



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance supplémentaire-----

du

mercredi 27 avril

-----2022-----

La séance est ouverte à 16 h 15, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es)

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1er secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Eliès BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
	Karim NEGADI	Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
Mme	Magaly CLEUET	2° secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
MM.	Marc BRILLAUD	-	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Bastien ORSINI	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 1 /MTS
	Pascal LAMBERT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Farida KAIS	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Marie-Mathilde GUEROULT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH ²	-	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	Nourredine ABOUTAIB ³	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Jean-Marie DUCELIER ⁴	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS
	André BAZIN ⁵	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Eric TURBAN ⁶	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA

Sont absents(es)/excusés (es) :

Mme	Corinne CHOUTEAU	Membre titulaire	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
MM.	Karim ROUIJEL	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Claude NIVAULT	-	liste CGT CSE 4/RER
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Grégory MONNIER	-	liste CGT CSE 9/M2E
Mme	Mary FORD	Membre suppléant	liste UNSA CSE 6/DSC
	Florence ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
MM.	Aurélien DERACHE	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Olivier TEISSIERE	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Michel MARQUES	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Samy SI-TAYEB	-	liste LA BASE CSE 4/RER

Assistent à la séance :

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

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

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

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

⁴ Remplace Pascal KERLEU, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Claude NIVAULT, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Abdelhakim KHELLAF, en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - QUESTION ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE

- 1. Information avant consultation sur le projet de décision unilatérale de l'employeur portant sur l'organisation et le temps de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du département Réseau de Surface (RDS)*

6

La séance est ouverte sous la présidence de M. AGULHON à 16 heures 15.

M. LE PRÉSIDENT.- Bien que l'ordre du jour soit unilatéral, il y a un Secrétaire de séance. Je continue donc à m'adresser à lui. Monsieur le Secrétaire, si vous en êtes d'accord, je vous propose de commencer la séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Vous pouvez vous adresser à moi, il n'en demeure pas moins que nous sommes en désaccord sur cette séance.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

I – QUESTION ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE

Information avant consultation sur le projet de décision unilatérale de l'employeur portant sur l'organisation et le temps de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du département Réseau de Surface (RDS)

Madame Isabelle CARROF, Responsable d'unité spécialisée – GIS/ARS

Monsieur Benoit PHILIPPE, Responsable d'unité spécialisée – RDS/DT

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- L'ordre du jour unilatéral de cette séance nous amène à vous informer, avant de prévoir la consultation, sur un projet de décision unilatérale de l'employeur portant sur l'organisation et le temps de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du Département Réseau de surface, raison pour laquelle nous accueillons M. PHILIPPE. Mme CAROFF nous a également rejoints pour nous permettre d'avoir des échanges et des débats éclairés sur la base d'une présentation et d'un document que M. PHILIPPE nous commentera puisqu'il n'y a pas eu de Commission économique, ni de CSSCT. Nous allons vous proposer une présentation du projet afin d'éclairer l'instance et de l'informer aujourd'hui.

M. NEGADI souhaite prendre la parole.

M. NEGADI.- J'ai une déclaration.

Au lancement des négociations du Cadre Social Territorialisé, la direction de la RATP avait annoncé vouloir conserver le bénéfice de "garanties sociale de haut niveau" et tenir compte des conditions particulières de circulations des bus en Ile-de-France.

Cependant, les objectifs réels de cette négociation étaient beaucoup moins avouables : réduire les coûts d'exploitation (de 1% par an) et accroître la compétitivité du mode bus et du tramway, dans le but unique d'anticiper l'ouverture à la concurrence.

Une concurrence synonyme de course aveugle vers le profit des actionnaires, toujours au détriment des salariés et des usagers. La méthode adoptée par la direction pour mener les négociations nous l'a d'ores et déjà prouvé !

En effet, le planning de la négociation, présenté le 28 avril 2021 à toutes les parties, était extrêmement clair : les négociations devaient se poursuivre jusqu'au 30 juin 2022 et la décision unilatérale ne devait pas intervenir avant le 1er juillet 2022. Mais la direction a fait voler en éclats le cadre même de la négociation. Elle a pris le parti de mépriser le dialogue social, et les salariés par la même occasion, le 4 avril 2022 dernier en notifiant sans préavis et unilatéralement sa volonté de mettre un terme aux discussions, posant comme date butoir le 14 avril 2022 au lieu du 30 juin 2022 dans le planning de négociation.

Alors même que le planning défini initialement était déjà trop court pour discuter de l'avenir des quelques 19 000 salariés impactés par la négociation, la direction a posé un véritable ultimatum aux organisations syndicales en les empêchant de pouvoir consulter les salariés, et a fixé seule le délai pour signer un accord dont les termes étaient encore en pourparlers.

La qualité du dialogue social, telle que défini dans l'accord du 28 novembre 2018, a pour préalable nécessaire le respect des engagements pris et le même niveau d'information entre la direction et les représentants des salariés.

Ces deux principes ont été bafoués sans ménagements par la direction.

Si l'échec de ces négociations porte un coup fatal au dialogue social au sein de la RATP. Cette négociation a été l'occasion de pouvoir enfin s'entendre dire par la direction que nos conditions sont très difficiles. Apparemment pas suffisamment pour aboutir à un accord. Recourir à une décision unilatérale dégradée par rapport au projet d'accord, décision précipitée qui plus est, c'est non seulement acter l'échec de la négociation mais c'est aussi et surtout prouver le mépris porté aux salariés et aux organisations syndicales.

Les masques tombent : nous y voyons ici les prémices de la nouvelle culture du dialogue social au sein de la RATP, telle qu'elle sera en vigueur après l'ouverture à la concurrence.

Après ce passage en force d'une brutalité inouïe, la direction prendra l'entière responsabilité de l'échec de la négociation. Et en assumera les conséquences à court et à long terme.

Merci de votre écoute.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur NEGADI. Madame GUEROULT ?

Mme GUEROULT.- La CFE-CGC-Groupe RATP a entamé début 2021 des négociations avec la Direction de RDS pour la mise en place de nouvelles conditions de travail des Machinistes-Receveurs à compter du 1er juillet 2022. Même si ce dossier engendrant de la productivité concernait la population des opérateurs du département RDS, il n'en reste pas moins que les encadrants de RDS étaient impactés par la mise en œuvre de ces nouvelles conditions de travail de manière ponctuelle (formateurs NEF, concepteur d'offre) ou pérenne (REL, RH, régulateurs CRIV, contrôleur de sortie, mainteneurs).

De notre point de vue, tous les agents d'encadrement impactés ponctuellement par ces nouvelles conditions de travail devraient se voir allouer à minima une prime. Tous les agents d'encadrement impactés durablement par ces nouvelles conditions de travail devraient voir leur rémunération statutaire évoluer.

A nos réclamations, la Direction de RDS a effectué la réponse suivante, une prime de 670 euros brut versée en une seule fois pour les populations d'encadrant :

- des équipes transport en UO,
- des équipes du CRP, des équipes RH en UO,
- des équipes de la réglementation RH de RDS,
- et des équipes REL.

Cette proposition, en l'état, n'était pas acceptable et confirme le peu de considération que l'entreprise a pour ses encadrants, à l'image de ce qu'elle a su démontrer avec la dénonciation du texte Rémunération et Déroulement de Carrière de l'Encadrement (RDCE) dont les négociations piétinent, ou encore dernièrement, avec la proposition d'augmentation des salaires de 0,4% lors des dernières Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

La CFE CGC Groupe RATP à l'écoute de ses adhérents n'a pas souhaité engager sa signature. La démotivation est à son comble parmi les encadrants du département RDS. Ceux qui ont été exclus de la liste des 600 encadrants ne comprennent pas cette éviction. Quant à ceux qui sont dans la liste, ils ne comprennent pas que leur investissement pour l'accompagnement de ce projet soit estimé par l'entreprise... à une somme aussi dérisoire.

Nous entendons les enjeux pour 2025 et l'ouverture à la concurrence que la CFE CGC Groupe RATP a toujours combattu mais la contrepartie salariale proposée pour les seuls 600 encadrants identifiés par la Direction n'est pas au niveau de leurs investissements quotidiens.

Enfin, il apparaissait difficile d'accepter que les autres encadrants de RDS soit exclus de cette redistribution au regard des opérations de productivité dont ils ont été victimes par le passé.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Deux ou trois mots d'introduction et de précision avant de donner la parole à M. PHILIPPE pour la présentation.

Je souhaite rappeler que nous sommes là dans le cas où un accord ne serait pas conclu. Il est nécessaire d'envisager cette décision unilatérale car dans la mesure où nous avons procédé à la dénonciation des accords il y a près de 15 mois, nous devons prendre les mesures nécessaires. L'accord est à la signature jusqu'à vendredi en fin de journée. Le sujet dont nous allons parler maintenant n'aura l'occasion de se mettre en œuvre que si l'accord n'est pas signé. Vous avez indiqué un certain nombre d'éléments sur le respect d'un calendrier de négociation et de dates d'ouverture à la signature. Je ne partage pas les points que vous avez évoqués. Nous aurons peut-être l'occasion d'y revenir dans la discussion avec M. PHILIPPE.

Je propose de donner la parole à M. PHILIPPE pour qu'il nous présente ce qu'il a préparé et qu'il va partager avec l'ensemble des participants.

