



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 2 février

-----2022-----

La séance est ouverte à 8 h 45, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es)

MM.	Frédéric SARRASSAT Laurent DOMINÉ Magaly CLEUET Elies BEN ROUAG Karim NEGADI	Secrétaire 1er secrétaire adjoint 2 ^e secrétaire adjoint Trésorier Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 12/MTS liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste UNSA CSE 5/SEM liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
Mme	Corinne CHOUTEAU	Membre titulaire	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
MM.	Karim ROUIJEL Marc BRILLAUD Franck CLEMENT Bastien ORSINI Gregory GUIDEZ Kamel OULD AHMED Nicolas BERGEAUD Karl BENOIST Abdelhakim KHELLAF Pascal LAMBERT Pascal KERLEU Joffrey QUIQUEMPOIS Thibaut DASQUET Fabrice DELAGE	- - - - - - - - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 3/SUR liste FO RATP CSE 5/SEM liste FO RATP CSE 5/SEM liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 6/DSC liste UNSA CSE 8/SIT liste CFE-CGC CSE 12 MTS liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9 M2E liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste CGT CSE 11/MRF
Mmes	Cécile AZEVEDO Florence ESCHMANN Farida KAIS Mary FORD Marie-Mathilde GUEROULT	Membre suppléant - - - -	liste FO RATP 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 12/MTS liste FO RATP CSE 2/RDS liste UNSA CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH Nourredine ABOUTAIB Abdelnour LARDIDI José JONATA Olivier MERCIER Jean-Marie DUCELIER André BAZIN Eric TURBAN Grégory MONNIER Olivier TEISSIERE Damien MORILLA Samy SI-TAYEB ¹	- - - - - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 1/ RDS CENTRAL liste UNSA CSE2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 3/SUR liste UNSA CSE 5/SEM liste UNSA CSE 8/SIT liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9/M2E liste CGT CSE 10/ RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste LA BASE CSE 4 RER

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Claude NIVAULT Aurélien DERACHE Michel MARQUES	Membre titulaire Membre suppléant -	liste CGT CSE 4/RER liste FO RATP CSE 12/MTS liste CGT CSE 11/MRF
-----	---	---	---

Assistent à la séance :

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

¹ Remplace Claude NIVAULT, en tant qu' élu titulaire, pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES 17 NOVEMBRE, 1^{er} ET 9 DECEMBRE 2021	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	13
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Information sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP, incluant l'information sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2021-2023</i>	23
2. <i>Délibération portant sur la désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur les Orientations stratégiques prévue à l'article L.2312-17 du code du travail</i>	49
3. <i>Désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'EPIC et du Groupe RATP portant sur les comptes annuels 2021 et semestriels 2022 et le budget 2023 prévue à l'article L.2312-17 du code du travail</i>	51
4. <i>Information et demande d'avis conforme sur les changements de secteurs contestés par les médecins du travail concernés</i>	53
5. <i>Information-consultation sur le recours à l'activité partielle dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à la COVID -19 du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022</i>	62
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	76

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à toutes et à tous. Je vous souhaite la bienvenue dans cette séance de notre instance du 2 février 2022.

M. SARRASSAT, si vous en êtes d'accord, je propose de commencer la séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de faire le point sur les élus absents. À notre connaissance, nous avons été informés que M. HONORÉ, représentant syndical FO RATP, serait remplacé pour cette séance par M. DJEBALI. Nous n'avons pas d'autres informations concernant les absences.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- J'ai été informée à l'instant que M. NIVault est absent. Pouvez-vous me le confirmer ?

M. GAUTHERON.- M. NIVault est en congé cette semaine.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. MARQUES serait également absent, parmi les suppléants.

M. GAUTHERON.- Effectivement.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DERACHE est-il présent ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Il ne sera pas présent aujourd'hui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Avez-vous d'autres absences à nous signaler ?

M. DJEBALI.- Il n'y en a pas d'autres.

**I – EXAMEN DES PROCÈS VERBAUX DES SÉANCES
DES 17 NOVEMBRE
1^{ER} ET 9 DECEMBRE 2021**

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sont des réunions un peu particulières parce que nous les avons débutées ensemble et poursuivies seuls. Les modalités d'approbation sont peut-être différentes.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Pour le recueil de vos votes, je propose de remplacer M. NIVAULT par M. SI TAYEB du même CSE. Êtes-vous d'accord ?

M. SI TAYEB.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur l'approbation du PV du 17 novembre 2021, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : CGT (6), CFE-CGC (2), FO RATP (6)

Abstention : UNSA (5) et La Base (1)

M. LE SECRÉTAIRE.- Je rappelle pour ceux qui n'étaient pas présents que ces deux réunions ont eu lieu suite à la dénonciation de la RDCE. Le dialogue social a été rompu pendant toute la période. C'étaient des séances particulières.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je propose de passer à l'approbation du PV du 1^{er} décembre 2021. Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Abstention : UNSA (5), La Base (1)

Pour : CGT (6), CFE-CGC (2), FO RATP (6)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- S'agissant du PV du 9 décembre êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Ce procès-verbal est adopté à la...

M. BRILLAUD.- Excusez-moi, je n'ai pas voté.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Excusez-moi.

M. BRILLAUD.- Je suis pour.

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

Pour : CGT (6), CFE-CGC (2), FO RATP (6)

Abstention : UNSA (5), La Base (1)

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je commence par la situation sanitaire. En France métropolitaine, la circulation du Covid est toujours très active, notamment avec une forte prédominance du variant Omicron, certes très contagieux mais dont il semble que nous observions qu'il est peut-être un peu moins dangereux que les variants précédents. Dans le pays comme à la RATP, nous observons une amélioration. Cette amélioration est désormais constatée par une baisse des indicateurs du nombre d'hospitalisations et de personnes en réanimation. Néanmoins, dans cette situation de constat de légère amélioration, il faut absolument maintenir toute notre vigilance sur le maintien des gestes barrières. Dans un collectif, dans une salle, il faut porter le masque. Il faut être vigilant aux moments où l'on se croise dans des endroits où il est moins facile de porter le masque, tels les vestiaires ou les lieux de restauration. Le risque de contagion est plus important qu'ailleurs dans ces endroits. L'aération des locaux, chaque fois que cela est possible, est aussi une très bonne mesure de prévention. Les moments de convivialité sont à proscrire dans le temps de travail puisqu'à l'occasion de rassemblements, la vigilance peut baisser et les risques de contagion augmentent.

Au sein de la RATP, nous sommes passés par un pic il y a encore trois semaines. Je vous rappelle que le nombre de cas positifs qui nous sont remontés est mesuré par séquence de deux ou trois jours. En septembre et octobre, nous enregistrons six à sept contaminations par séquence de deux ou trois jours. Il y a trois semaines, le pic a atteint plus de 750. On peut se réjouir que le nombre de cas s'élève à 215 au cours des quatre derniers jours. La baisse significative représente 47 cas par rapport à la précédente tranche mesurée de trois ou quatre jours. Depuis le début de la pandémie, 10 266 cas positifs ont été signalés dans l'entreprise. Nous avons surveillé de près notre capacité à préserver les commandes de service, malgré le fort absentéisme, entre mi-décembre et fin janvier et constatons une nette amélioration de jour en jour. Cinq agents sont toujours hospitalisés. Une personne est sortie de l'hôpital et une autre y est entrée par rapport à la dernière fois. Cela concerne des salariés du réseau de surface, du RER et deux salariés de SUR. À ce jour, il n'y a pas de suspicion de cluster.

Je vais faire un point sur la vaccination qui est l'une des mesures de prévention les plus importantes. En première injection, 3 333 salariés ont été vaccinés *via* les services de médecine au travail. Nous avons organisé ces vaccinations sur les centres de santé au travail, notamment de Val-de-Fontenay, de Sébastopol et de Lachambeaudie. Des séances ont été organisées par attachement. Depuis vendredi, grâce à la collaboration du réseau de surface et de la médecine du travail, nous avons équipé un bus pour nous rapprocher plus facilement des attachements.

Une première opération, qui s'est déroulée vendredi à Belliard, nous a permis de vacciner 12 personnes. Nous en profitons pour proposer le vaccin de la grippe en même temps. Le bouche-à-oreille fait que ce bus aménagé va circuler dans plusieurs (*inaudible*). Il était à Chanzy, et plusieurs centres bus ou attachements de maintenance se sont inscrits pour profiter de cette proximité de la vaccination.

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Vous dites qu'il n'y a pas de cluster dans les attachements de la RATP, mais un cluster représente trois personnes positives dans un délai de cinq jours, me semble-t-il.

M. LE PRÉSIDENT.- La définition du cluster a évolué au fur et à mesure de la pandémie. Au regard de la définition actuelle de l'ARS Île-de-France, nous n'avons pas de cluster à la RATP.

M. BRILLAUD.- La définition a donc changé.

M. LE PRÉSIDENT.- Elle peut varier.

M. BRILLAUD.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Une information concernant l'exploitation et la maintenance, en commençant par le point habituel sur le trafic et les recettes.

À fin décembre 2021, nous avons constaté une augmentation du trafic de près de 45 % par rapport au mois de décembre 2020. C'est une amélioration en trompe-l'œil puisque décembre 2020 avait été partiellement marqué par des mesures de confinement. La période de référence que nous retenons pour comparer le trafic d'aujourd'hui à la dernière période normale d'exploitation est le mois de décembre 2018. Par rapport à décembre 2018, le trafic de décembre 2021 est à 83 % de la référence de 2018.

Cette tendance est légèrement plus favorable sur le réseau ferré, puisque pour le métro et le RER nous avons respectivement un trafic à 84 % et 86 % de la référence de décembre 2018. Il est à 81 % pour le réseau de surface.

Concernant les recettes, nous constatons un rattrapage de l'écart en recettes directes qui s'est poursuivi au mois de décembre, sans retrouver les niveaux de 2018. Elles progressent de 36,4 % par rapport à décembre 2020 qui avait été marqué par un second confinement strict. Les déplacements liés aux achats de fête de fin d'année et le relatif retour du tourisme surtout national ont permis cette amélioration des recettes directes, notamment sur la billetterie qui constate une progression de 23,2 M€, soit plus 84,1 % par rapport à 2020 sur cette partie des recettes.

La reprise se confirme également pour les forfaits courts puisque nous retrouvons en décembre 2021 le niveau de novembre 2020, c'est-à-dire avant la période de confinement. Les recettes directes des titres annuels sont à l'image de novembre 2021, c'est-à-dire en progression de près de 3 %, donc en légère amélioration.

Les ventes de Navigo mois progressent lentement et restent inférieures à décembre 2018.

Une information sur le prolongement de la ligne 4. Nous avons inauguré avec succès deux nouvelles stations, Barbara et Bagneux Lucie-Aubrac le 13 janvier 2022. Les premiers trajets commerciaux sont intervenus sur cette ligne ainsi que dans le cadre de l'opération d'automatisation de la ligne 4. C'est donc un prolongement et une automatisation de cette ligne, même si cette dernière est partielle.

Cette ouverture commerciale concrétise le travail de la maîtrise d'œuvre de RATP Infra et de SIT qui avait été missionnée par la maîtrise d'œuvre MOP. Cela a conduit à la contractualisation des principaux marchés avec d'autres prestataires. Cette contractualisation est intervenue entre 2016 et 2018. Les travaux de voies du prolongement ont duré de mars 2018 à fin 2020, date à laquelle le raccordement avec la ligne existante est devenu opérationnel. Il s'est agi ensuite d'instruire et de mettre en œuvre les travaux des systèmes et des autres équipements nécessaires à l'exploitation de la ligne qui se sont déroulés de 2019 à 2021 avec un pic d'activité en 2020 et au premier semestre 2021.

Au total, nous dénombrons 1,8 kilomètre de nouvelles voies et 800 mètres d'atelier de maintenance en gare de Bagneux Lucie Aubrac, le tout avec 44 signaux et 16 aiguillages supplémentaires.

Les voyageurs qui découvrent ces prolongements ont à disposition deux comptoirs d'information avec quatre fronts de ventes, des quais équipés de portes automatiques, ainsi que des dispositifs multimédias pour l'annonce des informations. L'intégralité de la nouvelle partie est pourvue de caméras à quais pour assurer une sécurité supplémentaire. Le PCC de la ligne est connecté à deux nouvelles stations.

Cette réussite technique a été rendue possible par le travail d'une vingtaine de MOE et de leurs industriels, ainsi que par une relation étroite avec la maîtrise d'ouvrage. Ces maîtrises d'œuvre ont fait appel à l'ensemble des métiers de l'ingénierie de RATP Infra et de SIT : pilotage, intégration, coordination, les métiers de la voie, de la signalisation, les métiers des PCC, des SAET, des postes haute tension, des postes de distribution traction, de basse tension, courants faibles, ainsi que toutes les équipes autour des systèmes de sécurité incendie, et les travaux de tout corps d'état.

La mobilisation n'est pas encore terminée. Certaines MOE dont celle du SAET en tête seront encore fortement mobilisées pour la prochaine étape, c'est-à-dire la complète automatisation de la ligne. Celle-ci se concrétisera par l'insertion de navettes automatiques dans le carrousel des rames de la ligne.

Je remercie toutes les équipes de la RATP qui ont contribué, avec nos partenaires industriels, à la réussite de ce prolongement et à l'ouverture de ces deux nouvelles stations.

Une information générale concerne plus particulièrement la vie de l'instance. Je vous confirme le prononcé du jugement du Tribunal judiciaire de Bobigny du 20 janvier 2022 suite à la contestation que l'entreprise avait portée de l'expertise votée en CSE Central sur le projet « Stratégie et modalités de vente à bord pour un retour vers le mode nominal ». Nous sommes le dernier opérateur à ne pas avoir repris la vente à bord du fait de ce contentieux.

En effet, le tribunal a débouté la RATP de sa demande en annulation de la résolution votée par le CSE à la date indiquée. C'est une résolution aux termes de laquelle le CSE avait décidé d'avoir recours à une nouvelle expertise, puisque deux avaient déjà été menés. Le tribunal a dans son jugement considéré que le projet de reprise de la vente à bord, présenté le 19 juillet au CSEC -je rappelle que nous étions dans une configuration où plusieurs CSE regroupaient les différents centres Bus-, constituait un projet important alors que nous considérions que du fait d'un long processus de dialogue social et d'avoir déjà mené deux expertises, l'une menée par le cabinet désigné par le CSEC, Elios, et l'autre par l'expert de la direction Atrisc, nous avons pris toutes les mesures nécessaires.

Par ailleurs, nous pensions que le fait d'avoir prévu une reprise de la vente à bord par palier, tenant compte de la réalité de la situation de la pandémie, avec des mesures de production évolutives, nous permettait de reprendre cette vente.

Il a d'une part, considéré que le projet était important au sens de la loi permettant de mener une expertise et d'autre part, rappelé que l'employeur était autorisé à remettre en place cette vente à bord à la condition de prendre les mesures de protection et de prévention résultant de son obligation de sécurité.

Par conséquent, l'expertise votée en séance du 22 juillet 2021 va pouvoir être menée à bien. J'informe l'instance que nous allons, sans attendre la notification de ce jugement, prendre attache avec le cabinet 3E Conseil désigné lors de ladite séance du CSEC, pour fixer un nouveau calendrier d'expertise afin que l'instance soit dès que possible parfaitement éclairée sur ce projet de reprise de vente à bord. À l'issue de la restitution de ce rapport d'expertise, nous pourrions à nouveau procéder au recueil de l'avis du CSEC sur ce projet de reprise de la vente à bord.

Dernière information, le Groupe RATP révèle sa promesse employeur. Pour développer l'attractivité de l'entreprise et favoriser les campagnes de recrutement, nous avons mis à jour la promesse employeur en l'alignant bien avec la raison d'être. Nous avons recueilli la collaboration de 1 200 personnes dans le Groupe pour travailler à la mise à jour de cette promesse employeur et l'avons révélée à l'occasion de l'information donnée à la presse la semaine dernière sur les projets de recrutement pour le Groupe RATP. Cette information a reçu un accueil assez favorable -ce n'est pas tous les jours le cas- puisque nous avons fait l'objet de plusieurs reportages dans les journaux de 20 heures de différentes chaînes de télévision. Nous constatons d'ores et déjà un impact important de ces relais média de notre campagne de recrutement sur la quantité de CV reçus.

C'étaient les informations que je voulais partager avec vous ce matin. Je cède la parole à M. SARRASSAT.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Certaines informations seront redondantes avec les vôtres concernant l'expertise.

M. LAMASSE.- Monsieur le Président, s'il vous plaît, il n'y a pas de décès à déplorer au sein de notre personnel ?

M. LE PRÉSIDENT.- À ce stade, non.

M. LAMASSE.- C'était pour savoir. Cela aurait été l'occasion de faire une minute de silence. Que cela continue ainsi.

M. LE SECRÉTAIRE.- Commençons cette information par une partie juridique et institutionnelle, en effet lors de la séance du 22 juillet 2021, le CSEC votait une expertise sur le projet de la reprise de la vente à bord sur le réseau de surface.

Pour ce faire, les élus avaient mandaté le cabinet d'expertise 3E. En réaction et relativement rapidement l'entreprise a contesté cette dernière en assignant le CSEC.

Le 20 janvier 2022, les minutes du tribunal judiciaire de Bobigny nous sont communiquées, la RATP a été déboutée de l'ensemble de ses demandes, elle est condamnée à verser la somme de 2.000€ au CSEC au titre de l'article 700 et cette décision est exécutoire à titre provisoire.

Dès lors, la commission SSCT par le biais de son Secrétaire reprendra les travaux liés à cette expertise afin d'éclairer l'ensemble des élus du CSEC sur ce projet.

Passons maintenant aux correspondances. Dans un courrier du 20 janvier, vous m'informez, Monsieur le Président, ainsi que la présidente de l'USMT de votre décision de poursuivre l'instruction de la cession d'une partie de votre site de la Croix de Berny à l'association sportive JSCPO.

Cette cession devrait intervenir théoriquement avant la fin du 1^{er} trimestre 2022 et elle serait entérinée par la suite au conseil d'administration de la RATP. Au-delà du calendrier qui nous paraît bien trop contraint, nous aurons l'occasion, Monsieur Elies BEN ROUAG le Trésorier et moi-même, d'échanger sur les compensations envisageables quant à la perte des M² sociaux le 11 février 2022 avec l'entreprise.

De plus, nous profiterons de cette réunion pour aborder l'avenir à proprement dit de ce club omnisport qu'est l'USMT et ce dans les perspectives de la mise en concurrence à l'horizon 2025.

Passons à des informations plus distrayantes. Le 4 février prochain le CE ouvrira son nouveau catalogue de vacances printanières pour la consultation dans un premier temps puis le 8 février pour la réservation. Plus de 30 destinations en France seront disponibles.

Toujours dans le secteur des vacances mais plus particulièrement celui des jeunes, le CE malgré la pandémie a réussi à faire partir plus de 1000 enfants et adolescents en séjour d'hiver à la neige mais aussi à l'étranger jusqu'au Etats Unis.

Nous devons également nous projeter rapidement sur les vacances de nos plus jeunes pour la période estivale, les équipes techniques leur ont concoctés des séjours avec des activités diverses et variées avec une panoplie de destination en France et à l'étranger.

Rendez-vous dès le 14 février pour la découverte de tous ces séjours puis le 18 février pour la réservation.

Enfin parlons théâtre avec l'organisation d'une soirée privative prévue le 15 mars pour découvrir une pièce écrite par Laurent Ruquier intitulé « un couple magique », en vente dès le 21 février. Comme vous le voyez le CE reprend ses activités toujours dans la volonté d'améliorer les services rendus aux agents.

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

M. GUIDEZ.- J'aimerais rebondir sur les propos de M. LAMASSE. Je déplore le mépris de l'entreprise envers les machinistes-receveurs. J'aimerais signaler la perte d'un collègue le 12 janvier sur l'attachement de Pavillons-sous-Bois. À ce titre, j'aurais aimé que l'on fasse une minute de silence.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'en suis pas informé. Je vais vérifier et je propose d'y revenir à la prochaine séance si ce que vous dites est confirmé et selon les circonstances du décès qui déterminent si nous procédons à une minute de silence.

Je propose de recueillir les déclarations des organisations syndicales.

M. GUIDEZ.- Je n'ai pas fini. Je demande une suspension de séance.

M. LE PRÉSIDENT.- Pouvez-vous nous indiquer pour quelle raison ?

M. GUIDEZ.- Pour s'entretenir entre élus sur le sujet dont nous venons de parler.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est surprenant. Les minutes de silence ont toujours un lien avec le Covid. Nous n'avons pas cette information pour notre part. Nous pouvons en discuter cinq minutes entre élus, mais je n'en vois pas l'intérêt majeur. Évidemment, nous sommes totalement solidaires avec la famille comme, pour tous les agents de la RATP qui décèdent. Je n'ai pas tous les éléments me permettant de prendre une décision.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est la raison pour laquelle je propose de prendre le temps de nous documenter hors séance et d'y revenir le moment venu, si cela s'avère nécessaire et conforme à notre pratique.

M. GUIDEZ.- Je vous signale que la hiérarchie est informée dans la mesure où le DUO de Pavillons-sous-Bois s'est déplacé pour présenter ses condoléances à la famille. Je pense que la hiérarchie est donc informée.

M. LE PRÉSIDENT.- Jusqu'à présent, la pratique concernait les décès liés au Covid. Il est possible qu'il y ait des décès pour d'autres causes, auquel cas ce n'est pas la pratique. Je voudrais m'assurer, après la séance, des raisons du décès et que c'est en lien avec le Covid.

M. BEN ROUAG.- J'ai levé la main.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela m'embêterait que l'entreprise ne soit pas informée d'un décès lié au Covid. Plutôt que d'attendre la prochaine semaine, il serait bien de s'informer aujourd'hui pour clarifier la situation. Au-delà du fait qu'un décès est toujours une tragédie, il serait irrespectueux...

M. LE PRÉSIDENT.- On ne va peut-être pas s'emballer tout de suite.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'aimerais avoir la finalité de cette demande qui, si elle est légitime, devra faire l'objet d'une minute de silence, comme pour toutes les autres victimes qui ont pâti du Covid.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BEN ROUAG ?

M. BEN ROUAG.- Nous avons demandé une suspension de séance afin que vous contactiez le DUO de Pavillons pour qu'il puisse vous expliquer les raisons du décès du collègue qui sont bien liées au Covid. C'était le 12 janvier. On ne va pas remettre cela en mars alors que régler la situation ne prendra que 5 minutes. Par respect envers le collègue et ceux qui ont travaillé avec lui, nous demandons une suspension de séance de 5 minutes avec l'accord du Secrétaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Je viens de demander la confirmation. Je propose de poursuivre la séance le temps de recevoir la réponse.

M. LE SECRÉTAIRE.- La demande est que cela ait lieu durant cette séance. Jusqu'à présent, nous avons eu le plus grand respect. Les tragédies familiales hors Covid sont nombreuses au sein de la RATP. Je tiens à associer toutes les victimes que la RATP recense quotidiennement. La perte d'une personne arrive partout. J'associerai à cette minute de silence l'ensemble des agents et familles qui sont dans le deuil.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai une déclaration.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous donne la parole Monsieur GAUTHERON.

