



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 30 novembre

-----2022-----

Sont présents (es)

MM.	Frédéric SARRASSAT Laurent DOMINÉ	Secrétaire 1 ^{er} secrétaire adjoint	liste FO RATP CSE 12/MTS liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET Karim NEGADI	2 ^e secrétaire adjoint Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
MM.	Marc BRILLAUD Franck CLEMENT Bastien ORSINI Rudolf BUISSERET Kamel OULD AHMED Abdelhakim KHELLAF Pascal LAMBERT Pascal KERLEU Thibaut DASQUET Karl BENOIST	Membre titulaire - - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 3/SUR liste FO RATP CSE 5/SEM liste FO RATP CSE 5/SEM liste UNSA CSE 1/RDS Central liste UNSA CSE 6/DSC liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9 M2E liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹ Florence ESCHMANN Mary FORD Marie-Mathilde GUEROULT	Membre suppléant - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 12 MTS liste UNSA CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH Nourredine ABOUTAIB ² José JONATA Olivier MERCIER ³ André BAZIN ⁴ Eric TURBAN ⁵ Michel MARQUES ⁶ Jean-Marie DUCELIER ⁷	- - - - - - -	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 5/SEM liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 11/MRF liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Elies BEN ROUAG Gregory GUIDEZ Nicolas BERGEAUD Karim ROUIJEL Claude NIVALT Joffrey QUIQUEMPOIS Fabrice DELAGE	Trésorier - - - - - -	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 8/SIT liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 4/RER liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF
Mmes	Farida KAIS	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
MM.	Abdelnour LARDIDI Aurélien DERACHE Olivier TEISSIERE ⁸ Damien MORILLA Samy SI-TAYEB	- - - - -	liste UNSA CSE 3/SUR liste FO RATP CSE 12/MTS liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste LA BASE CSE 4/RER

Assistent à la séance :

Mme	Stéphanie GRELAUD	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves HONORE Stéphane SARDANO Vincent GAUTHERON	Représentant du syndicat FO RATP Représentant du syndicat UNSA Représentant du syndicat CGT

¹ Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Elies BEN ROUAG, en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Nicolas BERGEAUD, en tant que titulaire pour les votes

⁴ Remplace Claude NIVALT en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Fabrice DELAGE en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES 7 SEPTEMBRE ET 5 OCTOBRE 2022	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	9
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	12
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Présentation du dossier relatif au projet d'organisation de la Direction Stratégie et Ville Durable (SVD) dans le cadre du programme RATP 2023</i>	19
2. <i>Présentation du dossier relatif au projet d'organisation des Services attachés à la Direction Générale, de la direction des services partagés, et de la direction technique, industrielle et des projets, dans le cadre du programme RATP 2023</i>	35
3. <i>Information sur les résultats du contrat IDFM – T3 2022</i>	44

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous prie de m'excuser pour le retard. Je vous souhaite à toutes et à tous la bienvenue. Avec l'autorisation du Secrétaire, je propose de démarrer l'ordre du jour.

M. LE SECRÉTAIRE.- Démarrons.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de commencer par un point sur les présents. Parmi les élus titulaires, nous ont été signalées les absences de MM. NIVALT, de QUIQUEMPOIS, de DELAGE et de BERGEAUD.

Y a-t-il d'autres absences parmi les titulaires ?

Parmi les élus suppléants, sont excusés Mme KAÏS, MM. TEISSIERE et MORILLA. M. SARDANO remplace M. LAMASSE en tant que représentant syndical UNSA.

Y a-t-il d'autres absences ?

M. SARDANO.- MM. BEN ROUAG et GUIDEZ.

M. NEGADI.- M. ROUIJEL.

M. SARDANO.- M. LARDIDI.

Mme REBECCA.- MM. DERACHE, SI TAYEB.

**I – APPROBATION DES PROCES-VERBAUX
DES SEANCES DES
7 SEPTEMBRE ET 5 OCTOBRE 2022**

Mme FRESLON-BLANPAIN.- S'agissant des règles de suppléance à appliquer aujourd'hui, en l'absence de M. BEN ROUAG du CSE 2, Monsieur ABOUTAÏB accepte-t-il de le remplacer ?

M. ABOUTAÏB.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. GUIDEZ du CSE 2 étant absent, Mme AZEVEDO, accepte-t-elle de le remplacer ?

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. ROUIJEL du CSE 2 étant absent, M. DUCELIER du même CSE, accepte-t-il de le remplacer ?

M. DUCELIER.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. NIVault du CSE 4 est absent et M. SI TAYEB suppléant du CSE 4 l'est également. M. BAZIN de la même organisation syndicale, accepte-t-il de le remplacer ?

M. BAZIN.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. BERGEAUD du CSE 8 étant absent, M. MERCIER du même CSE, accepte-t-il de le remplacer ?

M. MERCIER.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. QUIQUEMPOIS du CSE 10 est absent. Je n'ai pas de suppléant du CSE 10. M. TURBAN accepte-t-il de le remplacer ?

M. TURBAN.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DELAGE du CSE 11 est absent. M. MARQUES du même CSE, accepte-t-il de le remplacer ?

M. MARQUES.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Le décompte fait état de 4 voix pour l'UNSA, 6 voix pour FO RATP, 7 voix pour la CGT et 3 voix pour la CFE-CGC.

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

Mme FRESLON-BLANPAIN.- S'agissant de l'approbation du **PV du 7 septembre 2022**, qui vote pour ?

(Il est procédé au vote)

Le PV du 7 septembre 2022 est adopté à l'unanimité.

(FO : 6) (UNSA : 4) (CGT : 7) (CFE CGC : 3)

M. LE PRÉSIDENT.- 20 votants, unanimité.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Qui vote pour le **PV du 5 octobre 2022** ?

(Il est procédé au vote)

Le PV du 5 octobre est adopté à l'unanimité.

(FO : 6) (UNSA : 4) (CGT : 7) (CFE CGC : 3)

II – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant la situation sanitaire, si le nombre de cas à la RATP n'atteint pas des sommets, puisque 37 cas nous ont été signalés au cours des sept derniers jours, ce qui nous place à des niveaux encore très bas, la courbe s'est de nouveau infléchi et la contamination remonte. Nous allons relancer des campagnes de sensibilisation au respect des gestes barrières. Les pouvoirs publics hésitent à imposer de nouveau le port du masque dans les transports. Il y a un fort encouragement à le porter sur la base du volontariat.

Compte tenu de la concomitance de l'épidémie de grippe et du Covid, nous allons relancer les campagnes de vaccination contre la grippe dans les Espaces santé, et nous encourageons les personnes à se faire vacciner contre le Covid à l'échéance de la validité de leur vaccination précédente. Les équipes de vaccination sont toujours disponibles à la médecine du travail et dans les Espaces santé. Il n'y a pas de demande. Je ne peux que relayer...

M. SARDANO.- Il n'y a pas de rendez-vous pour l'instant.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais remonter le point.

Attention au respect des gestes barrières dans les prochains jours.

Je vous donne des informations concernant le trafic et les recettes pour le mois d'octobre 2022.

Le trafic affiche une baisse de 16,2 % par rapport à la référence 2019. En corrigeant ce résultat des effets de calendrier et de grève, le trafic EPIC s'établit à moins 12,8 % de la référence, ce qui permet d'observer une progression par rapport au mois précédent. On est toujours en retrait par rapport à la référence mais en progression par rapport au mois précédent. Le rail permet de maintenir cette progression de la reprise du trafic, sans doute en lien avec des reports modaux du mode bus liés à notre difficulté à maintenir notre niveau d'offre, et avec un trafic routier qui est lui-même en baisse. En effet, le RER A a presque trouvé son niveau de référence en matière de trafic, puisqu'on est à plus 0,2 % de trafic par rapport à la période de référence.