M. PHILIPPE.- Quelques propos introductifs avant de rentrer dans la présentation. À la suite de la dénonciation de trois accords collectifs applicables aux machinistes-receveurs, le 31 mars 2021, la Direction a ouvert des négociations en avril 2021. De nombreuses rencontres ont été organisées avec l'ensemble des organisations syndicales. Une quarantaine d'audiences et d'ateliers complémentaires, notamment sur l'offre de transport, a été organisée depuis le début des négociations et a permis de faire évoluer les règles, les évolutions envisagées et les contreparties salariales associées. Une réunion de négociation conclusive s'est tenue le 29 mars 2022 et s'est poursuivie le 4 avril dans le but de partager avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives du Département RDS le dernier état des négociations intervenues dans ce dossier, et de répondre aux différentes revendications.

À l'issue de ce long processus de négociation qui a débuté en avril 2021, ne pouvant aller au-delà des dernières propositions qui ont été avancées en réponse aux demandes exprimées par les organisations syndicales lors de cette réunion de négociation, la direction du Département RDS a ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives, le 4 avril 2022, un projet d'accord et ce jusqu'au 14 avril 2022. Ce délai d'ouverture à signature de l'accord a été indiqué à l'ensemble des représentants des organisations syndicales représentatives présents lors de cette dernière réunion de négociation. La direction a toutefois proposé de prolonger jusqu'au vendredi 29 avril 2022 la période d'ouverture à la signature du projet d'accord qui a été soumis le 4 avril dernier.

Dans la mesure où le contenu du projet d'accord proposé à la signature n'est plus susceptible d'évoluer, les négociations sont terminées depuis le 4 avril 2022, avec l'envoi de cette version finale du projet d'accord. En tout état de cause, la direction doit prévoir l'organisation qui pourrait être applicable à défaut d'accord, à l'issue de cette période de survie des dispositions dénoncées, soit à compter du 1^{er} juillet 2022.

La direction doit anticiper, préparer cette nouvelle organisation, notamment dans l'intérêt des machinistes-receveurs qui doivent pouvoir avoir connaissance (*inaudible*) afin de pouvoir s'organiser, entre autres dans le cadre de la bourse d'échange. Préalablement à sa mise en œuvre, cette nouvelle organisation du travail qui doit être anticipée doit faire l'objet d'une procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel. C'est la raison pour laquelle je vais vous présenter le projet de DUE (Décision unilatérale de l'employeur) qui porte sur l'organisation et le temps de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du Département RDS, qui pourrait être mis en œuvre à défaut d'accord applicable au 1^{er} juillet 2022.

Je vais rappeler les objectifs, présenter les principes du projet d'accord collectif, la décision unilatérale de l'employeur, le périmètre et le champ d'application de cette décision unilatérale de l'employeur, la synthèse des règles et évolutions contenues dans la décision unilatérale de l'employeur avec quelques zooms sur la durée de référence journalière, l'indemnité proposée pour absence de coupure entre 11 heures 30 et 14 heures, les quatre cas dérogatoires prévus dans le décret CST que l'on souhaite mettre en œuvre, le principe d'un aménagement du temps de travail qui est le compte de temps journalier avec un solde au trimestre, la période transitoire mise en œuvre du 1^{er} juillet 2022 jusqu'à la mise en œuvre de ce nouveau décompte de service. Je recenserai les impacts et traitements des éventuels risques associés et je poursuivrai sur le dispositif d'accompagnement du changement.

Sur les objectifs, notre but est d'améliorer la performance et la compétitivité du réseau de surface. Nous devons diminuer nos coûts de production de notre offre de transport et ainsi démontrer notre capacité à nous adapter, à anticiper l'ouverture à la concurrence. La direction s'engage à rester attentive à la qualité du service rendu qui reste un élément différenciant par rapport à nos concurrents.

Quels sont les objectifs du projet d'évolution ? Le premier fait partie d'un engagement dans le cadre du contrat conclu avec IDFM sur la période 2021-2024 de réduire les coûts d'exploitation de 1 % par an, et de réduire le déficit de compétitivité sur le mode bus et le tramway, tout en conservant le meilleur niveau de service. Nous avons un enjeu. Contrairement aux autres opérateurs qui se porteront candidats sur les appels d'offres de nos réseaux historiques, nous voulons apporter à IDFM la preuve de notre capacité à nous transformer, à nous adapter et à anticiper l'ouverture à la concurrence. Le troisième objectif est de permettre aux salariés concernés de bénéficier en contrepartie des mesures prises sur les conditions de travail, d'une partie des économies réalisées et en salaire. Quatrième point, garantir aux salariés concernés une meilleure transition, en anticipant et en mettant en œuvre ces nouvelles conditions de travail qui s'appliqueront quoi qu'il arrive dès 2025, afin de ne pas subir les nouvelles conditions de travail qui s'imposeront par le décret à cet horizon, et de préparer ainsi l'ouverture à la concurrence des lignes de bus dans les meilleures conditions.

Tout au long du processus, nous avons partagé ces enjeux avec les organisations syndicales représentatives, et rappelé le principe qui est d'appliquer par anticipation les principales dispositions du décret CST. Nous avons également rappelé que l'augmentation du temps de travail des machinistes-receveurs qui vise à atteindre une moyenne de 35 heures par semaine est un élément essentiel et indispensable de cette réussite. La direction envisage l'application des nouvelles conditions de travail par accord ou par décision unilatérale à la date du 1^{er} juillet 2022.

Je ne vais pas revenir sur ce point car je l'ai cité en préambule, ainsi que sur la présentation de la décision unilatérale qui fait l'objet de la présentation de ce jour, mais rappeler le périmètre et le champ d'application de la décision unilatérale.

La décision unilatérale de l'employeur s'applique aux machinistes-receveurs et aux MAE (machinistes assistants encadrement) quel que soit le mode d'exploitation (bus et tram) et les types de services exploités (réguliers ou occasionnels). Elle s'applique à tout machiniste-receveur, qu'il soit affecté à des activités de conduite de véhicule de transport en commun ou à d'autres activités participant à l'exploitation du Réseau de surface, les activités hors voiture notamment. Elle s'applique également aux agents d'encadrement. Je vous exposerai les évolutions envisagées.

Sur les règles, vous avez la situation actuelle et la situation projetée à partir du 1^{er} juillet 2022 en cas de décision unilatérale de l'employeur. Le nombre de repos annuel est maintenu à 121. Il n'y a pas de changement sur le nombre de repos. Sur la durée de référence journalière, les moyennes générales appliquées actuellement sur l'ensemble de nos offres de transport sont de 6 heures 38 en hiver et de 7 heures en été. Ces moyennes n'existeront plus, la durée de référence journalière est portée à 7 heures 34 compte tenu du nombre de repos maintenu à 121.

La durée maximale de service direct est actuellement de 7 heures, elle est projetée à 7 heures 20. Vous avez les durées fixées dans le décret CST. La durée maximale de service avec décalage passe à 7 heures 50, celle sur la durée maximale de service avec coupure, que l'on appelle les services en deux fois, passe à 8 heures 30. Il n'y aura pas de service en trois fois. Sur la durée maximale d'une partie de service, lorsqu'il y a un service en deux fois, l'une des vacations ne pourra pas avoir une durée supérieure à 6 heures, comme c'est le cas à l'heure actuelle.

Aujourd'hui, dans le cas d'un service en deux fois, la durée de la coupure est de 2 heures. Elle a été réduite à une heure pour diminuer le temps entre les deux vacations.

Sur les horaires limites de service, tout service qui commencerait avant 5 heures et finirait après 22 heures serait obligatoirement un service direct. Le nombre de services avec coupure a été limité par jour. Par unité opérationnelle, on ne peut pas avoir plus de 30 % de service en deux fois, comparativement au nombre total journalier de services de l'unité opérationnelle.

Nous avons envisagé la suppression de la prime pour service en deux fois pour plusieurs raisons. D'abord, l'amplitude a été réduite à 11 heures, alors qu'elle est de 13 heures aujourd'hui. Ensuite, la coupure a été réduite, passant de 2 heures à 1 heure. Enfin, le nombre limité par jour du nombre de services en deux fois sur l'unité opérationnelle.

L'indemnité pour absence de coupure n'existe pas aujourd'hui, il y a une notion de barrière repas, de 11 heures 30 et 13 heures 30. Ces barrières repas n'existeront plus mais tout service qui commencera avant 11 heures 30 et finira après 14 heures, et qui ne bénéficiera pas d'une coupure durant la période, bénéficiera d'une indemnité à 10 € bruts pour tout service effectué, que ce soit en construction, en commande de service ou en réalisation suite à retard.

Les quatre cas de dérogations prévues et listées dans le décret CST sont :

- La durée maximale quotidienne de travail effectif, fixée à 10 heures, qui peut être prolongée jusqu'à 12 heures mais uniquement pour des raisons de continuité de services, des circonstances exceptionnelles ou d'urgence. Cela ne peut pas être envisagé en conception d'offre de transport ni en commande de service.

- La durée maximale hebdomadaire de travail moyenne qui, de 44 heures a été réduite à 42 heures, et qui peut être prolongée jusqu'à 44 heures uniquement dans les cas cités dans le décret CST (continuité du service, circonstances exceptionnelles ou d'urgence).