M. GAUTHERON.- Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Le 19 janvier dernier s'est déroulé la 1ère audience entre les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction de la RATP suite à la dénonciation de la RDCE. Au cours de cette réunion, la Direction a notamment présenté le calendrier et les thématiques qui seront abordées tout au long de cette négociation. Cette dernière doit déboucher sur une « politique de rémunération en cohérence avec les transformations de l'entreprise, notamment afin de se rapprocher « du modèle » [des] futures filiales. Cette politique de rémunération doit être cohérente avec les objectifs fixés aux encadrants en étant un des outils du référentiel CLE de management de l'entreprise ». Dans le même temps, cette refonte aurait aussi pour ambition « d'attirer et retenir les collaborateurs ».

D'une part, comment croire, qu'à l'heure où de nombreux secteurs de l'entreprise rencontrent des difficultés pour recruter et que les départs se multiplient que la fin des échelons, la fin des grilles de salaire, la fin des enveloppes d'avancement, la disparition des commissions de classement et de la publicité des avancements, perspectives proposées pour reconnaître l'implication et les compétences de l'encadrement, permettraient magiquement d'inverser la tendance ?

Cela est d'autant moins crédible à la lecture des résultats des derniers baromètres Cadres et Professions intermédiaires de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres Techniciens CGT, réalisés par l'institut ViaVoice. Ainsi, les personnels d'encadrement, soumis au modèle qui vous inspire et qui repose sur l'individualisation du déroulement de carrière, sont plus que critiques sur ce dernier.

A la question : « Avez-vous le sentiment que le système d'évaluation individuelle appliqué dans votre entreprise ou administration » :

- Est transparent, 58 % des cadres et 62 % des professions intermédiaires répondent NON

- est fondé sur de bons critères ; 62 % des cadres et 65 % des professions intermédiaires sondés estiment que NON

D'autre part, comment ne pas voir dans la démarche engagée par la Direction Générale la volonté de mettre au pas l'encadrement afin de s'assurer de sa pleine et entière implication dans la mise en oeuvre de l'orientation du plan « Défi 2025 », dont la finalité est la disparition de l'EPIC RATP et du statut des agents ?

Ce qui nous amène à poser la question suivante :

- Quelle place et quel rôle la Direction de la RATP veut-elle accorder à son personnel d'encadrement ?
-

L'histoire sociale ne cesse de démontrer que, sans une adhésion pleine et entière de l'encadrement, une Direction d'entreprise ne peut mettre en oeuvre ses orientations. Pour cela, il est impératif qu'elles et ils soient associé.e.s à l'élaboration de ces orientations et surtout en partageant les tenants et les aboutissants. C'est là que le bât blesse !

Parallèlement à la constitution du Groupe RATP, l'encadrement s'est vu progressivement dépossédé des moyens lui permettant d'exercer son rôle contributif ainsi que ses responsabilités au sein de l'entreprise. Cela au profit d'un management axé sur l'atteinte d'objectif financier.

A l'heure où la Direction Générale de la RATP préfère favoriser la mise en oeuvre d'un plan de restructuration sur le collectif de travail et la santé des salarié.e.s., des réticences surgissent. A défaut de convaincre, le choix se porte sur la contrainte en utilisant le levier du déroulement de carrière et de la rémunération.

Un article du journal Le Monde, en date du 21 décembre 2019, couvrant la condamnation de l'entreprise France-Télécom et 3 de ses anciens dirigeants dans le procès de « harcèlement moral institutionnel » se concluait ainsi : « L'entreprise tire sa richesse de ses salariés. Lorsque leur dignité est bafouée, même sous prétexte de rentabilité, la collectivité a tout à perdre. » Que dire de plus ?

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

M. LAMASSE.- Plus ça va et moins ça va...

Notre entreprise non satisfaite d'avoir un sujet obligatoire pour nourrir son dialogue social, les NAO, discute en parallèle de RATP 2023 et la mise en concurrence du secteur de surface dans le cadre de la mise en oeuvre du CST (Cadre Social Territorialisé).

Les Négociations Annuelles Obligatoires sont un temps annuel au cours duquel nous avons pris l'habitude à la RATP de discuter salaire, pouvoir d'achat des agents.

L'année 2022 n'échappe pas à la règle.

Avec une année 2021 qui est restée malgré tout exceptionnelle alors que la pandémie était présente avec son lot de difficultés comme les restrictions sociétales individuelles.

Il est temps que la direction redistribue la contrepartie attendue par lessalariés au vu des efforts fournis toute cette année 2021.

Cette dernière s'est soldée avec les chiffres de l'INSEE qui nous font découvrir une inflation fin décembre à 2,8% avec une hausse de l'énergie, des services.

Après une stabilisation, le taux d'inflation est annoncé en janvier selon l'INSEE à 2,9%.

L'UNSA-RATP appelle à de véritables négociations salariales dans le cadre des NAO qui permettront de mettre un coup d'arrêt à plus de dix ans de vache maigre à la RATP pour les agents.

Il faut instaurer un véritable contrat salarial pour participer à l'amélioration du pouvoir d'achat de tous.

Priver les agents d'un juste retour des dividendes salariales ne serait accepté par personne, aucune catégorie du personnel, et gageons que chacun si nécessaire saura faire entendre sa voix en se mobilisant en ce sens.

Dans les ateliers, les bureaux, les terminus, les centres, les dépôts, les esprits s'échauffent et il ne suffirait que d'une étincelle... pour que la colère sociale embrase les alentours.

C'est cette sourde colère qui monte aujourd'hui chez les copains machinistes qui ont ressenti tel un réel mépris la proposition de 70 € par la Direction lors des échanges sur le CST alors que les pertes en pouvoir d'achat s'évaluent pour chacun demain entre 400 et 600 euros.

Les machinistes ne sont pas le Tom Sawyer de l'entreprise à qui l'on dit « quitte la ville sans chaussure ». Nos collègues méritent le respect !

C'est tout cela la conception pour les autonomes d'un dialogue social innovant, moteur, efficace qui ne renie en rien les intérêts de l'entreprise tout en préservant jalousement ceux des collègues, de l'ouvrier au cadre.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous remercie Monsieur LAMASSE. Monsieur DJEBALI ?

M. DJEBALI.- Depuis plusieurs années l'entreprise reste sourde aux attentes légitimes des salariés en matière d'augmentation de salaire.

Pourtant, et comme l'actualité sociale le démontre, le pouvoir d'achat est devenu la première préoccupation des salariés

Le dialogue social ne doit pas rester qu'un terme, nous souhaitons que vous appréhendez directement et personnellement la mesure de l'incompréhension, sinon du malaise des agents sur les dernières NAO.

Nous le réaffirmons, FO Groupe RATP est animée d'une volonté de dialogue, qui ne peut toutefois avoir d'intérêt et d'effet que si vous la considérez comme un élément déterminant de la politique sociale de notre entreprise.

Nous souhaitons que cette déclaration vous permette de prendre la mesure des enjeux car il est indispensable que ceux qui dirigent la politique d'entreprise soient convaincus de la nécessité de faire converger la bonne santé économique avec la demande de reconnaissance de votre personnel.

Nous sommes persuadés que l'augmentation des salaires est la plus juste des revalorisations.

Monsieur le président,

- Comment être motivé au travail, si notre salaire statutaire ne bouge pas ou peu ?

- Comment être motivé par les objectifs de l'Entreprise, quand les agents ne sont pas associés aux résultats financiers ?

Nous comprenons mieux pourquoi de plus en plus de salariés ont décidé de ne pas rester dans notre entreprise.

La négociation sociale n'est pas un acte administratif, ni une formalité « obligée ». Elle repose sur le respect des parties et la loyauté de chacune d'entre-elle concernant le sujet traité.

C'est d'autant plus important que le contexte est grave avec un fort mécontentement social autour du manque de reconnaissance du travail de chacun.

Nous invitons l'entreprise à ne à ne plus se cacher derrière la « Rémunération Moyenne des Personnels en Place », qui ne constituent pas à nos yeux un élément pertinent de mesure pour les négociations salariales.

Comme vous avez pu le constater, le niveau de l'inflation connaît depuis plusieurs mois une augmentation exponentielle sur des lignes de dépenses personnelles tel que le carburant, l'énergie, les produits alimentaires...

FO Groupe RATP estime que notre entreprise doit prendre part à l'effort général en contribuant concrètement à l'amélioration du pouvoir d'achat.

Aussi votre première proposition d'augmentation générale à 0,4% est totalement irrespectueuse et insultant pour votre personnel.

L'entreprise va devoir faire un choix :

Payer des pénalités à IDFM ou récompenser l'effort de ses salariés car si une fin de non-recevoir est actée par la Direction Générale lors de notre alarme sociale, FO Groupe RATP prendra ses responsabilités et appellera l'ensemble des organisation syndicales à se réunir afin de définir collectivement une action commune.

Monsieur le président, FO Groupe RATP se veut avant tout force de propositions et d'avancées sociales. En aucun cas, nous ne braderons cette occasion d'améliorer la situation des salariés dans les domaines des conditions salariales et de la couverture sociale.

Il est primordial que vous mesuriez l'ampleur et l'importance de cette négociation, ainsi que les déceptions et conséquences qui pourraient en découler.

Après ma déclaration, je donnerai la parole à Mme KAIS, qui a une déclaration au nom de FO Groupe RATP.

En premier lieu, FO Groupe RATP entend dénoncer ce qui est devenu une habitude, aussi détestable qu'anti-démocratique, avec un texte envoyé le vendredi pour une réunion prévue le mercredi.

Cette méthode qui exclut de fait, toute possibilité de large discussion interne au sein de notre organisation syndicale pour apprécier le contenu du texte, semble être désormais la marque de fabrique de notre entreprise en matière de pseudo dialogue social.

Dans ce contexte social difficile où la colère des personnels encadrants atteint aujourd'hui un niveau que nous n'avions pas vu depuis longtemps, les premières annonces qui nous ont été faites lors de la dernière rencontre confirment nos craintes : ceci n'est pas une négociation qui va améliorer, renforcer, défendre la rémunération des encadrants.

Pourtant, l'investissement de vos managers au quotidien et leurs missions nécessitent de la part de notre entreprise bien plus de bienveillance et certainement beaucoup plus d'humanité.

Nous avons bien compris que votre objectif est de tenter d'installer une concertation de « salon », nous vous l'affirmons : ce tour de passe-passe se fera sans Force Ouvrière.

Nous avons encore la volonté de tenter de rétablir un minimum de justice dans l'appréciation de la valeur professionnelle de nos collègues encadrants et par là-même, pallier le manque de reconnaissance dont l'entreprise fait preuve à leur encontre. Nous dénonçons l'autoritarisme avec laquelle l'entreprise aborde cette négociation où il n'y a aucune obligation d'un accord.

Aussi, le cadre social envisagé par l'entreprise est donc dévastateur il s'apparente à une vaste fumisterie, ce projet de concertation est construit unilatéralement à charge, faisant peser sur cette catégorie que des obligations.

En effet, à terme l'employabilité des managers sera mesurée au travers de critères très subjectifs, afin de laisser à la direction toute latitude pour définir les rémunérations.

De plus, nous sommes convaincus que les parcours professionnels des encadrants seront entièrement soumis arbitrairement et aux processus managériaux les plus opaques sans aucun mécanisme de contrôle social.

Nous vous rappelons qu'un métier attractif c'est surtout un métier reconnu, rémunéré à sa juste utilité et qui propose une progression professionnelle et un déroulement de carrière à la hauteur du professionnalisme de ces agents.

Or, aujourd'hui, avec la négociation menée, on ne prend pas le chemin de cette reconnaissance des encadrants de notre entreprise.

FO groupe RATP réaffirme son exigence de l'abandon de ces simulacres concertations et l'ouverture de vraies négociations sur les carrières et rémunérations des encadrants.

Monsieur le Président, vos managers méritent tellement mieux qu'un passage en force des leviers de reconnaissance aussi FO Groupe RATP va appeler dans les jours à venir les personnels de l'encadrement à réaffirmer leur opposition sous toutes les formes possibles.

Concernant la négociation du CST

La situation est grave. Elle est d'autant plus grave que l'entreprise n'a pas pris la mesure des attentes des salariés de RDS en proposant un CST low cost, avec une volonté de maintenir l'activité RDS en sur régime.

En effet, l'entreprise propose :

Une augmentation du temps de travail

Un passage de 121 à 115 repos

Une annualisation du temps de travail (adieu le TS)

Une perte des barrières repas

La disparition des primes sur les 2 fois qui apparaîtront aussi le samedi

Nous refusons que la précarité et le pouvoir arbitraire et sans limite de notre entreprise constituent les seuls horizons pour les salariés de RDS.

FO Groupe RATP ne sera pas la caution morale de l'entreprise.

En effet, la tonalité particulièrement légère de cette négociation par le département RDS nous paraît très déplacée.

Soit cette négociation est un gros bobard, soit se pose la question de la place de l'entreprise dans sa stratégie de réorganisation dans un cadre concurrentiel.

FO Groupe RATP vous demande là aussi, de revoir rapidement votre copie et refuse que les salariés de RDS soient les victimes de cette ouverture à la concurrence avec toujours un appétit vorace de nos gouvernances.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne donc la parole à Mme KAIS.

Mme KAIS.- FO Groupe RATP exprime tout son soutien et sa solidarité envers Damien, machiniste de la ligne 91 du centre bus de Quai de Seine, agressé le jeudi 20 janvier 2022 dans l'exercice de sa fonction.

FO groupe RATP condamne avec la plus grande fermeté cette agression qui nous rappelle la nécessité de lutter contre toute forme de violence notamment sur nos lieux de travail.

Cette violence quotidienne s'est banalisée comme si les agressions allaient de pair avec nos métiers.

Les évènements s'enchaînent sans qu'aucune mesure concrète ne vienne soulager les salariés.

Dans un contexte d'ouverture à la concurrence, vous maintenez à tout prix la performance financière de l'entreprise, c'est même le point de départ de toutes vos décisions.

Faut-il attendre un évènement fatal pour que les responsables garants de notre sécurité réagissent

Dans ce cadre, il est évident que nos emplois, nos salaires, nos conditions de travail et aujourd'hui notre sécurité sont les variables d'ajustement pour atteindre ces objectifs.

Nous sommes également très inquiets par la pauvreté des actions que vous mettez en place, bien loin d'être à la hauteur de la gravité de la situation.

Sachez que malgré l'intervention officielle de 4 voitures de secteur, il y a eu que la première qui a su se présenter à lui... Les 3 autres, Damien ne saurait même pas capable de savoir qui étaient ses interlocuteurs, car ils n'ont même pas eut la présence d'esprit, ni le professionnalisme de se présenter à lui. Quant au cadre d'astreinte, inexistant. Des élus CSSCT ont eu contact qu'avec son répondeur le jour de l'agression.

Aujourd'hui, notre collègue se retrouve menacer dans son quotidien par un individu qui connaît son adresse. Notre collègue n'est plus en sécurité ni physiquement, ni psychologiquement.

Cette agression met en évidence les lacunes de l'entreprise dans l'accompagnement et le soutien de notre collègue, elle remet surtout en cause son rôle social.

Que faut-il en déduire ? Que la santé d'un salarié ne vaut aux yeux de notre entreprise, pas grand-chose ?

Il ne suffit pas que l'entreprise se déclare « choqué e » et « condamne les violences ».

Nous attendons des actes et un soutien.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de revenir sur les différentes déclarations et de donner la parole aux personnes qui l'ont demandée, je voudrais présenter mes excuses à l'instance représentative du personnel dans la mesure où j'ai eu la confirmation du décès de Hicham KARCY, intervenu le 12 janvier, en lien avec le Covid sur le centre Bus de Pavillons-sous-Bois. Je vous prie de m'excuser, jusque-là l'information n'a pas été remontée. Nous sommes en train de chercher à comprendre quelles en sont les raisons. Comme l'indiquait M. SARRASSAT et dans la continuité de ce que nous avons mis en œuvre depuis le début de la pandémie, je propose d'observer une minute de silence en mémoire de Hicham KARCY.

(Une minute de silence est observée.)

Je vous remercie pour le respect de cette minute de silence. Je vous renouvelle mes excuses pour le défaut d'information.

Monsieur KERLEU, vous avez souhaité prendre la parole ou poser une question à la suite des informations du Secrétaire de l'instance.

M. KERLEU.- Oui, merci Monsieur le Président. S'agissant de l'évolution de l'USMT, je rappelle que c'est une OPC. Je demande davantage d'informations ou *a minima* une présentation aux élus du CSEC lorsque les rencontres auront eu lieu. Nous devons avoir connaissance des évolutions envisagées. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Des discussions doivent intervenir. Ce point pourra être fait le moment venu.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vais quand même rassurer et répondre à M. KERLEU. C'est une question légitime parce que c'est l'une de nos plus grosses OPC. Le CE et toutes les organisations syndicales, y compris la CGT, sont conscients de la situation. Il faut absolument trouver des solutions pour sauver cette association. Il y aura certainement différentes pistes. Aujourd'hui, je suis incapable d'avoir une solution clé en main. Il faut qu'elle soit négociée car l'USMT et le CE ne sont pas les seuls concernés, il y a aussi la RATP. Cela nécessite une négociation entre les trois parties. Il y aura un retour en séance car il me paraît légitime et obligatoire d'informer l'ensemble des élus de ces évolutions. J'espère avoir rassuré M. KERLEU.

M. KERLEU.- Oui. Nous attendrons ce retour.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur NEGADI ?

M. NEGADI.- Je souhaite que le même effort de recherche soit fait pour un collègue malheureusement décédé. C'était un machiniste-receveur sur la ligne 94 du centre Bus de Belliard. Son décès est survenu le 26 janvier 2022. Je souhaite, avec l'accord du Secrétaire, qu'il y ait la même recherche pour savoir si cet agent est décédé suite au Covid. Cela me tient à cœur parce que c'était un ancien collègue de ma ligne. Je souhaite que l'instance procède à une recherche.

M. LE PRÉSIDENT.- Pouvez-vous m'envoyer un message pour me préciser le nom de cet agent ?

M. NEGADI.- Oui. S'il est décédé suite au Covid, il serait malheureux que le CSEC ne soit pas informé. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais revenir sur deux ou trois points des différentes déclarations, même si ce n'est pas l'habitude. Des discussions s'installent sur les NAO. Nous ne pouvons pas mettre de côté le fait que la RMPP est positionnée entre 2,4 et 2,7 depuis des années. On ne peut donc pas réduire le débat à la seule part de la RMPP dont on discute en NAO, puisque le reste de la RMPP est discuté dans les différents départements ou métiers pour alimenter les protocoles. Ce n'est pas parce qu'on ne discute pas de toutes les mesures au niveau de l'entreprise que ces mesures n'alimentent pas les revenus des personnes.

Concernant la RDCE, je vous renouvelle notre intention de mettre sur la table tous les sujets concernant la politique de rémunération de l'encadrement. Je crois que le calendrier que nous avons partagé en témoigne. Au fur et à mesure des discussions, nous verrons comment mûri le sujet.

Enfin, concernant l'agression Quai de Seine, je réfute le fait que la variable d'ajustement de l'entreprise serait la sécurité de son personnel. J'ai noté ce point dans la déclaration,

je ne peux pas le laisser passer. Je tiens à assurer l'ensemble des élus du fort soutien dont bénéficie l'agent agressé. Je peux partager avec vous qu'il n'est pas forcément à l'aise avec toutes les sollicitations externes -je parle des médias- et internes dont il est l'objet. Il est assez perturbé par la façon dont sa situation est en train de lui échapper. C'est bien par l'entourage et l'encadrement de cette personne, par l'IAPR, ses collègues, les organisations syndicales et par son management, que l'on arrive à la préserver le plus possible.

Monsieur DJEBALI ?

M. DJEBALI.- Si vous utilisez la RMPP, soyez transparent jusqu'au bout. Donnez aux organisations syndicales une RMPP par catégorie. Il est trop facile d'en fixer une à 2,7 ou à 2,3 comme l'année dernière. Nous demandons plus de transparence dans la négociation. Cela dépend des catégories socioprofessionnelles, or nous ne voyons pas cet élément.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons commencé à partager ces informations il y a un an ou deux, avec les organisations syndicales représentatives dans les NAO.

M. DJEBALI.- J'étais hier en première audience, nous l'avons demandée et nous n'avons pas pu l'avoir.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous l'aurez peut-être pour la deuxième audience ou pour celle sur l'alarme sociale. Nous ferons en sorte que vous l'ayez à ce moment.

M. DJEBALI.- Je vous remercie.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

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

Marie-Claude DUPUIS, Directrice membre du comex SDI DIR

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous sommes dans le cadre d'une consultation annuelle de l'instance sur les orientations stratégiques. Comme vous le savez, les orientations stratégiques n'ont pas vocation à changer chaque année, elles s'inscrivent dans le temps. Chaque année, nous faisons un point sur l'avancement de ces orientations stratégiques. Cette information inclut l'information sur le Schéma directeur des ressources humaines.

Avant l'arrivée de Mme DUPUIS, je donne la parole à Mme GRELAUD pour la déclaration.

Mme GRELAUD.- Les orientations stratégiques de l'entreprise sur 2022 sont ambitieuses, avec nombre de démarches innovantes, et représentatives des grandes transformations du groupe. Si elles représentent un signe rassurant et positif quant à l'ambition du groupe RATP pour se projeter dans l'avenir, elles s'engagent dans un contexte anxiogène, porteur d'incertitudes et de craintes pour les salariés. De plus, présenter la stratégie du Groupe dans un document générique et synthétique de consultants, qui se borne à lister un nombre incalculable d'actions sans les expliciter ni les articuler les unes avec les autres, ne peut pas permettre de convaincre, d'autant que les objectifs ne sont pas présentés en face des moyens.

Tous les jours les salariés de l'entreprise démontrent leur capacité à innover et leur aptitude à assurer la continuité d'un service public de qualité – malgré la crise sanitaire. Pourtant RATP 2023, Diapason, les redécoupages permanents de périmètres ou encore les déménagements sont vecteurs d'anxiété pour les salariés quant à leur avenir professionnel et leurs conditions de travail. Ce constat émerge à chaque enquête de ressenti, quel que soit le secteur de l'entreprise.

Dans ce contexte, traiter le projet RATP 2023 à la marge, en dernière page du document, et sans aucun lien avec tout le reste des actions stratégiques, révèle que la direction ne prend toujours pas la mesure du malaise profond créé par ce projet.

Alors qu'il ne peut y avoir de performance économique sans performance sociale, les salariés du Groupe RATP sont pris dans un paradoxe insoutenable : maintenir un haut niveau d'engagement malgré un environnement social insécurisant et des questionnements sans réponses sur les messages qu'on leur demande de transmettre, et les actions qu'ils doivent mettre en œuvre, qu'ils ne comprennent pas forcément. La quasi absence de référence dans le document à la remise en cause de la RDCE et à ses conséquences financières à la fois pour l'entreprise et pour ses personnels est symptomatique de l'oubli d'un point stratégique fondamental du développement du Groupe.

Pour la CFE-CCG Groupe RATP, les orientations stratégiques ne peuvent se faire au dépend des femmes et des hommes de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Bonjour Madame DUPUIS.

Mme DUPUIS.- Bonjour à toutes et tous.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans la mesure où il y a beaucoup de nouveaux élus, je vais vous laisser vous présenter et présenter votre direction.

