ORSINI.**- En termes de sociologie, depuis le départ du CSE 2, on assiste à une reconfiguration moyenne des catégories. Le paysage est complètement redessiné, ce qui a pour incidence directe un rééquilibrage du ratio opérateur/encadrant. D'après les extractions réalisées en début d'année, approximativement quatre salariés sur dix ans appartiendraient à la catégorie des encadrants. S'agissant des CSP+, à savoir les salariés dont la rémunération est supérieure à 2 500 €, on serait à plus de 50 % de l'effectif de l'EPIC RATP.

Cet ensemble d'éléments nous a amenés à réfléchir à une refonte des quotients familiaux. L'idée était de les réduire en trois tranches pour que ce soit plus simple et plus lisible pour les salariés, au bénéfice de ces derniers, en prenant en compte cette nouvelle sociologie.

S'agissant du patrimoine, pour des raisons purement économiques et de bonne gestion, et dans l'intérêt des agents, le CSEC n'ayant plus la capacité d'assumer la gestion d'un trop grand nombre de centres, l'objectif principal est d'investir dans des produits de qualité. On ouvrira Noirmoutier. L'idée est aussi de rénover nos centres de vacances comme La Bernerie ou Chamonix.

Par ailleurs, on poursuit les ventes. La convention passée entre le CSEC et le CSE 2 a permis le transfert de centres qu'il était prévu de vendre : Bénodet, Saint-Hilaire-de-Riez, Montgenèvre, Sainte-Marie-de-la-Mer et la Seyne-Sur-Mer (Tamaris).

En termes de centres de vacances, on a 18 centres en pleine propriété, 5 centres exploités hors patrimoine, on dissocie Bagnolet. Le CSEC n'a plus les moyens d'assurer l'entretien et les investissements nécessaires pour ces 18 centres en pleine propriété, qui consomment des dizaines de millions d'euros de subventions qui peuvent être utilisées autrement dans l'intérêt de l'ensemble des salariés de l'EPIC.

**Mme SIDANER.**- Je vous avais dit qu'il n'y aurait pas de comparatif avec 2023 mais j'en ai fait un sur les charges fixes sur le patrimoine, car ce n'est pas lié à l'activité. Il était intéressant de voir la variation. Sur le budget 2024, on arrive à 5 201 k€ contre 7 545 k€, soit une variation de 31 %. C'est le chiffre de la participation du CSE 2. On arrive donc à éponger son départ et on va continuer avec les ventes qui vont se poursuivre.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Il faut comprendre que la vente d'une partie du patrimoine permet de faire baisser une partie de la trésorerie consacrée à l'entretien, pour le dédier à autre chose.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Oui. Par ailleurs, la médiation faite avec les cinq centres qui sont partis diminue le niveau d'amortissement dans nos comptes. La diminution est bien supérieure à 31 %. On a réintégré l'amortissement de Noirmoutier dans les 5,2 M€. On est à au-delà de 31 %. Comme on a réintégré Noirmoutier, on est à 5,3. On a décidé d'amortir Noirmoutier sur 15 ans à 20 ans. Cela va très vite. Cela nous évitera les déboires que nous avons connus avec des amortissements sur 50 ans. Cela permet de ne pas camoufler une dette potentielle. Il est important de rester sur 15 ans, on pourra faire les investissements nécessaires.

**M. ORSINI.**- Sur la restauration, 15 restaurants sont ouverts à ce jour, ainsi qu'une centaine de distributeurs automatiques. En 24, on délivrera plus de 900 000 repas. Depuis le 15 mars 2023, l'offre de restauration a été externalisée à Elior. L'objectif premier était la préservation des emplois des salariés du CSEC. Le dernier audit met en exergue certains défauts de qualité. Des interventions sont en cours pour corriger ces imperfections et atteindre le niveau de qualité requis, avec un système de pénalités quand l'offre n'est pas à la hauteur.

Le budget vacances adultes est maintenu à l'identique de 2023, avec la particularité d'avoir en cible 27 000 salariés, et non 46 000 avec le CSE 2. Pour compenser l'absence des centres de vacances de Sainte-Marie et Tamaris qui ont été transférés au CSE 2, on proposera au catalogue 2024 des équivalences géographiques avec une accessibilité tarifaire, et donc le maintien du tarif social, en l'associant à un haut niveau de confort et de prestations.