Dans le même temps, le trafic du métro continue lui aussi à progresser, même s'il reste encore inférieur de 7,5 % à la période de référence. C'est toujours le réseau bus qui souffre de la non-réalisation de son offre en octobre. Je ne parle pas de novembre, parce que cela s'améliore. La non-réalisation est à hauteur de 29,3 % de la référence.

En ce qui concerne les recettes, la bonne dynamique observée en septembre se confirme sans pour autant parvenir à rattraper l'écart par rapport à 2019. Ainsi, les recettes directes progressent de 11,3 % par rapport à octobre 2021 tout en restant à un niveau proche de celui du mois dernier, à moins 8 % par rapport à 2019. La persistance d'un coût élevé des énergies fossiles, la mise en place du bouclier tarifaire d'IDFM sur les billets de banlieue ainsi qu'une reprise du tourisme continue d'influer sur les résultats de la billetterie avec une progression de 12,6 % par rapport à 2021. La continuité de la reprise est également visible pour les forfaits mois et semaines avec une progression de 16,6 % par rapport à octobre 2021, grâce à un contexte économique qui est encore favorable et aux forfaits courts, famille de produits largement soutenue par la progression des ventes de Paris-Visite.

Les titres annuels sont en progression de 3,5 %, ils continuent à poursuivre leur tendance haussière.

Par ailleurs, **les élections professionnelles de la BU Tram** ont eu lieu du 21 au 25 novembre. Les salariés de cette BU pouvaient élire leurs représentants du personnel au sein de leur nouveau Comité Social Économique. Le taux de participation au premier tour s'établit à 76,82 % pour l'ensemble des collègues opérateurs, agents de maîtrise et cadres. Le quorum ayant été atteint et l'ensemble des sièges ayant été pourvu, il n'y aura pas de second tour. Les résultats par organisation syndicale donnent une représentativité : base 100 de 7,34 % pour la CFE-CGC, 21,91 % pour CGT, 39,1 % pour FO et 31,65 % pour l'UNSA. Une nouvelle représentativité syndicale est établie au niveau de l'établissement CSE Tramway pour le reste de la mandature en cours. Cette représentativité est acquise pour la totalité de la mandature, les élections partielles intervenant entre deux mandats n'ayant pas d'impact sur la représentativité entreprise.

Pour mémoire, ces élections donneront lieu à la désignation prochaine de deux nouveaux membres du CSEC, un titulaire et un suppléant, qui représenteront le nouvel établissement. La désignation devrait intervenir pour la séance du 7 décembre prochain. Nous attendons les informations à cet égard.

Ce sont les informations que je souhaitais partager avec vous.

Je donne la parole à M. SARRASSAT.

III – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai quelques informations. L'actualité du Comité d'entreprise est avant tout l'arbre de Noël auquel de nombreux élus étaient présents. Il s'est déroulé ce week-end au cirque Phenix sans animaux et avec une connotation sociale puisque la troupe qui vient d'Afrique du Sud a eu un parcours d'intégration de jeunes pour faire ce spectacle. Les agents ont été conquis par le spectacle, nous avons eu de bons retours. L'arbre de Noël continuera le week-end prochain au Parc Floral samedi et dimanche. Les élus sont encore les bienvenus. Je les remercie pour leur présence, ainsi que les bénévoles et le service technique qui a fait un travail admirable.

L'actualité du CE, c'est aussi des privatisations du Grand Rex avec la représentation du Chat Potté qui a eu lieu la semaine dernière. Il y en aura encore une ce soir. C'est aussi Avatar. Si tout va bien et si les affres de la technique nous le permettent, le basculement au mois de janvier de l'ancien site du CE vers le nouveau site plus fluide avec moins de *bugs*. Je n'en connais pas encore la date exacte, mais cela avance bien. Nous allons basculer sur un site plus actualisé et approprié à notre activité.

Autre activité forte au sein du Comité d'entreprise : la finalisation du budget qui devra être présenté le 14 décembre prochain en séance plénière. Avant même de le présenter, je tiens à souligner l'impact important de l'augmentation de l'énergie et des matières premières. Il est plus fort que nous l'avions imaginé. Les factures énergétiques de certains centres doublent, voire triplent. Ce n'est pas anodin dans la construction d'un budget de plusieurs millions d'euros. C'est un exercice compliqué qui, en raison de l'inflation, fera certainement l'objet d'une révision en milieu de mandat, car je pense que nous serons en dessous de la vérité malgré notre prévoyance.

C'est tout pour mes informations.

M. LE PRÉSIDENT.- Lors de la séance durant laquelle nous examinerons le budget 2023 de l'entreprise, l'impact de l'augmentation de l'énergie sur les frais de fonctionnement de toute l'entreprise sera à nouveau mentionné dans les mêmes proportions, voire plus.

Je donne la parole aux représentants syndicaux qui le souhaiteraient.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Monsieur le Président, cher.e.s collègues,

Le 2 décembre 2010, à Zurich, un vote du comité exécutif de la FIFA désigne le Qatar pour organiser la Coupe du monde de 2022.

Nous l'avons peut-être oublié mais très tôt, les critiques pleuvent de partout. Côté sportif, on dénonce l'aberration d'organiser une Coupe du monde dans un pays désertique et caniculaire. Sur le plan politique, des organisations non gouvernementales (ONG) alertent sur le caractère autoritaire de cette opulente gazomonarchie où les partis politiques et les syndicats sont interdits. Dans son rapport annuel sur la situation des droits humains au Qatar de la même année, Amnesty International écrit : "Les femmes sont victimes de discrimination et de violences. Les travailleurs migrants sont exploités, maltraités et insuffisamment protégés par la loi. Des centaines de personnes continuent d'être arbitrairement privées de leur nationalité. Des peines de flagellation ont été prononcées. Des condamnations à mort ont continué d'être prononcées, bien qu'aucune exécution n'ait eu lieu". Tout était déjà dit ou presque.

C'est ainsi que trois ans après l'ouverture d'une enquête par le parquet de Nanterre, et à quelques jours du coup d'envoi de la Coupe du monde de foot, une filiale de Vinci a été mise en examen pour sa responsabilité dans les conditions de travail et d'hébergement des ouvriers sur certains chantiers liés à l'événement sportif.

En cause, "les conditions de travail et d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine", assimilées à de l'esclavagisme moderne.

Selon les témoignages recueillis à l'époque par l'ONG Sherpa, les employés immigrés de Vinci sur ces chantiers ont dit avoir travaillé entre 66 et 70 heures par semaine, exposés à la poussière et aux chaleurs extrêmes du climat du Golfe, la majeure partie de l'année.

Malgré les accusations qui s'allongent de mois en mois, jamais l'organisation de la compétition n'est remise en cause. Comme pour la Coupe du monde organisée dans l'Argentine des généraux en 1978, les rares appels au boycott font un flop. De son côté, l'Emirat fait le dos rond, dépense des dizaines de millions de dollars en communication pour redorer son image, et les 200 milliards de dollars de budget qu'il a consacré aux investissements d'infrastructure (stades, métro, etc.) font le bonheur de centaines d'entreprises occidentales, chinoises et japonaises.

Le coût du capital, c'est celui que dénonçait Marx. Le capital épuise 2 choses, la nature et les hommes. Nous pouvons rajouter : jusqu'à parfois les tuer !

La CGT plaide donc pour que les grands événements sportifs adoptent une charte sociale et environnementale et que ces standards soient imposés dans les cahiers des charges. La France qui accueille la coupe du monde de rugby et les Jeux olympiques et Paralympiques d'été 2024 doit montrer l'exemple.