- L'amplitude maximale journalière, actuellement de 13 heures, a été réduite à 11 heures, et peut être portée jusqu'à 13 heures par dérogation. Cela a un impact car des services en deux fois couvrent nos deux heures de pointe avec cette amplitude à 13 heures. La réduction de l'amplitude a conduit à augmenter le nombre de services directs et à avoir des services assez courts qui couvrent uniquement l'heure de pointe du matin ou l'heure de pointe du soir.

- La durée minimale de repos quotidien est de 11 heures, comme aujourd'hui. Par dérogation, elle peut être réduite à 10 heures. Pour information, dans tous ces cas dérogatoires, en cas de dépassement ou de réduction, toutes les minutes seront comptabilisées et payées en fin de mois majorées à 10 %.

Le temps de pause a été défini à 20 minutes fractionnables à partir du moment où le temps de travail est de 6 heures.

Les agents ont une forte attente sur le délai de prévenance qui n'existe pas aujourd'hui. On ne peut pas commander un service la veille pour le lendemain. Nous avons fixé une règle, celle du décret CST : tous les agents doivent avoir une visibilité sur le travail qu'ils feront, quatre jours avant. C'est la situation nominale. Il peut y avoir des situations exceptionnelles telles que des intempéries ou des événements qui ne sont pas prévus, qui ne peuvent pas être anticipés, et qui conduiraient à désorganiser le service. Dans ces cas, la règle a été fixée à 24 heures.

Sur les allocations de prise et fin de service, on est resté sur l'intégralité des règles. Une seule évolution a été apportée. En cas de fin de service au terminus, on a proposé une minute après l'heure d'arrivée du véhicule. Aujourd'hui, c'est une minute après l'heure de départ du véhicule. Le reste n'a pas changé.

Sur le retard sur ligne, l'abattement forfaitaire actuel est de 15 minutes. C'est dans les moyennes théoriques, comparativement aux 6 heures 38 et 7 heures, 15 minutes sont comptabilisées pour absorber les éventuels retards. Nous souhaitons supprimer cet abattement de 15 minutes et comptabiliser le retard comme du temps de travail effectif dès la première minute.

Le supplément haut le pied est une règle que nous avons souhaité maintenir dans le cadre de la négociation. Ce n'était pas le projet initial mais nous avons repris la règle actuelle.

Sur les CETT existants, le compteur qui comptabilise actuellement tous les écarts avec les durées de référence journalières (6 heures 38 et 7 heures) sera soldé au 1^{er} juillet 2022. Pour les agents qui ont un solde positif, toutes les minutes seront déversées sur le compte TS. Cela a évolué dans le cadre du projet. Nous avons envisagé sur le second semestre de favoriser la (*inaudible*) de jour. Dans le projet, on laisse la possibilité à l'agent de poser des jours avec ce temps ou d'être payé de ce temps majoré à 25 %. Tous les soldes négatifs seront annulés, sans effet pour les agents.

Sur l'aménagement et le décompte du temps de travail, nous avons un compte écart temps de travail qui comptabilise tous les écarts avec les durées de moyennes générales appliquées. Nous souhaitons mettre en œuvre un compte de temps journalier avec un solde au trimestre. Le principe est de comptabiliser tous les jours les temps de travail effectifs, les services et toutes les activités de conduite ou autres qui seraient faits. En cas de dépassement de la durée de référence journalière à 7 heures 34, on alimentera ce compte. Si on est en-dessous, le compte sera débité. À la fin du trimestre, le solde de tous les comptes positifs sera déversé sur le compte TS. Tous les comptes qui seront négatifs seront soldés sans effet pour les agents. On repart à zéro à chaque début de trimestre : 1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet, etc.

Nous avons fait évoluer le travail sur repos dans le cadre de la négociation. À l'origine du projet, nous souhaitions payer ces temps lorsque l'agent travaille sur repos, donc majorés. Finalement, nous avons gardé le même principe qu'aujourd'hui : un agent qui vient travailler sur repos

sera crédité de la durée de référence, soit 7 heures 34, sur son compte TS, les écarts seront comptabilisés dans le CT. L'agent aura le choix d'utiliser ce temps pour poser des jours ou de se le faire payer majoré à 25 %.

Pendant la période transitoire du 1^{er} juillet jusqu'à la veille de la mise en œuvre du nouveau système SI, le CTJ, il est prévu de mettre en œuvre ce compte de temps journalier au plus tôt à partir du 1^{er} novembre 2022, pour nous laisser le temps de développer nos systèmes informatiques. Durant cette période, on va fonctionner avec un compteur à l'équivalence du compte écart de temps de travail qui existe aujourd'hui. En revanche, les écarts seront comptabilisés par rapport à cette nouvelle durée de référence qui sera de 7 heures 34.

Sur les activités hors voiture, nous avons aligné les durées de références à 7 heures 34, sachant qu'elle est aujourd'hui de 7 heures 30. La durée maximale d'une journée de travail sera de 10 heures, la durée maximale d'une partie de service est maintenue à 6 heures, la durée maximale d'une journée de travail sans coupure sera de 7 heures 34, l'amplitude de 11 heures, et le repos interruptif de 11 heures. Ce sont les mêmes règles que pour les agents machinistes-receveurs.

Pour les agents d'encadrement, la sous filière (*inaudible*), une note de 1983 faisait état d'une durée de référence journalière à 7 heures 30. Elle a été alignée sur l'ensemble de la population des encadrants du Département RDS. Nos mainteneurs sont déjà à 7 heures 34. Nous avons homogénéisé nos règles pour les aligner sur une règle commune. La durée de référence journalière est donc de 7 heures 34, la durée moyenne hebdomadaire de travail de 35 heures, la durée maximale d'une journée de travail de 10 heures, la durée maximale d'une partie de service de travail de 6 heures, la durée maximale d'une journée de travail sans coupure de 7 heures 34, la durée maximale hebdomadaire de 48 heures sur une semaine isolée et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. L'amplitude maximale est maintenue à 12 heures. Le nombre maximum de jours de travail consécutifs est de 6 jours, le repos quotidien minimum interruptif de 11 heures, le repos hebdomadaire minimal interruptif de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, et le nombre de repos reste identique à 121.

Pour la redistribution, dans le cadre du projet DUE, nous avons proposé une contrepartie salariale à la hauteur de 264 € bruts par an et par agent. Pour l'entreprise, cela représente une charge. S'ajoute à cela, l'indemnité pour absence de coupure. Environ 8 % des services n'auraient pas de coupure entre 11 heures 30 et 14 heures. Cela représente un nombre de services à l'année. Si l'ensemble des agents réalise ces services, cela représente 156 € en moyenne, sachant que c'est une donnée en moyenne et que des agents seront plus volontaires que d'autres pour ce type de service, ce qui porte une redistribution totale à 420 €.

Pour accompagner le projet, notamment la mise en œuvre et le travail fait en amont et en aval de la date du 1^{er} juillet, nous avons proposé l'attribution et le versement d'une prime ponctuelle et exceptionnelle pour plusieurs agents, pour une population d'agents d'encadrement (cadres et maîtrises), présents au 1^{er} juillet 2022, dans trois domaines :

Le domaine du transport, par exemple pour les concepteurs d'offres car il a fallu réaliser l'ensemble de ces offres, les assistants transport en unité opérationnelle et les équipes en central.

Tous les managers de proximité sur les lignes de bus ou de tramway.

Les équipes de ressources humaines, notamment dans l'accompagnement pour la mise en œuvre du suivi du temps de travail, notamment celle du compte de temps journalier.

Ce sont les trois domaines de population et d'activité qui bénéficieraient de cette prime ponctuelle.

Je vais zoomer sur certaines règles.

Sur la durée de référence de 7 heures 34, la référence légale applicable à la RATP est une durée annuelle. Tout agent de l'entreprise doit travailler un nombre d'heures annuel calculé à partir de la référence de 35 heures hebdomadaires, soit 1 568 heures. Cela correspond à 365 jours annuels travaillés moins les 121 repos, moins les CA, les 10 jours fériés et la journée de solidarité, soit 207 jours travaillés. En divisant les 1 568 heures par 207, la durée de référence journalière est de 7 heures 34.

À titre d'exemple, vous avez un planning avec les 28 CA et les 207 jours de travail pour démontrer que l'on arrive aux 1 568 heures à l'année.

Pour revenir sur le sujet de la suppression des heures limites des repas, en conception et en réalisation il y a deux cas possibles. Si l'agent finit son service avant 14 heures, il ne bénéficiera pas de cette indemnité pour absence de coupure. S'il dépasse la durée du service, en conception ou suite à retard, il n'aura pas de coupure entre 11 heures 30 et 14 heures et bénéficiera de l'indemnité pour absence de coupure à hauteur de 10 € bruts.

Les cas de compensation sont les quatre cas inscrits dans le décret CST :

L'amplitude journalière de 11 heures portée jusqu'à 13 heures.

Le repos interruptif de 11 heures réduit jusqu'à 10 heures, comme cela existe déjà dans nos conditions de travail.

La durée maximale de travail de 10 heures portée à 12 heures.

La durée maximale de travail hebdomadaire de 44 heures qui a été réduite à 42 heures.

Tous ces dépassements ou ces réductions sont uniquement destinés à assurer la continuité du service en cas de situation exceptionnelle ou d'urgence. Nous avons prévu un compteur dédié qui comptabilisera toutes les minutes chaque jour. Il est prévu de payer ces minutes dérogatoires sur le mois de paie, majorées à 10 %.