En termes de subventions, la subvention de 400 € sur TUI est maintenue, elle sera disponible directement sur le site du CE. On crée une nouvelle subvention, la subvention billet d'avion, mise au quotient familial avec trois tranches : 320 € pour le quotient C, 400 € pour le quotient B, et 480 € pour le quotient A.

On a déjà travaillé pour créer toutes les conditions d'une offre adaptée aux Jeux Olympiques 2024.

Sur les colonies, l'objectif est de faire partir 3 000 enfants cette année. On a toujours la volonté d'apporter du contenu pédagogique et l'ouverture aux autres cultures, de maintenir un haut niveau d'encadrement en adaptant les lieux aux personnes en situation de handicap. Au regard du contexte inflationniste, on perçoit l'expression de besoins, on maintiendra la subvention scolaire et extrascolaire en 2024.

**Mme SIDANER.**- Le budget vacances s'élève quasiment à 11 M€, le même montant que l'année dernière à quelques centaines de milliers d'euros près, alors qu'il y a 20 000 agents en moins. Cela inclut la nouvelle prestation des billets d'avion et les nouveaux barèmes. C'est assez avantageux pour les agents. Il y a trois tranches au lieu de cinq, ce qui est avantageux pour les nouvelles catégories et pour la sociologie telle qu'elle sera en 2024. On arrive à 11 M€ grâce aux économies réalisées sur les coûts fixes.

On vise une révision du budget après les vacances d'été, parce qu'il y a encore des inconnues dans l'équation avec les nouvelles activités, les nouvelles propositions et les nouveaux barèmes.

**M. ORSINI.**- Sur la culture et les loisirs, concernant l'arbre de Noël, le maître mot pour 2024 est l'optimisation du budget. Dans les années précédentes, à peu près 50 % des billets avaient été « perdus » en 2022, 50 % des personnes ne s'étaient pas déplacées. L'arbre de Noël de 2023 est celui qui a coûté le plus cher dans l'histoire du Comité d'entreprise. En 2024, si on proratise, ce sera celui pour lequel on aura mis le plus de subventions par agent.

On maintient un budget identique à 2023 pour l'événementiel. En proportion, on disposera donc de plus de budget par agent.

En termes de subventions, sur HappyPal on maintient l'ensemble des subventions de 2023 (offre cinéma, parcs d'attractions et parcs animaliers), on met en place une nouvelle offre spectacle mise au quotient (160 €, 200 € et 240 €). On aura France Billet (la FNAC) comme partenaire. France Billet dispose du panel le plus représentatif et enrichi en France en matière de spectacles, de théâtre, etc.

Concernant le Paris Saint-Germain, l'offre de 2023 est maintenue à l'identique, ce qui nous permet de doubler le nombre de places proposées avec le même budget.

Concernant le sport et la culture, on crée une nouvelle subvention appelée « mon activité préférée », avec la volonté d'adapter nos offres en fonction des besoins des salariés. 50 € seront remboursés sur cette thématique, que ce soit une activité sportive ou culturelle.

**Mme SIDANER.**- Vous avez la répartition de toutes les activités énoncées par M. ORSINI. L'une d'elles est nouvelle, la subvention de spectacles à plus de 2 M€. Elle est soumise à barème, entre 240 € et 160 € en fonction du barème de chacun. Chaque agent pourra choisir son spectacle.

Dans l'activité sportive, il y avait seulement Gymlib. On a rajouté une subvention, on arrive à 840 000 €. L'arbre de Noël est maintenu, ainsi que la subvention HappyPal. Le budget global s'élève à 9 M€ sur culture, loisirs, événementiel.

La nouvelle subvention de culture pour tous les agents est soumise au nouveau barème qui n'a que trois tranches au lieu de cinq. Les deux premières tranches ont été réunies en une seule à 50 %. La deuxième tranche de 30 % passe à 40 %. Les deux dernières passent à 30 %. C'est ambitieux pour le CE de 2024. À cela s'ajoute le même barème avec un taux de subvention pour les enfants. Ces trois tranches sont reprises avec 70 à 50 % sur le montant de la subvention.