Mme DUPUIS.- Volontiers. Je suis membre du Comex et directrice du Département Stratégie, développement durable et immobilier. Ce Département est en charge de la feuille de route et du pilotage de la stratégie du Groupe. Cela embarque la préparation de l'ouverture à la concurrence. Pour le développement durable, je pilote pour le Groupe toutes les réflexions pour continuer et soutenir le développement de nos activités sur le cœur de métier et les nouvelles activités qui peuvent nous permettre de créer de la valeur, en plus de celles que nous apportent nos activités historiques. Durable parce que je porte en particulier toute la politique RSE de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Enfin, le pôle immobilier piloté par Mme TIGNOL se trouve au sein de la direction. Il porte toute la mise en œuvre de nos activités immobilières au service des activités opérationnelles et de la création de la valeur pour le Groupe.

J'insiste sur le fait que c'est une « direction chapeau » qui travaille en lien avec toutes les unités, les départements et les filiales du Groupe. Nous avons beaucoup de missions transversales.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Nous avons inscrit ce point d'information à notre ordre du jour. Vous avez constaté que le point suivant nous permettra de vous soumettre une délibération portant sur la désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation à venir sur ces mêmes orientations stratégiques. Nous sommes dans la séquence d'information aujourd'hui, il y aura l'expertise puis le processus de consultation de l'instance sur ces orientations stratégiques.

Pour préparer la séance d'aujourd'hui, ces orientations stratégiques ainsi que le SDRH ont été présentés à la Commission économique présidée par Mme AZEVEDO à qui je donne la parole afin qu'elle nous fasse lecture de son rapport. Je proposerai de passer ensuite aux déclarations des organisations syndicales puis aux échanges.

Mme AZEVEDO.- Les intervenantes pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 26 janvier 2022, étaient Madame DUPUIS, Madame COLONNA et Madame SEVERIN.

Il a été déploré que le temps imparti au dossier (soit 55 planches) fût très largement insuffisant (soit 3h30 en courant au lieu de 2h) tout en sachant que les commissaires, pour le bon traitement de la suite des dossiers, ont accepté une mini-pause méridienne de 40 minutes.

Des demandes ont été faites concernant l'ensemble du document concernant l'explication des termes anglo-saxon et des sigles et abréviations. Il paraît évident d'avoir un glossaire à très court terme et éventuellement un sommaire.

Pour commencer ce rapport, il est important d'avoir un rappel du contexte de « Défis 2025 » comme l'a appelé l'entreprise et ceci pour éclairer l'ensemble des élus du CSEC.

D'ici 2030, le paysage des transports en commun en Ile-de-France va connaître une profonde mutation matérialisée par la mise en place du Réseau de Transport du Grand Paris (RTGP) et l'ouverture à la concurrence du Réseau De Surface (RDS) historique de la RATP.

A l'aube de rendez-vous majeurs tels que les JO 2024 et face à un environnement concurrentiel de plus en plus marqué, la RATP souhaite relever des défis essentiels.

Pour cela, et afin de préparer le Groupe RATP de demain, elle rappelle son plan d'entreprise basé sur **4 priorités** :

- L'excellence opérationnelle
- La concurrence et le développement en France
- Les villes intelligentes et durables
- Le développement à l'international
-

Il est d'ailleurs à noter, que de nombreuses questions ont été posées et toutes n'ont pas trouvé réponses. Nous laisserons les auteurs les réitérer si besoin dans cette instance.

Pour parvenir à ses priorités, l'entreprise doit mettre en place une politique de soutien axée sur des **piliers** tels que : la politique RH et le Dialogue Social, l'innovation et le Digital, la Performance financière et la Gouvernance.

Certains projets dans ce programme global ont déjà commencé en 2020 comme les projets BRIIC (Bâtir une Relation Réinventée avec les clients), Bus 2025, modernisation du métro et du RER, excellence industrielle, Diapason. D'autres sont apparus en 2021 comme la Performance du GI (Gestionnaire d'Infrastructure). Certains d'entre eux vont continuer leur chemin dans les perspectives 2022. D'autres vont voir le jour, comme Performance des Projets, Neutralité Carbone, Data, Jop 2024.

On peut noter, par exemple, que le projet **BRRICC** qui regroupe plusieurs chantiers couvrant les espaces, la relation de service (y compris le digital), le pilotage de la performance et les activités de marketing pour préparer les appels d'offre, est en avancement nominal sauf pour la Vente au Détail (Retail) et la billettique en risque qui demandent des points d'attention. **Certains chantiers ont pris du retard lié parfois à la COVID-19 ou pas mais aussi par rapport aux difficultés rencontrées avec IDFM.** La RATP envisageait une application pour la billettique...des discussions sont en cours. Concernant le volet **Informations voyageurs**, on peut y voir une certaine satisfaction comme l'amélioration de la perception clients en situation perturbée (+ 25 point sur l'indicateur), et l'arrivée de nouveaux outils et d'équipements.

Parmi tous ces projets, qui pour certains se superposent, il sera difficile de tous les détailler. C'est pourquoi il sera souligné ici certaines avancées stratégiques de l'entreprise, certains points d'attention et certaines perspectives 2022.

Après quelques points sur BRRICC et l'Information Voyageur, il existe un autre projet dans la culture de service et focus client qui est important pour l'entreprise qui est de s'affirmer comme le **leader mondial du métro automatique** avec la mise en œuvre d'une stratégie de communication (revue, conférence, etc.) et la suite des travaux de la GPEC « automatismes ferroviaires ».

Concernant la Performance et la sécurité des réseaux il y a :

- La modernisation **du RER** avec sur le RER A une régularité au-delà de l'objectif fixé (95,1 pour 93,5 %) avec un objectif de renforcer l'offre du Lundi au Jeudi. Pour le RER B c'est de gagner en régularité et d'être attentif aux travaux et pour l'ensemble de moderniser et digitaliser les outils.

- **L'Expérience Industrielle** avec la transformation des ateliers pour accueillir les nouveaux matériels à **MRF** avec des problèmes de matériels informatiques et un blocage permis de construire d'un AMT (Atelier Maintenance Train).

- le Programme **BUS 2025** avec 45 % du parc en bus propre fin 2021 et atteindre 55 % du parc en 2022.

• **Renforcer la performance et conforter la sécurité des réseaux** en cultivant l'excellence du Groupe sur le métro et exploiter la ligne 14 en 2024 avec son prolongement et des nouvelles rames (1 million de voyageurs/jour prévus) ainsi que la fin du projet PEOF (Performance Opérationnelle Ferroviaire). Il est à noter également que les activités des équipes GPSR ont une activité en forte hausse avec + de 35 % d'interpellations et 88 % de procès-verbaux établis. Réduire les pertes de production métro pour cause voyageur avec l'installation de séparateurs de voies sur certains endroits et optimiser le dispositif cynodétection (chiens qui détectent les colis suspects). Les colis délaissés sont de plus de 70/mois ayant un impact supérieur à 5 minutes. On apprend que la RATP peut intervenir dans les 20 minutes qui suivent après c'est la Police.

Concernant le bâtisseur et le Gestionnaire d'Infrastructures :

Le point d'attention pour développer la performance industrielle du GI est le lancement du programme **BIM** (Building Information Modelling) au 1^{er} trimestre 2022 qui correspond à des outils informatiques en 3 D intégré.

Continuer de moderniser le métro avec d'autres automatisations de lignes.

Transformer les ingénieries, améliorer la maîtrise de la sécurité sur les chantiers et améliorer la maîtrise du risque incendie dans les espaces.

Le sujet sur la **qualité de l'air** est important aux yeux de l'entreprise sous pression avec des exigences et des plaintes ONG (non instruites). Elle est en négociation avec IDFM pour un avenant supplémentaire en tenant compte du rapport d'expertise AIRPARIF (en attente). Mise à niveau de la ventilation confort (L. 4,8,10,12 et13). Création de ventilation tunnel et essais de caissons de filtration en station ainsi que la poursuite de l'étude **Robocop** (biomarqueurs d'exposition à la pollution particulaire). Un point d'attention est porté sur les travaux de l'ANSES (Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail), la fixation de valeurs seuils pour les voyageurs et l'évolution des VLEP (Valeur Limite d'Exposition Professionnelle).

Concernant les programmes transversaux :

Nous avons le programme **DIAPASON** qui a pris du retard et qui gagne de la performance sur les fonctions supports. Ces principales avancées, au vu de l'entreprise, sont une atteinte de 15,2 millions d'euros d'économies soit 156 ETP sur les organisations et 8 millions d'euros d'économies de performance achat sur les marchés récurrents. Les perspectives 2022 sont de 13, 9 millions d'euros d'économies sur les organisations et 14, 5 millions d'euros sur les gains achats. Pour les départs à date nous avons 140 départs AFC (fin de carrière) ET 46 AME (mobilité externe).

D'autres initiatives d'amélioration continuent comme la maintenance prévisionnelle des escaliers mécaniques, le déploiement du management visuel (AIC), des certifications et des formations via le parcours **CLE**.

Concernant Réussir l'ouverture à la concurrence :

Il y a la **préparation aux AO** (Appels d'Offres en IDF) avec comme principales avancées les appels d'offres OPTILE, les appels d'offres du GPE (Grand Paris Express), la création de la filiale RATP CAP île de France au 1^{er} mars 2021. Les points d'attentions sont les retards sur toutes les AO comme l'AO Bus PCC (Paris Petite Couronne) avec un retard de procédure (décalage de 9 mois) et un allotissement non stabilisé.

Pour la **Transformation RDS** y compris la variabilisation 2 décrets sont sortis en 2021 celui du CST (Cadre Social Territorialisé) en avril et Transfert en août. Certains agents de contrôle (S2C) ont rejoint RDS. Création de la BU Tram (début 2022), dénonciation des conditions de travail

MR (mars 2021) et rencontre avec les OSR et négociations début 2022 pour une mise en place au 1^{er} juillet 2022. Filialisation des **AC** au 1^{er} janvier 2023 en le positionnant dans CAP IDF et lancement du projet de bascule progressive des activités du **STL** dans CAP IDF. Les points d'attention sont donc la sortie de l'arrêté ministériel relatif au périmètre géographique du CST, celui relatif au % de capage du décret transfert et la sortie des décrets garantie de l'emploi et retraites.

Pour **l'Unité d'affaires SUR** et régulation par l'ART (Autorité de Régulation des Transports) la BU a été créé en janvier 2021. Le contrat avec IDFM inclut une augmentation sensible des effectifs SUR. Les perspectives 2022 sont d'obtenir un avis conforme de l'ART sur la tarification des prestations de sureté entre autres.

Pour **réussir l'ouverture à la concurrence** les points d'attention seront portés sur les nombreux chantiers de transformation lancés dans l'entreprise, la construction de la rémunération des GI et négocier avec IDFM et de tenir compte de la nouvelle feuille de route du GIGP (Gestionnaire Infrastructures du Grand Paris).

Concernant les villes intelligentes et durables :

Pour les **Services Maas (Mobility as a Service) et billettique** il faut rappeler le lancement de l'application « Bonjour RATP » en juin 2021 qui permet la réservation et le paiement de courses Vélib, VTC et trottinettes et qui doit se développer et de placer Mappy sur un Maas à destination des automobilistes (en cours de construction).

Lancement de la filiale **RATP Solutions Ville** au 1^{er} janvier 2021 qui est un levier économique pour s'inscrire dans une démarche partenariale pour les villes et collectivités. Pour exemple, le lancement de RATP Logistics avec Amazon et Chronopost (dans certains Centre Bus) mais aussi Télécom ou Engie pour la gestion du froid urbain.

Pour les autres projets il faut développer les nouvelles mobilités ainsi que le programme SMART (comme la 5g par exemple) mais également renforcer la performance RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) avec par exemple l'évaluation d'éligibilité au regard des critères de la taxonomie verte européenne et valoriser les actifs industriels et immobiliers (exemple le programme 4000-400).

Concernant le développement des revenus à l'international :

Il s'agit du projet stratégique **We Drive** qui permet de développer les revenus et la rentabilité à l'international et d'assurer le démarrage réussi des contrats déjà gagnés avec le démarrage des contrats majeur avec Le Caire métro, Bus Riyad et Bus Toscane mais aussi des points d'attention avec une situation critique en Algérie (problème de paiements) ainsi que des difficultés à Londres (hausse des coût de l'énergie et nouvelles taxes).

Concernant la préparation à l'avenir et la transformation digitale :

Programme Intelligence Artificielle avec 2 projets pour exemple : Stremia sur l'optimisation du remisage du matériel roulant sur le RER B et Tradivia sur la traduction automatique de l'information voyageurs en situation perturbée (ligne 1, 14 et RER B).

Mobilité autonome avec le bus autonome de 12 m sur la ligne 393 pour exemple.

Et d'autres projets comme le programme Smarter City (avec des découvertes de talents ou de startups), l'exosquelette pour la maintenance trains et bus, l'hydrogène et Urbanopolis (Laboratoire en digital ou on partage des idées).

Mettre en œuvre la transformation digitale du Groupe c'est mettre en place des services digitaux avec des feuilles de route digitales ou créer un coffre-fort numérique. Un point d'attention est mis sur le programme Data (données qui peuvent circuler par un réseau téléphonique ou un réseau informatique).

Et pour l'autre projet d'innovation et digital la cybersécurité.

Concernant la politique RH et dialogue social :

Transformation RH avec de nouvelles organisations comme le projet CSP finances.

Pour développer l'actif humain l'entreprise propose pour exemple une formation managériale via le Parcours CLE avec de nouveaux modules, le lancement du programme IMP.ACT, le déploiement du programme Université de la Transformation avec une nécessité dès 2022 de gérer en transversal les mobilités.

Concernant la rénovation du Contrat Social :

Il faut, toujours pour l'entreprise, **accompagner les salariés à la transformation** en menant, par exemple, des actions comme des Webex Président, Webconf encadrement et JECO (journées de l'Economie) via des serious game. On peut noter qu'un baromètre de mesure des ressentis a été mis en place.

D'autre part, pour rénover le Contrat Social, l'entreprise a décidé de revoir la rémunération de l'encadrement avec la **RDCE** (Rémunération de Déroulement de Carrière de l'Encadrement). Il est également précisé que l'entreprise souhaite tendre progressivement vers le 0 papier.

Concernant l'augmentation de la résilience et la rentabilité du Groupe :

C'est le nouveau modèle de pilotage économique/ projet **PERFORM** d'une grande complexité du fait des évolutions du modèle de gestion des activités du siège. Certaines évolutions seront sur 2022 un challenge important en raison de 3 projets clés : RATP 2023, Perform et la création de la BU TFS.

C'est aussi sur le plan stratégique et financier du Groupe de scénariser les impacts financiers pour l'Epic et pour le Groupe RATP en 2025, élaborer les plans d'actions et soumettre au CA RATP les décisions d'apports en capital de RATP CAP IDF et RATP Participations.

Un point d'attention est également porté sur les impacts du COVID-19 et la réduction de fréquentation des transports en commun sur l'activité contrôle : faible niveau de l'ordre de 58 % des JA de contrôle ont été réalisés à fin octobre par rapport à l'objectif IDFM.

Concernant la modernisation de la gouvernance et du pilotage du groupe :

Il faut pour l'entreprise réussir la négociation du prochain **contrat IDFM (2021-2024)** avec une signature en JUIN 2021 conforme aux principes de régulation pour les activités de GI et de SUR. Le point d'attention est la persistance de fortes tensions financières pour IDFM qui complique la mise en œuvre par IDFM de ses engagements contractuels.

Il faudra également pour l'entreprise mettre en œuvre la nouvelle gouvernance des investissements et poursuivre l'ancrage de la démarche CCO (Conception Coût Objectif) dans la conception et la mise en œuvre des projets entre autres.

Pour le projet **RATP 2023**, l'entreprise devra finaliser la cible détaillée et conduire le dialogue social pour chacun des 8 chantiers correspondant aux grandes fonctions du Groupe de demain entre autres.

Et pour finir, moderniser la gouvernance et le pilotage du groupe en garantissant la conformité réglementaire avec par exemple l'achèvement de formation de 2700 salariés exposés au risque de corruption, en garantissant aussi les valeurs éthiques avec pour exemple le guide actualisé sur la laïcité et la neutralité religieuse.

Au vu de la complexité de ce dossier avec l'imbrication des projets, il paraît évident de rester vigilant sur nos propres points d'attention pour les perspectives 2022 avec la BU TRAM et le CSP Finance RH mais aussi sur toutes les transformations impactant directement ou indirectement les salariés de l'entreprise.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Je vais recueillir les déclarations. J'imagine que la déclaration de Mme GRELAUD valait pour ce point.

Mme GRELAUD.- Absolument.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Les deux sujets présentés aujourd'hui, orientations stratégiques et SDRH, étant intimement liés, l'UNSA ne fera qu'une déclaration.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous la faites maintenant pour que Mme DUPUIS puisse l'entendre.

M. JONATA.- Bien sûr.

Les deux sujets étant intimement liés, nous ne ferons qu'une déclaration.

Au préalable nous déplorons le manque de vulgarisation des documents présentés en particulier sur les orientations stratégiques.

Avec l'empilement des jargons et acronymes issus des nombreux métiers de l'entreprise et du vocabulaire international du monde des affaires, la lecture d'un document de 55 pages sans glossaire n'était dès le départ pas compréhensible dans sa totalité par chaque personne présente.

C'est une petite musique enchanteresse qui nous revient à l'oreille fort souvent depuis quelques années. Le son a dû être amplifié quant à la résonance que nous pouvons tous ici absorber.

Résonance, car le son est de plus en plus fort nous annonçant une fin proche.

La fin d'un système qui pour certains était vieillissant et qui avait dès lors grand besoin de changement.

C'est bien celui de l'EPIC dont nous parlons aujourd'hui.

D'orientations stratégiques nous sommes actuellement dans les grandes orientations stratégiques, comme si le temps était venu de passer aux choses sérieuses.

Nous ne serons pas les seules victimes de cet embrasement que vous souhaitez provoquer sans finesse, sans écouter ou entendre, sans comprendre.

L'UNSA RATP n'est pas un faiseur de paradigme, mais déteste le laisser pour compte, situation dans laquelle et à ce jour vous laissez plus de 46000 agents de notre si belle entreprise qui ont longtemps fait la gloire de ce groupe.

Monsieur le président, quand la direction générale parle de respect, d'équité, est-ce là pour vous une image que vous pouvez vous approprier ?

Alors pour écouler un peu de notre douleur, il est bon que vous sachiez, même si les mots n'empêchent le schéma, espérons que quelqu'un, vous par exemple, écouterait aux portes afin d'apporter un peu d'eau ou la terre est sèche.

« Devenir un leader mondial du transport durable et connecté tout en étant un partenaire privilégié des villes », tel est l'objectif rappelé par ce document et annoncé depuis le lancement du projet Défis 2025.

L'UNSA RATP aurait pu faire sienne cette devise, car il est nécessaire et indispensable que notre entreprise s'adapte à un environnement qui n'a de cesse d'évoluer.

Les législations qu'elles soient européennes ou nationales nous imposent des règles, les flux de populations et la démographie, le climat, la technologie au sens large sont autant de variables dont il faut tenir compte.

L'UNSA regrette que trop souvent les choix de nos politiques, soient plus portés par des dogmes que par l'intérêt collectif. L'éclatement de nos réseaux en multiples filiales sera à n'en pas douter, source de dépenses importantes à court terme, et à long terme de dégradation de la qualité de service, puisque caché derrière l'acronyme « design to cost » ou « concevoir en fonction des coûts » on sent bien que le client voyageur, en aura pour son argent ou plutôt pour l'argent que l'autorité organisatrice voudra bien donner, avec au passage une place moindre de l'humain au sein des organisations à venir.

Nos gouvernants ont choisi, et nos dirigeants leur emboîtent le pas avec zèle.

Nous voici donc avec ces orientations stratégiques et les explications qui vont bien, sur le chemin déjà tracé de la fin de l'EPIC, vers un groupe RATP destiné probablement comme la SNCF, à un devenir une société anonyme dont le capital servira un jour, un rendement à des actionnaires soucieux de leurs intérêts, sans qu'un réel partage du pouvoir avec les salariés vienne tempérer cet appétit naturel.

Au final on aura d'un côté ceux qui contribuent à financer le transport, c'est-à-dire les usagers et les contribuables et autres entreprises implantées localement. Ils paieront le coût d'un transport dont la qualité sera inversement proportionnelle à la marge exigée des autres.

Les autres ce seront ceux qui ont de l'argent à placer comme les fonds de pension.

Ce marché du transport public a été ouvert ou plutôt ré-ouvert pour désengager l'état d'un secteur, qui depuis 1945 était considéré comme un service régalien comme l'armée, la police, la justice, la santé, l'énergie, l'éducation.

Ce marché est rendu brillant et attractif par et pour les futurs investisseurs, par l'organisation de l'abaissement du contrat social sous couvert de la loi du marché. Mais on n'attire pas les mouches avec du vinaigre. Pour que le projet brille aux yeux des usagers et deviennent donc un placement sûr pour les investisseurs, il faut le rendre sexy.

Nul doute que les vitrines technologiques comme les bots, l'intelligence artificielle, le taxi volant, les transports autonomes, les incubateurs d'entreprise etc... Vont y parvenir.

Il ne faut pas se fier aux apparences. Tous ces services complètent ou s'appuient sur un service public de base qui doit être de qualité tant en termes de sécurité, que de disponibilité pour tous et à tout moment.

Pour cela il faut des dépenses de maintenance et d'entretien

que seuls ceux qui travaillent et son présent au quotidien savent défendre, car ils connaissent et vivent les problèmes.

Cette forme de capitalisme aux accents exacerbés pratiquée en France les salariés sont toujours minoritaires et non décisionnaires des choix stratégiques et l'actionnaire au nom de la protection intangible du droit de propriété peut exercer un pouvoir presque absolu sur la destinée de l'entreprise.

On en voit déjà les conséquences en Ile de France, avec les résultats des premiers appels d'offre Optile, ou, faute d'encadrement du marché, les grands gagnants ont pratiqué le dumping social attendu, avec à la clef une grève dès le démarrage des nouveaux contrats.

Les filiales étrangères sont aussi en demi-teinte en particulier à Londres où les changements de réglementation, et de taux d'imposition viennent anéantir les efforts de productivité avec à la clef encore plus de pression sur l'outil productif et donc sur ses salariés.

Ces orientations 2022 reprennent peu ou prou celles des années précédentes et sont marquées au sceau de l'excellence. Excellence opérationnelle, excellence industrielle, excellence managériale... le tout enrobé de performances multiples : financière ; projets et GI.

Certaines intentions méritent d'être louées, comme tout ce qui rend le travail au quotidien plus pratique pour les salariés comme par exemple la digitalisation des procédures sur des tablettes.

Il y a aussi tout ce qui concourt à l'élimination des efforts physiques comme les projets d'exosquelette ainsi que la diminution des postures dangereuses sur le long terme comme avec le travail mené sur l'ergonomie aux postes de travail à MRF.

Au-delà des améliorations des conditions de travail des personnes déjà en place, on peut percevoir dans ces projets un potentiel pour favoriser l'insertion des femmes sur les métiers réputés physiquement éprouvants et peu féminisés comme le poste d'opérateur de maintenance, tout en limitant également l'impact de l'âge ou du handicap sur ces métiers.

Notons que tout cela s'inscrit assez bien dans un des volets d'une politique globale et ambitieuse de Qualité de Vie au Travail à la RATP que l'UNSA attend de ses vœux depuis de nombreuses années. On en voit apparaître les prémises dans ces perspectives 2022 sous la forme d'un accord sur la qualité de vie au travail sans plus de précision.

Rappelons que cette négociation était déjà prévue dans l'agenda social depuis de nombreuses années mais qu'elle était repoussée chaque année au profit de tout le reste.

La démarche de développement durable est également une bonne intention et l'entreprise semble volontaire pour assumer ses responsabilités sociétales pour les générations présentes et futures.