Un exemple pour expliquer le CTJ. Ce sont trois jours qui permettent d'expliquer le travail. Le jour 1, l'agent fait son service de 5 heures et derrière, une activité de conduite complémentaire de 3 heures, soit un temps de travail effectif de 8 heures que l'on va comparer avec la durée théorique de 7 heures 34. 26 minutes seront créditées sur le CTJ. Le jour 2, je compare un service de 7 heures avec 7 heures 34, soit un écart de 34 minutes. Le CTJ sera débité de 34 minutes. Le jour 3, l'agent ayant un EAP à la suite d'un service de 7 heures, son temps de travail effectif est de 8 heures, 28 minutes seront créditées.

Ces temps seront comptabilisés tous les jours. Aujourd'hui, cela existe avec le CETT, compteur qui existe depuis plus de dix ans mais dont les agents bénéficient uniquement lorsqu'ils changent de métier, quand ils font des mobilités, partent à la retraite. En l'occurrence, l'intérêt pour

l'agent est de pouvoir bénéficier, tous les trimestres, des minutes positives qui seront cumulées sur son compte de temps journalier. Je prends des exemples concrets. Si un agent est volontaire pour ne faire que des services en deux fois, des minutes tomberont tous les jours dans son compte de temps journalier. À la fin du trimestre, elles seront déversées dans son compte TS. Il aura le choix d'utiliser ce temps pour poser des jours ou pour se le faire payer majoré à 25 %. Cela lui offre plus de possibilités qu'aujourd'hui où il touche le montant de la prime et les 20 minutes de TC. Tous les soldes positifs sont déversés sur le compte TS. Les soldes négatifs sont annulés. On repart à zéro à la fin du trimestre.

Nous avons voulu matérialiser cela sur un planning, pour expliquer ce principe. Tous les mois, le salaire mensuel est lissé comme actuellement. Il n'y a pas de changement, quelle que soit l'activité de l'agent, la rémunération est la même. À la fin du trimestre, il y a un déversement des soldes positifs, une annulation des soldes et on repart à zéro.

Sur la période transitoire, on explique mieux le principe sur un schéma avec un planning associé. Du 1^{er} juillet au 31 octobre au plus tôt, le temps d'avoir développé nos systèmes informatiques, on applique les mêmes règles de gestion que celles d'aujourd'hui avec le CETT actuel dans un compte temporaire qui sera comparé avec la nouvelle durée de référence. Durant cette période, tous les retards seront comptabilisés en TS, tous les services faits au-delà de la durée normale seront déversés en TS. La mise en œuvre de ce CTJ n'intervient qu'à partir du 1^{er} novembre 2022.

Nous avons recensé les impacts et les traitements des éventuels risques associés. Nous avons effectué ce travail en 2021 pour identifier l'ensemble des salariés susceptibles d'être impactés par les changements envisagés. Parmi les populations directement impactées, il y a les machinistes-receveurs, statutaires, CDD, hors-ligne, les assureurs, les MAE, les Noctiliens, les élèves machinistes et les agents du STL, toutes les équipes RH et transport, notamment dans le cadre du transport pour la réalisation des offres de transport, pour la planification de nos activités, le contrôleur de sortie, nos feuilistes qui assurent la commande de service, le pointage...

Après, il y a les équipes de management de proximité, REL, les RE hors-ligne avec les jeunes agents qui n'ont pas forcément de lignes attribuées. On trouve ensuite des populations indirectement impactées avec lesquelles nous allons travailler pour expliquer ces règles, notamment auprès du NEF, nous avons prévu de revoir l'ensemble de nos supports de formation, le CRIV à qui nous allons expliquer toutes les règles qui évoluent, notamment sur la gestion du retard. Nous avons recensé ce travail. On trouve enfin d'autres Départements comme CGF qui sera un peu impacté par le suivi de nos activités, SIT pour le développement des SI et les activités à GIS.

Sur les actions engagées, qu'avons-nous fait depuis le début du projet et que reste-t-il à faire ? Ce travail a commencé depuis le début du projet. Nous sommes intervenus régulièrement en salle du personnel et en terminus. Je suis allé régulièrement en salle du personnel pour expliquer ces évolutions. Nous avons fait beaucoup de réunions et d'animations récemment avec les équipes encadrantes de l'unité opérationnelle, à destination des machinistes. Des enquêtes de perception ont été menées par un cabinet IFOP pour analyser la communication à faire auprès des machinistes. Il y avait trois groupes de travail, des machinistes-receveurs, des REL et des équipiers RH pour percevoir et ajuster la communication à faire auprès des agents, pour leur expliquer de façon assez simple et directe, les évolutions à envisager.

Nous avons mené des ateliers d'étude d'impact, notamment avec un groupe REL, RH, le staff du CRIV. Avec les équipes du NEF, nous avons recensé tous les supports de formation qui nécessiteront d'être remis à jour suite à ces évolutions.

Des météos sociales ponctuelles ont été mises en place. Nous avons fait des enquêtes auprès des salariés pour savoir si nos conditions de travail sont comprises, comment elles sont perçues. Ces enquêtes ont été menées tout au long du projet. Il y a régulièrement eu des points d'avancement dans tous les réseaux, des Webex tous les mois pour les informer de l'évolution des négociations, cela continue, des interventions en COMOP auprès des directeurs de centre dans différents réseaux, auprès des responsables transport et des réseaux RRH, du réseau RERH et de celui des concepteurs.

Il y a eu des actions et des supports de communication à destination de tout le personnel d'exploitation. Vous verrez plus tard toutes nos actions de communication mises en œuvre dans le cadre de ce projet pour informer régulièrement les salariés de l'avancée des négociations et des discussions.

Une ressource dédiée, à disposition de tous, a été créée sur l'Intranet de l'entreprise. On y a détaillé les règles du CST, le projet. Nous y avons déposé tous les documents, notamment ceux qui ont été dénoncés fin mars 2022, qui sont régulièrement mis à jour pour informer les salariés.

Nous avons intensifié nos réseaux concepteurs qui se tenaient tous les mois ou tous les deux mois. Nous les tenons dorénavant toutes les semaines ou tous les 15 jours, pour suivre au fil de l'eau la production de nos offres de transport.

Parmi les actions à venir et en cours, nous avons actuellement un baromètre social. Nous avons créé un réseau feuillistes, le premier s'étant tenu hier, avec un à deux feuillistes par centre bus, pour leur expliquer notre méthodologie. Nous souhaitons faire vivre ce réseau au fil de l'eau pour mieux suivre avec eux la manière dont est piloté et suivi le temps de travail des agents.

Formations et dispositifs d'accompagnement pour les équipiers RH. Nous avons prévu une formation pour les équipiers RH, qui se déroulerait à partir de mi-mai, pour leur expliquer les évolutions et les règles, et notamment le compte de temps journalier, auprès des managements de proximité également. Des interventions sont prévues prochainement au CRIV et au NEF.

Un accompagnement par un cabinet spécialisé « empreinte humaine » est prévu pour le suivi des RPS et la mise en œuvre des traitements identifiés. Nous souhaitons mettre en place et mesurer certains indicateurs à la mise en œuvre du projet.

Dispositif d'accompagnement à venir, nous souhaitons présenter les évolutions prévues sur les tableaux de marche, et partager ces nouvelles offres de transport avec l'encadrement de proximité des machinistes-receveurs. Comme je le disais en préambule, les machinistes-receveurs doivent avoir une visibilité assez tôt sur les services qu'ils auront à compter du 1^{er} juillet 2022. Cela a un impact positif sur la qualité de vie au travail, notamment sur la période estivale. Les agents ont besoin de savoir sur quel service ils rouleront.

Un accompagnement ciblé est envisagé selon les populations :

Intervention en UO pour les agents sur les évolutions de l'organisation du temps de travail. Nous l'avons fait et nous poursuivons.

Lancement d'un réseau pour les feuillistes afin d'accompagner la commande de service.

Des sessions de formation en présentiel dans les centres pour les équipiers RH à partir du 10 mai, avec présentation des outils. Nous avons prévu de leur montrer les évolutions envisagées sur l'outil Phébus.

Accompagnement des managers concernant les salariés qui ont un CETT positif important. Certains agents ayant plus de 1 800 heures, soit plus d'un an de travail, nous avons souhaité accompagner ceux qui veulent se les faire payer et se rapprocher de la direction des impôts.

Présentations ciblées pour les autres acteurs de RDS, notamment le CRIV et le NEF.

Nous souhaitons poursuivre et favoriser des actions déjà en cours, prendre en compte l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle avec les mobilités inter centres. La productivité n'étant pas la même d'un centre à un autre, c'est l'occasion d'essayer de favoriser les mobilités inter-centres. Des agents ont peut-être exprimé le choix d'aller dans un centre, il y a quelque temps. Ce projet est l'occasion de favoriser ces mobilités. Nous souhaitons poursuivre nos actions de volontariat sur type de service, notamment les services en deux fois et ceux pour absence de coupure.

Je vais aborder les données économiques en présentant plusieurs slides.

Le premier porte sur les économies liées à l'allongement de la durée des services. Les services directs sont de 7 heures 20, les services en deux fois de 8 heures 30. Il n'y a plus de barrière repas mais une indemnité en cas d'absence de coupure entre 11 heures 30 et 14 heures. En réalisant l'ensemble de ces offres de transport, on arrive à une économie en nombre de services, de 118 000 journées agent, ce qui représente 4,2 % de productivité. Rapporté à la productivité moyenne par agent, de 181 jours en 2021, cela représente une réduction des effectifs de 652 ETP. Ce sont les économies liées à l'offre de transport. Si on multiplie ces ETP par le coût unitaire moyen de 47 430 €, on réalise une économie de 30,9 M€.