Vous avez le montant pour la restauration, celui pour la culture, les loisirs, les vacances pour 28 M€.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Il y a des questions et le rapport de la commission financière.

**M. LE PRÉSIDENT.**- La parole est à M. BENOIST.

**M. BENOIST.**-

*Monsieur le Président, cher(e)s collègues élu(e)s,*

*La commission financière du CSEC s'est réunie le 22 janvier 2024. Nous, les commissaires et moi-même, tenons à exprimer notre gratitude envers Madame SIDANER, Monsieur AGZOUT, et leurs équipes respectives pour leur travail accompli, en ces temps si compliqués.*

*L'année 2024 ne sera pas une année ordinaire ! Elle est le résultat de différentes situations auxquelles nous avons dû faire face. Malgré les défis rencontrés, la gestion pluraliste du CSEC a décidé de relever un défi de taille : permettre aux employés de l'EPIC de continuer à bénéficier de prestations de qualité, voire de les améliorer.*

*En effet, le budget montre que les montants liés aux activités sociales et culturelles sont sensiblement similaires à l'année précédente, malgré la perte de près de 20 millions d'euros de subvention. Le nombre de journées vacances sera également réduit en raison de la perte de nos collègues du CSE 2.*

*Les orientations politiques ont été rapidement définies après la régularisation des échanges avec le CSE 2 mais n'ont pas permis de créer les meilleures conditions pour présenter un*

*budget équilibré. Cependant, comme pour le précédent budget, le secrétariat du CSEC et l'appareil technique ont mis en place un budget suffisamment solide pour permettre une révision du budget en juin qui correspondra mieux à la réalité.*

*Ce budget en début d'année est ambitieux, car nous ne savons pas si les agents de l'EPIC répondront favorablement aux nouvelles prestations qui leur seront proposées. De nombreuses mesures ont été mises en place pour atteindre de nouvelles personnes :*

- Refonte des quotients.
- Proposition attrayante avec des taux de subvention pouvant atteindre 50%.
- Réduction des charges du patrimoine, avec réaffectation de ces fonds aux vacances.

*L'objectif affiché est de permettre aux agents du groupe RATP, touchés par l'inflation galopante, de trouver le CSEC comme un lieu sûr pour accéder aux vacances et à la culture, sans avoir à faire de sacrifices.*

*Le point de vue de la commission financière est que le budget présenté semble ambitieux pour atteindre de nouvelles cibles. Le budget sur lequel nous pourrions nous appuyer pour une meilleure analyse sera celui révisé en juin.*

*C'est pourquoi la commission financière souhaite être complètement associée au suivi et à la préparation du budget révisé, compte tenu de son déséquilibre actuel de 4 millions d'euros. Comme nous le rappelons à chaque présentation budgétaire, nous analysons une situation à un instant T, charge au collectif d'élus de la gestion pluraliste de pleinement asseoir ces orientations politiques tout en n'omettant pas de revenir à un budget équilibré dès le prochain exercice.*

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci. Monsieur KERLEU ?

**M. KERLEU.**- J'ai une question sur le tableau de la page 4. Une économie de 160 000 € a été réalisée sur le budget. Le budget de fonctionnement que les CSE donnent au CSEC figure-t-il là-dedans ? Le CSE 2 continuera-t-il à payer sa partie de budget de fonctionnement ? Si ce n'est pas le cas, y aura-t-il une augmentation du budget de fonctionnement pour les autres CSE ?

**M. LE PRÉSIDENT.**- À ma connaissance, le 0,2 % de chaque CSE n'est pas mutualisé.

**M. KERLEU.**- Un budget de fonctionnement est prélevé sur chaque CSE par rapport à sa masse salariale. Si le CSE 2 ne le reverse plus, cela va représenter un manque. Je représente un petit CSE.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Je rassure tous les CSE, il n'est pas question de demander une participation supplémentaire des CSE, à part peut-être à celui de MTS mais on aura l'occasion d'en reparler avec le bureau de MTS. Le CSE 2 est obligé de contribuer du fait de la loi. Cela fera l'objet d'une négociation annuelle, comme avec tous les autres CSE. On a bon espoir.