Le sujet aujourd'hui n'est pas celui de savoir s'il faut boycotter ou non la diffusion des matchs, mais bien de saisir cette occasion pour mettre les projecteurs sur les abus du régime qatari et ses violations des droits humains, sur les discriminations à l'encontre des femmes et LGBTQI+ ainsi que faire respecter les droits des travailleurs.

Aussi, si la CGT RATP considère que, plutôt que d'organiser la RDS World Cup, la Direction de RDS doit se mobiliser pour mettre un terme à l'ensemble des situations génératrices de Risques Psychosociaux auxquelles sont confrontées les salarié.e.s notamment en raison du manque de personnel ou encore en l'absence de clarification quant à leur avenir dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. La direction du département RDS aurait été bien inspirée de renforcer, en parallèle à son challenge, les actions de prévention contre l'ensemble des violences sexistes et sexuelles ainsi que pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Force est de constater que malheureusement nous ne faisons jamais assez d'action de prévention sur ces sujets.

A la RATP, la prévention doit aussi être mobilisée contre les risques de dégradations des conflits sociaux. Or nous le constatons toutes et tous, après les mobilisations des 27 janvier, 18 février, 25 mars, 29 septembre, 18 octobre et dernièrement le 10 novembre, non seulement la Direction Générale de la RATP continue délibérément d'ignorer l'urgence sociale. Pire, elle n'hésite pas à accroître les difficultés rencontrées par les agents en mettant en œuvre, malgré un contexte économique et social dégradé au regard de la situation internationale, en mettant en œuvre le chantier prime au département MRF et donc la volonté de supprimer des éléments de rémunération. Il semble nécessaire de rappeler que les métiers de la maintenance sont les moins bien rémunérés dans l'entreprise, surtout en entrée de grille avec un salaire d'embauche à 1 685,64 € bruts mensuels soit 6,69 € bruts de plus que le SMIC à 1 678,95 € bruts mensuels.

Cette situation, au-delà de son aspect sordide, est l'exemple même de ce qui se passe lorsque l'on se satisfait de la seule obtention d'une prime. Au-delà du fait que la prime ne contribue pas au financement de la protection sociale, ce qui n'est pas une petite question à l'aune d'une énième réforme des retraites qui trouverait sa justification par le manque de ressource pour le financement du système par répartition, la prime peut à tout moment être remise en cause par la seule décision unilatérale de la Direction.

Tenant compte de la situation de précarité économique et sociale à laquelle sont confronté.e.s de nombreux et nombreuses salarié.e.s de l'EPIC, la CGT-RATP considère que le rendez-vous que la Direction a planifié mi-décembre autour des salaires ne répond pas au caractère urgent de

la situation. Avant d'aborder de façon anticipée les NAO 2023, il convient de solder la situation de l'année 2022.

C'est pourquoi la CGT-RATP revendique la mise en place dans l'entreprise d'un dispositif automatique d'augmentation de la valeur du point au moins égal à l'inflation et déconnecté des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Dès cette année, nous demandons, afin de rattraper la perte de pouvoir d'achat, du fait du quasi-gel de la valeur du point depuis plus de 10 ans, une augmentation de 320 € brut mensuel sur les salaires statutaires, c'est la réponse attendue par les agents.

Enfin comment parler de prévention des conflits sans évoquer le plan de prévisibilité qui a été présenté aux organisations syndicales. Ce dernier démontre, si cela en était encore nécessaire, que la Direction de la RATP est plus encline à entraver l'exercice du droit de grève qu'à éviter les conflits au travers d'un dialogue social de qualité s'inscrivant dans une obligation de résultat. Cette orientation de la politique d'entreprise renvoie de fait les encadrant.e.s face aux injonctions contradictoires auxquelles ils et elles sont confronté.e.s entre un devoir de loyauté à l'égard de la Direction Générale ou à l'égard du collectif de travail. En effet, au travers des différents dossiers qui font le quotidien de notre entreprise et donc du collectif de travail nous ne pouvons que constater l'accroissement des divergences entre les intérêts de ce dernier et celui de la direction générale. Aussi, il convient de rappeler que si les encadrants et encadrantes ont une position spécifique dans l'organisation du travail (exercer des responsabilités, maîtriser des technologies, encadrer et former, gérer des activités, des missions, des budgets), ils et elles représentent une catégorie de salarié.e.s à part entière. Comme l'ensemble des personnels, l'encadrement a besoin de garanties collectives fortes pour un plein épanouissement professionnel. C'est pourquoi il convient de rappeler que, si chacune et chacun est libre de participer ou pas à un mouvement de grève, cette position doit être respectée par toutes et tous. Dans le même temps, le personnel d'encadrement se doit de respecter l'usage du droit de grève par la neutralité. Ce qui veut dire en l'absence de réquisition expresse, de mener une activité visant à se substituer au personnel en grève. D'autant que dans cette situation, c'est-à-dire la réalisation d'une mission qui n'est pas la sienne, ce même personnel d'encadrement engage, en cas de complication, sa responsabilité individuelle.

Cette question est d'autant plus d'actualité que l'agenda social tant au niveau national qu'au niveau de la RATP déborde encore et toujours d'attaques contre le monde du travail. Or, dans l'histoire sociale des travailleurs et des travailleuses, aucune conquête sociale véritable n'a été gagnée sans le recours à la mobilisation et à la grève.

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

M. SARDANO.-

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

Au nom de l'UNSA Groupe RATP et de ses élus au sein de cette instance mais aussi de ceux qui nous représentent dans les, maintenant, 13 CSE ainsi que sur le terrain au quotidien, souhaiter la bienvenue à notre nouveau Président Directeur Général : M. Jean Castex. Fidèle à nos valeurs d'ouverture et de dialogue, nous nous réjouissons d'accueillir un PDG qui dans sa première communication nous dit penser à nous, salariés et collaborateurs de l'entreprise. L'humain va-t-il de nouveau retrouver ses lettres de noblesse au sein de la RATP, une des plus belles entreprises de la Nation ?

Nous lisons dans le communiqué des vocables oubliés depuis plusieurs mois voire année : usagers, mission de service public, l'intérêt général, la richesse de nos savoirs faire...

Si notre direction les avait oubliés, notre organisation syndicale en a fait son credo à côté des agents qui ont construit la maison RATP et qui voient aujourd'hui cette maison réduite en miettes sous prétexte de productivité, de rationalisation des coûts, de concurrence.

Le premier département, RDS pour ne pas le nommer, dont le périmètre s'ouvre déjà aux appels d'offres est en état de déliquescence avancé et ce avec l'aval de la direction générale. Est-ce la meilleure façon de se positionner en vainqueur ? Nous ne le pensons pas et nous regrettons les choix de pilotage de ce département en espérant que les autres ne suivront pas son exemple.

M. Jean Castex rappelle dans son communiqué les enjeux à venir qu'ils soient à court terme avec le rétablissement d'un niveau d'offre le plus élevé mais aussi à plus long terme avec la réalisation du programme d'investissements et le pilotage des grands projets. L'UNSA Groupe RATP partage cette vision indispensable à la transition écologique. L'offre de transport se doit d'être en anticipation des besoins de nos clients-voyageurs pas en réaction.

Notre PDG rappelle aussi l'importance des grands événements à venir : coupe du monde de rugby en 2023 et jeux olympiques et para-olympiques en 2024. Dans moins d'un an, la RATP devra démontrer qu'elle a su retrouver son rang afin de se positionner en leader pour les jeux olympiques de Paris.