Les deux lignes suivantes sont une hypothèse prise compte tenu de l'allongement de la durée des services. L'hypothèse vaut ce qu'elle vaut. Aujourd'hui, 9 jours sont faits en temps supplémentaire sur des repos travail ou des bouts de services, des activités de conduite complémentaires. Compte tenu de l'allongement des services, on a pris l'hypothèse que deux-tiers de ces 9 jours seraient susceptibles de ne pas être réalisés.

Cela nécessitera d'embaucher pour compenser cette baisse du TS. Cela représente un surcoût de 15,5 M€ pour l'entreprise. En contrepartie, on réalise une économie puisque ce temps n'existerait plus. Cela porte une économie de 20,1 M€, liée à la baisse du temps supplémentaire généré.

Cette hypothèse peut ne pas se produire. Il est possible que les agents continuent à travailler de la même façon sur repos. Dans ce cas, ce ne serait pas un surcoût pour l'entreprise et les 20 M€ générés seraient perçus par les salariés.

Retirer l'abattement de 15 minutes signifie que les agents seront payés dès la première minute. Cela représente un surcoût de 2,7 M€. Le coût GVT est lié à la réduction des effectifs. Pendant trois ou quatre mois, les recrutements seront ralentis. Le GVT + est de 3,5 M€. Le total donne une économie, dans le cadre du projet, de 29,3 M€ charges comprises.

S'agissant de la suppression de la prime pour service en deux fois, je l'ai dit, aujourd'hui des services ont une amplitude de 13 heures avec une coupure de 2 heures, ils ne sont pas limités en nombre. Demain, les services auront une amplitude de 11 heures, la coupure a été réduite à une heure et le nombre de services avec coupure ne pourra pas dépasser 30 % du nombre total des services journaliers. L'économie sur ce poste est totale, puisque la prime est retirée. En 2021, 225 806 services en deux fois ont été réalisés. Quand les agents réalisaient un service en deux fois, ils touchaient une prime de 14,71 € bruts, ce qui représentait 4,7 M€, chargée. Aujourd'hui, sur les 20 minutes de TC, on observe qu'environ 50 % de ces minutes sont payées et que 50 % des agents utilisent ce temps pour poser des jours. Si le temps est payé, il est majoré à 25 %, s'il est converti en jours, on arrive à déterminer un nombre de JA et donc un nombre d'ETP. En additionnant les deux, on arrive à une économie de 2,7 M€.

Le montant global de l'économie relative à la suppression de la prime pour service en deux fois, est de 7,4 M€, charges comprises. Nous avons actuellement une vingtaine de cas de dérogation. Ils seront remplacés par les quatre cas prévus dans le cadre du décret. Les dérogations sont à titre conventionnel sur les tableaux de marche, occasionnelles suite à du retard sur ligne, ou exceptionnelles. Ces dérogations sont retirées pour être remplacées par celles prévues dans le cadre du projet. Cela représente un volume 215 000 heures en 2021. Même principe pour ces heures, les agents posent du temps ou décident de se les faire payer. Nous l'avons détaillé dans notre calcul. L'économie, au titre de temps qui ne serait plus repris (les 50 %), est de 4,2 M€. Ce sont 16 000 JA qu'il faut diviser par 181, ce qui fait 89 ETP que l'on multiplie par 47,43 pour obtenir une économie de 4,2 M€.

S'agissant de l'économie au titre du temps, qui ne serait plus payé, alors qu'il est aujourd'hui majoré à 25 %, le taux horaire de base chargé est à 26 €, soit 32,5 € si on le multiplie par 25 %, ce qui représente une économie de 3,5 M€.

Le montant global de cette économie est de 7,7 M€ charges comprises.

Sur l'indemnité que pourraient percevoir les machinistes qui ne bénéficieraient pas d'une coupure entre 11 heures 30 et 14 heures pour tout service qui commencerait avant 11 heures 30 et finirait après 14 heures, je répète que le retard est bien comptabilisé. 8 % de nos services auraient cette typologie. Ces services seraient au nombre de 250 000. Le montant de l'indemnité est fixé à 10 € bruts, soit 2,5 M€ bruts et 3,6 M€ charges comprises. Quand on le divise par un effectif machiniste qui pourrait être présent au 1^{er} juillet 2022, sur la base d'une hypothèse de 16 000 machinistes, l'indemnité représenterait une somme perçue en moyenne de 156 € bruts par an et par agent.

Une slide vous présente la synthèse des économies et la redistribution. L'item relatif à l'allongement des durées du service représente 29,3 M€, la suppression des dérogations existantes, 7,7 M€, la suppression de la prime pour service en deux fois, 7,4 M€. Le total des économies dans le cadre de ce projet est de 44,4 M€. Dans la redistribution, on retrouve l'indemnité pour absence de coupure entre 11 heures 30 et 14 heures, fixée à 10 € bruts, soit 3,6 M€ chargés pour l'entreprise, ce qui fait 156 € par an par machiniste en moyenne, et la revalorisation salariale proposée, liée à l'augmentation du temps de travail suite à l'évolution des durées des services et à la suppression des barrières repas, qui a été fixée à 6 M€ chargés pour l'entreprise, c'est-à-dire 264 € bruts par an par machiniste. La redistribution totale est de 9,6 M€ chargés, soit 420 € bruts par an par machiniste. Si on rapporte ce montant redistribué comparativement aux économies du projet, la redistribution est de 21,6 %.

Pour aborder les données liées aux conditions de travail, je reviens sur l'évolution moyenne du temps de conduite. Les moyennes générales appliquées aujourd'hui sont de 6 heures 38 en hiver, 7 heures l'été. Lorsqu'on a réalisé l'ensemble de ces tableaux de marche sur ces règles, on a obtenu une moyenne de temps de travail de 6 heures 47. Elle est aujourd'hui de 6 heures 42 quand on fait une moyenne entre l'été et l'hiver. Cela représente 5 minutes en plus par jour. Dans la situation initiale, nos moyennes générales appliquées conduisent à un temps de travail moyen de 1 379 heures à l'année. L'application de ces règles conduirait à un allongement de la durée des services de 18 heures.

Le nombre de repos étant maintenu à 121 repos puisqu'il n'y a pas d'évolution du temps de conduite liée au repos, le total est de 1 397 heures, soit 18 heures de conduite complémentaires.

Nous avons prévu un flyer qui montre les évolutions sur le nombre de services en deux fois, les règles notamment sur les durées de services, avec des exemples concrets de services que l'on pourrait retrouver avant/après, pour expliquer aux agents les évolutions prévues.

En termes de calendrier des communications menées par le projet, nous avons eu beaucoup d'actions de communication tout au long du projet, notamment auprès des encadrants avec les Webex. Nous avons fait beaucoup de vidéos pour informer les salariés sur le début des négociations, sur la dénonciation et sur l'avancement du projet. Nous avons réalisé des flyers à destination des machinistes et créé une ressource sur Urban dans laquelle on retrouve l'ensemble des documents nécessaires pour que les salariés comprennent ce projet.

Ce sont les actions menées sur l'année 2021 en parallèle de notre négociation qui a pu avoir lieu. On voit le début en avril 2021, qui s'est poursuivi jusqu'à la réunion conclusive du 4 avril.

Sur 2022, informer régulièrement nos salariés. Nous avons eu beaucoup de communications au format réseaux sociaux et des flyers dédiés pour informer de l'avancée des négociations, et notamment des évolutions sur la contrepartie salariale, depuis début janvier et jusqu'au 4 avril, date à laquelle nous avons proposé un projet d'accord. Une mise à jour régulière est prévue sur Urban. L'intervention en UO a été plus forte sur la période de mars et avril. Il y a eu la période de déploiement du plan de formation et d'accompagnement. Nous avons aussi prévu que les équipiers et les managers de proximité soient présents et répondent aux questions des agents à la mise en œuvre de ce projet.

J'en ai fini. Les annexes, ce sont les synthèses des 40 réunions et ateliers de travail menés dans le cadre de la négociation.

Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur PHILIPPE, c'est très complet. Pour compléter la réponse que Mme FRESLON-BLANPAIN a faite à la question de Mme AZEVEDO, nous allons vous adresser ce document. Il est prévu de vous adresser le projet d'accord, ainsi qu'une comparaison entre le projet d'accord et cette décision unilatérale pour que vous soyez éclairés de la manière la plus complète possible. Cela vous donnera l'occasion d'être parfaitement informé. Je vous parle bien sûr du projet de décision unilatérale en répétant qu'il est là en cas de non-signature de l'accord.

Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Je vous remercie pour cette présentation assez exhaustive, mais je ne comprends pas tout. Je vais essayer de me sourcer auprès de vous. En termes de productivité de croissance, l'entreprise chiffre cela à combien ? Quels sont les chiffres relatifs à l'économie par rapport à la restructuration, à l'adaptation des conditions ? On nous a annoncé des chiffres sur des primes qui seraient attribuées à du personnel. Cela a été fait sur quelle base ?