Le budget a fortement baissé parce qu'on a très vite expliqué à nos Commissaires aux comptes que l'on avait une diminution significative des écritures et qu'il fallait que les honoraires des experts-comptables diminuent. Une volonté du Secrétariat a été de fortement diminuer les relèves. Cela ne veut pas dire que tous les élus du CSEC actuel doivent faire leur préparatoire. Ceux qui sont en commission à caractère économique, même issus du CSE 2, continuent à exercer toutes leurs attributions d'élus. Des efforts sont faits à ce titre.

Il fut un temps où on était déficitaire sur le budget des AEP. On l'a rééquilibré et on essaie maintenant d'être excédentaire. Ayant un déficit sur les ASC, il est hors de question de récupérer du budget des ASC pour le transférer sur les AEP. La question est légitime, elle correspond à une réelle inquiétude. L'intégralité des relèves du CSEC (les 050 et les 052) diminuera drastiquement. On ne peut

pas demander des efforts à tout le personnel du CE sans en faire nous-mêmes. Cela ne serait pas correct ni compréhensible pour l'intégralité des salariés du CSEC. C'est très important au moins pour les élus du secrétariat. Je parle sous le contrôle de mes trésoriers.

**M. KERLEU.**- Sauf erreur de ma part, il n'y a pas de négociation possible. La masse salariale est transmise par l'entreprise. Je ne crois pas qu'un CSE puisse négocier cette somme de réversion. C'est ce que j'ai cru comprendre.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- C'est binaire. Des CSE me demandent les comptes de 2023, que je ne peux pas transmettre avant qu'ils aient été validés en séance. On n'a pas indiqué dans la présentation qu'on allait changer notre logiciel de réservation des vacances parce que l'ancien logiciel Resalys posait un problème pour identifier les flux financiers client par client. Cela nous a valu une réserve pendant des années. Il est hors de question de continuer en avoir une. On a changé de logiciel, ce sera plus simple pour tout le monde et surtout pour le technique qui travaille dessus au quotidien.

Je salue également les salariés du CSEC qui ont parfois été décriés, des tracts sont sortis. Quand je vois le catalogue des colonies de vacances que l'on sort, on peut être fier de leur travail. Le catalogue été va paraître pour les vacances adultes. Le même budget sera maintenu parce qu'on a toujours été limité dans l'offre. On essaie de moins limiter cette offre pour voir ce que les personnes choisiront réellement. S'il nous reste des places, tant mieux. Si ce n'est pas le cas, c'est qu'on aura bien visé au niveau du budget. Nous nous reverrons en juillet pour savoir ce qu'il s'est passé. C'est une nouvelle aventure pour le CE et pour les salariés. Un PSE n'est jamais facile à admettre et à négocier. Pour l'instant, cela se passe très bien. Les personnes, qu'elles restent ou qu'elles partent, ont l'air satisfaites. Bravo au technique.

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

**M. GAUTHERON.**- De mémoire, il y avait une ligne budgétaire issue des cessions de patrimoine, dédiée à la politique de financement. Quel est le montant ? J'ai compris que les travaux de Noirmoutier ont coûté plus cher...

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Les travaux de Noirmoutier sont passés de 15 à 20 M€, il y a eu le Covid. La partie budgétaire était valable quand on réinvestissait systématiquement les ventes. Cela ne sera pas le cas, on va rénover le patrimoine existant. Pour le moment, c'est difficile à quantifier parce qu'on n'a pas vendu grand-chose. 150 000 € devraient rentrer. L'objectif est de vendre pour remettre à niveau La Bernerie et Chamonix dont les frais de fonctionnement sont faibles et parce que beaucoup d'agents les apprécient, notamment Chamonix. Il faut les remettre au bon niveau.

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

**M. BOURGEOIS.**- Pourquoi le barème est-il passé de cinq à trois tranches ? Qu'est-ce qui est plus avantageux pour les agents ? On passe de 26 à plus de 44 000.

Y a-t-il une demande de subvention des agents pour la culture ? Comment a été fixé le montant de 50 € ? Est-ce par rapport à une demande ou est-ce une décision ? Quelle offre sera proposée en plus pour les Jeux Olympiques ?

**Mme SIDANER.**- Pour la subvention, on était à 50 et 40 % du montant de la subvention. Une personne qui est à 12 000 € avait 40 % de subvention et passe à 50 %. C'est un avantage pour les agents car tous les taux ont augmenté, en dehors du premier qui n'est pas le plus important. On a augmenté de façon importante, le 10 % passe à 30 %.