Le fiasco de la dernière finale de la Champion's League est là pour nous inciter à la modestie. Le moindre grain de sable peut vite faire dérailler une organisation supposée sans faille. Mais revenons à la prise de fonction de M. Jean Castex. L'UNSA Groupe RATP remarque que la notion de dialogue est mise en exergue : "Je ne connais pas d'autres leviers que ceux du dialogue, de l'écoute, de la proximité, de la priorité donnée au terrain..." Et bien chiche Monsieur le Président Directeur Général. Notre agenda est ouvert et nous attendons les rendez-vous à venir avec envie et détermination. L'inflation, plus de 6% sur une année et plus particulièrement 12% sur les produits alimentaires, pèse lourdement sur le pouvoir d'achat de vos salariés et collaborateurs. Ne tardez pas, l'attente est forte et le succès des récents mouvements sociaux le démontre. Les agents RATP attendent un geste au niveau des enjeux. La balle est dans votre camp pour mettre en cohérence vos mots avec vos décisions. Et même si vous n'êtes pas le Père Noël, une augmentation substantielle de la rémunération globale serait un signe que vos premières pensées vont effectivement bien vers nous. Et nous terminerons avec la saison des vœux qui va bientôt débiter, l'UNSA Groupe RATP souhaite que le dialogue social retrouve sa place au sein de l'entreprise avec en corollaire le retour des mots confiance, loyauté et transparence. Un dialogue social que le pilotage au travers de décision unilatérale de l'employeur a fait disparaître du paysage de la négociation. Comme le 49-3, la décision unilatérale est un échec du dialogue social. La remise en route de la machine RATP sera difficile tant la confiance a été malmenée, elle ne se fera qu'avec l'implication de tous : opérateurs, agents de maîtrise et cadres. Mais surtout avec des directions à l'écoute du terrain et des agents qui opèrent au quotidien pour offrir un service de qualité à nos concitoyens.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Madame GRELAUD ?

Mme GRELAUD.-

Le Conseil d'Administration de RATP Group s'est réuni en séance extraordinaire pour délibérer sur la candidature du futur PDG.

La CFE-CGC Groupe RATP déplore le processus ayant conduit à la candidature unique choisie par l'Elysée. Elle s'interroge sur l'image, tant en France qu'à l'international, que peut avoir la proposition d'un ancien Premier Ministre à la tête de notre entreprise. L'Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) a d'ailleurs souligné, dans son rapport, qu'une telle proposition de candidat au poste de PDG contraindrait ses missions et actions. Nous rappelons que dans le cadre de l'ouverture

à la concurrence de notre réseau historique, les relations complexes et tendues avec Ile de France Mobilité, notre Autorité Organisatrice, ne rassure pas les salariés de la RATP et pourraient conduire à déstructurer les transports en commun franciliens.

La candidature de Monsieur Jean CASTEX ayant été validée par le Sénat et l'Assemblée Nationale, le Conseil d'Administration de RATP Group a délibéré sur cette candidature. La CFE-CGC Groupe RATP ne doute absolument pas de l'engagement qu'aura Monsieur Jean CASTEX, par ailleurs passionné de ferroviaire, à la tête de RATP Group.

Monsieur CASTEX, la CFE-CGC Groupe RATP attend de vous des actions fortes pour **restaurer la confiance** au sein de notre entreprise, de remettre **l'humain au cœur des préoccupations** du groupe RATP, de réinstaurer un **dialogue social de qualité**, ainsi que d'être moteur dans la construction d'un **Cadre Social Groupe**.

Nous ne manquerons pas non plus de vous rappeler les fortes attentes des salariés de l'encadrement au regard des transformations majeures de l'entreprise engagées par l'ancienne PDG, notamment au travers de la nouvelle politique de rémunération.

La CFE-CGC Groupe RATP vous souhaite, Monsieur CASTEX, la bienvenue et aura à cœur de travailler avec vous.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame GRELAUD. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.-

Monsieur le Président,

La situation sociale de plus en plus dégradée au sein de notre entreprise est inquiétante.

Il est indéniable qu'il existe depuis plusieurs mois, de nombreuses mobilisations contre votre politique sociale et de performance, qui est ressentie comme agressive et parfois injuste par une majorité des agents.

Cette méfiance, pour ne pas dire défiance, à l'égard de la politique globale que vous menez est depuis plusieurs semaines, particulièrement ciblée par vos salariés.

Cette défiance gagne du terrain, un consensus semble exister entre toutes les organisations syndicales et entre tous les salariés pour dire stop, pour dénoncer, revendiquer et engager avec l'entreprise un bras de fer.

Depuis le 28 novembre, notre nouveau PDG a la possibilité d'agir pour améliorer la situation sociale de ses agents.

Même si le salaire du mois de novembre peut lui servir de base de discussion, il a le devoir d'apporter des réponses à l'urgence sociale, l'entreprise ne peut continuer à s'arc-bouter sur le dogme du budget contraint ou de l'impact sur 2023 qui, à nos yeux, ne peut servir d'excuse.

Vous avez aussi l'obligation de prendre des décisions à la reconstruction d'un lien social avec vos salariés qui s'avère fondamental pour l'avenir de l'entreprise.

Une grande majorité de salariés RATP a exprimé avec enthousiasme et détermination à la maison RATP, leurs *e x i g e n c e s* revendicatives en matière de salaire et d'amélioration des conditions de travail, mais aussi pour une amélioration de notre service public afin de répondre aux besoins des usagers.

Vous devez inverser cette tendance nébuleuse, car aujourd'hui le contexte est teinté d'incertitudes majeures.

Nous pensons à la coupe du monde de rugby mais plus encore aux jeux olympiques et paralympiques.

Vos agents attendent un changement de cap en matière économique et sociale. C'est en les respectant et en revalorisant leur travail qu'une issue à cette crise sociale sera possible. Les salariés ont besoin d'une rupture claire avec la situation existante. Il y a une urgence sociale et politique à prendre en compte la réalité de leurs vies.

D'autre part, nous ne pouvons pas passer sous silence l'augmentation tarifaire des billets, celle de la carte Navigo est insensée dans cette période et à n'en pas douter, va engendrer une réaction forte des usagers des transports envers les agents RATP qui eux, sont en première ligne.

Vous faites assumer des choix pris sans discernement à vos agents, les mettant dans des situations de risques d'agressions.

Là aussi, notre nouveau PDG doit répondre à cette situation. Ces points doivent être traités en priorité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Présentation du dossier relatif au projet d'organisation de la
Direction Stratégie et Ville Durable (SVD) dans le cadre du
programme RATP 2023**

Madame Myriam SKARZYNSKI, responsable ressources humaines - DPG

Participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Les deux premiers points de l'ordre du jour vont amener la présentation de deux dossiers du projet RATP 2023, qui ont déjà fait l'objet d'une information-consultation au CSE 6. L'accord de méthode relatif au dialogue social dans le cadre du projet RATP 2023 signé en juillet 2022 prévoit dans son article 1.2 que les dossiers relatifs au projet d'organisation des services attachés à la Direction générale et au projet d'organisation de la Direction stratégie et ville durable feront l'objet d'une information-consultation du CSE DSC. Dans la mesure où ils concernent les salariés d'un périmètre plus large, on avait convenu que cela ferait l'objet d'une information du CSE central. C'est le moment de la faire.

Mme SKARZYNSKI est la responsable Ressources humaines de plusieurs secteurs dont celui dont nous allons parler aujourd'hui, la direction stratégie et ville durable. Vous avez la parole pour l'information de l'instance sur le projet qui a déjà été présenté en CSE 6.

Mme SKARZYNSKI.- En effet, je vais vous présenter le projet d'organisation de la nouvelle direction stratégie et ville durable dans le cadre du projet RATP 2023. J'ai préparé un support que nous avons déjà diffusé pour résumer le dossier et que vous avez dû recevoir par ailleurs.