M. LE PRÉSIDENT.- La productivité de croissance supposerait qu'il y ait une augmentation de l'offre de service.

M. LAMASSE.- Ce n'est pas forcément exact, mais on a quand même une projection pour établir le document.

M. PHILIPPE.- Si je fais le delta entre les économies du projet et le total de redistribution, on est en année pleine sur une économie de 34,8 M€ pour l'entreprise.

C'est l'économie dans le cadre de ce projet. Il y a aussi un impact lié au renouvellement de nos effectifs. Compte tenu du fait que la réduction des effectifs ne se fera pas du jour au lendemain et sera lissée sur plusieurs mois, on est plutôt aux alentours de 700 000 € d'impact GVT moins, lié aux embauches, en 2022 et jusqu'en 2025.

M. LAMASSE.- La mise en place de vos primes représente quel pourcentage par rapport aux économies réalisées ?

M. PHILIPPE.- Vous voulez comprendre les 3,6 % comparés aux 44,4 ?

M. LAMASSE.- J'économise 10 €. Je décide de redistribuer 3 €, cela représente un pourcentage...

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez les 21,6 % en haut à droite de la page 27.

M. LAMASSE.- On dirait que c'est votre document Monsieur AGULHON, laissez le présentateur répondre.

M. LE PRÉSIDENT.- Je suis solidaire et parfaitement aligné avec M. PHILIPPE.

M. PHILIPPE.- Le total est 21,6 %. Les 9,6 de total de redistribution divisés par 44,4 M€, cela fait une redistribution de 21,6 %.

M. LAMASSE.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans le cadre d'un projet de DUE, ce n'est pas la redistribution prévue par le projet d'accord.

M. LAMASSE.- Sur la base du document présenté.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela répond-il à vos questions ?

M. LAMASSE.- Oui merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai trois résolutions. Au-delà du document, on peut considérer que l'on est à un tournant historique d'une importance grave pour un CSEC. On parle bien de 17 000 agents. On a besoin d'un éclairage extrêmement vulgarisé et important. On va vous faire lecture d'un certain nombre de résolutions très formelles qui permettront de nous éclairer, je l'espère. J'ai vu que vous alliez encore faire des efforts en nous donnant tous les documents comparatifs. Je l'entends, néanmoins il faut nous éclairer davantage.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai une demande d'intervention.

M. DUCELIER.- Vous dites que depuis hier, vous avez mis en place un réseau de feuellistes. Tous les centres ont-ils été représentés, ou faites-vous des petits comités ? De mémoire, vous vous étiez engagés à présenter les outils en amont aux organisations syndicales. À ce jour, cela n'a toujours pas été fait. Vous parlez de mise en place de formations sur les outils pour les RH à partir du 10 mai, or ils n'ont pas été présentés aux organisations syndicales.

M. PHILIPPE.- Le réseau de feuellistes n'existait pas, on l'a mis en place hier. Cela a été très apprécié des collaborateurs. Tous les centres étaient présents. On souhaite mener ce réseau tous les mois. Les agents étaient partants pour maintenir un réseau de ce type tous les mois, pour partager les bonnes pratiques. Un travail en commun peut aussi être mis en œuvre au sein de ce réseau. Tous les centres étaient représentés.

Il était un peu tôt pour présenter les outils puisque cela nécessite une stabilité sur nos règles, notamment sur le compte de temps journalier. Nous sommes sur un principe de solde au trimestre alors que dans le projet d'accord, le solde était journalier. C'est la raison pour laquelle il est prématuré de présenter ces outils. Si vous voulez une présentation, elle est possible.

M. DUCELIER.- Pourrions-nous l'avoir avant le 10 mai ? J'avais bien compris que vous ne pouviez pas nous les présenter parce que vous étiez encore en cours de négociation. Si vous pensez les présenter aux RH le 10 mai, pourrions-nous prendre acte d'une présentation aux OS peu de temps avant ?

M. PHILIPPE.- Je ne sais pas si on parlera spécifiquement de l'outil le 10 mai. Ce sera peut-être un réseau plus tard. Je comprends que vous voulez avoir une présentation préalablement à celle des salariés, c'est possible.

M. LE PRÉSIDENT.- M. PHILIPPE va prendre en charge l'organisation de ce point.

M. DUCELIER.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LARDIDI ?

M. LARDIDI.- J'aurais aimé être éclairé sur le calcul de la nouvelle durée journalière de référence pour les MR. Vous divisez les 1 568. Avec 365 jours annuels moins 121 repos, moins 28 CA, moins 10 jours fériés, plus une journée de solidarité, et vous trouvez 207 jours travaillés. Où sont les journées de formation ? Ce ne sont pas les mêmes amplitudes horaires. Sont-elles comprises ?

M. PHILIPPE.- Dans ce calcul, on retire juste les repos, les CA et les jours fériés, mais parmi les 207 jours travaillés il y a la conduite, la formation. Les jours de formation font partie des 207.

M. LARDIDI.- En volume horaire, comment pouvez-vous ajouter des horaires différents, des journées de travail différentes ?

Mme CAROFF.- Le temps présenté par M. PHILIPPE est un temps théorique avec une durée de référence de 7 heures 34 qui est vraie pour toute l'entreprise. La journée de travail en tant que telle est une journée comptabilisée. La journée d'un machiniste est à 7 heures 34 dans le nouveau projet. Une journée de formation vaut aussi 7 heures 34. Il n'y a pas de durée différente selon les activités. Si votre activité dépasse cette durée journalière, des mécanismes de crédit de temps permettent de vous rétribuer pour le temps réellement effectué, comme c'est le cas si vous êtes en retard sur ligne. C'est un calcul théorique auquel on applique le temps réellement effectué en fonction des jours.

M. LARDIDI.- On avait pris cela comme une journée de référence, or ce n'est pas une journée de référence mais une journée de calcul théorique... (*inaudible*).

Mme CAROFF.- C'est une durée de référence théorique. On compare les (*inaudible*).

M. LARDIDI.- Je ne pensais pas que l'on pouvait ajouter de la journée de travail, de la journée de formation, ce ne sont pas les mêmes incidences, et en faire une référence.

Mme CAROFF.- On le fait depuis longtemps. Depuis la mise en place de la RTT en 2000, on a tous une durée de référence pour avoir 35 heures en moyenne sur l'année. Depuis plus de 20 ans, on a la DTJ, la durée de temps journalier. Dans toute l'entreprise, on sait faire cette mécanique quelle que soit l'activité réalisée dans la journée, ce n'est pas nouveau. Dans le cadre des dispositions actuelles en vigueur, il y a aussi une durée de référence. C'est un mécanisme.

M. LE PRÉSIDENT.- Ces mécanismes sont aussi retenus dans les conventions collectives professionnelles. C'est une façon de calculer.

Mme CAROFF.- Dans toutes les entreprises, il y a la mensualisation de la rémunération. Tous ceux qui ont une rémunération simple, sans aucun élément rattaché à un service effectué, touchent chaque mois la même somme quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois et quelle que soit l'activité réalisée dans ce mois. La mensualisation de la rémunération est un principe protecteur pour les salariés. En dehors des cas d'absences qui sont à part, cela permet d'avoir une vision annuelle du temps et de la rémunération.

M. LARDIDI.- Je comprends. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BENOIST ?

M. BENOIST.- Toujours aussi dans un souci d'éclairage, car il n'est pas simple de rebondir à chaud sur un dossier qui nous est présenté de cette manière. En préambule, Monsieur PHILIPPE, vous disiez qu'il y avait un effort lié au contrat. Si j'ai bien saisi les éléments, la demande d'IDFM est de 1 %. Ce 1 % correspond-il aux 38 M€ ?

M. PHILIPPE.- Ce sont 34,8 M€ en année pleine. Ce projet contribue à la réduction des coûts d'exploitation qui est contractualisée avec IDFM. Ce n'est pas le seul projet qui y contribue, mais ce projet permet d'y contribuer.

M. BENOIST.- À quelle hauteur par rapport au 1 % qui est noté dans le contrat ?

M. PHILIPPE.- Nous serons autour de 1 % sur l'année 2022, compte tenu de la mise en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2022. On serait à 17,4, ce qui correspond à peu près au 1 % de réduction des coûts d'exploitation.

M. BENOIST.- En fin de compte, on est déjà à hauteur de 1 % avec ce travail ?

M. PHILIPPE.- Ce projet permet d'y contribuer, oui. Il y a d'autres dépenses de fonctionnement. Dans les coûts d'exploitation, il y a d'autres dépenses, les énergies, les charges de personnel, il n'y a pas que ce projet mais il y contribue.

M. BENOIST.- J'ai compris que le contrat nous obligeait à devoir démontrer notre capacité à pouvoir faire un gain de 1 % de productivité, que l'on peut appeler autrement si l'on veut. Ces 34,8 M€ correspondent-ils à 1 % ou à la moitié à laquelle se rajoutent d'autres charges telles que les énergies, etc., pour arriver à ce 1 % total, ou dépasse-t-on ce 1 % en fonction des économies que vous faites sur les énergies et les autres charges ?

M. PHILIPPE.- Les objectifs fixés, conformément au contrat 2021-2024 avec IDFM, sont de réduire les coûts de 1 % par an. La mise en œuvre de ce projet au 1^{er} juillet 2022 génère sur 2022, une économie de la moitié des 34,8 M€, soit 17,4 M€. Cela contribue à réduire nos coûts d'exploitation.