Au-delà des mots et des intentions, l'UNSA et ses élus se sont penchés sur la vraie vie. Celles vécues par celles et ceux qui ont construits cette magnifique entreprise : notre RATP. Et malheureusement nombreux sont ceux qui nous disent ne pas se reconnaître dans cet avenir qui se construit.

Perte du lien social, déstructuration de l'identité, manque de repères, injonctions contradictoires. La vraie vie des agents c'est celle-ci avec une question à laquelle ces orientations ne répondent pas : que vais-je devenir ? y-aura-t-il une place pour moi ?

En début de déclaration, nous avons évoqué la possibilité de faire notre, l'objectif annoncé.

Mais pour les représentants des salariés que nous sommes, nous ne pouvons-nous reconnaître dans le chemin choisi.

Diapason, dénonciation des accords ou non-respect quand ils ne sont pas dénoncés, échec des négociations sur le télétravail sont autant d'exemple des divergences entre la direction et la dérive professionnelle que vivent les agents.

Le SDRH apporte lui aussi son écho à la démonstration en page 59 qui nous apprend que la politique d'emploi dynamique se traduit par une baisse des effectifs de l'EPIC bien au-delà des postes supprimés via Diapason.

Cette réduction plus que significative est une nouveauté qui va à l'encontre du discours officiel qui se voulait rassurant en nous disant que les suppressions de postes sur certains secteurs étaient largement compensées par des créations plus nombreuses sur d'autres.

Ce SDRH comporte malgré tout de nombreuses informations essentielles au pilotage de l'EPIC : le suivi des compétences critiques ou émergentes en fait partie. L'UNSA regrette que ce travail de qualité ne soit toujours pas décliné dans certains départements. Pas besoin de les citer, vous les connaissez. Départements qui seront fortement impactés par l'ouverture à la concurrence dans quelques mois.

Nous terminerons cette déclaration en attendant que l'expertise apportera un regard objectif sur ces orientations stratégiques qui nous semblent être un peu trop angéliques à notre goût.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur JONATA. La parole est à M. DJEBALI pour FO.

M. DJEBALI.- Nous avons prévu une déclaration incluant le Schéma directeur. Par respect pour les intervenants qui ne sont pas encore présents, je vais séparer ma déclaration. (*Cf. Déclaration*)

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

M. GAUTHERON.- Monsieur le Président, Madame Dupuis, Cher.es Collègues,
Nous tenons à rappeler que pour la CGT-RATP, les orientations stratégiques présentées ne sont qu'une pâle copie de ce que de nombreuses entreprises publiques ou administrations ont pu subir au travers des projets dits de modernisation, au nom rêveur mais au contenu dévastateur pour les salarié.e.s qui les subissent et trop souvent aussi pour leurs proches.

Pâle copie car, au final, il ne s'agit ni plus ni moins que de créer artificiellement un Groupe constitué d'une myriade de filiales issues des départements et donc des savoirs et des compétences de l'entreprise publique.

Pâle copie car, à chaque fois, les mêmes procédés sont appliqués, organiser la perte des compétences, en plus du manque d'effectifs ne permettant plus à l'entreprise publique de réaliser ses obligations, pour justifier l'ouverture à la concurrence ou le recours à des prestataires extérieurs.

En tombant la tête la première dans le tonneau des Danaïdes de la réduction des coûts à tout prix, la Direction de la RATP n'est plus en mesure de maîtriser l'impact réel de ses décisions sur le collectif de travail. A la vitesse où vont les choses, une question apparaît :

- Que restera-t-il de l'EPIC RATP en 2025 ? Restera-t-il un Établissement Public à caractère Industriel et Commercial RATP ?

Ainsi, RATP 2023 s'attachera d'une part, à déployer des fonctions régaliennes, des structures d'expertises ou des centres de services partagés. Et d'autre part, une série d'externalisation ou de création de Business Unit sont programmées à l'instar de la filialisation des Ateliers de Championnet au 1er février 2023 ou encore le détournement du Tramway qui, à terme, aura le même avenir. Bref, des périmètres en mouvement permanent se traduisant par de l'instabilité des organisations du travail faisant craindre de la polyvalence à tous les niveaux et la rationalisation des moyens, pour ne pas parler de raréfaction.

L'année 2023 sera aussi marquée par « le projet d'évolution des conditions de travail au sein du département RDS ». Autrement dit, l'augmentation du temps de travail et de la flexibilité des Machinistes Receveurs dans le cadre du CST. Malheureusement, il ne s'agit que d'un avant-goût amer du projet 2025 et des décrets de transfert des agents. En effet, le refus des conditions de transfert est un motif de licenciement. Dans un secteur comme le nôtre, 70 % du prix de production est composé des salaires et des cotisations... Pour être le mieux-disant, critère ultime pour remporter un appel d'offre, la marge de manœuvre est toute trouvée, la rémunération des agents et les conditions de travail.

Concernant plus particulièrement le SDRH, il est mis en exergue le manque d'attractivité. Certes, il y a la vision que l'on peut avoir du terrain à partir de données compilées dans un tableur Excel. Il y a aussi le quotidien des agents confrontés aux incidences sur leur charge de travail, leurs conditions de travail et de vie au travail, des nombreux postes vacants qui restent non comblés pendant des mois. Manque d'effectifs pouvant s'expliquer par des difficultés de recrutements en fonction des profils des candidatures mais aussi en raison des reports d'embauche dans le cadre de mesures budgétaires.

Il y a aussi les incidences des réorganisations comme en a été victime un candidat à un poste de mainteneur qui, au bout de 4 mois de procédure de recrutement, n'arrivait toujours pas à obtenir une date de signature de son contrat de travail... Je veux faire ici référence au transfert du recrutement des opérateurs de maintenance Bus dans les unités opérationnelles sans moyens supplémentaires et sans formation préalable.

Dans le même temps, il est pointé d'une part, les enjeux des emplois à compétence critique qui portent en majorité sur la sécurité ferroviaire, et le risque est grand de perdre les sachants. D'autre part, en lien avec le développement des nouvelles technologies et des politiques publiques dans le cadre de la lutte contre le dérèglement climatique, de l'émergence de nouveaux métiers dits emplois sensibles qui portent sur la transition énergétique, la cybersécurité ou encore le digital.

Enfin, on retrouve, sans aucune pudeur, l'ambition du projet Diapason et son atteinte progressive en termes de suppressions de postes annuelles sur la durée du programme. Pour rappel, ce sont près de 1 000 postes qui sont appelés à disparaître avant 2025. L'objectif étant principalement, pour ne pas dire exclusivement, financier puisqu'il s'agit de réaliser 120 millions € d'économie... pour la partie qualitative, nous attendons toujours de connaître les apports de ce projet sur l'amélioration des outils de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail, du sens du travail des agents concernés.

Avant de conclure, nous ne pouvons passer sous silence la place ou plutôt l'absence de dialogue social en cette période de profondes transformations. Dans un sens, il ne peut être que difficile d'évoquer dans une communication institutionnelle la façon dont vous foulez au pied le dialogue social. Voici quelques exemples s'il était nécessaire d'argumenter : la Direction de la RATP se refuse d'appliquer les protocoles qu'elle signe avec les organisations. Elle va même jusqu'à faire comprendre qu'elle préfère se voir contraindre par une décision de justice l'application de ces protocoles à l'instar de la position affichée sur l'application de l'accord RDCE, concernant le calcul des enveloppes et les modalités d'utilisation des enveloppes dans les départements SDI et GIS.

Nous pouvons sinon mettre en avant les différents entretiens informels où les managers avisent leurs subordonné-e-s qu'en raison de la fermeture du service ou de la suppression de leur poste - ils ou elles - doivent se trouver rapidement une autre affectation comme cela vient de se dérouler au SMAS ou encore pour 8 agents de la PG. Cela se fait en dehors de toutes informations aux Organisations Syndicales ou aux Instances Représentatives du Personnel et sans aucune prise en compte des Risques PsychoSociaux que ces procédés peuvent générer. Vous conviendrez que cela pose un sérieux problème.

En résumé : sous-effectifs des équipes organisées, instabilité des organisations de travail, remise en cause du cadre social, émergence du mal-être au travail, de la souffrance au travail, des situations de burn-out, mépris des Organisations Syndicales et des représentants du personnel... autant d'éléments qui, nous n'en doutons pas, vont largement améliorer l'attractivité de notre entreprise !!! Plus sérieusement, car au travers de nos déclarations, nous évoquons notre quotidien et celui de nos collègues.

Nous vous rappelons, qu'au-delà de notre opposition au démantèlement de notre entreprise, de notre statut, d'un véritable service public de la mobilité répondant aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux, que la mise en œuvre de vos orientations ne peut se réaliser que dans le respect du cadre légal.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. Nous avons pris connaissance du compte rendu de Mme AZEVEDO et des déclarations de la CFE-CGC, de l'UNSA, de FO et de la CGT. Nous allons échanger sur un certain nombre de points avec Mme DUPUIS.

Mme DUPUIS.- Je voudrais revenir sur une remarque générale sur la nature et l'objectif du bilan que nous présentons chaque année aux instances, en particulier au CSEC. Ce document peut être frustrant s'agissant de certains sujets qui sont abordés seulement sous une ligne, mais l'objectif est de vous donner une vision générale du plan d'entreprise et de sa mise en œuvre. Nous avons eu une difficulté cette année, parce qu'il y a beaucoup de nouveaux élus en raison du renouvellement des instances. En commission, nous avons pris le temps nécessaire de faire une présentation plus pédagogique car nous dressions le bilan de la mise en œuvre d'un plan que nous présentions en même temps. Je pense avoir pris le temps avec mon équipe pour expliquer et

approfondir les différents sujets qui vous intéressaient plus particulièrement. L'objectif est de donner une vue globale.

Je tiens à souligner que nous nous efforçons dans ce document d'être assez objectifs et transparents, y compris sur les difficultés. Quelqu'un disait tout à l'heure que l'on soulignait davantage les succès que les échecs pour RATP Dev. Pour autant, les trois difficultés que vous soulignez font partie des points d'attention cités dans le document. Nous pouvons tous nous réjouir des succès de l'entreprise, quels que soient les domaines, mais ce document sert à partager les points d'attention et ceux sur lesquels il faut progresser. Je tiens à souligner l'effort fourni sur la transparence.

Le document a été qualifié par Mme GRELAUD notamment, d'un document de consultant. Vous avez mis le doigt sur quelque chose qui me fait mal car ce n'est pas le cas. Ce document est le résultat d'un travail de l'ensemble des équipes et des responsables de la RATP. Mon département, à travers l'équipe qui pilote cet exercice, est le chef d'orchestre de ce travail qui est fait annuellement. Nous sollicitons tous les membres du Comex, directeurs et responsables opérationnels, à qui nous demandons de nous décrire et de nous rapporter l'avancée de leurs plans d'action. C'est un travail qui mobilise les équipes et qui essaie, à travers ce document, de rendre compte de ce qui est fait. Le jargon est parfois compliqué parce que ce sont des sujets très techniques, mais c'est aussi la richesse de l'entreprise.

Je voudrais rebondir sur quelques points abordés à travers les différentes déclarations.

Plusieurs d'entre vous ont noté que ce plan était un vrai plan de transformation d'une entreprise vers un Groupe. C'est vrai, on ne peut pas le cacher. L'entreprise évolue, comme cela a été dit, pour s'adapter au contexte. Par le biais de l'ouverture à la concurrence, nous serons amenés à créer des filiales pour répondre. Nous nous sommes organisés en conséquence avec la création de RATP CAP Ile-de-France, qui s'appuie sur le savoir-faire du Groupe. Pour nous préparer à la concurrence, nous voulons nous diversifier pour aller chercher de l'activité et des emplois dans des métiers proches du transport public, du transport de masse, au service des villes. C'est la raison pour laquelle nous avons créé RATP Solutions Ville. Nous nous réjouissons d'avoir remporté des beaux contrats dès la première année, cela éclaire l'avenir.

L'un des enjeux pour nous tous et en particulier pour le Comex, qui y est attentif, est de donner du sens à ce Groupe qui restera un EPIC. Toutes les filiales sont rattachées à l'EPIC. RATP CAP Île-de-France, qui répondra aux appels d'offres, est rattachée à 100 % à l'EPIC, avec toutes les protections et parfois les contraintes d'un EPIC. Les filiales permettent de répondre aux demandes de notre client, ce qui est la moindre des choses, et parfois de trouver des fonctionnements plus agiles et d'être en compétition à armes égales avec d'autres. Cela nous permet également d'aller sur des nouveaux marchés.

Je porte la RSE de ce Groupe, l'un de mes points d'attention est de faire en sorte de donner du sens à cette évolution de l'entreprise qui doit s'adapter à son environnement en veillant à ne pas perdre ses valeurs, son histoire et ce qui nous réunit. C'est la raison pour laquelle nous avons fait ce travail sur la raison d'être et ces principes d'action. Avec M. AGULHON et d'autres, nous allons continuer à travailler sur la déclinaison et l'appropriation de cette raison d'être car cela peut donner beaucoup de ciment et de sens à notre évolution.

Par ailleurs, l'un d'entre vous a dit que ce projet était fait pour faire briller l'entreprise auprès des usagers et des décideurs. Oui, nous devons briller, en commençant par le

faire auprès de nos usagers, de nos voyageurs. C'est la raison d'être du programme BRRIC qui est fait pour renforcer l'excellence de notre relation vis-à-vis d'eux. Nous avons des programmes d'innovation pour permettre de briller auprès des Villes, pour nous rendre attractifs et faire des éléments de différenciation dans la compétition, mais aussi pour briller auprès des collaborateurs. Certains nous rejoignent, parce que nous avons cette image de modernité. Cela intéresse aussi les collaborateurs en interne parce que ces programmes d'innovation et de digitalisation facilitent la vie au travail.

Ce n'est pas le tout de briller à l'extérieur et de vouloir se développer, il faut effectivement s'appuyer sur un service public de base de qualité. Cela restera la priorité. Ce n'est pas pour rien que quand on fait le bilan du plan qui compte une soixantaine de fiches, presque les deux-tiers des sujets concernent l'excellence opérationnelle à un titre ou un autre. C'est très important, vous l'avez dit. Nous devons être les meilleurs, nous le devons à nos voyageurs, à ceux qui nous financent, et pour rester dans la compétition.

Toujours dans le domaine de l'excellence, certains ont mis l'accent sur l'information voyageurs. C'est l'un des projets stratégiques. Nous savons que nous avons encore beaucoup de progrès à faire, notamment pour informer en situation perturbée. Vous avez raison de dire que l'un des enjeux est de faire en sorte que les collaborateurs disposent des bonnes informations pour pouvoir la délivrer aux voyageurs avec lesquels ils sont en contact. C'est un enjeu majeur du programme IV qui embarque des sujets technologiques pour faire arriver la bonne information au bon endroit le plus vite possible, et des sujets de posture.

Vous avez cité le Mobility as a Service qui est un enjeu. Je partage tout ce qui a été dit à ce sujet. Nous ne pouvons pas ignorer ces nouveaux services, nous devons nous y préparer. Nous avons une réelle discussion de fond avec IDFM pour la convaincre de notre position là-dessus. Nous veillons bien sûr à ne pas investir à fonds perdu. Le plan de développement de ce MaaS a été revu pour optimiser les coûts, parce que nous devons nous positionner sur ces sujets dans un contexte assez incertain. La situation est la même dans le reste de la France et au niveau mondial. Mobility as a Service est un nouvel objet, il y a de réelles opportunités. Le modèle économique de ce sujet n'a pas encore été trouvé, tout le monde y travaille.

Sur la concurrence, beaucoup de choses ont été reprises dans vos déclarations. J'ai déjà rebondi sur RATP Dev, vous citez les points d'attention. Il faut toutefois souligner que notre Groupe est devenu le troisième du transport public au niveau mondial. Il était quatrième, nous progressons. Nous devons tous nous en réjouir et être fiers de travailler dans une entreprise qui est passée du quatrième au troisième rang des opérateurs de transports urbains au niveau mondial.

Je vous propose de passer la parole à Jean sur la qualité de vie au travail. Il y a aussi des sujets sur la GPEC, mais ils concernent peut-être davantage le point suivant.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous les évoquerons effectivement avec le point suivant.

Pour l'UNSA, M. JONATA a mentionné que le sujet QVT a été mis à l'ordre du jour de plusieurs agendas sociaux successifs. En 2022, ce sera l'année des négociations. Depuis la deuxième partie de 2021, nous avons commencé à mener des groupes de travail avec les organisations syndicales, pour alimenter la réflexion sur ce qu'il pourrait y avoir dans un accord QVT. Nous avons aussi des groupes de travail avec les managers et les collaborateurs. Nous pensons démarrer les négociations en mars ou avril. Nous commençons à construire l'architecture que pourrait avoir ce projet d'accord. Il tombe au bon moment au regard de l'ensemble des transformations que nous

venons d'évoquer. Il est indispensable d'avoir un cadre plus étoffé que celui que nous avons jusqu'à présent.

Dans ce même ordre d'idée, Mme AZEVEDO l'a mentionné, les différentes mesures mises en place pour comprendre ce que les personnes peuvent ressentir en matière de qualité de vie au travail, de moyens dont elles disposent au travail, alimentent la réflexion sur la QVT. Nous nous sommes dotés d'un moyen de recensement des attentes et des inquiétudes.

Une autre interpellation justifiée a été mentionnée dans les déclarations, il s'agit du questionnement que certaines personnes peuvent avoir sur le devenir de leur activité suite aux différentes transformations en cours. J'insiste sur le dispositif mis en place dans le cadre de la gestion du projet RATP 2023. Après avoir fait des présentations semi-collectives des objectifs d'évolution d'organisation, nous nous attachons à avoir des rendez-vous individuels entre les managers et chaque personne, pour recueillir leur ressenti. La frontière entre l'interpellation de M. GAUTHERON dans sa déclaration, mon positionnement en tant que manager pour écouter le ressenti, et ce que je peux dire dans le respect du calendrier du dialogue social, doit faire l'objet d'ajustements çà et là parce qu'on a pu observer des éléments d'attention.

Nous avons mis en place un dispositif d'écoute et de prise en compte de toutes les questions que peuvent se poser les agents. Des sujets peuvent être traités dans le cadre de la relation managériale, mais certaines situations doivent faire l'objet d'autres types d'assistance. À leur demande, nous avons mobilisé toutes les équipes de médecine du travail et d'assistantes sociales qui ont été informées de l'ensemble du projet en avance de phase, pour pouvoir jouer ce rôle d'assistance, ainsi que l'IAPR quand la situation des personnes le nécessite ou le justifie. Je ne dis pas que toutes les situations relèvent de ce type d'assistance.

Je termine en revenant sur la qualité du dossier. Chaque année, les experts désignés par l'instance qui ont à examiner les orientations stratégiques, soulignent la complétude des informations qui y sont partagées. Peu d'entreprises entrent dans ce niveau de détail. La Présidente le dit souvent aux organisations syndicales, le niveau d'information est identique à celui fourni aux instances dirigeantes de l'entreprise. La contrepartie est que cela peut parfois paraître complexe et sophistiqué, mais c'est le reflet de la réalité de notre entreprise telle qu'elle est en train d'évoluer.

Madame DUPUIS, souhaitez-vous compléter ?

Mme DUPUIS.- Nous sommes à la disposition des experts qui seront désignés, pour approfondir les points et donner les éclaircissements attendus.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Merci Monsieur le Président. Je me réjouis de la complétude des documents présentés. Pour avoir siégé dans d'autres instances, il n'y a pas beaucoup de différences entre ce qui est présenté au CSEC et ce qui l'est dans l'instance la plus haute de l'entreprise. C'est une marque de respect envers l'ensemble de ceux qui composent notre entreprise et qui forment ce corpus de dialogue social.

J'allais poser une question sur la place des agents mais, Monsieur le Président, vous avez un peu répondu à la question. Même si certains points ne sont pas partagés, je me réjouis à l'idée que nous ayons une entreprise qui a un gouvernail et un objectif. Elle présente et dit où elle veut aller. Des entreprises naviguent à vue. On sait dans quelle direction on veut aller. Cela a été rappelé dans la déclaration de l'UNSA RATP, la difficulté est la traduction qu'il en est fait sur le terrain

pour que chacun puisse épouser la direction dans laquelle l'entreprise souhaite se diriger. C'est la complexité. On doit donner du sens à tout cela.

Je l'ai dit à certaines occasions, nous avons réussi à donner une raison d'être à notre entreprise, nous devons réussir à donner la raison d'exister à nos collègues, aux agents. Merci Monsieur le Président, de considérer que la qualité de vie au travail est un élément qui doit cette année accompagner les orientations stratégiques majeures, importantes, ambitieuses, qui sont sur la table, car les salariés qui ont un horizon sont aussi des salariés intéressés. Mon petit doigt me dit que jusqu'à leur retraite, ils ont l'ambition de réussir ce qu'ils font dans l'entreprise. Vous connaissez la phrase, « celui qui rêve de l'impossible... », je fais partie de ceux-là. C'est ce qui motive.

Par ailleurs, au-delà d'être une simple entreprise de transport, nous aspirons à être une entreprise de services de transport, et mettons tout en place pour y parvenir. En ayant cet éventail ouvert de manière aussi large, nous ne devons pas oublier les services annexes que nous avons au sein de notre entreprise, qui participent à cette vitalité, à cette attractivité dont on a tendance à croire qu'elle se perd et que l'on doit retrouver, comme le Point Habitat. Quelle place aura demain un service comme l'habitat dans une entreprise qui s'adapte à un champ concurrentiel ? C'est un élément important. Nous ne devons pas passer à côté. J'ai confiance. Aidez-nous à avoir confiance en vous.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Je voulais remercier Mme DUPUIS pour avoir tenté de nous rassurer sur la pérennité de l'EPIC. La vraie question est : que va-t-il en rester ? Une holding ? D'accord, mais en attendant, même si les salariés sont rattachés à l'EPIC, ils sont dans des entreprises de droit privé, rattachés à des conventions collectives avec un cadre social *low-cost*, et n'ont plus un statut qui leur permettait d'agir dans l'intérêt général, et pas obligatoirement de travailler sous les injonctions de rentabilité financière, surtout dans un secteur artificiellement concurrentiel puisque dans les transports publics, sans l'intervention de la collectivité par les subventions de l'autorité organisatrice, il n'y a pas de modèle économique qui tienne. Nous n'allons pas dresser la liste des contrats que les différents opérateurs dénoncent, parce qu'ils ont répondu tellement en-dessous du prix réel de production qu'ils sont dans l'incapacité de les réaliser. C'est du chantage de leur part pour dire : vous mettez au bout ou on dénonce le contrat et la collectivité se retrouve sans mobilité.

Je suis désolé, nous ne pouvons pas nous retrouver dans la fierté d'un Groupe qui s'inscrit dans cette démarche. Or, c'est ce que fait le Groupe RATP quand il répond à des appels d'offres parce que le modèle est comme cela. Nous n'en voyons pas la pertinence, surtout pour le service public.