Nous avons fini le dialogue social sur ce dossier il y a un moment. Nous avons commencé par l'information des organisations syndicales centrales en mars et avril 2020. Nous avons tenu deux réunions pluri syndicales d'information au niveau central en mars et avril et un cycle d'audience bilatérale du 14 mars au 6 avril. Nous avons eu un temps de négociation d'un protocole d'accord d'accompagnement social, le 14 avril. Ce protocole n'a pas été conclusif. Il s'est traduit par un relevé de décision que vous avez dû recevoir.

Enfin, nous avons fait une information-consultation du CSE DSC en mai et juin dernier pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier dans les systèmes d'information. Néanmoins, n'ayant pas voulu attendre aussi longtemps pour mettre en œuvre l'organisation d'un point de vue fonctionnel concernant le pôle immobilier, nous l'avons mis en place managérialement le 1^{er} septembre dernier.

Un rappel du contexte et des enjeux. Cette nouvelle direction s'inscrit dans le programme RATP 2023 qui a été décliné dans cette instance. L'organisation a été repensée avec des activités régaliennes, des fonctions de support transactionnelles et des activités d'expertises. Nous sommes dans la continuité de la nouvelle organisation du Département SDI, qui a été réaménagé le 1^{er} janvier 2022. À l'occasion de RATP 2023, nous avons opéré deux changements. D'une part, nous avons réorganisé le pôle immobilier. D'autre part, dans le cadre de ce projet, nous transférons l'unité STE qui opère des services généraux au sein d'un CSP EPIC, qui se situera au niveau de la direction des services partagés.

Nous retrouverons au sein de la direction SVD l'ensemble des acteurs métiers de la stratégie, du développement de la RSE et de l'immobilier.

Les principales missions de cette direction sont les suivantes : le pilotage du plan stratégique de l'entreprise Défis 2025 dont le pilotage du programme Proactif pour la préparation de l'ouverture à la concurrence, la définition et la mise en œuvre de la politique de développement durable, la définition de la mise en œuvre de politique immobilière, le pilotage des projets de mobilité aérienne urbaine. Toutes ces missions sont exercées en coopération avec l'ensemble des départements et des filiales du Groupe RATP.

Vous retrouvez les enjeux de la direction en résumé. En termes d'ambitions et d'objectifs, nous souhaitons assurer l'alignement stratégique du Groupe et contribuer à la transformation et à son développement responsable à horizon 2025 et au-delà en mobilisant nos expertises et nos actifs au service de la mobilité urbaine et de la ville de demain.

Cela passe par :

- identifier, incuber, faciliter la diversification du Groupe ;
- intégrer la performance extra-financière au process de décision des projets d'investissement ;
- construire une relation efficace avec les entités du Groupe qui articulent régalién et soutien opérationnel ;
- réussir nos projets opérationnels et en faire des démonstrateurs de nos savoir-faire au service des villes.

S'agissant des facteurs clés de succès et points d'attention, nous souhaitons :

- mener à bien nos projets phares, les valoriser et mesurer notre action ;
- porter les politiques transversales régaliennes au service de la performance du Groupe ;
- mettre au service des métiers nos expertises (ICPE, qualité de l'air, énergie, climat, immobilier, développement) ;
- veiller à la cohérence des activités immobilières qui se répartissent entre *corporate*, centre d'expertise et filiales ;
- s'assurer de l'adéquation entre les ambitions et les ressources/leviers pour atteindre nos objectifs.

Vous trouvez l'organisation avant après sur une slide. À gauche, l'organisation que nous avons mise en place le 1^{er} janvier 2022. En jaune clair et marron, apparaît l'ensemble pôle immobilier et services généraux issus du Département VAL, en vert les unités restées de l'ex-SIV qui s'appelle Stratégie et développement d'une part, Développement durable d'autre part, ainsi que la mission Mobilités aériennes. Comme de nombreux autres, ce département avait des fonctions support qui n'étaient pas hiérarchiquement rattachées à lui telles la gestion RH, le contrôle de gestion et le système d'information. Il y avait le responsable communication.

À droite, vous trouvez la nouvelle architecture du Département au 1^{er} janvier 2023. En termes de mouvement sortant, le principal changement vient du détachement de l'unité STE en charge des services généraux. Elle deviendra un CSP EPIC rattaché à la direction des services partagés. Par ailleurs, nous avons opéré un réaménagement des unités au sein de la direction immobilière. Nous avons renommé un certain nombre d'activités et les avons dispatchées entre fonctions de siège et centres d'expertise, puisque l'immobilier est une expertise particulière dans l'entreprise.

On retrouve les unités Stratégie et développement et Développement durable, et la mission Mobilités aériennes, ainsi que les fonctions support qui continueront à accompagner cette direction sans y être rattachées hiérarchiquement (RH, contrôle de gestion, COM, SI).

Je vais revenir dans le détail sur les missions de ces différentes structures en commençant par SVD, Stratégie et développement. J'ai résumé les missions de cette unité qui sont inchangées. Elle réalise des études stratégiques selon la feuille de route prévisionnelle qui comporte de la veille, de la prospective et qui est en lien avec la dynamique de marché, à destination du Comex, du Codir et/ou aux fonctions spécifiques du Groupe. Elle définit, décline et suit le process du planning stratégique des départements, des BU et des filiales du Groupe dans le cadre du processus de dialogue stratégique Défis 2025 et PSP. Elle prépare la RATP à l'ouverture à la concurrence dans le cadre du programme Proactif en lien avec les différents départements. Elle identifie proactivement des pistes de développement, d'innovation, de transformation pour le Groupe en lien avec les fonctions contributrices et les porte au niveau du Comex. Elle pilote le programme d'intraprenariat Groupe SMART. Elle coordonne la politique de partenariats stratégiques du Groupe et s'assure de la bonne allocation des ressources du Groupe, notamment sur les investissements innovants et stratégiques hors PQI.

L'unité SDV comprend cinq ETP.

Les activités et missions de l'unité Développement durable sont inchangées. À l'occasion de RATP 2023, nous allons la renommer en RSE qui est un nom plus complet par rapport à ses activités actuelles, "développement durable" étant un peu réducteur. Elle agit à deux niveaux, sur les projets stratégiques environnementaux et sur la responsabilité sociétale et environnementale.

Sur le premier point, cette unité pilote la feuille de route sobriété énergétique et la trajectoire sur la neutralité carbone, pilote le plan d'action qualité de l'air, pilote les actions d'économie circulaire et veille au respect de la réglementation ICPE des sites et sols pollués.

Sur la responsabilité sociétale et environnementale, elle anime la politique RSE et sa feuille de route, assure le reporting RSE annuel et veille à la bonne appropriation de la raison d'être.

La direction déléguée à l'immobilier a deux missions principales :

- porter la politique tertiaire et la politique des sites dans un axe de performance en optimisant les coûts de l'immobilier tertiaire et industriel du Groupe ;
- porter la politique d'insertion urbaine dans le cadre de la stratégie "partenaires des villes" pour faire de l'insertion urbaine un axe majeur du développement du Groupe et insérer au mieux les sites industriels du Groupe dans les milieux urbains.

Elle agit dans le cadre de deux dimensions transversales :

- la RSE pour répondre aux exigences des villes et décliner la stratégie du Groupe ;
- Propriétaire responsable, c'est-à-dire la maîtrise du patrimoine *via* une gestion dynamique des actifs et un investissement de long terme.