**M. BOURGEOIS.**- La tranche de 26 000 à 44 000, voire plus, est quand même importante. Avant il y avait une sélectivité.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Elle représente 13 % des salariés, me semble-t-il.

86 % des agents RATP auront au minimum 40 % de subvention. Cela a un intérêt majeur parce qu'on englobe plus largement les CSP dits +. Cela a le mérite d'exister. On a vu la sociologie, il ne faut pas oublier ceux qui ont plus. Pour les personnes qui ont un salaire faible, on a maintenu les 50 %. Par ailleurs, on est à 70 % pour les colonies de vacances en France et à l'étranger parce que les enfants des agents qui sont en difficulté ont besoin de colonies de vacances accessibles. On a maintenu le paiement en dix fois sur les colonies de vacances, ce n'est pas rien car cela permet de payer 20 ou 50 € par mois. L'aspect social est maintenu.

L'intégration et l'acceptation de la différence et du handicap sont prônées par la gestion pluraliste, le Secrétariat est également très impliqué. On mettra l'encadrement nécessaire pour accueillir un enfant en situation de handicap dans une colonie, mais il faut que les parents nous préviennent en amont et ne le cachent pas. Certains ne veulent pas le dire, alors qu'on est prêt à les accueillir et à leur faire visiter les structures. On travaille ensemble sur le projet pédagogique, raison pour laquelle on a prévu un budget conséquent sur l'enfance et la jeunesse.

**Mme SIDANER.**- Pourquoi les 50 €...

**M. ORSINI.**- La subvention sur la culture est associée au sport, ce qui laisse le choix au salarié. C'est concomitant avec la transformation du centre culturel de Dobel, afin de maintenir la culture dans notre panel de subventions du CE.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Je mets Dobel à part parce qu'il y a différents projets. Bastien a un excellent contact avec le Conservatoire Rachmaninov, on va instruire. On a un autre projet culturel, parce que Dobel restera Dobel et ne sera pas redonné comme cela. On a un autre projet intéressant avec l'Opéra-comique. Dans le giron culturel, il se passe des choses qui nous intéressent particulièrement. On commence petit sur cette subvention qui a vocation à évoluer au fur et à mesure des années, selon la répartition des budgets.

Dobel s'adressait à un très petit nombre d'agents. Désormais pour un budget équivalent, nous voulons nous adresser au plus grand nombre, d'où la subvention de 160 à 240 € qui permet à chacun d'aller à l'opéra, à un concert ou à une pièce de théâtre. On répartit les budgets pour que les personnes puissent y avoir accès. Quelqu'un qui a envie d'aller à l'Opéra de Paris pourra y aller grâce au CE pour y voir un spectacle de qualité, comme au Stade de France. Il faut rester ouvert, on travaille sur les projets qui nous sont proposés sur Dobel, sachant qu'on ne veut plus exploiter Dobel.

**Mme SIDANER.**- Par rapport aux Jeux Olympiques, on maintient une offre importante sur les colonies. On pense que les agents qui travailleront tout l'été enverront leurs enfants en colonie. On maintient aussi une offre importante en pensant que le conjoint et les enfants partiront peut-être même si l'agent travaille. On maintient également cette offre sur les ailes de saison, en dehors des grandes vacances d'été, en juin et septembre. Il y aura un retour en avril quand on aura fait nos ventes d'été.

**M. BOURGEOIS.**- J'ai cru comprendre qu'il y avait des aides hors saison car dans nos métiers et nos unités, il sera compliqué de partir en juillet et août. On demandera à certains de partir en juin, septembre ou octobre. Il faudra peut-être proposer une offre complémentaire pour ces personnes.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- L'offre est déjà prévue dans les catalogues. On va respecter la réglementation qui existe depuis toujours au CE, soit 15 jours en été. Il faut partager avec ses collègues. Resalys ne permettait pas de le faire automatiquement, mais ce sera possible avec le nouveau logiciel. Les personnes auront la capacité de prendre 15 jours en premier choix. C'est logique, on remet en place la règle qui existait. Il y aura un deuxième choix, puis un troisième ouvert aux retraités et à l'ensemble des agents qui pourront reprendre 15 jours quand ils veulent.