J'ai un mandat au Conseil économique et social de la Région Île-de-France, à la commission transport où M. LETY a été récemment auditionné dans le cadre d'un rapport sur l'ouverture à la concurrence du réseau ferroviaire. Il a été interpellé sur la continuité de service en cas d'arrêt pour travaux ou incidents, et donc sur le transport par substitution, notamment l'appel du réseau de surface pour le RER, etc. Dans le modèle actuel de la concurrence en Île-de-France, cette question disparaît, elle n'est pas traitée parce que cela ne vient pas. Qui prendra la décision d'organiser un service de substitution ? Je ne pense pas que la filiale Cap Île-de-France RATP prendra l'initiative de se substituer à Keolis ou autre, si elle n'a pas un contrat défini et une injonction de la part de l'autorité organisatrice. Cette question n'est pas traitée. Cela pose la question de la pérennité de notre modèle intégré et de la qualité du service public de transport offert aujourd'hui sur la région Île-de-France, pour les Franciliens au quotidien ou les touristes, les voyages d'affaires, etc.

Je veux bien que l'on essaie de nous enchanter sur la beauté du monde concurrentiel, etc., mais n'oublions pas que cela fait bientôt 25 ans que l'on nous parle d'ouverture à la concurrence du réseau francilien. Pensez-vous que du jour au lendemain, la RATP par ses filiales va remporter l'ensemble des marchés correspondant à son territoire historique ? Non, parce que cela remettrait en cause tout le bien-fondé de la politique qui nous est vendue depuis longtemps sur l'ouverture à la concurrence. On sait qu'à chaque fois qu'un monopole public est ouvert, il y a une volonté politique de faire entrer les opérateurs de droit privé pour ne pas faire tomber la logique idéologique.

On rajoute à cela un exécutif au sein d'Île-de-France Mobilités, qui « vomit » la RATP pour ce qu'elle est, c'est-à-dire une entreprise publique. Autant d'éléments qui ne peuvent pas nous rassurer quant au devenir des agents de la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Plusieurs points sur lesquels nous pouvons rapidement revenir. Finalement, il y a parfois des confusions entre les notions juridiques, de propriété de capital. Vous venez de souligner qu'IDFM nous « vomirait » parce que nous sommes une entreprise publique. Elle aurait toutes les raisons d'avoir la même aversion vis-à-vis de Keolis qui est tout aussi publique que nous, ou de Transdev qui est du point de vue de la propriété du capital tout aussi publique que nous. Ce n'est pas aussi simple que de réduire le sujet à un public/privé.

Sur l'évolution vers le Groupe, nous avons voulu dire tout à l'heure que l'entreprise ne sera peut-être plus constituée par l'EPIC et RATP Dev, mais par des *business units* ou d'autres filiales, il n'en reste pas moins que les filiales de droit privé resteront à capitaux publics puisque détenues à 100 % par l'EPIC. Comme vous le savez, nous n'avons pas d'actionnaires à qui nous versons des dividendes. La logique financière, qui a été mentionnée à plusieurs reprises dans les différentes déclarations, n'est pas le sujet à la RATP. Les résultats que la RATP produit restent à la RATP et sont mis au profit de son développement, notamment de l'innovation et du développement de nouvelles activités. C'est une différence fondamentale avec d'autres environnements économiques. Il me semble important de le souligner.

La question de fond est la suivante : est-ce la mission historique de la RATP qui est d'être cette entreprise de services de transport, évoquée par M. LAMASSE, dont les modalités étaient jusqu'à présent que cette mission était assumée par un EPIC avec un personnel à statut, qui importe ? Il se trouve que les modalités définies, comme vous l'avez rappelé en 45 ou 46, évoluent non pas du fait de la RATP, mais des représentants du peuple à l'Assemblée nationale. Je rappelle le mécanisme démocratique par lequel cela passe. On peut être d'accord ou pas avec l'aboutissement, c'est l'issue d'un processus démocratique. Les modalités d'exercice de notre finalité évoluent. Je ne sais pas pourquoi il faut se battre. Faut-il se battre pour s'adapter à ces modalités, faire perdurer et pérenniser notre finalité, ou se battre sur les modalités ?

Je comprends le contre argument qui consiste à dire que les modalités peuvent parfois avoir une influence sur les conditions d'exercice de la finalité.

Je propose de conclure pour nous laisser le temps de faire une pause avant d'accueillir les équipes du SDRH.

Mme DUPUIS.- Je n'ai rien à ajouter. Vous avez bien répondu pour clarifier ce que l'on appelle « entreprise publique » avec différentes formes de statut. Le plus important est ce que vous avez dit. Les résultats que nous dégagons sont réinvestis dans les travaux et en prolongement de lignes dans le cadre du contrat, ainsi que pour le développement. Ce sont des sujets sur lesquels il faudra revenir dans notre instance parce que c'est une évolution profonde. Tout est dans les

modalités pour faire en sorte que tout le monde s'y retrouve. Je comprends l'importance accordée à la négociation qui arrive sur la QVT.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- J'ai trois questions. J'aimerais un éclaircissement sur le rapport de la Commission économique de Mme AZEVEDO. J'ai entendu parler de sous-traitance des escaliers mécaniques. Or, je lis dans le document en page 24, « programmes transversaux » : « maintenance prévisionnelle des escaliers mécaniques ».

Mme DUPUIS.- Pour moi, c'est page 22.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est page 24 du rapport de la Commission économique ou du document présenté en Commission économique ?

M. KERLEU.- La sous-traitance des escaliers mécaniques a été évoquée dans le rapport de la Commission économique. RATP Infra sous-traite le travail à M2E.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est plutôt une question pour la Commission économique.

M. KERLEU.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- On va laisser le temps à Mme AZEVEDO de documenter.

M. KERLEU.- Il a été dit par Mme DUPUIS que Cap Île-de-France, anciennement RATP Dev, était un EPIC. Sauf erreur de ma part, il ne me semble pas que ce soit le cas.

Mme DUPUIS.- Non, Jean vous l'a bien expliqué. Je voulais dire que RATP Dev appartient à 100 % à l'EPIC, les capitaux publics viennent de l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est bien une SA.

M. KERLEU.- Enfin, nous sommes passés du quatrième au troisième rang des transporteurs. Qu'est-ce qui le justifie ? Est-ce les résultats de l'entreprise ou un arrêt, comme avec Veolia, de la partie du transport ?

Mme DUPUIS.- Nous regardons le chiffre d'affaires. Le chiffre d'affaires de notre Groupe a augmenté, et First Group qui était positionnée avant nous a vendu une partie de son activité et a baissé. De ce fait, nous sommes troisièmes.

Sur la sous-traitance, nous avons une filiale RATP maintenance service, utilisée par M2E pour répondre à des contrats de prestations, y compris auprès d'acteurs hors RATP. C'est une autre forme de valorisation de nos savoir-faire. Les compétences que nous avons réussi à développer pour entretenir nos escaliers mécaniques sont proposées à des clients externes. Cela apporte de la valeur au Groupe.

M. KERLEU.- Selon moi, RATP Infra passe une convention avec M2E pour entretenir les escaliers mécaniques. Les seuls dossiers qui sont passés à M2E portent sur la sous-traitance totale des trottoirs roulants. J'interroge toujours sur le mot sous-traitance que j'ai entendu.

Mme DUPUIS.- Nous ne parlons pas de sous-traitance dans le document.

Mme AZEVEDO.- C'est effectivement relatif aux programmes transversaux. C'est le seul endroit où j'ai évoqué les escaliers mécaniques en indiquant : « d'autres initiatives d'amélioration continue comme la maintenance prévisionnelle des escaliers mécaniques ».

M. KERLEU.- Merci.

Mme AZEVEDO.- Je n'ai donc pas parlé de sous-traitance.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de remercier Mme DUPUIS pour sa participation à cette séance. Je vous remercie pour la qualité des échanges. Je propose de faire une pause de 15 minutes. Nous nous retrouvons à 11 heures 35. Nous accueillerons les équipes du SDRH, je redonnerai la parole à Mme AZEVEDO, puis nous procéderons à la désignation de l'expert que vous aurez choisi pour vous accompagner dans l'examen de ces orientations.

M. LE SECRÉTAIRE.- Parfait.

La séance, suspendue à 11 heures 20, est reprise à 11 heures 35.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre le cours de cette séance si M. SARRASSAT en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons finaliser le point d'information sur les orientations stratégiques du Groupe en incluant l'information sur le schéma directeur qui a été abordé dans quelques déclarations. Le sujet du SDRH ayant été abordé en Commission économique le 26 janvier, je redonne la parole à Mme AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- Merci Monsieur le Président. Les intervenantes pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 26 janvier 2022, étaient Madame DORAIN, Madame MATHIEU et Madame ARAISSIA et nous les remercions pour avoir accepté le décalage horaire de leurs interventions et cela sur le temps de la pause méridienne.

Il a également été apprécié d'avoir pour présentation une synthèse de 34 planches au lieu du document original de 120 pages.

Le SDRH est la feuille de route de l'entreprise pour répondre aux besoins de son évolution avec pour impact l'emploi et les compétences. Il est défini en fonction des priorités et leviers du Plan Défi 2025, c'est pourquoi il s'inclue à l'ordre du jour en complément des Orientations Stratégiques.

De là va être déterminée une politique de gestion des ressources humaines adaptée basée sur le protocole d'accord de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) de 2009. Chaque département a son SDRH avec une analyse à 3, 4 ou 5 ans qui s'ajoute aux plans d'actions transverses (suivis annuels qui donneront lieu à un bilan).

Nous avons donc des données de 2020, des tendances 2021 et des projections 2022-2023 avec les impacts sur le travail, sur l'organisation du travail et sur l'emploi et les compétences.

Ce SDRH est composé en 2 parties. La première concerne l'anticipation et les ressources nécessaires au développement du Groupe et la deuxième concerne la politique emploi du service développement du Groupe.

Les principaux facteurs d'évolutions sont : l'intermodalité avec le Maas (Mobility as a Service) et le véhicule autonome, l'ouverture à la concurrence avec entre autre le Projet Ratp 2023, la Transition Énergétique, les enjeux de Sécurité et Sureté dans le contexte sanitaire (ex. Télétravail

exceptionnel), la Digitalisation (Data), le nouveau Contrat IDFM 2021-2025 et les évolutions sociales et sociétales.

Pour maîtriser le risque de rupture de compétences, il a été mis en place :

Une cartographie des métiers comme l'analyse de l'évolution des opérateurs,

Des dispositifs de GPEC avec la Sécurité Ferroviaire, l'Exploitation, l'automatisation ferroviaire, la Transition énergétique et la Cybersécurité avec 3 enjeux principaux : la pérennisation des compétences, le développement du Groupe et la Transformation Énergétique.

En complément de la GPEC (sur de l'exécution quotidienne), un nouveau terme apparaît : le SWP (Strateging Workforce Planning) qui est plus dans la prévision et qui permet la planification des ressources stratégiques RH. Un guide méthodologique doit être créé et déployé dans la construction du SWP.

Une mise sous contrôle des compétences critiques

Pour transmettre et développer les compétences nécessaires aux métiers du Groupe, il a été identifié des compétences critiques. Celles-ci se définissent par 4 composantes cumulatives : place importante dans l'entreprise avec risque, portée sur peu de personnes, rares sur le marché et longues à acquérir. Elles font l'objet de plans d'actions. **140 compétence critiques sont calculées portées par 413 salariés** (contre 154 sur 670 salariés sur le SDRH 2020-2022). En majorité, on les retrouve dans le domaine de l'Ingénierie dont l'ingénierie de maintenance à 60 %.

En 2021-2022 les actions de résorption des compétences passent principalement par le remplacement des salariés par un recrutement interne ou externe, le transfert de compétences, la construction de parcours professionnels adaptés et un suivi des compétences critiques.

Un plan de transformation Digital

Axe de développement majeur pour l'entreprise qui a créé 4 piliers pour permettre la montée en compétences digitales des salariés dont Digital and Jobs piloté par GPEC GIS. La dotation de tablettes numériques, l'automatisation d'une ligne, les « datas scientists » pour exemples. La robotisation de certains processus impacte certains métiers comme le contrôleur de Gestion.

Excellence Managériale

Les objectifs de ce programme pour accompagner la transformation du Groupe tiennent à développer la performance managériale autour du référentiel d'activité CLE, au lancement d'une communauté managériale digitale et la poursuite du déploiement de l'université de la transformation.

Il est à noter que dans la synthèse du document n'apparaît pas le programme Diapason.

La 2^{ème} partie du document va porter sur le bilan et l'analyse des ressources humaines avec un effectif 2020 de 46826 salariés soit une augmentation de 0,5 % par rapport à 2019. L'âge moyen de 42 ans est stable avec une augmentation des salariés seniors de 22,9 % et une augmentation des salariés de moins de 26 ans de 4,3 %. Le taux de féminisation est de 20,7 % et 1821 personnes sont en situation de Handicap soit 5,1 % de l'effectif. Concernant les mouvements d'entrée, il y a entre 1660 et 1900 recrutements en CDI prévus jusqu'en 2023 et 870 alternants recrutés en 2021. Concernant les mouvements de sorties, il y a un peu plus de 2000 départs par an estimés jusqu'en 2023 toutes causes confondues. 1062 départs en retraite sur 2021 et 932 départs en retraite en projection 2022. Pour les autres départs 1240 sur 2021 et 1270 en projection 2022. Concernant la mobilité, mise en place en 2022 d'un indicateur de mouvements consolidés au sein du Groupe. En 2020, 270 salariés sont mis à disposition de l'Epic vers les filiales et des filiales vers l'Epic et 330 en 2021. 2750 mobilités réalisées en 2020 soit 6 % des salariés en entreprise sur 2020. 321 mobilités répondant aux critères de parcours valorisés. Concernant la mobilité au sein de l'Epic, le nombre est en baisse chez les opérateurs en 2020 (1550) par rapport à 2019 (1852), ainsi que chez les cadres (606 en 2020 contre 704 en 2019) et en légère augmentation chez les maîtrises (599 en 2020 contre 575 en 2019).

Pendant la commission, certaines questions ont été posées. Certaines ont trouvé réponse entre la commission et la séance. Nous laisserons les commissaires réitérer leurs questions si besoin dans cette instance s'ils n'avaient pas eu leurs réponses.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Pour information, les organisations syndicales UNSA et CGT ont déjà apporté des avis ou commentaires sur le SDRH, ce qui n'est pas le cas de FO. Je vérifie auprès de Mme GRELAUD si elle souhaite reprendre la parole. Cela n'empêche pas M. GAUTHERON de reprendre la parole pour la CGT. Je vais donner la parole à M. DJEBALI pour FO.

M. DJEBALI.- Merci Monsieur le Président. Déclaration Force Ouvrière du Groupe RATP sur les orientations stratégiques du Groupe RATP et le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2021-2023.

Les éléments présentés ce jour en séance plénière forment « la photo » de l'année écoulée et les priorités à venir dans la déclinaison du plan « défis 2025 ». Un point d'étape dans la stratégie du Groupe RATP, destinée à transformer l'Epic et ses filiales de « transporteurs de masses » en partenaire « multitâches » des villes « durables et intelligentes ».

L'objectif affiché par la direction étant de maintenir le Groupe RATP dans le peloton de tête des acteurs du transport mondial par la diversification et l'enrichissement de nos activités, dans un contexte d'ouverture à la concurrence ou nous pourrions perdre des parts de marché sur notre réseau historique.

Ces éléments faisant également l'objet d'un travail d'expertise diligenté par le CSE Central (objet d'une délibération au point suivant de l'ordre du jour), l'intervention de Force Ouvrière du Groupe RATP ne visera pas à être exhaustive mais à mettre en lumière quelques points saillants du dossier présenté, en « avance de phase » des travaux du cabinet d'expertise.

Force Ouvrière du Groupe RATP, ne vise donc pas ici à détailler les 4 priorités et les 4 leviers de la stratégie d'entreprise ou encore les 62 projets associés, mais à apprécier leur traduction sur le quotidien, l'avenir des salariés et des voyageurs...

Un des chantiers du plan Défis 2025, vise à changer notre relation avec nos voyageurs, l'information voyageurs apparaissant comme une brique essentielle de cette stratégie.

Si l'objectif peut paraître louable, il recouvre toutes sortes de réalités. L'information disponible sur un ligne de Bus de banlieue dont la BIV reste un sujet, étant notablement moins qualitative que celle disponible dans un pôle d'échanges Parisien bénéficiant de multiples affichages, d'annonces sonores, et de personnel commercial « a demeure ».

Au-delà de ses écarts structurels qui nuisent à l'homogénéité, les outils, la formation et l'information dont disposent les salariés en contact avec les voyageurs restent les véritables piliers du dispositif.

Dans ces domaines nous avons parfois un mètre de retard. C'est le cas notamment lorsque nous apprenons de nos voyageurs les difficultés ou les perturbations en cours sur notre propre réseau.

Pour Force Ouvrière du Groupe RATP, l'information donnée aux salariés de l'entreprise comme à nos voyageurs doit être actualisée et transmise en temps réel. A l'heure du tout digital et de l'information instantanée voir communautaire, nos voyageurs attendent de nous a minima réactivité et fiabilité. Le ressenti client, politique du chiffre sans objectivité semblant être devenu le leitmotiv de la direction et d'IDFM.

De l'information voyageur à la billettique, il n'y a qu'un pas. Dans ce domaine Force Ouvrière du Groupe RATP est favorable à une dématérialisation la plus complète possible des titres de transports même si celle-ci a pris du retard.

Une solution « RATPienne » incluant la billettique (y/c la vente de forfaits de mobilité) et une information relative à « tous types de mobilité » prenant en compte les changements d'habitudes de nos voyageurs apparus avec la crise sanitaire nous semble pertinente.

Il reste toutefois à convaincre IDFM qui semble réservé dans ce domaine.

A cet égard, Force Ouvrière du Groupe RATP demande à l'entreprise de veiller à ne pas investir à fond perdus ne serait-ce que par respect pour les efforts quotidiens et les économies réalisées par les salariés de l'entreprise...

Comment évoquer la stratégie d'entreprise et la productivité sans s'arrêter sur Diapason et les excès d'une recherche de productivité « à tout prix ». Même si des dispositifs d'accompagnements des salariés ont été négociés, ce programme reste sans précédent.

Avec 2,5% de productivité annuelle durant 7 ans et l'objectif dogmatique de 1000 emplois détruits dans nos fonctions supports. Il reste pour Force Ouvrière du Groupe RATP un produit nocif.

Là comme ailleurs, le principal argument de la direction pour justifier la productivité exigée, repose sur notre compétitivité dans le cadre de la mise en concurrence prochaine de notre réseau de transport public.

En la matière, Force Ouvrière du Groupe RATP estime que les excès sont à proscrire, que le « dumping social » ne saurait garantir un service public de qualité ! Les 8 semaines grève des salariés du réseau Transdev de l'agglomération de Melun venant en tous points confirmer cette analyse.

Ce réseau faisant partie des appels d'offres OPTILE, cela nous donne également l'occasion de nous exprimer sur le retard pris par IDFM dans le cadre du traitement et de l'attribution des délégations de service public.

Alors que tout devait initialement être « bouclé » à cette date, le constat est tout autre.

Sur les 39 lots du périmètre OPTILE, seuls 31 sont lancés, 13 attribués (3 au Groupe RATP) ! A minima cela interroge sur la capacité d'IDFM à traiter ces DSP et questionne sur les impacts éventuels d'un non-respect du calendrier fixé par la loi ORTF.

Si de son côté, le Groupe RATP a avancé sur sa structuration avec la création de la filiale CAP IDF et la répartition des activités entre celle-ci et RATP Dev, tout n'est pas pour autant éclairci ! Parmi les éléments à finaliser, nous sommes toujours en attente des textes concernant les éléments contenus dans la garantie de rémunération ou le maintien du régime de retraite. Le périmètre d'application du CST faisant lui, toujours, l'objet de divergences de vues entre la RATP et IDFM.

S'agissant d'éléments aussi important que, la rémunération, le régime de retraite ou les conditions de travail des agents RATP, Force ouvrière du Groupe RATP souhaite attirer l'attention de l'entreprise sur l'impérieuse nécessité le respecter la « parole donnée » !

Les garanties présentées aux personnels de l'entreprise ne sauraient être remises en cause.

Sans attendre l'attribution de l'ensemble des DSP, nous pouvons déjà faire un constat sur la mise concurrence des réseaux d'Ile de France. Les 3 principaux acteurs français, tous publics (détenus par l'état) continue d'être incontournables et de se disputer le marché.

Sur ce périmètre comme dans ces visées mondiales, le Groupe RATP connaît parfois des retards ou des revers...

C'est le cas notamment avec le contrat de la Toscane qui démarre enfin après presque 6 ans de retard et de bataille juridique, ou certaines activités présentées par la direction comme « à fort potentiel » et dont l'essor n'est toujours pas au rendez-vous.

Les activités de Bus touristiques achetées par la RATP, dont certaines il y a 8 ans, sont au nombre de celles-ci. Tout comme l'exploitation des lignes de BUS londonienne, l'Angleterre semblant devoir rester un chemin de croix pour le Groupe RATP.

Pourquoi questionner ainsi la stratégie du Groupe RATP ?

L'entreprise est très prolifique sur les contrats remportés, ceux-ci existent, beaucoup moins sur les revers rencontrés.

Pour Force Ouvrière du Groupe RATP, les investissements, notamment ceux sur fonds propres, financés par la trésorerie issue de l'exploitation, représente de l'argent pris dans la poche des salariés de la RATP...

A minima, il conviendrait que ce soit à bon escient particulièrement à l'heure de mener la NAO (négociation salariale annuelle) pour laquelle Force Ouvrière du Groupe RATP revendique une augmentation en points de coefficients pour tous les salariés, mettant ainsi fin à 10 ans de modération salariale et de recul du pouvoir d'achat !

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

M. GAUTHERON.- Ce n'est pas une déclaration mais une question sur le graphique des pages 34 et 35 sur le plan d'action, dans le document qui nous a été communiqué. Je voulais être certain qu'avec les départs à la retraite, au regard de la moyenne d'âge, le programme Diapason et la rupture conventionnelle collective appliquée, il n'y aura pas de pertes de compétences ou de métiers critiques au sein de CGF. CGF n'apparaît pas dans le plan d'action 2021-2022. CGF est à zéro, en tout cas sur finances, dans la répartition des porteurs par domaine professionnel.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais prendre quelques points évoqués dans les différentes déclarations pour laisser le temps à l'équipe d'étudier votre question.

Sur la méthode, il est vrai qu'il faut se mettre d'accord. J'entends d'un côté que l'on se félicite d'avoir eu une synthèse de 34 pages sur un document de 120, de l'autre que l'on n'a pas pris suffisamment le temps et que l'on est un peu frustré par le document de synthèse. Il faut trouver un point d'équilibre. C'est normal en début de mandature, il y a des ajustements à effectuer. Il faut en parler.

Je voulais répondre en méthode à votre questionnement : l'élaboration du travail sur les compétences critiques se fait-elle suffisamment avec le terrain et les opérationnels ? C'est un moyen de vous expliquer l'évolution que représente Strategic Workforce Planning (SWP) par rapport à notre pratique de SDRH, sous le contrôle de Mme DORAIN et de ses équipes. L'exercice est assez similaire. Cela consiste à anticiper les outils RH qu'il faut mettre en œuvre pour disposer en tout temps, en toute heure et à tout endroit, des compétences nécessaires à l'exercice de l'activité au regard des évolutions du contexte, technologies et de la dérive naturelle des effectifs.