Vous avez un zoom sur la nouvelle organisation du pôle immobilier. En vert, vous retrouvez les fonctions du siège, en bleu marine celles qui rejoignent un centre d'expertise, et en bleu clair la fameuse unité de services généraux qui partira à la direction des services partagés. L'encadré en bleu représente l'organisation actuelle au 1^{er} septembre qui comprend encore les services généraux. Ce qui est encadré en vert correspond au périmètre du 1^{er} janvier 2023, sans le management hiérarchique des services généraux.

Cette nouvelle organisation se fait à iso ETP. Nous avons néanmoins procédé à des regroupements d'activités un peu différents de ceux existants et renommé certaines des unités du pôle immobilier.

En vert, il n'y a pas vraiment de changement. Dans les fonctions régaliennes, on retrouve la direction du pôle mais aussi une structure qui est en charge de la finance et de la performance immobilière. En raison de la spécificité des investissements en lien avec l'immobilier, ces fonctions ne sont pas supervisées au sein du contrôle de gestion mutualisé de la RATP. L'équipe dédiée au sein de cette direction demeure. Elle fait du contrôle de gestion maîtrise d'ouvrage, du contrôle de gestion de programmes et du contrôle de gestion immobilier. Au siège se trouve également une petite structure en charge du développement et de la stratégie immobilière. Elle est chargée de la définition de notre stratégie et de faire procéder aux arbitrages, d'étudier tous les sujets de développement business en lien avec l'immobilier, avec la RSE et l'innovation.

Au centre d'expertise, nous retrouvons tous les métiers spécialisés qui concourent à la fonction immobilière. En lien avec les fonctions de siège, une petite structure est en charge du *project management office*, de la qualité et des risques. Compte tenu du nombre et de la complexité de nos projets immobiliers, nous avons besoin d'une structure pour aider à piloter ces projets de la meilleure manière possible tant en termes de qualité que de gestion des risques. On retrouve également trois

autres entités. L'une d'elles est en charge de la maîtrise d'ouvrage immobilière et de l'insertion urbaine. Elle est destinée à effectuer tous les montages juridiques immobiliers et de superviser les projets de développement, mais aussi d'étudier tous les prospects que nous pouvons avoir. Elle assure la maîtrise d'ouvrage opérationnelle des projets qui sont visibles.

La deuxième équipe est au sein de la structure "aménagement, contrats clients et services immobiliers". On y retrouve des missions en lien avec la politique patrimoniale de l'entreprise et l'expertise immobilière, toutes les opérations liées à la transformation des usages avec la mise en place du *flex office*, la maîtrise d'œuvre des nouveaux aménagements demandés mais aussi du gros entretien, et une activité de pilotage contractuel et des services immobiliers à destination des clients, c'est-à-dire des directions des collaborateurs.

La troisième brique est une unité en charge de la maîtrise des actifs. On y retrouve la collecte des données immobilières qui seront hébergées au sein d'un SI IMMO, ainsi que la maîtrise du projet de reprise des biens par IDFM en lien avec l'ouverture à la concurrence. C'est une expertise particulière en lien avec les activités immobilières.

J'ai indiqué les six objectifs clés de ce nouvel aménagement de la direction immobilière :

- Porter une stratégie immobilière forte, en logique tour de contrôle, à l'articulation des activités de l'EPIC, notamment RATP I et des activités de développement.
- Renforcer notre posture d'arbitrage sur nos actifs en mettant l'économie au cœur de nos arbitrages.
- Poursuivre la dynamique des projets. Vous avez dû entendre parler des projets 4000/400 de développement de logements sociaux en Ile-de-France et des projets mixtes urbains, ainsi que de notre politique tertiaire.
- Améliorer l'articulation et la coordination du trio : gestion de l'occupation, connaissance des actifs, projets d'insertion urbaine. Ce sont des acteurs qui sont logés à différentes enseignes dans l'entreprise et qui ont besoin de travailler en connexion.
- Faire évoluer la relation aux occupants pour un nouveau modèle de *run* : travailler la relation clients/occupants tout en garantissant la meilleure performance d'utilisation et faire un pilotage des contrats et des mandats avec RRE et SEDP 2.
- Intégrer une contribution RSE plus forte dans nos projets.

Les priorités opérationnelles sont au nombre de cinq. En lien avec la politique tertiaire des sites, il s'agit de finaliser la transformation du tertiaire et de rationaliser et optimiser l'empreinte tertiaire et immobilière de l'entreprise. Autour de la politique d'insertion urbaine, la priorité est de réussir nos programmes 4000/400 sur nos fonciers, et de faire de l'immobilier un axe de développement du Groupe *via* RSV. Quant à l'enjeu de préparation à la concurrence, il s'agit de sécuriser la reprise des centres bus.

S'agissant de l'activité qui sort du pôle immobilier, soit le CSP services généraux, il sera rattaché hiérarchiquement à la direction des CSP de l'EPIC mais gardera un lien fonctionnel avec la Direction Stratégie et Ville durable.

L'organisation du CSP et services généraux correspond en tout point à l'organisation actuelle de l'unité STE, nous n'avons opéré aucun changement de ses activités et de l'organisation. Vous avez la description de l'ensemble de ses activités, c'est varié. Cela va des archives à la reprographie, à la gestion du courrier, à la veille, au service linguistique et à la gestion du parc des véhicules auxiliaires. Il y a un petit aménagement, puisqu'il a été décidé que les trois ETP de JUR, qui exerçaient des missions de numérisation dans le cadre de RATP 2023, rejoindraient les services généraux de l'EPIC numérisation.

Le zoom sur les ETP est basé sur la photo au 1^{er} janvier 2022. SDI représente 135 collaborateurs actuellement. Vous avez dans le tableau la répartition dans les unités actuelles en passant par la direction mais aussi par toutes les unités qui concourent à la direction immobilière, les services généraux, la stratégie et le développement durable. Nous n'opérons pas de productivité. En termes de répartition, j'ai précisé les effectifs affectés au siège, en CE et en CSP, soit 37 ETP affectés au siège, 60 en CE et 38 en CSP.

En cible, la direction SDV au 1^{er} janvier 2023 sera de 97 ETP dont 74 au Pôle Immo. Par le réaménagement du Pôle Immo, nous avons opéré un certain nombre de flux d'ETP au sein des nouvelles et anciennes unités. Vous avez le nouveau nombre et l'ancien nombre des unités. Au siège, il y a 36 ETP et 60 au centre d'expertise. On retrouve au siège, le pilotage politique de la direction immobilière (colonne de droite), et les autres fonctions (à gauche) avec la direction de la direction, le développement durable et la stratégie. Vous avez le détail des flux d'ETP que nous avons fait entre les anciennes et les nouvelles structures.

Concernant les services généraux, c'est plus simple. Nous avons procédé au transfert de trois ETP de JUR au sein du CSP Services généraux. Cela porte à 41 les ETP de ce futur CSP.

En termes de prévention des RPS, comme dans tous les dossiers, nous avons procédé à une étude d'impact de cette nouvelle organisation sur les collaborateurs et les activités. Il n'y a aucun changement côté stratégie et côté développement durable. On constate des changements assez mineurs sur les métiers, les compétences, et la culture des collaborateurs qui travailleront au sein du pôle immobilier. Je les ai listés ici. Il n'y aura pas d'impact sur les outils de travail. Le changement d'organisation a surtout consisté à opérer des regroupements d'activités plus en phase avec nos objectifs stratégiques pour être plus efficaces.