M. BENOIST.- Mais pas encore de 1 %.

M. PHILIPPE.- À hauteur de 1 %.

M. BENOIST.- J'ai l'impression que l'on n'arrive pas à se comprendre.

M. LE PRÉSIDENT.- Les objectifs de productivité sont pris dans le budget de l'entreprise voté chaque année en Conseil d'administration. Ces objectifs de productivité peuvent être différents de ceux qui sont demandés par IDFM. Le fait d'avoir ces objectifs de productivité nous permet de sécuriser les résultats qui, par ailleurs, nous permettent de verser l'intéressement. Les productivités prévues au contrat se distinguent des productivités prévues au budget.

M. BENOIST.- Est-ce qu'on ne parle que de RDS ou de la productivité additionnée aux différentes productivités réalisées sur l'ensemble du Groupe RATP ?

M. LE PRÉSIDENT.- On ne parle que de la productivité du projet dans RDS.

M. BENOIST.- Ces 34 M€ représentent-ils la moitié de 1 % ou 1 % ? C'est ce que je souhaite comprendre. Le projet qui nous est proposé est-il à hauteur du 1 % demandé par le contrat, ou est-il à la moitié de ce pourcentage, auquel cas se rajouteront ensuite les charges d'énergie ou autres charges ?

M. PHILIPPE.- Ce projet est à la hauteur du 1 % demandé dans le cadre du contrat.

M. BENOIST.- C'est plus clair.

Autre question de compréhension : j'ai cru comprendre dans le document que vous parliez de travail sur repos, alors que vous annoncez 207 jours travaillés par agent. La journée travaillée sur repos va-t-elle monter dans le compte du CTJ qui sera rééquilibré chaque trimestre ?

M. PHILIPPE.- Lorsqu'un agent travaille sur repos, on lui crédite la durée de référence sur son compte TS, soit 7 heures 34. S'il fait un service prévu de 6 heures, on va lui créditer 7 heures 34 sur le compte TS et dans le CTJ, on va lui débiter l'écart entre la durée de référence et la durée du service.

M. BENOIST.- Alors qu'il sera venu travailler sur repos.

M. PHILIPPE.- Oui, mais on va lui créditer 7 heures 34, la durée de référence.

M. BENOIST.- S'il fait un service de 6 heures, il sera débité de 1 heure 34 dans le CTJ, mais il sera venu travailler sur un jour où il n'était pas prévu. Il aura effectué 7 heures 34 en plus de ce qui était prévu. Il aura donc effectué 208 jours travaillés.

M. PHILIPPE.- On lui crédite bien 7 heures 34 sur son compte TS.

M. BENOIST.- L'heure 34 viendra en dégrèvement sur le CTJ, puisqu'il n'a pas effectué une journée de 7 heures 34 ?

M. PHILIPPE.- Exactement.

M. BENOIST.- Je vous remercie.

Mme CAROFF.- Il est bien payé 7 heures 34 sur son compte TS.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Comme vous l'imaginez, avec un seul point inscrit à l'ordre du jour, présenté de manière unilatérale, et sans dossier pour les élus, il est compliqué de suivre et de revenir sur des points du dossier puisque nous n'avons pas la main. On a du mal à contrôler tout cela. Cela étant, je suis surpris de la manière dont nos directions envisagent la relation dans l'optique de l'ouverture à la concurrence, en mettant toujours en avant qu'il faille faire preuve de capacité à se réformer, à faire les choses différemment et à pouvoir démontrer que l'on est « en mesure de faire ». L'entreprise RATP existe depuis très longtemps. On n'a pas attendu les dirigeants actuels pour démontrer que les agents s'adaptent et font les choses correctement afin de permettre à l'entreprise de répondre présente face aux demandes des différentes autorités qui ont été en place jusqu'à présent.

Je ne comprends pas l'urgence du dossier si ce n'est que le Département RDS a déjà été créé.

N'ayant pas le dossier sous les yeux, je m'exprime avec mes mots, je vais peut-être me faire mal comprendre mais j'en prends le risque.

On est encore dans la casse de l'entreprise. Vous favorisez un certain nombre de mesures qui vont l'autoriser davantage encore, en individualisant les choses auprès de chaque agent. Pire, la question évoquée par M. BENOIST sur la productivité. La productivité demandée est de 1 % sur l'ensemble de l'entreprise, ce n'est pas la contribution de 1 % du Département RDS. Dans le dossier apparaît une productivité de croissance de 4,2 %, c'est énorme. On a connu cela dans les départements de la maintenance. On connaît depuis longtemps ce type de productivité qui n'est jamais remontée et n'a jamais été comptabilisée comme telle. Les agents sont fortement pénalisés par cette productivité. Visiblement, ce n'est jamais suffisant.

Le Département RDS, anciennement Bus, et même la partie MRB ont fortement contribué en termes de productivité et de croissance, puisque cela fait au moins dix ans que l'on observe une perte régulière d'effectifs dans ces départements pour lesquels on a du mal à embaucher. Pourtant, on continue à « dégraisser » ce qui doit l'être, à faire du mal à une partie des agents, sans que cela ne fasse sourciller qui que ce soit de la direction qui se contente de dire que l'on va vers la concurrence les deux pieds joints, que l'on peut même passer la tête à travers l'ouverture de la guillotine, que ce n'est pas grave, l'essentiel étant d'y aller et de rentrer dans le chantage du capitalisme à tout va. Je le répète, ce n'est pas la tasse de thé de M. BAZIN et encore moins de la CGT.

Je ne comprends pas l'urgence de ce dossier, hormis de se débarrasser de quelques points brûlants qui pourraient arriver avant la mise en place concrète prévue en 2025, dans les secteurs concernés par l'ouverture à la concurrence. Peut-être pouvez-vous nous éclairer sur le sujet ?

Je le répète, je trouve dommage que l'on n'ait pas de documents auxquels se référer pour pouvoir intervenir correctement sur ce point. Peut-être avez-vous vu cela avec les OS, mais vous vous adressez là aux élus qui sont membres de cette entreprise et qui aimeraient bien comprendre comment on en arrive à cela et pourquoi cette précipitation.

M. LE PRÉSIDENT. - Je vais laisser M. PHILIPPE répondre sur la productivité de 1 % sur le contrat IDFM. Elle concerne bien le réseau RDS et pas simplement l'ensemble de l'entreprise.

Sur la forme, vous disposez à la fois du projet de décision unilatérale et du projet d'accord dans lequel vous retrouvez une grande partie des éléments présentés, certes autrement, depuis une huitaine de jours. Par ailleurs, nous devons nous revoir pour une séance de consultation. Vous aurez dès la fin de la réunion le support qui vous a été présenté, à nouveau le projet d'accord et une comparaison pédagogique entre les dispositions de l'accord et celles prévues par le projet de décision unilatérale.

Sur l'importance de mener à bien ce projet maintenant, cela fait partie des engagements pris dans le contrat Île-de-France Mobilités en termes de productivité.

M. PHILIPPE a fait allusion au poids que cela représente dans les engagements pris. Je rappelle qu'à l'occasion du transfert du personnel, des garanties seront emmenées pour chaque personne au moment du transfert dont la garantie de salaire des 12 derniers mois. Je voudrais que l'on se rappelle que la redistribution, prévue par la décision unilatérale ou dans des proportions bien plus importantes par le projet d'accord, fera partie de la portabilité des droits que les personnes emmèneront avec elles au moment du transfert. On a intérêt à faire en sorte que cette redistribution intervienne à une période où on va pouvoir s'en servir comme d'une référence pour la garantie de salaire.

M. BAZIN.- Vous savez, Monsieur le Président, que l'autorité organisatrice demande que nos concurrents s'alignent sur ce sac à dos que vous envisagez de faire porter aux agents, ce qu'ils ne seront visiblement pas en mesure de faire.

Mme CAROFF.- Aujourd'hui, quoi qu'il arrive, le décret CST fixe les nouvelles conditions de travail au 1^{er} janvier 2025, quel que soit l'opérateur de réseau de surface.

M. BAZIN.- Que vous avez fortement contribué à écrire.

M. LE PRÉSIDENT.- Oui.

Mme CAROFF.- Effectivement, nous avons participé aux travaux ou en tout cas à la défense d'un cadre social territorial plus protecteur que la CCNTU pour les machinistes en Ile-de-France.

Le CST s'applique quoi qu'il arrive au 1^{er} janvier 2025. La décision unilatérale permet surtout de répondre aux exigences du contrat IDFM, alors que l'accord permet non seulement d'y répondre mais aussi d'assurer, par la contrepartie salariale, une compensation en avance de phase pour les machinistes dès juillet 2022. Nous savons qu'ils la garderont, via le maintien de la garantie de rémunération, en janvier 2025 au moment où ils seront chez le repreneur.

Vous demandez si les repreneurs reprendront les compensations proposées dans le cadre du projet d'accord sur les nouvelles conditions de travail. C'est un droit. À partir du moment où, dans l'hypothèse d'un accord applicable, on aura revalorisé la rémunération des salariés, ce sera fait, ce sera dans les 12 derniers mois de rémunération. Fin de l'histoire. Cela fait partie des données que personne ne pourra contester au moment où le salarié sera transféré dans les filiales de CAP ou chez un concurrent.