Un autre élément a été soumis à l'ensemble des élus, les agents RATP auront le droit de prendre seulement 15 jours cet été. On s'est adapté, on a essayé de travailler cela au mieux avec la RATP, on a fait travailler les services. J'attire aussi l'attention sur la complexité du montage des colonies de vacances. Il y aura des difficultés puisque les aéroports de Paris seront potentiellement fermés certains jours, comme le 26 juillet, ce qui engendrera des décalages d'un jour ou deux.

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

**M. BERGEAUD.-** J'ai une question sur Dobel. J'aimerais en savoir plus, on ne l'exploite plus. Que devient Dobel en 2024 ?

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Dobel est fermé depuis trois mois. Je rappelle le nombre : 450 salariés inscrits à Dobel mais pas obligatoirement en lien direct avec le CE, pour 2,2 M€ de budget.

**M. LE PRÉSIDENT.-** C'est quoi des salariés sans lien direct ?

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Je ne vais pas entrer dans le détail.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Vous avez parlé de 450 agents.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** C'est moins. Avec un budget qui chute de 20 M€, la gestion pluraliste a décidé de fermer Dobel il y a longtemps. Les professeurs de musique sont partis dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou bénéficient du PSE.

**M. BERGEAUD.-** On a dit tout à l'heure qu'il ne fermait pas.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Aujourd'hui, il est fermé, mais il ne ferme pas définitivement parce que d'autres solutions peuvent se présenter sans que nous le gérions en direct. Si un conservatoire venait à Dobel, les salariés seraient ceux du conservatoire. On essaie de travailler sur une convention tripartite RATP parce que Dobel appartient à la RATP, même si ce sont des mètres carrés sociaux. On essaie de négocier le tarif le plus avantageux possible pour les agents RATP et les retraités.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Il faut distinguer la notion de fermeture du site de celle de fin d'exploitation du site par des activités sociales et culturelles.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Il n'a jamais été question de renoncer aux mètres carrés sociaux de Dobel.

**M. BERGEAUD.-** Merci pour la précision. Cela veut dire que le bâtiment est loué à d'autres personnes pour l'utiliser.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Pour l'instant, il n'est pas loué, il a été dit que l'on recherchait des solutions pour optimiser l'exploitation du site et en diminuer les coûts de location aux différentes associations, y compris des CSEC. Il y a des recherches de solutions en ce moment. Ce n'est pas encore mis en œuvre.

**M. BERGEAUD.-** Il est important de dire qu'il est fermé car la question nous est posée dans les CSE.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Il serait bon d'avoir une solution à présenter dans cette instance avant la rentrée de septembre 2024.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Monsieur GAUTHERON pour la déclaration de la CGT.

**M. GAUTHERON.-**

*Monsieur le Président, Monsieur le Secrétaire, Cher.es collègues,*

*Au cours de la séance du CSEC-RATP du 29 novembre dernier qui abordait à son ordre du jour la présentation du budget 2024 de la RATP, la délégation CGT avait commencé son propos en ces termes :*

*"Sans nul doute, la présentation d'un budget prévisionnel est avant toute chose un acte politique important".*

*Vous conviendrez la logique à ce que nous réaffirmions ces mêmes propos dans le cadre de cette présentation du budget prévisionnel du CSEC-RATP pour 2024. D'autant que les quelques éléments que nous pourrions caractérisés de qualitatifs, communiqués au travers des annexes, confirment un virage politique dans la gestion et donc l'élaboration des activités sociales et culturelles.*

*Au risque de nous répéter, nous réinsistons une nouvelle fois sur l'absence d'un d'accord de gestion entre les différentes organisations syndicales en responsabilités. D'aucun pourrait juger cet exercice comme superflu.*

*Pour la CGT-RATP, cette situation reflète d'une part, l'absence de vision partagée à long terme de la gestion des ASC et d'autre part, cela permet aux organisations cogestionnaires d'accompagner, sans s'exposer auprès des agents, la politique de démantèlement de notre entreprise publique.*

*Il ne s'agit pas ici d'une vaine expression. Il suffit de revenir quelques mois en arrière et plus précisément à notre séance exceptionnelle du 16 novembre dernier dont l'ordre du jour appelait la consultation des élu.es sur "le projet de protocole transactionnel rédigé dans le cadre de la médiation entre le CSEC et le CSE 2 RDS afin de mettre fin au litige entre ces 2 entités".*