Pour l'ensemble des collaborateurs affectés au siège, il faut développer une nouvelle posture en lien avec cela, en particulier avec l'évolution du pilotage de la relation contractuelle avec RATP Real Estate, que j'évoquais tout à l'heure. Une nouvelle posture est attendue sur le pilotage des fonctions régaliennes, mais comme dans tous les projets par ailleurs. Nous avons un point de vigilance sur la bonne compréhension de ce qu'est un centre d'expertise. Même s'il paraît évident que les activités immobilières sont spécifiques et contribuent à une expertise particulière, le fait d'être regroupé dans un centre d'expertise doit être bien compris et se traduire dans les faits par une posture équivalente qui nécessite sans doute un accompagnement.

Concernant les services généraux, il y a un besoin de clarification du rôle d'un CSP comme pour tous les CSP, bien que les activités de nos collègues restent les mêmes.

Nous allons accompagner la montée en compétences de l'équipe chargée de la gestion des espaces et des services. Nous allons aller vers davantage de contractualisation des relations clients fournisseurs. Nous avons choisi de garder les compétences juridiques particulières immobilières au sein du pôle immobilier. Nous aurions pu les transférer à JUR, mais ce n'est pas le choix retenu. Elles vont concourir fortement à ce centre d'expertise et à ses activités.

Je vous ai remis les principaux impacts et les actions de couverture identifiées. On retrouve des actions de formation pour développer les compétences et postures attendues. Nous avons organisé des ateliers de co-construction pour définir les différentes offres. Nous avons également mené à bien des ateliers managériaux avec l'ensemble des équipes pour s'approprier la nouvelle organisation, les nouveaux concepts et enjeux, et pour que chacun puisse identifier les changements potentiels opérés au quotidien. Ce sont des actions assez classiques, parce que les changements ne sont pas de forte ampleur et ne nécessitent pas d'action spécifique.

Je vous ai remis les deux enquêtes Wittyfit réalisées sur le périmètre, une en novembre et une en mai. En novembre, nous étions encore dans l'ancienne organisation de VAL. On compare donc des choses qui ne sont pas tout à fait comparables, mais cela donne une tendance. En mai, nous

étions dans la configuration STI qui est presque la configuration cible aujourd'hui. Les résultats ne sont pas mauvais en termes d'appropriation et de compréhension. Il y a des points de vigilance sur la compréhension de l'intérêt et l'opportunité du projet et sur l'accompagnement des équipes dans nos projets. Nous observons que nous avons plutôt progressé entre la première et la deuxième campagne.

À l'époque où nous avons réalisé la première campagne, nous n'avons fait aucune communication sur la nouvelle organisation puisqu'elle était en cours de construction, nous ne la connaissions pas du tout. En mai, nous commençons la communication sur cette nouvelle organisation. Depuis, nous avons dû progresser puisque toutes les actions managériales autour de la présentation de l'organisation et de l'appropriation ont été menées au fil de l'année. Ce sont des photos instantanées. Il n'en demeure pas moins qu'il y a des points de vigilance et que nous y avons été attentifs.

Nous avons fait un plan d'action RPS assez classique en sept points autour de l'accompagnement managérial car c'est la base, sur la qualité de la communication, la projection dans la future organisation qu'il a fallu expliquer et à laquelle il a fallu donner du sens, la participation des collaborateurs à des ateliers pour qu'ils puissent exprimer leurs idées complémentaires par rapport à Wittyfit et peut-être leurs craintes et questions. Ces ateliers et actions managériales ont permis de travailler sur les axes de vigilance relevés lors de l'enquête en lien avec la prise en compte de l'avis des collaborateurs et leur confiance dans l'avenir en ce qui concerne cette nouvelle structuration de leurs activités, mais aussi la confiance dans le collectif. Concernant les organigrammes, ils ont été précisés et communiqués au fur et à mesure de l'année afin que chacun comprenne qui fait quoi et où.

En termes de mesures d'accompagnement, suite à la réunion de négociation, nous n'avons pas eu l'accord sur le volet social. Néanmoins, nous avons un relevé de décisions qui précise les mesures que nous allons mettre en œuvre pour accompagner ce projet. Il y a l'accompagnement du développement des compétences. Il n'y a pas de compétences spécifiques à développer. Néanmoins, nous accompagnerons chaque collaborateur qui ressent un besoin de développement. Nous avons prévu des mesures d'accompagnement des mobilités pour les salariés qui ne se projettent pas dans la nouvelle organisation et qui souhaiteraient faire un parcours dans une autre structure. Nous avons prévu un budget pour accompagner les salariés concernés par le redéploiement. Dans le cadre de cette nouvelle organisation du Pôle immobilier, nous avons élevé deux postes opérateur en maîtrise pour créer de nouvelles fonctions en lien avec la gestion de la relation client. Il faut accompagner les salariés opérateurs concernés. Nous avons prévu un budget *ad hoc* pour les aider à trouver un projet de reconversion dans l'entreprise.

Concernant les primes et les perspectives de déroulement de carrière, les accords s'appliqueront et des liens seront tissés entre les anciens et les nouveaux managers. Aucun salarié n'est concerné par des déplacements géographiques.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour cette présentation complète du projet présenté au CSE
6. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai bien entendu votre propos liminaire, Monsieur le Président, pour amener la nouvelle présentation. Vous comprendrez mon désaccord sur la méthode qui consiste à nous adresser le document d'un CSE dans le cadre de la préparation de la séance du CSEC. Le document a plus de six mois. Si, j'apprécie la démarche, c'est-à-dire le fait qu'il n'y ait pas directement le rapport de la commission lors de ces présentations de dossiers, mais que le représentant de la direction nous en rappelle une petite synthèse. Je ne peux partager le fait que toute la partie sur les RPS soit survolée et que l'approche soit seulement celle de "l'information" au sens le plus strict.

Je vais réinsister sur ce point mais il ne fait aucun doute que les RPS sont le point le plus sensible de tous les dossiers RATP. Or nous ne disposons d'aucun élément actualisé alors même que nous savons qu'une seconde campagne Wittyfit a été déployée depuis celle élaborée fin 2021. J'entends quand vous dites que cette seconde campagne Wittyfit permet de constater une amélioration. Mais je n'ai pas d'autre choix que de vous croire, dans la mesure où les résultats ne nous ont pas été communiqués. Qu'est-ce qui fait qu'il y a une amélioration ? Est-ce le travail réalisé par les équipes sur l'explication, l'accompagnement, ou est-ce un changement chez les personnes qui ont répondu à l'enquête ? Ce n'est pas le même nombre d'agents ni la même catégorie socio-professionnelle d'agent qui répond. Cela peut alors en effet modifier les résultats. Enfin, je ne partage pas la méthode car chaque délégation est amenée à travailler son expression sur la base du document qui nous est remis dans le cadre de la préparation de la séance du CSEC. Pouvez-vous m'expliquer la pertinence de ma déclaration élaborée sur la base d'un dossier qui a plus de six mois et ce qui a été fait ce matin ?

J'ai toutefois quelques questions.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous redonnerai la parole pour vos questions. Nous sommes dans un exercice qui a été délibéré dans le cadre d'une négociation, d'un accord. Les questions précises que vous posez ont été traitées dans le CSE qui a fait l'objet de l'information et de la consultation. Le dossier n'est pas passé en Commission économique ni dans la commission santé sécurité du CSE dans la mesure où il s'agit seulement d'une information. On peut profiter de la présence de Mme SKARZYNSKI pour avoir quelques éclaircissements qui ne seraient pas apparus dans la présentation.

Ce n'est pas un exercice tel qu'on peut l'avoir quand on a une information-consultation à proprement parler dans l'ordre du jour.

M. GAUTHERON.- Je l'entends. Pour autant, vous comprendrez que j'ai un document qui a plus de six mois avec une seule campagne Wittyfit.