Il y a plusieurs différences entre les deux mécanismes. Je pense que la première, la plus importante, qui répond au questionnement de Force Ouvrière, est que dans le cadre du Strategic Workforce Planning, beaucoup plus que dans celui du SDRH, un exercice commun est réalisé avec les managers opérationnels. L'anticipation SWP n'est pas un exercice RH, par les RH, pour les RH. C'est un exercice pour l'entreprise, pour lequel la fonction RH apporte son expertise, mais les informations et les données d'entrée sont transmises par les opérationnels. L'exercice a été

réalisé par SIT et la DSI il y a deux ans et est mis à jour régulièrement, avec un binôme RH et opérationnel. Il a débuté l'année dernière pour la filière finance dans les mêmes conditions et se terminera début 2022 pour la filière RH. Je sais que RATP Infra et RDS réfléchissent au lancement de cette démarche. L'association des opérationnels à la démarche fait une différence.

Une deuxième différence est peut-être moins importante parce que nous avons déjà cette ambition avec le SDRH. J'en veux pour preuve la qualité des échanges que nous avons eus avec l'instance sur le sujet depuis quatre ou cinq ans. Si les résultats de cette démarche restent dans des tiroirs et dans des échanges entre les organisations syndicales et l'entreprise, cela n'a pas d'intérêt. Il faut que les résultats de cette démarche soient communiqués à l'ensemble des collaborateurs pour développer leur compréhension de l'écosystème dans lequel ils sont, et déclencher chez eux des souhaits de mobilité, de formation, d'évolution professionnelle. Ce sont les deux principales différences entre Strategic Workforce Planning et SDRH.

M. JONATA, dans la déclaration de l'UNSA, continuait à regretter que cela ne soit pas encore suffisamment déployé dans certains départements. Nous nous efforçons, avec Mme DORAIN, de convaincre l'ensemble des départements et des filières de se lancer. Je crois que les résultats obtenus par les premières filières ont convaincu tout le monde de le faire. En 2022, l'objectif est que chaque département ait une démarche de Strategic Workforce Planning.

J'ai noté dans l'intervention de M. DJEBALI que les effectifs de l'EPIC seraient en baisse depuis 2021. Je vais demander à Mme DORAIN de nous le confirmer. Nous avons connu dans les dernières années une progression, qui était beaucoup liée au nouveau schéma de transport bus de l'agglomération parisienne. En 2018-2019, nous avons procédé à de nombreuses embauches suite à l'augmentation de l'offre de services. Les offres de services se stabilisant voire diminuant légèrement, il est normal que les effectifs s'ajustent.

Madame DORAIN, vous avez la parole.

Mme DORAIN.- Sur la question en lien avec CGF, Mme ARAISSIA va vous répondre.

Mme ARAISSIA.- Vous ne voyez pas CGF dans le tableau parce qu'il ne nous a pas déclaré de compétence critique. Pour mémoire, la compétence critique doit répondre à une définition comprenant quatre critères cumulatifs : place importante dans l'entreprise avec risques de dysfonctionnement si mal maîtrisée, portée par peu de personnes -CGF étant la filière en finance, on peut trouver des compétences au travers de la finance-, compétences rares sur le marché et également longues à acquérir.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est donc pas un oubli, c'est l'expression qu'il n'y a pas de compétence critique.

Mme ARAISSIA.- Exactement.

M. LE PRÉSIDENT.- D'autres points sur le SDRH ?

Mme DORAIN.- *(Inaudible)*

M. LE PRÉSIDENT.- Nous ne vous entendons pas.

Mme ARAISSIA.- Sur les effectifs, il y a effectivement une légère baisse, mais je voudrais rebondir sur les arguments de M. AGULHON qui sont justes. Nous avons eu une stabilité du

recrutement, voire une légère baisse due à l'offre de services. De ce fait, nous observons une baisse parmi nos machinistes-receveurs notamment, ce qui nous tire un peu vers le bas. Il passe de 46 826 avec une projection sur 2021... Nous avons peut-être l'effectif réalisé ?

Mme MATHIEU.- Sur l'année 2021, les chiffres ne sont pas encore finalisés. Nous attendons le retour des équipes du bilan social. Nous avons environ 700 collaborateurs en moins, principalement identifiés sur le métier de machiniste-receveur. Le plan de recrutement a été décalé sur l'année 2022. Ils arriveront, mais seront un peu en baisse en 2021. Je n'ai pas encore les fichiers des mouvements consolidés sur l'ensemble de l'année 2021. Il est un peu tôt pour vous donner une vision plus précise.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- J'ai une question sur le Strategic Workforce Planning. Y a-t-il un indicateur d'égalité hommes/femmes ?

M. LE PRÉSIDENT.- Non, l'indice égalité hommes/femmes est géré de façon séparée du Strategic Workforce Planning. Pour autant, dans les plans d'action qui peuvent découler d'une méthode de Strategic Workforce Planning, on peut décider de telle ou telle action parce qu'elle contribuerait à l'amélioration de l'indicateur.

M. BRILLAUD.- Il n'y a donc pas de notion d'égalité hommes/femmes dans ce Strategic Workforce Planning, pour chercher des métiers où la situation est tendue, ou parce qu'il faut une égalité dans certains métiers ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si je comprends bien votre question. Avec les équipes du recrutement, nous menons des actions pour mettre en place le plan de remplacement de certains métiers. Une fois les besoins de recrutement identifiés, nous pouvons avoir des actions particulières pour favoriser le recrutement notamment de femmes dans certains métiers.

J'ai en tête des opérations spécifiques réalisées avec la Fédération française de boxe et dans le domaine de l'e-sport, pour développer le nombre des femmes recrutées dans les métiers de SUR et de RDS sur lesquels les volumes de recrutements sont relativement importants. Il peut y avoir des actions plus spécifiques dans les métiers de la maintenance. Dans ces métiers, et d'une façon générale dans les métiers techniques, nous nous heurtons à un problème dans la mesure où notre politique consiste à recruter des personnes diplômées. Or, dans les viviers des différentes formations des domaines techniques, que ce soit infra Bac, Bac Pro ou supra Bac, on est pénalisé en France par le déficit d'attractivité de ces filières auprès des jeunes filles. Nous pouvons mener des actions de Strategic Workforce Planning et envoyer des ambassadeurs ou ambassadrices auprès des collégiennes et des lycéennes, à l'âge de l'orientation scolaire, pour qu'elles se dirigent vers des filières qui offrent des possibilités d'embauche importantes.

La vocation du Strategic Workforce Planning n'est pas particulièrement de travailler sur l'égalité hommes/femmes, mais nous menons des actions pour faire en sorte d'aller vers une plus grande égalité hommes/femmes.

M. BRILLAUD.- Merci pour la réponse.

M. LE PRÉSIDENT.- S'il n'y a pas d'autres questions ou demandes d'intervention, je propose de remercier Mme DORAIN, Mme MATHIEU et Mme ARAISSIA. Nous aurons l'occasion de

nous reparler après l'expertise, au moment de la consultation sur ces sujets. Cela vous convient-il, Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui. Nous aurons l'occasion d'en reparler dans le détail.

Mme DORAIN.- Merci Madame AZEVEDO car j'ai trouvé le résumé très qualitatif.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je souligne le travail de la nouvelle présidente de la Commission économique et des intervenants. Le travail a été réalisé de manière très consensuelle. Je tiens à souligner le travail de l'intégralité des intervenants, qu'ils soient de la direction ou des organisations syndicales.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Délibération portant sur la désignation d'un cabinet d'expertise
dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques
prévues à l'article L2312-17 du Code du travail**

M. LE PRÉSIDENT.- Je sollicite le Secrétaire de l'instance pour la lecture de la délibération.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je donne la parole à la présidente de la Commission économique.

Mme AZEVEDO.- Les élus du CSE C RATP réunis en séance plénière le 2 février 2022 désignent, par cette résolution et conformément à l'article L2315-87 du code de travail, le cabinet **SECAFI** pour assister le Comité Social et Economique Central dans le cadre de la consultation sur les Orientations Stratégiques prévu à l'article L2312-17 du code du travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons recueillir l'expression de votre vote sur la délibération.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur cette proposition dans le cadre de la délibération ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- La délibération est adoptée à la majorité des voix.

Pour : UNSA (5), CGT (6), CFE-CGC (2), FO (6)

Abstention : La Base (1)

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Désignation du cabinet d'expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'EPIC et du Groupe RATP portant sur les comptes annuels 2021 et semestriels 2022 et le budget 2023 prévu à l'article L2312-17 du Code du travail

M. LE PRÉSIDENT.- Cette délibération aurait dû être votée lors de la séance du 1^{er} décembre qui n'a pas pu se tenir du fait de la carence. Je propose de la mettre au vote maintenant. Monsieur SARRASSAT, vous avez la parole.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je la repasse à la présidente de la Commission économique.

Mme AZEVEDO.- Les élus du CSE C RATP réunis en séance plénière le 2 février 2022 désignent, par cette résolution et conformément à l'article L.2315-88 du Code du Travail, le cabinet **SECAFI** pour assister le Comité Social et Economique Central de la RATP dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'EPIC RATP et du Groupe RATP portant sur les comptes clos 2021, les comptes semestriels 2022 et le budget 2023 définie à l'article L.2312-17 du code du travail.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur cette délibération ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- La délibération est adoptée à la majorité des voix.

Pour : UNSA (5), CGT (6), CFE-CGC (2), FO (6)
Abstention : La Base (1)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Cela nous permettra de préparer les prochains points de consultation sur ces sujets dans les semaines et mois à venir.

Avec votre autorisation, Monsieur SARRASSAT, je propose de suspendre la séance pour la pause déjeuner. Nous pourrions reprendre à 13 heures 30.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- Bon appétit.

La séance, suspendue à 12 heures 15, est reprise à 13 heures 30.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information et demande d'avis conforme sur les changements de secteurs contestés par les médecins du travail concernés

Gregory CARILLO, Responsable et Santé au travail GIS
participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons reprendre la séance si M. SARRASSAT en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. CARILLO.- Bonjour à tous.

M. LE PRÉSIDENT.- Il s'agit d'un changement de secteur pour deux médecins qui le contestent. Nous avons besoin d'un avis conforme de l'instance pour procéder à ces changements. À défaut, nous prendrons d'autres dispositions.

Ce dossier a fait l'objet d'une présentation à la CSSCT présidée par M. CARILLO, dont le Secrétaire est M. DOMINÉ à qui je donne la parole pour son rapport.

M. DOMINÉ.- La commission a rédigé un texte qui est le rappel de l'historique et du contexte des dernières années, et dans la foulée, un avis groupé sur les deux médecins.

M. LE PRÉSIDENT.- En dépit d'un avis commun sur les deux cas, devons-nous procéder à deux votes séparés ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Oui.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il faut bien procéder à deux votes séparés.

M. DOMINÉ.- Rapport de la commission SSCT – C'est 26/01/2022

Pour rappel, les changements de secteur proposés aux médecins du travail découlent de la réorganisation du CSSCT, initiés dès 2017 et basés sur une réorganisation du service par domaine d'activités, et sur sectorisation permettant la répartition des activités par centres.

L'agrément précédent arrivant à terme fin 2018, la direction a souhaité mettre en place, sa nouvelle organisation à cette date.

Le SST a alors continué de fonctionner mais sans base juridique officielle. A cette époque les 32 médecins avaient dû faire le choix de leurs secteurs.

26 avaient accepté, mais 6 l'avaient refusé.

La nouvelle organisation du SSCT est aujourd'hui en place, et son agrément a été donné en septembre 2021, pour une durée de 5 ans.

Une nouvelle consultation du CSEC est à l'ordre du jour de cette présente séance, sur le refus de secteurs des médecins.

Ils ne sont plus que 2, car, sur les 6 ayant refusé à l'origine, 4 ont depuis quitté l'entreprise.

Je propose de vous lire les propositions d'avis, sauf s'il y a un débat.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a certainement des expressions syndicales.

M. LE PRÉSIDENT.- MM. BRILLAUD et GAUTHERON ont demandé la parole.

M. BRILLAUD.- (Cf. Déclaration)

M. LE PRÉSIDENT.- Je serais preneur de vos suggestions de clarification.

M. BRILLAUD.- Nous nous sommes interrogés sur : « avis conforme sur le changement de secteurs contesté par les médecins du travail concernés »...

M. LE PRÉSIDENT.- Nous aurions peut-être dû indiquer : « demande d'avis conforme de l'instance sur les changements de secteurs contestés par les médecins du travail concernés ». Aurait-il été utile de préciser ?

M. BRILLAUD.- Peut-être, parce qu'un avis positif ou négatif peut être interprété dans les deux sens.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour éclairer tout le monde, dans la mesure où deux médecins contestent leur secteur, nous ne pouvons leur imposer le nouveau secteur que si l'instance donne un avis conforme à ce que nous souhaiterions. Si ce n'est pas le cas, nous prendrons d'autres dispositions. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Merci Monsieur le Président.

Les élus CGT ne participent pas à la CSSCT, donc ni au rapport de la CSSCT ni à l'avis. Pour autant, nous sommes dans le cadre d'une nouvelle mandature. Nous partons du principe que tous les élus ne connaissent pas les antécédents à la question posée ce jour. Au regard des éléments qui nous ont été communiqués, il reste des éclaircissements à donner. Je considère que dans la situation actuelle, les élus ne disposent pas de tous les éléments leur permettant d'émettre un avis éclairé. Je demande le report de cette question à la séance de mars, avec un complément d'avis.

Certes, nous disposons de la position du Dr HUBERT. Le rapport de la CSSCT fait état que le Dr BEUGNET n'a pas souhaité donner une réponse à cette deuxième proposition. La problématique vient du fait que nous ne connaissons pas la première proposition. Y a-t-il une modification entre la première et la deuxième proposition ? Sur quels motifs a-t-il réellement refusé cette première modification ?

Par ailleurs, un élément de la déclaration du Dr HUBERT est très intéressant et reste sans réponse. Elle met en avant une certaine ancienneté et une expérience sur une population à risque. On lui attribue une autre population et on augmente son effectif de salariés à suivre, mais nous n'avons pas la réponse argumentée de la direction qui explique ce choix. S'il n'y a pas de différence entre la première et la seconde proposition, en quoi cela modifie-t-il (*inaudible*) ?

Je demande le report de cette question à la séance du mois de mars avec un complément d'informations sur différents éléments. Il me semble avoir vu dans l'argumentaire du Dr HUBERT que la direction de l'entreprise a été obligée de solliciter l'Inspection du travail. Nous n'avons pas connaissance du courrier de l'entreprise ni de la réponse de l'Inspection du travail. Il me semble que la direction a aussi sollicité le ministère. Nous n'avons pas les tenants et les aboutissants pour comprendre la logique.

Vous avez dit à deux reprises qu'en fonction de l'avis, vous vous orienterez vers autre chose. Pouvez-vous être plus explicite et préciser quelle suite serait envisagée et les conséquences que cela pourrait avoir pour ces deux médecins ?

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons tâcher d'apporter des réponses afin que vous puissiez avoir connaissance de tous les éléments. Nous n'allons pas reporter le point de l'ordre du jour à une autre séance parce qu'au regard de la composition des différentes commissions, vous n'auriez pas de votre point de vue toutes les informations. Nous ne pouvons pas adhérer à cette logique. En revanche, il est normal que nous vous éclairions sur les différentes questions que vous posez.

Je vais passer la parole à M. CARILLO pour répondre aux questions suivantes : Y a-t-il une différence entre la première et la deuxième proposition de secteur pour le Dr BEUGNET ? Quels ont été ses arguments pour refuser la première proposition ? Nous répondrons ensuite à la question sur l'objection du Dr HUBERT par rapport à son ancienneté sur le poste et à l'élargissement de son périmètre, puis à votre demande sur la procédure que nous avons entamée à l'issue de la première consultation auprès de l'Inspection du travail et du ministère. Cela répondra à votre dernière question sur les conséquences que nous tirerons du vote de l'instance.

M. CARILLO.- Le secteur du Dr BEUGNET ne change pas dans la première et la deuxième proposition. Dans l'ancienne organisation, il suivait majoritairement des acteurs du tertiaire. Le centre médical qui gère le tertiaire aujourd'hui est Val-de-Fontenay. Il lui a été proposé de poursuivre le suivi des agents du tertiaire et de basculer sur le centre de Val-de-Fontenay. Ses arguments opposant ce mouvement étaient essentiellement liés à son ancienneté dans la fonction, considérant qu'étant ancien et du fait qu'il ne lui restait que quelques années avant la retraite, il ne souhaitait pas s'ajouter du temps de trajet entre autres et aller à Val-de-Fontenay. C'était son principal argument. Nous avons considéré que c'était un maintien de secteur sur le même domaine d'activité –ce avec quoi il était plutôt d'accord- et que son transfert devait se faire sur Val-de-Fontenay puisqu'il y avait un transfert de l'activité sur ce site.

Concernant la deuxième question, en l'occurrence l'ancienneté sur le poste qui était l'un des arguments du Dr HUBERT dans son courrier, quand nous avons défini les critères d'affectation des médecins, il a été très clair dès le départ, que l'ancienneté sur le poste était prise en compte en cas d'arbitrage à réaliser, mais que ce n'était pas un critère à part entière. Les critères sont plutôt ceux de compétence, d'expertise, d'implication dans des projets transversaux. En l'occurrence, dans le domaine de l'exploitation hors RDS, il y a un projet central qui est l'étude santé et l'étude de mortalité en lien avec la qualité de l'air dans les espaces ferroviaires souterrains auxquelles le Dr HUBERT n'a pas participé et n'a jamais souhaité participer, d'où la contre-proposition que nous lui avons faite de basculer sur le domaine RDS. S'il y avait eu un arbitrage à faire entre deux médecins de compétences et d'implication équivalentes, nous aurions pris l'ancienneté sur le poste, mais cela n'a pas été le cas.

Quant au processus précédent engagé sur les secteurs, comme le disait M. AGULHON, un processus doit être respecté lorsque les médecins refusent leur secteur. Le premier passage, celui que nous renouvelons aujourd'hui, est la consultation du CSEC. Si celui-ci émet un avis négatif, c'est-à-dire suit l'avis des médecins, il faut saisir l'Inspection du travail qui a deux mois pour donner son avis. S'il est négatif, nous saisissons le ministère du Travail qui s'appuie sur la DGT pour éclairer son avis et le rendre au bout de deux mois. La dernière voie de recours que nous aurions, suite au refus du ministère du Travail, serait le tribunal.

En décembre 2019, nous avons eu un avis négatif du CSEC. Nous avons saisi l'IT qui a refusé de se positionner sur la sectorisation considérant qu'il n'y avait pas de base juridique valable. En l'occurrence, il n'y avait plus d'agrément, celui-ci étant arrivé à terme. Nous avons tout de même saisi le ministère du Travail qui, pour les mêmes raisons, a refusé de rendre un avis. Plutôt que de saisir le tribunal, nous avons préféré attendre l'obtention de l'agrément avant de relancer la démarche de consultation.

Quelles sont les suites données à la décision du CSEC aujourd'hui ? Ce sont celles que j'ai expliquées. Si l'avis est négatif, nous saisissons l'Inspection du travail, puis le ministère du Travail si l'avis de l'Inspection du travail est négatif, etc.

M. LE PRÉSIDENT.- Plutôt que de parler d'avis positif ou négatif, si le CSEC se prononce conformément à la sectorisation que nous proposons, nous pouvons mettre en œuvre la

sectorisation proposée. Si le CSEC n'émet pas un avis conforme à la sectorisation que nous proposons, l'entreprise peut solliciter l'Inspection du travail ou faire un recours gracieux ou hiérarchique, pour essayer d'obtenir un avis conforme à la sectorisation.

Y a-t-il d'autres questions ou souhaits de prise de parole ?

M. LE SECRÉTAIRE.- FO s'est exprimé. Il s'agit de soutenir ou de contester le refus du médecin du travail. Il faut apporter des précisions. À la lecture de l'avis qui vous sera proposé, il est possible que nous demandions une suspension de séance pour clarifier la situation entre nous.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour éclairer vos débats pendant la suspension de séance, si la délibération exprime un avis positif pour soutenir la position des médecins, cela signifiera que l'avis du CSEC n'est pas conforme à la proposition de sectorisation que nous faisons. Nous ne pourrons donc pas la mettre en place sans exercer nos différents recours.

M. LE SECRÉTAIRE.- Exactement.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.- Pour bâtir la logique de l'avis, nous nous sommes appuyés sur ce qui avait été voté le 28 novembre 2019. L'avis était positif. Nous étions donc dans la logique que vous venez d'exprimer, Monsieur AGULHON. Faut-il reformuler différemment...

M. LE PRÉSIDENT.- La logique d'être d'accord avec l'opposition des médecins ?

M. DOMINÉ.- Oui. L'avis venait en soutien de l'opposition des médecins. Faut-il rester sur ce libellé s'il est compréhensible par tous, ou mérite-t-il d'être reformulé ? C'est une question que je pose au Secrétaire notamment.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons attendre sa lecture. Cela nous permettra d'en discuter de façon éclairée. Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Vous avez donné une partie de la réponse à ma question. Je souhaite une interruption de séance après la lecture de cet avis avant de passer au vote. Les élus UNSA RATP ne sont pas en mesure de se prononcer sur l'avis tel quel. Nous avons quelques soucis de compréhension sur la finalité.

M. LE PRÉSIDENT.- Les explications qui ont été données vous ont-elles aidés à mieux comprendre la finalité du vote ?

M. LAMASSE.- Pas du tout.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons une sectorisation des activités des médecins du travail. Chaque médecin du travail a un secteur affecté. Cette sectorisation est le fruit d'un long travail que la mandature précédente connaît par cœur, qui a consisté à affecter les médecins du travail par grands métiers pour avoir un meilleur suivi des agents et salariés de la RATP. Cette sectorisation a été reprise dans l'agrément que nous avons obtenu. La grande majorité des médecins ont accepté cette sectorisation. Les médecins du travail ont un statut spécifique dans l'entreprise qui fait que le pouvoir d'organisation de l'employeur ne peut pas s'exercer sur les médecins du travail de la même façon que pour le reste des salariés. Nous ne pouvons pas imposer un secteur à un médecin qui le refuse.

Constatant le refus de la sectorisation proposée par deux médecins, le Dr BEUGNET et le Dr HUBERT, nous avons besoin de recueillir l'avis du CSEC pour savoir s'il est d'accord avec la sectorisation que propose l'entreprise à ces médecins ou si le CSEC n'est pas d'accord et qu'il soutient l'opposition des deux médecins. C'est l'objet du vote. Est-ce plus clair ?

M. LAMASSE.- Oui. Soutenir ces deux personnes, c'est ne pas venir à l'encontre de la volonté exprimée par ceux qui sont concernés. La majorité des médecins sont d'accord, mais deux médecins ne le sont pas. Étant donné la formulation du point, il me paraît compliqué de donner un avis sur le point tel qu'il est formulé.

M. LE PRÉSIDENT.- Si M. SARRASSAT en est d'accord, nous allons écouter la proposition du Secrétaire de la CSSCT, puis nous verrons s'il est nécessaire de faire une suspension de séance.

M. LAMASSE.- C'est toujours très compliqué. Le but est de ne pas bloquer le processus qui est toujours long, alambiqué et parfois douloureux pour certains.

M. LE PRÉSIDENT.- Il s'agit d'éclairer tout le monde de la façon la plus efficace possible. Monsieur CLEMENT ?

M. CLEMENT.- Loin de moi l'idée d'avoir la science infuse, mais j'ai l'impression que le problème est le suivant : nous votons pour la conformité de la sectorisation demandée ou pour le refus des médecins d'accepter cette mutation. Il s'agit bien de la conformité de la sectorisation. Nous pourrions tous nous exprimer. Le groupe FO RATP a déjà pris sa décision, au vu des éléments fournis. L'avis sera divergent selon que l'on parle de la conformité ou du refus des médecins. On parle bien de la conformité ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai toujours pas entendu la proposition de l'avis, je ne sais donc pas de quoi l'on parle. Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.- Avis du CSEC sur le changement de secteur proposé au docteur Catherine HUBERT :

Le 12/11/2021, le docteur HUBERT a notifié son refus de rejoindre le secteur 21 (RDS centre de Championnet) et de quitter le secteur MTS (centre de Pantin).