*Finalement, le choix des organisations gestionnaires FO - UNSA et CFE-CGC d'accompagner la sortie du CSE 2 RDS de la gestion centralisée des ASC, plutôt que de choisir l'option de travailler à la constitution d'un Comité de Groupe RATP doté de la gestion des activités sociales et culturelles centralisées, ne s'inscrit-il pas dans la politique d'éclatement de l'entreprise publique RATP, du collectif de travail ?*

*Nous retrouvons cette même philosophie dans les axes politiques du budget prévisionnel du CSEC pour 2024.*

*L'instauration d'une politique de distribution en lieu et place d'une politique d'activités reposant sur une offre de chèque qu'il s'agisse de la culture, du sport... s'inscrit pleinement, à l'instar de la politique d'entreprise, dans le détricotage des repères collectifs au profit de l'individualisme.*

*Pour conclure, vous l'aurez compris, nous n'avons pas la même analyse sur la présentation du budget déficitaire. Si on ne peut la dissocier du choix du CSE 2 RDS de ne plus reverser le budget dédié aux ASC au CSEC-RATP, il n'en demeure pas moins que cette situation résulte du seul choix des organisations syndicales cogestionnaires en accompagnant cette démarche et donc, en privant le CSEC-RATP des ressources potentielles issues des ventes du patrimoine. Ce sont autant de ressources en moins pour le financement des activités sociales et culturelles en direction des agents de la RATP et des ayants-droits.*

*Merci de votre attention.*

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

**M. HONORÉ.-**

*Après une année 2023 pour le moins compliquée, jugez plutôt, 3 mois de paralysie de l'activité pour bien démarrer l'année puis une séparation anticipée avec le CSE2 entraînant de moindres ressources et la négociation d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi pour boucler l'année, personne ne s'étonnera du résultat financier de l'exercice précédent.*

*La gestion pluraliste du CSE Central porte l'ambition de poursuivre son rééquilibrage financier en 2024, année de transition qui verra une forte diminution de ses ressources (moins 25 %) mais aussi des coûts de fonctionnement maintenus, notamment ceux liés à la masse salariale et au patrimoine.*

*La gestion pluraliste en place envisage un retour à l'équilibre pour l'exercice 2025 notamment sous l'effet du PSE et du programme de cessions patrimoniales.*

*Ainsi redimensionné, le CSE Central RATP, se verra pérennisé, au bénéfice de l'ensemble de ses ressortissants.*

*FO Groupe RATP, estime que la baisse des frais de structure est un enjeu vital pour le CSE Central RATP et que la subvention versée par l'employeur doit, autant que possible, "revenir" à l'agent RATP.*

*Cette baisse de coûts sera à terme synonyme de meilleures prestations pour l'ensemble des salariés. Toutefois, la gestion pluraliste n'entend pas attendre 2025 pour améliorer le service rendu aux 27 000 agents relevant du CSE Central, faire évoluer l'existant, mieux répondre aux attentes.*

*Dès 2024, les évolutions mises en place par la gestion pluraliste permettront, de mieux subventionner les vacances des familles et des enfants, un meilleur accès aux loisirs, au sport et à la culture, tout en maintenant les prestations déjà existantes, privatisations, football, cinéma, parcs, billetterie, aide à la rentrée scolaire et extra-scolaire etc... sans oublier l'arbre de Noël 2024 avec la fête foraine au parc floral cette année.*

*Pour FO Groupe RATP, les orientations 2024 vont enfin permettre au plus grand nombre d'accéder ou de bénéficier d'une aide à la culture, au sport ou à l'art, ce qui était précédemment pour beaucoup réservé aux quelques chanceux fréquentant le Centre Auguste Dobel ou les installations de l'USMT.*

*Pour FO Groupe RATP, il est essentiel que le Comité d'Entreprise poursuive sa mue, pour mieux répondre aux demandes des agents.*

*Après une délégation de l'activité en mars 2023 qui a permis de pérenniser 180 emplois suivie d'une période de "rodage" pour l'entreprise délégataire, Elios, la restauration poursuivra en 2024 son retour au standard de qualité/quantité attendu.*