M. BAZIN.- Ce qui est malheureux, c'est la relation à l'espace humain que vous y laissez. Vous réduisez cela à peau de chagrin. Pour vous, c'est un simple déplacement de matricules ou de personnes que vous ne connaissez pas, alors que beaucoup vont avoir l'impression de perdre des choses qu'ils auront laissées dans l'entreprise, même s'ils vont chez un super concurrent, très mignon, qui fait peut-être les choses mieux que nous, ce que je ne peux pas savoir. Cela me laisse perplexe. Je peux comprendre le désappointement des agents du secteur. Je ne suis pas de RDS, et malgré mes efforts, j'ai du mal à m'identifier aux problématiques rencontrées par mes collègues. Il y a plutôt de quoi être en colère que satisfait. Cela étant, c'est une démarche de la direction qui portera seule la responsabilité de ce qui peut lui arriver.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose, Monsieur SARRASSAT, de vous redonner la parole.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vous remercie. Il y aura trois votes.

Motivation de la motion : désignation du Cabinet SESAME ERGONOMIE à la suite des informations présentées dans le cadre de l'information - consultation du comité, social et économique central (CSEC) sur la réorganisation du temps de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du département RDS. Conformément à l'article L2315-94 du Code du Travail « *en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* », les membres du CSE décident de recourir à une expertise réalisée par un expert agréé pour évaluer les impacts du projet sur les conditions de travail et sur la santé, sécurité des salariés.

Motivations de recours à une expertise CSE . Les membres du Comité Social et Économique (CSEC) de la RATP sont invités à une réunion extraordinaire le 27/04/2022 pour une information en vue de leur consultation concernant le projet portant sur une décision unilatérale de l'employeur sur l'organisation et le temps de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du département Réseau de Surface (RDS).

Les Représentants du Personnel au CSEC constatent qu'il s'agit d'un projet important qui aura vocation à modifier de manière conséquente les conditions de travail et d'emploi d'une grande partie du personnel RDS avec comme objectif la réduction des coûts d'exploitation et l'ouverture à la concurrence. Il va concerner de façon précise :

- Les machinistes-receveurs
- Les machinistes Assistants Encadrement
- Les agents d'encadrement.

Il s'agit au global de :

- 16 unités opérationnelles (Centres Bus) ;
- 8 lignes de tramway constituées en Business Unit ;
- Les Services Centraux du département RDS répartis en 8 directions dont une comprenant le NEF (centre de formation) ;
- Le Centre de Régulation et d'Information Voyageur (CRIV) ;
- La BU STL.

Les modifications du projet vont impacter de façon directe les temps de travail effectif, la durée de référence journalière de travail, les repos annuels, les compensations dérogatoires, les temps de pause, les allocations de prise et de fin de service, l'aménagement et le décompte du temps de travail, etc. Des changements aussi importants nécessitant une analyse approfondie de la nouvelle organisation des temps de travail proposée par la direction.

Cependant, au regard des éléments présentés, de l'importance du projet et du nombre de salariés concernés (environ 17 000 agents), les représentants du personnel au CSEC regrettent :

- L'absence d'étude d'impact approfondie des changements envisagés sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (y compris l'équilibre vie privée/vie professionnelle) ;
- Le manque de clarté et de transparence du projet concernant l'organisation avant/après du département Réseau de Surface sur l'ensemble des évolutions ;
- L'absence de présentation des indicateurs et outils de gestion des nouvelles règles régissant les temps de travail ;
- L'analyse détaillée des risques professionnels liés au projet pour chaque unité de travail et des risques globaux concernant les effectifs (turnover, absentéisme...) ;
- L'absence d'évaluation de la charge de travail de l'ensemble du personnel concerné ;
- L'absence de mise à jour du DUER concernant les conséquences des changements à venir sur la santé, sécurité et conditions de travail ;

De ce fait, les membres du CSEC souhaitent recourir à un expert habilité. Le recours à l'expertise permettra de les aider à mieux comprendre les évolutions des conditions de travail et les risques notamment psychosociaux, liés aux changements concernant le temps de travail et ses impacts sur l'activité des salariés concernés.

Conformément à ce que permet l'article L2315-96 du Code du travail et plus particulièrement ce qui est prévu au 4° de l'article L.2312-8 du Code du Travail concernant "les projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail", les membres du CSEC décident de recourir à une expertise réalisée par un expert agréé auprès du Ministère du Travail.

Les objectifs de la mission :

- Analyser les situations de travail actuelles et les évolutions envisagées dans le cadre du projet (sur la base des données existantes) et sur les constats des membres du CSEC ;
- Identifier et anticiper les risques liés à la mise en place du projet portant sur l'organisation et le temps de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du département Réseau de Surface (RDS) ;
- Analyser la conduite du changement et proposer d'éventuelles pistes d'amélioration ;
- Aider le CSEC à avancer, dans le cadre de sa mission, des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Je propose de faire un premier vote sur le principe de cette résolution.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est le vote pour une expertise.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour être clair, la question est la suivante : votez-vous pour ou contre ce projet de recours à une expertise ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Exactement.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. KHELLAF m'a annoncé qu'il était absent pour cette séance supplémentaire.

M. GAUTHERON.- Je vous confirme son absence.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- C'est l'unique élu que je vais devoir remplacer en sus des règles de suppléance appliquées jusqu'alors. Dans le cadre d'une nouvelle séance qui fait l'objet d'un nouveau PV, je rappelle que M. CHAGH remplacera Mme CHOUTEAU, Mme AZEVEDO remplacera M. ROUIJEL, que M. BAZIN remplacera M. NIVault, M. TURBAN remplacera M. KHELLAF et que M. MONNIER remplacera M. KERLEU.

M. GAUTHERON.- M. MONNIER semble déconnecté au regard de l'heure, pour des obligations familiales.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je n'ai plus personne du CSE 9, ni de la même organisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Mme AZEVEDO et M. TURBAN sont d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Pour remplacer M. KERLEU, je propose M. DUCELIER.

M. DUCELIER.- Je suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cela convient-il à M. SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Si tout le monde est d'accord, cela me convient. On n'a pas vérifié que tout le monde était là.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons le faire au moment du vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur ce projet de résolution ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cette résolution est adoptée à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT, à vous.

M. LE SECRÉTAIRE.- Désignation du cabinet d'expertise.

Pour ces raisons, les membres du CSEC souhaitent se faire assister par un expert habilité. Ils désignent le cabinet SESAME Ergonomie, habilité par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, situé 43 Rue de Rennes 75006 Paris, représentée par Monsieur Mohamed AZMANI président de SESAME Ergonomie.

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

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cette résolution est adoptée à l'unanimité.

M. LE SECRÉTAIRE.- Désignation du représentant du personnel du CSEC chargé de l'application de cette résolution.

Les membres du CSEC mandatent Karim Negadi trésorier adjoint pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution des décisions prises en séance concernant la demande d'expertise, notamment de prendre contact avec le cabinet désigné dès la fin de la réunion, de manière à engager rapidement la réunion de cadrage (Direction, membres du CSEC et le cabinet), lui permettant ainsi de présenter le cahier des charges et s'assurer du bon déroulement de l'expertise.

Dans le cadre de ce mandatement, la personne désignée peut être amenée à défendre les intérêts du CSEC et effectuer si nécessaire toutes les démarches administratives et/ou judiciaires requises en désignant notamment l'avocat de son choix, pour faire appliquer la décision du CSEC.

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

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cette résolution est adoptée à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Sous votre contrôle, Monsieur SARRASSAT, nous avons épuisé l'ordre du jour et les points que vous souhaitiez aborder.

M. LE SECRÉTAIRE.- Vous avez parlé de consultation, elle se fera dans le cadre de l'application stricte de l'article R2312-6 alinéa 3 du Code de travail.

M. LE PRÉSIDENT.- En français ?

M. LE SECRÉTAIRE.- En cas de consultation à la fois du CSEC et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, et de l'intervention d'une ou plusieurs expertises, le délai de consultation du CSE, à défaut d'accord contraire, est porté à trois mois.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela va me permettre de vous dire que je ne suis pas en accord avec cette appréciation. Dans le cadre de la résolution proposée, vous estimez que le délai de consultation de l'instance doit être porté à trois mois en arguant que la consultation sur le projet DUE serait différente selon que l'on est au niveau du CSE de l'établissement ou au niveau du CSEC. Je vous rappelle que ce projet dépassant les prérogatives des seuls chefs d'établissement des CSE 1 et 2 puisqu'il s'agit d'une décision émanant de la direction de l'entreprise, dont les négociations visant à aboutir à un accord étaient portées par le Département RDS, et non pas par chacun des établissements distincts, seule la consultation du CSEC est juridiquement obligatoire. Par conséquent, je ne souscris pas à votre analyse sur la question des délais.

La consultation en parallèle des CSE d'établissement 1 et 2 a été organisée dans un souci de qualité du dialogue social, afin d'associer l'ensemble des représentants du personnel -comme nous l'avions fait pour la reprise de la vente à bord- et non pas en raison d'une différence des projets qui auraient été portés dans chacune des instances. Les dossiers sont strictement identiques dans chacune des instances. On n'est pas en accord sur ce point.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous constatons notre désaccord dès cette séance.

M. LE PRÉSIDENT.- Absolument.

Cela clôt cette réunion exceptionnelle. Je vous remercie de votre patience et de la qualité des échanges. Nous nous retrouvons le 11 mai. Nous allons faire en sorte de vous envoyer les documents le plus rapidement possible en nous organisant pour valider l'ordre du jour le plus tôt possible.

Je vous souhaite une très bonne fin de journée. À bientôt.

La séance est levée à 18 heures 10.