Embauchée à la RATP depuis 2033, elle n'a officié qu'auprès des populations MTS et dit ne pas connaître les populations de RDS qu'elle aurait à suivre.

De plus elle fait remarquer que l'effectif à suivre est maintenu supérieur à celui proposé en octobre 2019, lors de la 1^{ère} procédure de renouvellement de l'agrément.

Son choix de demeurer sur le centre de Pantin n'a pas été retenu et elle juge professionnellement infondé, arbitraire et discriminatoire cette proposition d'affectation, pour laquelle elle dit ne pas avoir reçu d'explications de la direction, sur le fait de lui confier RDS au lieu de MTS.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous proposez un avis positif en soutien du refus de son secteur par le Dr HUBERT ?

M. DOMINÉ.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Cet avis ne sera donc pas conforme.

M. DOMINÉ.- Nous voulons un avis conforme.

M. LE SECRÉTAIRE.- On ne va pas s'en sortir. Soit on propose un avis sec pour répondre à la question « la sectorisation est-elle conforme ou non ? », ce qui fera gagner du temps et permettra à chacun de se positionner rapidement, soit on fait comme en 2019, en venant en soutien de la décision du médecin qui a refusé son secteur et en la validant.

La position de chacun est déjà établie et l'avis va dans ce sens. M. DOMINÉ pourrait-il relire la fin de l'avis parce qu'il y a eu une coupure de réseau ? Nous avons compris que nous étions pour la sectorisation, or ce n'est pas le cas pour notre organisation syndicale.

M. DOMINÉ.- La fin est la suivante : « Les éléments exposés amènent la Commission SSCT centrale à émettre sur le changement de secteur du Dr HUBERT un avis positif. »

M. LE PRÉSIDENT.- Cela veut dire que le CSEC est d'accord pour que nous changions le secteur du Dr HUBERT.

M. DOMINÉ.- Comment est-il possible qu'à fin novembre cela n'ait visiblement pas posé de problème, et que cela en pose un aujourd'hui ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai aucun souvenir de la façon dont s'était passée la séance de fin 2019, je vous prie de m'en excuser. Tel qu'il est rédigé, l'avis peut vouloir dire que le CSE est d'accord pour imposer le changement de secteur au Dr HUBERT. Cela me convient très bien. Je serais favorable à cette recommandation.

M. DOMINÉ.- Nous allons demander une suspension de séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est effectivement préférable.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- S'il est vraiment compliqué de trouver un terrain d'entente, n'est-ce pas plus simple de poser directement à chaque élu la question suivante : êtes-vous pour ou contre le changement de sectorisation du Dr BEUGNET, puis du Dr HUBERT ? Si l'élu vote pour ce changement de sectorisation, il va à l'encontre du refus exprimé par ces médecins.

M. LE PRÉSIDENT.- Je suis d'accord pour organiser une suspension de séance de 10 minutes pour que vous vous mettiez d'accord sur une reformulation de la délibération.

M. LE SECRÉTAIRE.- La question fermée que j'ai proposée, à savoir « êtes-vous pour ou contre le changement de secteur du Dr HUBERT et du Dr BEUGNET ? » me paraît plus claire pour tout le monde. Chacun exprimerait ses convictions personnelles.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous reprenons à 14 heures 10.

La séance, suspendue à 14 heures, est reprise à 14 heures 13.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à M. DOMINÉ.

M. DOMINÉ.- J'ai formulé tout à l'heure une proposition d'avis pour la situation du Dr HUBERT. Il faut être clair, elle n'a plus lieu d'être. Cette formulation est caduque puisque nous en proposons une autre.

M. LE PRÉSIDENT.- On annule la proposition précédente et on enregistre la proposition que vous soumettez à l'approbation des élus.

M. DOMINÉ.- Il ne me semble pas nécessaire de relire l'argumentaire sur le début de l'avis. Il me paraît préférable de reformuler le début du texte.

« Le 12 novembre 2021, le Dr HUBERT a notifié son refus de rejoindre le secteur 21 RDS centre de Championnet, et de quitter le secteur MTS centre de Pantin. Embauchée à la RATP depuis 2003, elle n'a officié qu'auprès des populations MTS et dit ne pas connaître les populations de RDS qu'elle aurait à suivre. De plus, elle fait remarquer que l'effectif à suivre est maintenant supérieur à celui proposé en octobre 2019 lors de la première procédure de renouvellement de l'agrément. Son choix de demeurer sur le centre de Pantin n'a pas été retenu et elle juge professionnellement infondée, arbitraire et discriminatoire cette proposition d'affectation pour laquelle elle dit ne pas avoir reçu d'explication de la direction sur le fait de lui confier RDS au lieu de MTS. »

La question à poser aux élus qui ont à se prononcer est la suivante : Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur le changement de secteur proposé au Dr HUBERT ?

M. LE PRÉSIDENT.- Parfait, la question est claire. Je propose de la soumettre aux élus.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur SI TAYEB ?

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'est pas connecté. Il faut le remplacer.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je n'ai personne du même établissement. Je propose M. BAZIN.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- La proposition de changement de secteur de la direction est rejetée à l'unanimité par l'ensemble des élus. Il n'y a pas d'avis conforme.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder de la même façon pour le Dr BEUGNET. Monsieur DOMINÉ, peut-on entendre la proposition de la Commission ?

M. DOMINÉ.- Avis du CSEC sur le changement de secteur proposé au Docteur Laurent BEUGNET

Par courrier en date du 4/11/2021, le docteur BEUGNET s'est vu proposé par la direction la modification de secteur qui le concerne.

Pour le Dr BEUGNET, il s'agit d'une proposition d'un changement de centre, mais pas d'activité puisqu'il continuerait à suivre les populations tertiaires.

Sa non-réponse équivaut à un refus de sa part, qu'il avait la première fois motivée par la non prise en compte de l'ancienneté et de l'âge dans la réorganisation du SSCT, alors même qu'un éloignement géographique lui serait imposé.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur SI TAYEB ?

M. BAZIN.- Je confirme mon premier vote, contre.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Ce changement de secteur proposé par la direction est rejeté à l'unanimité par l'ensemble des élus, il n'y a donc pas d'avis conforme.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur CARILLO, souhaitez-vous rajouter quelque chose ?

M. CARILLO.- Non. J'ai bien pris note des refus.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, bonne fin d'après-midi.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur le recours à l'activité partielle dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19 du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022

Christophe NOEL, POLITIQUES DE REMUNERATION ET ACCOMPAGNEMENT DE LA PERFORMANCE RH

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons M. NOEL. Ce point a été abordé le 26 janvier en Commission économique, je propose à Mme AZEVEDO de prendre la parole pour nous donner lecture de son rapport.

Mme AZEVEDO.- L'intervenant pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 26 janvier 2022, était Monsieur NOEL Christophe, Responsable Politique de Rémunération et Accompagnement de la Performance RH et il est remercié pour ses échanges.

Suite à la crise de la COVID-19, la RATP est toujours éligible à l'activité partielle de part les ordonnances, articles de loi et décret du Gouvernement ce qui permet à l'entreprise de prolonger la durée de l'autorisation d'activité partielle du 1^{er} janvier au 31 mars 2022.

Les décisions prises par IDFM de réduire l'offre de transport ne permet pas de revenir à une activité normale sur certains réseaux et certaines lignes.

Cependant, le recours à l'activité partielle est très faible puisqu'elle concerne seulement moins de 10 agents par jour sur l'EPIC RATP.

Les raisons de la demande de ce recours par l'entreprise sont les impacts économiques et financiers sur une baisse de ses activités.

Le code de pointage pour les salariés concernés reste inchangé (709) et à la journée.

L'entreprise a demandé 33 % d'activité partielle sur la période concernée sur l'ensemble des catégories professionnelles.

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié touchera 100 % de sa rémunération. Seules les primes à l'acte ne sont pas versées.

Il est à noter que certaines primes comme la prime dimanches et jours fériés (DJF), la prime de panier ou l'allocation complémentaire de déplacement (ACD) ne seront pas versées en cas de chômage partiel sur une journée entière.

Il apparaît que l'entreprise, au-delà de son anticipation sur un éventuel retour de l'épidémie COVID-19 plus important, fasse une économie de 37 000 euros/mois par l'indemnisation de l'Etat ainsi qu'une économie de 62 000 euros pour un mois pour l'exonération de charges sociales, comme quoi il n'y a pas de petites économies !

Merci de votre attention

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

M. TURBAN.- Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

L'inscription de ce point à l'ordre du jour est, à l'instar des précédentes informations consultations de notre instance, une simple formalité dans le cadre du recours au dispositif d'activité partielle dans le cadre des impacts économiques et sociaux de la pandémie de Covid-19 notamment argumenté par la baisse d'offre décidée par Ile-de-France Mobilité.

Concernant la décision de l'autorité organisatrice de réduire l'offre de transport, pour la CGT, cette décision est incompréhensible. En effet, nous considérons que le droit à la mobilité est un droit fondamental pour accéder à l'éducation, au travail, à la santé, à la culture. Cette réduction de l'offre réduit ce droit à la mobilité dans un contexte où si le télétravail est de mise pour les salarié.e.s éligibles, des millions de personnes continuent à aller quotidiennement au travail, à l'école, dans les lieux de culture ou de restauration. A cela, comment ne pas tenir compte du contexte économique, social et environnemental actuel marqué à la fois :

- par une forte inflation notamment des prix de l'énergie alors même que la question du pouvoir d'achat est sans nul doute la préoccupation première de la population. Ainsi en réduisant l'offre de transport, IDFM renvoie des milliers de personnes vers d'autres modes de transport dont la voiture,

- par la nécessaire lutte contre le dérèglement climatique qui passe par un renforcement de l'offre de transport collectif
- que la période concernée intègre les vacances d'hiver pour la zone C (celle qui concerne la région parisienne) du 19 février au 07 mars 2022.

A noter aussi que malgré l'application d'une offre réduite, nous pouvons constater que les différentes unités opérationnelles sont confrontées quotidiennement à des difficultés pour couvrir les services en raison d'un manque de personnel lié aux impacts de la pandémie sur des effectifs déjà réduit par la politique de réduction de la masse salariale au motif de l'amélioration de la productivité. Il apparaît donc difficile de concevoir de mettre en activité partielle des agents dans des secteurs où la couverture de service est déjà compliquée.

Au sujet du dispositif d'activité partielle, la CGT-RATP tient à réaffirmer son opposition concernant le recours de ce dernier par l'entreprise publique de service public qu'est la RATP.

D'une part nous ne sommes toujours pas une entreprise à part entière :

A ce jour, de par son statut d'entreprise publique détenue à 100% par l'Etat, la RATP est son propre assureur en matière d'assurance-chômage. Par conséquent elle n'a jamais été éligible au chômage partiel. Comment ne pas voir derrière les ordonnances et autres décrets gouvernementaux qui ont élargi le dispositif d'activité partielle, une volonté politicienne de « normaliser » les entreprises publiques. Il ne s'agit ni plus ni moins que d'effacer progressivement dans l'esprit collectif les spécificités des statuts des entreprises et des agents.

Il ne semble pas inopportun de rappeler que l'activité partielle n'est ni plus ni moins qu'un chômage pour motif économique. Qui dit chômage pour motif économique dit possibilité de recourir à la procédure de licenciement économique, ce dont nous protège pour l'heure notre statut. Quid des salariés non statutaires ?

D'autre part le recours au dispositif d'activité partielle n'est pas sans impact sur la rémunération :

Bien qu'il soit prévu le versement d'une indemnité équivalente à 100% de la rémunération, ce dispositif révèle le caractère pervers de l'introduction trop importante des primes à l'acte dans les éléments de notre rémunération. La maladie avait déjà soulevé cette double peine. C'est aussi par le chômage partiel que les agents la subissent.

Par ailleurs, notre salaire socialisé, le financement de la protection sociale et y compris la contribution patronale, pour financer le Comité d'Entreprise, sont impactés. Le chômage partiel n'est pas soumis à cotisations et réduit la masse salariale pris en compte pour calculer la part patronale du budget du CE.

Si la CGT n'est pas opposée au versement d'aides aux entreprises, elle considère que ces dernières doivent être d'orientées et conditionnées à des critères sociaux et environnementaux avec plusieurs objectifs : maintenir et créer de l'emploi, améliorer la situation des travailleurs et utiliser la conditionnalité comme levier pour orienter vers la transition écologique... bref autant de critères que la RATP ne remplit pas au regard notamment des projets de filialisation, la récente Rupture Conventionnelle Collective, la remise en cause du déroulement de carrière de l'encadrement, la remise en cause du temps de travail des MR ou des agents de maîtrise de la sous filière C2, pour ne citer que cela.

Sur la base de ces éléments et des informations communiquées dans le document présenté à notre instance et principalement sur le nombre potentiel d'agents concernés quotidiennement, la CGT-RATP considère que dans le cadre de la solidarité l'EPIC peut pleinement assumer la prise en charge financière des agents qui se retrouveraient temporairement sans activité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur TURBAN. Monsieur DJEBALI ?

M. DJEBALI.- « sur le recours à l'activité partielle dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à la COVID-19 du 1er janvier au 31 mars »

Pour quelle utilité ?

Après plusieurs présentations au sein de ce comité, la nécessité du recours au chômage partiel pose question aux élus ?

Si pour Force Ouvrière du Groupe RATP, les incertitudes liées à l'évolution de la situation sanitaire peuvent expliquer la volonté de la direction de maintenir le dispositif de chômage partiel en place, notre appréciation est beaucoup plus critique concernant l'impact pour les salariés perdant des primes à l'acte dans un contexte de pouvoir d'achat déjà fortement dégradé. Ce n'est pas acceptable.

Idem d'un éventuel besoin « financier » de l'entreprise qui avec environ 10 salariés par jour maintenus en activité partielle, profite d'une économie de +/- 100 000 € par mois

Sauf cas de confinement, ce dispositif n'est pas aujourd'hui d'une véritable utilité.

Cependant si l'entreprise prenait à cette occasion l'option de compenser en totalité les pertes de salaires des agents impactés, nous ne pourrions que nous en féliciter ! Ce n'est pas aujourd'hui malheureusement le cas !

Que comptez-vous faire malgré tout pour ces agents impactés négativement ?

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame CHOUTEAU ?

Mme CHOUTEAU.- Depuis bientôt deux ans la direction nous présente régulièrement le dispositif de l'activité partielle tel qu'il sera pratiqué dans notre entreprise. Pour l'UNSA, ce dispositif fut pertinent en particulier pour faire face à la réduction massive de l'offre de transport décidée par IDFM lors du premier confinement.

L'effet d'aubaine était certain permettant ainsi de mettre en inactivité un nombre conséquent d'agents sans en supporter l'intégralité de la charge financière. Avec le temps, la prise en charge des salaires a diminué, et la reprise de l'activité a fortement réduit les périmètres concernés.

Aujourd'hui ce serait une dizaine de personnes par jour qui bénéficieraient du dispositif.

Nos remarques d'hier sur les pertes de salaires via le non-paiement des primes à l'acte ne sont plus vraiment d'actualité puisque les départements de l'exploitation (sauf MTS) et de la maintenance ne sont plus concernés.

Pourtant il est difficile de se prononcer positivement sur ce dossier. En effet, le flou entretenu autour du périmètre précis et du nombre d'agents peut laisser place à toutes les dérives.

On nous dit c'est maximum 10 personnes par jour mais ça peut être plus. On nous dit c'est un ou deux départements mais d'autres pourraient se déclarer plus tard.

Les élus UNSA ne peuvent se satisfaire de ces effets de langage. Nous réclamons une information claire et précise et si dans les semaines à venir d'autres départements que ceux cités dans le document venaient à recourir à l'activité partielle, le CSEC et les CSE d'établissements devront être informés voir consultés si cela n'a pas été fait.

Vous l'avez compris, nous savons apprécier ce dispositif lorsqu'il protège les agents et sécurise les comptes de l'entreprise mais nous nous interrogeons sur son application sur un volume aussi réduit. Pour les élus UNSA la priorité doit être le service rendu pour nos clients voyageurs et en particulier les exclus du télétravail qui subissent une double peine avec les réductions d'offre décidées par IDFM.

Merci Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame CHOUTEAU.

Avant de laisser la parole à M. NOEL, je voulais compléter sur la prévisibilité du recours au chômage. Les entreprises peuvent recourir au chômage partiel dans un certain nombre de circonstances qui permettent de savoir de façon assez certaine comment on va y recourir en proportion et dans les périmètres. Les raisons pour lesquelles nous recourons au chômage partiel sont uniquement dues à la pandémie. Je ne vais pas vous faire l'injure de vous dire dans quelle incertitude nous sommes tous face à l'évolution de cette pandémie et aux conséquences qu'elle peut avoir sur du confinement ou de la restriction de l'offre. Je relève l'utilisation « effet de langage », je pense que ce n'est pas approprié. Nous sommes dans la même incertitude sur le devenir de la pandémie dans trois mois que nous le sommes depuis le début. C'est ce que nous essayons de vous expliquer.

Monsieur NOEL, voulez-vous compléter ?

M. NOEL.- Pas de complément de mon côté.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO, voulez-vous nous donner lecture de l'avis que vous soumettez au vote des élus ?

Mme AZEVEDO.- Les élus, réunis en séance plénière le 2 février 2022, doivent émettre un avis sur le recours à l'activité partielle dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à la COVID-19 pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022.

Les élus constatent que le recours à l'activité partielle se fait conformément à la réglementation, mais font également le constat que cette opération permet une optimisation financière rentable avec 2 sources d'économies : l'une sur le versement d'indemnité de l'Etat et l'autre sur l'exonération de charges sociales.

Cependant, pour les agents concernés c'est une perte de primes, part non négligeable de leur pouvoir d'achat.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons soumettre cet avis au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur l'avis négatif ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cet avis négatif est adopté à la majorité des membres.

Pour : CGT (7), CFE-CGC (2), FO (6)

Abstention : UNSA (5)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de remercier M. NOEL à qui je souhaite une bonne fin de journée.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du bilan 2021 à 9 mois de la politique de la RATP en faveur de l'Habitat et des prêts

Luc LE DUIGOU, MISSION POINT HABITAT

Catherine PORQUET, PROCESSUS RESSOURCES HUMAINES ET PRESTATIONS

Ludovic RANDON, MISSION POINT HABITAT

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission logement le 26 janvier dernier. Je propose de passer la parole à M. ORSINI, son président, pour la lecture de son rapport.

M. ORSINI.- La commission logement s'est tenue via l'outil « TEAMS » le 26 janvier 2022 à 14h avec la présence de l'ensemble des élus et les membres de la direction suivants :

-Mr Luc LE DUGOU, responsable du point habitat,

-Mme Catherine PORQUET responsable de ESE (Espace social employeur qui regroupe le point habitat et Pimprenelle),

-Mr Ludovic RANDON responsable des conseillers habitat.

L'entité « point habitat », au sein du département GIS, est en charge de la mise en oeuvre de cette politique au travers de deux missions essentielles :

-la prospection et la négociation de réservation de logements du parc social locatif

-le consentement de prêts bonifiés et la mise en place de la caution de l'entreprise pour les prêts immobiliers auprès des banques avec lesquelles ils ont un partenariat.

Le protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts est entré en vigueur au 1er janvier 2020, pour une période de 3 ans, le terme initial étant prévu au 31 décembre 2022.

Le dossier présenté ce jour constitue un bilan provisoire de la politique menée par la RATP, sur les 9 premiers mois de l'année 2021

Il nous est précisé que le Point Habitat n'a pas repris l'accueil physique des demandeurs, suspendu depuis la période du confinement du premier semestre 2020.

Par ailleurs, la totalité de l'exercice 2021 fera l'objet d'un rapport d'activité plus détaillé en juin 2022.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI, c'était très clair. Y a-t-il des demandes d'intervention des organisations syndicales ?

Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Comment ne pas débiter notre déclaration sans évoquer les inégalités toujours plus grandissantes entre les populations. L'augmentation de la fortune des milliardaires français à plus progresser lors des 19 derniers mois qu'au cours des 14 dernières années. Visiblement, la crise n'est pas la même pour tout le monde.

Selon un rapport de l'OXFAM, la France compte un nouveau milliardaire toutes les 26 heures alors même que sur la seule année 2021, ce sont plus de 160 millions d'individus qui ont basculés dans la pauvreté à travers le monde.

En France, ce sont plus de 7 millions de personnes qui ont besoin de l'aide alimentaire, et plus de 4 millions qui sont en détresse financière due à la crise.

La crise a exacerbé des inégalités déjà existantes, conséquence du démantèlement de notre système de protection sociale, fragilisé par des années de politiques fiscales, au bénéfice des plus riches. Dans ce contexte, jamais les loyers et le logement n'ont été aussi chers en France et dans toute l'Europe. La spéculation bat son plein et malgré la crise, les milieux immobiliers s'enrichissent avec l'appui des gouvernements.

En France, en 2021, la hausse du prix de l'immobilier atteint 0,8 % par rapport à l'année 2020 qui avait vu les prix de l'immobilier flirter avec les 7 % d'augmentation. Bien qu'insuffisantes, les lois censées protéger les locataires (encadrement des loyers, gel du loyer à la relocation, normes de décence, limitation d'Airbnb) sont bafouées par une partie des bailleurs privés et des agences, qui veulent accélérer les expulsions.

L'année 2021 s'achève et, avec elle, la première année de l'application de la réforme du calcul des APL. Depuis le 1er janvier 2021, le montant des APL est revu tous les trimestres sur la base des revenus des douze mois précédents.

Avec cette réforme, ce ne sont pas moins de 29,6 % des bénéficiaires qui ont vu leur allocation diminuer de 73 euros.

Au début de l'année 2021, ce ne sont pas moins de 3 millions de logements qui sont vacants en France, alors que nous voyons augmenter le nombre de sans-abris, et de plus en plus sont mal logés car leurs logements sont trop petits ou insalubres.

Comme nous l'avons déjà exprimé dans diverses déclarations sur le précédent mandat, la crise sanitaire que nous traversons accentue les inégalités sociales dans le pays et met en exergue la situation du logement et aussi les conséquences sur les prêts accordés.

La situation du logement à la RATP n'est pas différente d'ailleurs avec pour preuve +156 demandes de logement au 30 septembre 2021 par rapport à l'année 2020. Cette situation est très préoccupante.

Au 30 septembre 2021, nous en sommes à 353 réservations de logements sur les 400 prévues par le protocole à la fin de l'année 2021.

La CGT espère que le chiffre de 400 sera atteint avant la fin de l'année.

Concernant les attributions de logements, la CGT constate que 623 familles ont pu être logées au 30 septembre 2021 sur un prévisionnel de 810 familles à la fin de l'année. Les demandes en situation urgente ne faiblissent pas car ce sont 133 au 30 septembre 2021 contre 120 au même moment de l'année 2020.

Sur ces 133 demandes, 126 ont pu postuler ou reçu une proposition et 120 ont accepté le logement proposé.

Concernant les prêts, nous constatons une forte baisse des prêts bonifiés RATP pour accession à la propriété en 2021.