*Certaines évolutions sont attendues, à Bercy, Val Bienvenu, à l'UPCS ou sur d'autres restaurants traditionnels identifiés.*

*Contrairement à un poncif très répandu, l'offre de restauration collective est plébiscitée par les agents de l'entreprise (et même au-delà), le nombre de repas servis a explosé en 2023, et jamais le Comité d'Entreprise n'a eu à traiter autant de demandes d'installation de distributeurs alimentaires, au point que même les DA revenus des Centres Bus ne pourront couvrir qu'une petite partie de la demande...*

*Pour FO Groupe RATP, une mise au point concernant la restauration collective est nécessaire.*

*Autant certaines critiques portées lors de la délégation d'activité étaient fondées, autant la progression de la prestation offerte aux salariés est désormais observable et quantifiable.*

*Dès lors les campagnes de dénigrement, les propos diffamatoires, à la limite de l'injure, etc. font perdre tout fondement aux requêtes exprimées.*

*A titre informatif, il peut être nécessaire de rappeler que la direction et le personnel du Comité d'Entreprise consomment quotidiennement les produits offerts par la restauration collective d'entreprise via le distributeur alimentaire du siège à Bagnolet, ou les restaurants traditionnels.*

*Second point, FO Groupe RATP déplore que certains distributeurs alimentaires soient victimes de sabotages, de dégradations répétées.*

*Pour notre organisation syndicale cette situation doit cesser sans délai, faute de quoi nous demandons que la ou les machines soient retirée(s) et réaffectée(s) afin de répondre aux nombreuses demandes de salariés souhaitant eux accéder à la restauration collective.*

*Merci.*

**M. SARDANO.**- En tant que nouveau trésorier, je tiens à remercier les équipes qui m'ont accueilli et qui sont disponibles. J'ai pu remarquer leurs compétences et le travail effectué qui est impressionnant. Le tableau des personnes qui s'occupent des vacances l'est également. Je félicite M. ORSINI pour la présentation qui n'est jamais aisée, qu'il a réussi brillamment.

En tant que nouveau trésorier et membre de l'UNSA, je vais assumer le budget issu de la gestion pluraliste. Le choix qui a été fait est celui d'un budget déficitaire sur un an avec une remise à niveau après, les effets de la réduction de la masse salariale en année pleine ne se feront sentir que quand les personnels auront fait leur mobilité. Pourquoi avoir fait ce choix ? Lors des HIS, j'entendais dire qu'avec du budget en moins, on aurait moins de possibilités. Cette réflexion remontait souvent des agents du terrain. Or, le but est de ne pas leur faire supporter les décisions des élus, justifiées ou pas, que l'on doit assumer au niveau du central.

Le choix d'une année déficitaire a été fait, avec un retour à l'équilibre rapide, en étudiant les conséquences des évolutions sociologiques. Ce choix génère un budget déficitaire. À nous de tenir la trajectoire sur deux ans. On sera devant vous redevable du budget qui sera revu en conséquence. On a eu les chiffres des vacances enfants. Je crois qu'il y avait 692 places, et que plus de 600 enfants vont partir en février, soit 93 % des places prises avec un succès pour l'étranger. Les premiers chiffres sont encourageants et témoignent de l'intérêt des agents pour les propositions. Je ne doute pas que la situation sera la même pour l'été. J'ai eu la chance de voir des photos de Noirmoutier. La qualité de la construction de la piscine entre autres explique que ce projet a coûté cher mais que c'était justifié. On vous informera peut-être prochainement parce que nous avons un devoir de transparence vis-à-vis de vous.

Ce sera une année de transition intéressante avec de nouveaux produits. Quand je parle aux agents du chèque culture leur permettant de réserver des places où ils veulent, ils me disent que l'offre étant plus diversifiée qu'avant, cela les intéresse et correspond davantage à ce qu'ils attendent en pouvant choisir librement et pas dans un carcan. Il en faut pour tous les goûts. Je pense que de nombreuses possibilités sont proposées.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci. Je propose de clore la séance. Nous nous retrouvons le 6 mars.

*La séance est levée à 15 heures 48.*

Frédéric SARRASSAT  
Secrétaire du CSEC RATP