Nous constatons également que l'ensemble des autres prêts proposés sont en baisse pour cette année 2021.

Force est de constater que pour l'année 2021, les résultats ne sont pas au niveau espéré avec toujours une hausse des demandeurs de logements.

De nombreux salariés, pour pouvoir se loger correctement, doivent s'éloigner de leur lieu de travail. Ce qui ne favorise pas l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle au regard des horaires atypiques de beaucoup de salariés liés aux contraintes d'exploitation.

Pour ces raisons, la CGT revendique :

- Pour tous, un logement digne avec un juste loyer.
- Une hausse significative de nos salaires car sans un salaire au bon niveau, les agents RATP et leurs familles accumulent les obstacles afin de pouvoir se loger correctement.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DASQUET. Monsieur ROUIJEL ?

M. ROUIJEL.- Force Ouvrière Groupe RATP déplore la situation très détériorée de l'habitat locatif en IDF. Les conditions d'accès au logement locatif via l'espace habitat de la RATP n'échappent nullement à la règle avec une demande bien supérieure à l'offre. A titre d'exemple, avec 2850 demandes en cours, moins de 10% se sont vus attribuer un logement en 2021.

Néanmoins, en termes d'acquisition locative l'année 2021 reste une bonne année avec une hausse significative. La politique menée par le point habitat s'articule dans le respect strict du protocole du 15 septembre 2020.

La priorisation des situations d'urgence à l'encontre des salariés signalés en rupture d'hébergement avérée ou à venir est un point essentiel.

Dans le cadre de l'identification des situations critiques, Il est pour nous crucial de renforcer le travail de proximité aussi bien avec les cellules RH mais également en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

En ce sens, nous constatons de la part de l'espace habitat une réelle prise en compte et une attention toute particulière aux situations d'urgence rencontrées par les salariés de l'entreprise. Depuis le 1er semestre 2020, l'espace habitat n'a toujours pas repris l'accueil physique des demandeurs. Une alternative à cette contrainte forcée par la situation sanitaire était incontournable. En effet, les retours suite à nos échanges avec les agents étaient principalement portés sur les difficultés d'une prise de contact téléphonique avec un membre de l'espace habitat. Ce fut chose faite à partir du mois d'Août 2021 avec la mise en place d'un rappel systématique de tous les appelants ayant laissé un message. Pour FO GROUPE RATP, cette adaptabilité liée à l'évolution de la crise sanitaire était fondamentale et va dans le sens de l'amélioration du service rendu aux agents. Concernant les différents prêts proposés, ils sont accompagnés de taux d'intérêt plutôt attractifs ou du moins relativement compétitifs avec ceux proposés de nos jours dans les différentes banques. Malgré l'attractivité des offres, les services tels que le prêt acquisition d'un véhicule, le prêt aux jeunes embauchés ou même le prêt consommation restent peu plébiscités par les agents. Le vecteur en communication principal reste Urban-Web mais il n'en demeure pas moins nécessaire, et ceux même si le point habitat n'est nullement tenu par un objectif quantitatif, d'améliorer la visibilité afin d'en renforcer l'attractivité qui en est faite auprès des salariés de l'entreprise. Sur ce point, une réflexion est engagée sur la mise en place de POP-UP via l'outil Urban-Web, et permettrait ainsi de porter ces différents services à un plus grand nombre d'agents. Force Ouvrière Groupe reconnaît les importantes difficultés conjoncturelles liées à l'accès au logement locatif en IDF et prend acte du travail fourni par l'espace habitat afin d'en réduire l'impact pour les salariés de l'entreprise.

Merci Monsieur le président.

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

M. JONATA.- J'ai des questions. Bonjour à toute l'équipe du Point Habitat. Pour l'UNSA, nous sommes ravis de constater cette amélioration sur 2021, surtout pour nos collègues en recherche de logement et leur famille. C'est la première année que les objectifs sont atteints. C'est une bonne chose, même si la demande augmente au sein de l'entreprise. Il est vrai que les objectifs sont tenus. S'il y a un plus, cela fera du bien socialement à tout le personnel RATP. Cela fait partie de la qualité de vie des agents et de l'amélioration de leur vie au travail. Félicitations. Nous essaierons de continuer ensemble à faire évoluer le Point Habitat dans ses objectifs. L'équipe du Point Habitat s'acharne tous les jours pour améliorer la vie des agents, c'est une bonne chose.

Ce matin, nous avons parlé des grandes orientations stratégiques de l'entreprise mais nous nous sommes cantonnés à parler de la qualité de vie au travail, qui entre dans la politique de l'UNSA RATP. Il est bon de nous expliquer quelles sont les perspectives du Point Habitat dans ses orientations. Reste-t-on au niveau de l'EPIC ou va-t-on s'étendre à celui du Groupe ? Ce n'est pas le même périmètre.

Action Logement est entrée depuis 2020 dans le dispositif qui était très compliqué parce qu'il n'y avait pas de portail entreprise ni de vision sur l'entreprise. Néanmoins, nous avons constaté que le travail a été réalisé cette année. Il reste encore des petites améliorations à apporter, mais il y a du bon. Il faut espérer que les 2 800 agents demandeurs pourront trouver des solutions de logement sur leur périmètre ou, en tout cas, proches de leur périmètre de vie ou de travail actuel.

En Île-de-France, il y a beaucoup de demandes, plus de 700 000, me semble-t-il. Malheureusement, nos collègues agents font partie intégrante de ce dispositif de demande. Malheureusement, beaucoup n'ont pas atteint leur but.

Concernant les prêts, ceux proposés par les banques aujourd'hui sont moindres que ceux proposés par le Point Habitat. Comme cela a été mentionné vis-à-vis du prêt véhicule, n'y a-t-il pas une possibilité de déroger à cela ?

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

M. DASQUET.- Beaucoup d'agents nous font part d'un grand nombre de refus. Certains postulent sur des logements et en sont à 10 ou 20 refus. Quelles en sont les raisons ? Est-ce dû à la mise en place de la plateforme AL'in ? Il me semble que cela concerne de plus en plus d'agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez tous mentionné un environnement qui ne s'est pas amélioré, un peu hostile. Je voulais rappeler les deux grandes réussites du périmètre de MM. RANDON et LE DUIGOU, que vous avez soulignées. En matière d'adaptation, vous avez souligné les efforts et les réalisations de digitalisation, les nouvelles façons de se mettre ou de rester en contact avec tous les agents. Au sein de la DRH, cette activité est l'une de celles qui ont été les plus rapides à mettre en place ces éléments de connexion et cette digitalisation. Je voulais les en remercier devant tout le monde et leur dire mon admiration pour cette adaptation rapide et efficace.

Vous avez souligné l'augmentation du nombre des demandes. Le nombre de familles logées et celui des réservations font plus qu'absorber l'augmentation des demandes constatées entre 2020 et 2021. C'est une surperformance par rapport à l'augmentation des demandes que je voulais souligner. Bravo aux équipes !

Il est évident que l'activité de l'Espace Habitat continue pour le périmètre EPIC, et ce jusqu'en 2025. Nous sommes d'ores et déjà en train d'entrer en contact avec les différentes filiales du Groupe pour examiner les conditions dans lesquelles cette proposition de service pourrait être faite à l'ensemble des filiales. C'est en cours de documentation. Nous avons l'envie et l'ambition de faire cette proposition de valeur à l'ensemble des filiales du Groupe.

M. LE DUIGOU.- Merci à tous pour les messages à l'ensemble de l'équipe du Point Habitat. Je vais reprendre les différents points abordés, en cas d'oubli n'hésitez pas à me le faire savoir.

À plusieurs reprises, il a été mentionné que nous n'avons pas repris l'accueil physique suite à la pandémie de 2020. C'est vrai, nous avons arrêté en mars 2020 l'accueil physique tel que pratiqué traditionnellement, c'est-à-dire sans rendez-vous. Les conditions sanitaires ne le permettaient pas. Comme vous le savez, la pandémie a connu des périodes d'accalmie et d'autres où il a fallu se confiner. Nous avons remis en place épisodiquement un accueil sur rendez-vous, et parallèlement une nouvelle permanence téléphonique plus performante parce que nous rappelons les agents. Nous nous sommes aperçus qu'un certain nombre de mises à jour de dossiers, de situations, pouvaient se faire en permanence téléphonique.

Nous avons remis en place un accueil physique sur rendez-vous motivé. Si le rendez-vous est destiné à savoir où en est une demande, il n'est pas justifié car cela peut se faire en permanence téléphonique. S'il est destiné à aider une personne qui a des difficultés sur un dossier complexe, je pense aux prêts immobiliers ou à la caution, à une demande DALO ou pour le numéro unique régional, nous pouvons prévoir un rendez-vous. Tous ceux qui ont besoin d'un rendez-vous physique motivé, l'obtiennent, la motivation étant évaluée au préalable avec la personne au téléphone. Il n'y a plus d'accueil libre comme auparavant, avec une salle d'attente.

Il a été dit que nous avons logé 10 %. Nous allons faire comme si l'année 2021 n'était pas finie. En règle générale, nous nous situons plutôt autour de 25 % de nos demandeurs logés. En Île-de-France, c'est 10 %. Pour Action Logement, cela peut être légèrement en-dessous. Cela a été le cas jusqu'à maintenant, il y a un léger différentiel en notre faveur. Ce sont les données. En 2019, en Île-de-France, 10 % des demandeurs ont été logés. En 2020, il y a eu 8 % de familles logées en Île-de-France, Action Logement en a logé 17 % et nous 22 % de nos demandeurs. Les données au 30 septembre 2021 étaient bonnes.

Il a été dit que les objectifs avaient été atteints pour la première année. Je le confirme par rapport au protocole en vigueur qui court sur 2020, 2021 et 2022, en ajoutant que la pandémie ne nous a pas aidés en 2020. En revanche, dans le protocole précédent, nous avons déjà atteint l'objectif attributaire qui était de 810 familles. Nous ne sommes jamais certains de l'atteindre, sachant qu'il s'agit de 10 % des demandeurs dont le nombre s'élève à 750 000.

Cela me permet de faire le parallèle avec l'une de vos interventions sur la plateforme AL'in. Beaucoup d'agents y postulent et ne sont pas pris. C'est malheureusement la mise en exergue de la réalité du logement en Île-de-France. Même si cela ne concerne que les salariés en Île-de-France, il est courant d'avoir 300 candidatures pour un même logement. Dès lors qu'il est bien situé et qu'il correspond à une typologie recherchée, par exemple les F4, il y a 300 candidatures. Le mode de fonctionnement d'AL'in est de réserver trois voire cinq dossiers car il n'y a pas de visite sur AL'in, celle-ci se faisant *a posteriori*. Cela fait cinq personnes sur 300. Parmi les 300, il y a évidemment des agents RATP.

Il faut quand même noter un point précis qui a été souligné par beaucoup d'entre vous, nous avons un partenariat avec Action Logement. C'est un partenariat intéressant pour la RATP car nous arrivons à avoir des choses que d'autres n'ont pas. Cela ne veut pas dire que nous sommes bons partout. Nous parvenons à avoir des résultats sur l'utilisation de ce partenariat et sa déclinaison.

Sur AL'in, nous parvenons à signaler un certain nombre de candidatures, ce que l'on pourrait traduire par « prioriser », mais je préfère dire signaler. Ces candidatures peuvent être rattachées à des publics prioritaires au vu des textes de loi. Un certain nombre d'agents ne sont pas logés sur AL'in, mais d'autres le sont notamment des publics prioritaires. Avec le signalement, nous attirons l'attention d'Action Logement sur le caractère prioritaire de la demande afin que le demandeur fasse partie des dossiers transmis au bailleur, c'est-à-dire les cinq dont je parlais précédemment. Une fois les dossiers transmis au bailleur, nous n'avons pas de levier. En clair, nous n'intervenons pas auprès du bailleur parce que nous sommes dans le périmètre d'Action Logement qui nous laisse entrer certes, mais nous ne devons pas le *squeezer* pour ne pas « fermer la porte ». C'est le bailleur qui prend la décision. Pour 2021, le recul sur la plateforme AL'in qui a été initialisée en juillet 2020 et qui a connu beaucoup de dysfonctionnements, nous permet de dire que, si ce n'est jamais suffisant, un bon nombre de publics prioritaires signalés a quand même été logé avec la plateforme AL'in.

Parallèlement, nous continuons à proposer aux agents RATP des logements en direct, en nombre moins important mais en cherchant à avoir trois dossiers à chaque fois. Cela relativise un peu ce qui a été dit. Il y a effectivement un déséquilibre important entre les personnes qui candidatent et celles qui sont prises mais c'est la réalité du logement en Île-de-France. Quand nous proposons des logements, nous essayons de travailler sur des situations suivies dans le cadre de la politique sociale de la RATP. Dans le code de la construction et de l'habitat, des agents qui vivent dans un environnement difficile dû à leur quartier, avec des agressions, des trafics, ce n'est pas une priorité.

En revanche, un logement insalubre pour lequel il y a une attestation d'insalubrité officielle, de même que les victimes de violences conjugales et les logements sur-occupés au sens des mètres carrés, sont prioritaires. Si vous êtes agressés par vos voisins ou par des jeunes qui font du trafic à proximité, ce n'est pas un caractère prioritaire. Nous travaillons sur ces situations. Quand nous proposons des logements directs, nous ciblons des personnes qui ne sont pas des DALO -même si nous proposons aussi des DALO- mais qu'il nous semble important de travailler parce que cela correspond à la politique RATP.

Les personnes handicapées sont considérées comme des publics prioritaires, contrairement aux affections de longue durée. Nous allons travailler sur les affections de longue durée en ayant une candidature de ce type parmi trois dossiers que nous proposons.

Nous pouvons prioriser ou pas selon la situation, sachant que c'est le bailleur qui décide au final. La loi prévoit que le bailleur n'est pas tenu de suivre la priorisation du réservataire.

Je ne dis pas que c'est satisfaisant. Cela l'est déjà plus qu'en 2019 et 2020, mais nous sommes très pragmatiques. Nous utilisons AL'in. Nous avons trouvé le moyen de l'utiliser avec la notion de public prioritaire. Nous avons mis en place une cotation sur AL'in, qui nous amène à revoir celle que nous avons au Point Habitat, sachant qu'elle souffrait un peu d'obsolescence. Il y avait des trous dans la raquette et des cotations qui n'étaient pas tout à fait cohérentes. Un gros travail a été réalisé par M. RANDON et l'ensemble des conseillers habitat. Cela représente du travail.

La particularité d'une cotation d'une demande pour logement est qu'elle évolue dans le temps. Un suivi est fait. Nous essayons d'apporter une attention particulière aux situations urgentes. Cela correspond aux publics prioritaires, notamment aux problématiques de handicap. Nous sommes sur du quantitatif et du qualitatif.

Vous avez évoqué la notion de logements abordables. Nous n'avons pas de levier sur les loyers des logements qui nous sont proposés. Des logements peuvent nous paraître très chers alors qu'ils ont la classification logement social. En Île-de-France, nous prenons tout ce que l'on peut nous proposer. Des personnes qui ne sont pas prioritaires, sont logées dans des logements plus chers par rapport à d'autres personnes, ce qui peut engendrer un sentiment de frustration. Si un logement est très cher et qu'une personne a plus de moyens, le logement lui sera proposé et un travail spécifique sera fait sur celle qui est en difficulté. Nous sommes tributaires de l'offre de logements que nous recevons. Nous n'avons pas de levier sur les loyers, y compris sur ceux de RATP Habitat, filiale indispensable dans le cadre de la politique logement pour les salariés de la RATP. J'ai coutume de dire que l'on représente deux jambes dans la politique RATP, le service logement et le bailleur social. En même temps c'est un bailleur social, soumis aux règles de tous les bailleurs sociaux, il attribue les logements en fonction des plafonds de ressources et des typologies. Ce n'est pas parce qu'il s'appelle RATP Habitat que la RATP peut faire ce qu'elle veut pour attribuer les logements. Il est soumis à des contrôles comme tous les bailleurs sociaux.

Concernant les prêts, nous n'avons pas d'objectif parce que nous ne sommes ni un établissement bancaire ni un courtier. Il y a des règles de validation RATP, de validation de la banque qui est notre partenaire bancaire. Cela se situe dans le cadre d'un marché. Comme c'est le cas depuis quelques années, l'attractivité des prêts bonifiés par la RATP est moins importante que par le passé car les taux sont très bas. Il y a une concurrence entre les établissements bancaires. Parfois, le jeu n'en vaut pas la chandelle et l'agent préférera une offre de sa banque. Autre exemple avec le prêt véhicule, des constructeurs automobiles mettront en place un prêt à taux zéro pour des raisons politique et stratégique, pour se refaire une image ou écouler des stocks de véhicules. L'entreprise ne pourra pas le faire sinon ce serait un avantage en nature avec des déclarations fiscales, des charges à payer. Nous avons un prêt à taux zéro qui correspond à un avantage en nature, le prêt jeune

embauché. Dès lors que le taux est en dessous du taux d'intérêt légal de la Banque de France, il s'agit d'un avantage en nature.

Un constructeur automobile peut proposer un prêt à taux zéro. Il sera plus intéressant pour un salarié RATP que celui de la RATP si elle le proposait, car il serait considéré comme une offre commerciale alors que celui de la RATP serait soumis à une déclaration fiscale.

Les prêts constituent un complément important. Ils permettent de répondre à certaines situations. L'offre de prêt est peu attractive aujourd'hui, mais c'est davantage par rapport au marché. Le prêt consommation qui fait partie du nouveau protocole répond à des demandes. Toutes les demandes ne sont pas acceptées. Nous ne sommes pas un courtier qui valide un prêt quoi qu'il arrive. Nous avons une responsabilité d'employeur. Si nous validions des prêts et que nous nous retrouvions avec des impayés et du surendettement, cela ne serait pas cohérent.

S'agissant du prêt jeune embauché, l'établissement bancaire nous faisait une réflexion. C'est peut-être l'idée d'apprentissage, au sens noble du terme. Il y avait plus d'impayés sur des prêts jeunes embauchés que sur d'autres. Cela ne surprendra personne, cela n'engage que moi, mais les jeunes ont parfois du mal à gérer leur budget quand c'est leur premier ou deuxième emploi. Cela ne veut pas dire que c'est catastrophique mais qu'il faut faire attention. On ne réagit pas forcément de la même façon le jour où on a son premier salaire qu'après dix ans d'expérience. La gestion est différente.

On nous a parlé récemment de la communication sur les prêts. Il faut se garder de tenir des objectifs même officieux, sur le nombre de prêts parce que la dérive est rapide. En revanche, il y a des objectifs qualitatifs sur le suivi et le traitement des demandes de prêt. On peut toujours avoir des marges d'amélioration sur ces sujets.

Ai-je répondu à tous les points ?

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai l'impression. Monsieur LAMBERT ?

M. LAMBERT.- Vous dites que l'on peut prendre un rendez-vous, mais un agent n'a pas pu en avoir un. On lui a dit qu'il n'y avait pas de prise de rendez-vous.

Par ailleurs, il y a certaines incohérences sur le cautionnement pour des jeunes agents qui n'ont pas un salaire important. Ils sont obligés de prendre des prêts sur 15 ans avec un PTZ de 10 ans. Dans ce système, il y a toujours un prêt différé qui s'ajoute au crédit de 25 ans qui passe à 27 ans. La RATP refuse tous les prêts qui dépassent 25 ans. C'est dommage. Avec un prêt sur 25 ans, on dépasse les 33 % d'endettement. Je trouve dommage de refuser des cautionnements à des jeunes agents qui ont très peu d'ancienneté dans l'entreprise et des salaires au plus bas.

M. LE DUIGOU.- J'enregistre ce que vous venez de dire pour le rendez-vous. Je maintiens qu'il y a une permanence téléphonique pour prendre rendez-vous. Il y a toutefois un bémol si le rendez-vous est destiné à savoir où en est une demande ou à signaler la naissance d'un enfant car il est inutile d'avoir un rendez-vous physique pour cela. Pour autant, il sera possible d'échanger avec une personne et de mettre à jour un dossier. En cas de difficulté, revenez vers nous. Il y a peut-être eu un loupé.

Certains sont venus à l'accueil du rez-de-chaussée du Point Habitat pour rencontrer quelqu'un. Dans ce cas, nous leur disons que nous recevons sur rendez-vous. Cela dit, quand les personnes sont là, nous les recevons.

Le cautionnement est un sujet particulier sur lequel nous sommes très rigoureux. C'est la garantie de l'entreprise sur le prêt immobilier principal. Seules deux entreprises font des cautionnements : la SNCF et la RATP. En général, ce sont plutôt les mutuelles qui se portent caution. C'est un sujet épineux parce que nous ne dérogeons jamais sur ce sujet. L'encours des cautions est d'environ 8 M€. Si les agents ne payaient plus l'ensemble des prêts cautionnés, l'entreprise devrait sortir 8 M€. C'est un sujet épineux, parce que les banques ont tendance à nous appeler en caution dès qu'il y a un impayé alors que parfois l'impayé est couvert par l'assurance. Nous demandons des preuves. Une banque avait signalé qu'un agent avait eu la caution de la RATP alors que nous n'avions jamais été sollicités.

J'entends ce que vous dites par rapport aux prêts de 25 ans. Vous avez apporté la réponse. Nous nous portons caution sur les prêts de 25 ans. Ces prêts immobiliers prévoient la possibilité d'un report ou d'un ajustement qui puisse se lisser sur un an ou deux. Sur la caution, c'est trop épineux. C'est une exception. Déroger à des règles de cautionnement qui engagent des sommes importantes, je n'y suis pas favorable. Je ne sais pas s'il faut le laisser au PV, mais l'autre entreprise a eu un contrôle Urssaf qui s'est moyennement bien passé sur le sujet. Nous n'avons pas eu de souci.

La caution est le sujet sur lequel nous ne dérogeons pas. C'est un service en plus. Nous ne bougerons pas sur le taux d'endettement, parce que nous avons eu un seul appel en garantie depuis 2013, pour la somme d'environ 80 000 €. Si nous en avons eu plus, je pense que le positionnement ou le questionnement de la caution dans l'entreprise aurait été revu.

M. LE PRÉSIDENT.- Le meilleur moyen de continuer à faire des cautionnements est d'être extrêmement rigoureux sur la façon dont on s'y prend. Nous ne sommes pas un établissement bancaire, nous n'avons pas vocation à prendre les risques que les établissements bancaires prennent. Nous avons un objet social qui pose des limites que nous devons respecter. Je soutiens pleinement la rigueur que vient de rappeler M. LE DUIGOU dans la politique de cautionnement.

Y a-t-il d'autres questions ?

Je pense que les réponses ont été très complètes, circonstanciées. Je remercie toute l'équipe en notre nom collectif pour les résultats obtenus et les explications données en Commission logement et au cours de cette réunion. Bonne fin de journée.

M. LE DUIGOU.- Merci.

PROJET

FIXATION DE LA DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRÉSIDENT.- À l'issue de l'examen de ce point, nous avons épuisé l'ordre du jour.

Monsieur le Secrétaire, si vous en êtes d'accord, je vous propose de clore cette séance en indiquant que la prochaine séance ordinaire est prévue le 2 mars 2022. L'ordre du jour de cette séance sera discuté rapidement avec le Secrétaire, le Secrétaire de la CSSCT et la présidente de la Commission économique.

M. LE SECRÉTAIRE.- Le dernier point était très intéressant et détaillé. Je vous souhaite une bonne fin de journée.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonne fin de journée, à bientôt.

La séance est levée à 15 heures 40.