En préparant cette séance, j'ai constaté que rien n'était fait en matière de prévention des risques psychosociaux depuis plus de six mois. C'est ainsi que j'aborde la séance. Je trouve regrettable de découvrir sur table qu'il y a une autre version, et de ne pas pouvoir en profiter avant.

Je vais revenir sur les mêmes questions que celles posées sur RATP 2023. Dans la mesure où un centre d'expertise travaillera avec des filiales, le recours des filiales à ce centre d'expertise est-il obligatoire ou est-ce soumis à la concurrence ? Sous quelle forme se matérialiseront les échanges, conventions annuelles, contrats à l'acte ?

Si on est sur du concurrentiel, dans quelle perspective les agents du CE immobilier doivent-ils s'inquiéter de la possible filialisation ? Chacun sait que nous évoluons dans le contexte concurrentiel, il faut réduire le coût et que les seuls moyens sont la filialisation et le recours à la convention collective moins disante. On ne va pas refaire tous les débats sur RATP 2023. J'ai entendu la remarque sur le fait qu'il n'y avait pas de productivité dans le cadre de la présentation, mais nous ne parlons que du budget 2022. Quid des effectifs au budget 2023 ? Enfin, j'ajoute bien évidemment à la liste des questions, toutes les questions sur les RPS.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous pouvez décrire tous les éléments mis en œuvre par les équipes de conduite du changement, l'équipe RH et les manager depuis l'été auprès des équipes.

Nous sommes dans le cadre d'un centre d'expertise. À ce stade, contrairement au CSP, il n'a pas vocation à être dans le même type de transaction comptable. Nous sommes plutôt dans le cadre d'une convention générale de facturation dont les modalités précises sont encore en cours. C'est ce que les équipes de Perform nous ont rappelé il y a une dizaine de jours. Elles continuent à formater le type de conventions à passer entre les équipes du centre d'expertise, l'EPIC et éventuellement les

filiales. C'est la différence entre les CSP qui peuvent se positionner comme étant à disposition de l'ensemble des filiales et les centres d'expertise qui sont d'abord destinés à l'EPIC. On n'est pas dans le même dialogue que celui que nous avons eu quand on a créé RATP Évolution Services. Le positionnement n'est pas le même.

M. SARDANO.- J'ai une déclaration avant les questions.

M. LE PRÉSIDENT.- Je finis la réponse.

Sur la partie conduite du changement...

Mme SKARZYNSKI.- Comme je vous l'ai dit, les changements concernent d'une part le Pôle immobilier, puisque nous avons réaménagé les unités. En termes de conduite du changement sur ce point, cette nouvelle organisation a été coconstruite avec les collaborateurs, elle a été le fruit d'un travail de plusieurs mois. Une fois cette co-construction effectuée, les présentations ont été faites par chacun des managers actuels puisqu'en début d'année, nous étions dans l'organisation issue du transfert des activités de VAL.

En septembre, quand nous avons mis en place fonctionnellement la nouvelle organisation, chacun des nouveaux managers de ces structures a pris le soin de présenter la nouvelle organisation à ses collaborateurs en réunion d'unité. Avec la directrice du Pôle immobilier, nous avons invité l'ensemble des collaborateurs à un *Teams* pour répondre aux questions complémentaires qui pouvaient se poser à la suite des présentations en réunion d'unité. Enfin, il y a un mois, l'ensemble des collaborateurs a été invité à un séminaire du Pôle immobilier - c'était la première fois- de manière à partager à nouveau les enjeux de cette nouvelle organisation et les objectifs clés. Beaucoup des points présentés ici l'ont été aux collaborateurs. J'ai repris des slides de la présentation pour mettre à jour la manière dont je voulais la faire aujourd'hui.

L'ensemble des collaborateurs a eu ce temps de partage présenté par la direction. Chaque équipe a présenté ses nouvelles activités dans la nouvelle mouture en illustrant concrètement pour les autres en quoi cela consistait afin que chacun comprenne ce que font les autres. Il est bien de présenter les activités d'une unité de manière individuelle, mais le plus dur est de comprendre ce que font les autres. Cela a été fait, a été apprécié et très utile à la compréhension des rôles. Évidemment, un travail de réflexion assez classique à commencer sur ce qu'il fallait améliorer dans nos processus ou dans notre comitologie pour que cette nouvelle organisation soit la plus efficace possible. Ce travail va prendre du temps, puisqu'il nécessite de prendre en compte toutes les parties prenantes et de faire des points avec elles sur les améliorations à apporter.

Concernant DDU et SVD, je vous l'ai dit, il n'y a pas de changement. L'accompagnement a surtout consisté à présenter aux collaborateurs la nouvelle organisation de l'ancienne direction. Cela a été fait par les responsables de ces unités, mais aussi par Mme DUPUIS qui s'est adressée à tous les collaborateurs *via* une Webex. Nous recommencerons sans doute le 1^{er} janvier pour célébrer l'arrivée de cette nouvelle direction.

Concernant les services généraux, c'est passé par la ligne managériale. Le patron de cette unité, en duo avec l'ancien patron d'unité, a fait le tour des équipes pour expliquer la nouvelle organisation RATP 2023 et rassurer les agents sur le fait que cela ne changeait pas leur mission ni l'organisation des services généraux. Nous avons toujours associé les services généraux à nos actions de communication et nous le ferons tant qu'ils seront dans notre giron.

Pour la mesure du ressenti, j'entends votre remarque. Nous n'avons pas fait de nouvelles campagnes pour mesurer s'il y avait une amélioration ou pas. En tout cas, nous nous sommes mis en ordre de marche pour mener toutes les actions qui nous ont paru pertinentes pour éclairer nos collaborateurs sur cette nouvelle organisation et sur leurs missions qu'elles aient été changées ou non.

Je ne sais pas vous dire si cela s'est amélioré. Je l'espère. Je pense que la temporalité de notre communication sur les organisations dans le respect du dialogue social, explique la nette amélioration des résultats des enquêtes puisqu'on n'avait pas démarré toutes ces actions de communication et d'accompagnement du changement.

M. LE PRÉSIDENT.- Je rajoute deux points. Le projet fait l'objet d'une commission paritaire avec la médecine du travail, des représentants de la CSSCT et de la direction. Cette commission continue à fonctionner et nous serons attentifs à maintenir des ressources après le 1^{er} janvier pour nous assurer de la façon dont cela se met en œuvre. On n'arrête pas la conduite du changement et le suivi au 1^{er} janvier.

Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Pour information, il aurait été bien que tous les éléments relatifs à la CSSCT soient communiqués au CSEC. Cela aurait été une bonne chose pour compléter le dossier.

Un modèle économique encore une fois impacté par l'image même d'une révolution stratégique qu'amène l'ouverture à la concurrence. Ce n'est pas un besoin mais une obligation du fait de la loi que la direction de l'entreprise s'attèle à mettre en place.

Cela dit, cette transformation que nous observons s'accélérer depuis peu démontre une réalité politique de destruction d'un modèle qui a fait la gloire de notre entreprise. Certains diront que ce modèle est dépassé et obligé, d'autres ne valideront pas cette nécessité qui pour nous n'est que le reflet d'une modernisation préoccupante dans sa façon de faire.

La mise sous filière de nos activités phares ne semble pas décourager les faisans, tellement cela leur semble simple de se diriger vers ce démantèlement : avec ou sans agents.

Cette nouvelle entité regroupant les forces vives de connaissance de l'EPIC, heuu non du groupe, est façonnée par ce que l'entreprise RATP appelle depuis : projet d'organisation.

Pour rappel monsieur le Président, notre entreprise possédait une vraie organisation qui a fait toute la richesse du groupe, le nouveau schéma que vous portez ne sera pas plus efficace si vous continuez à croire que ce sont vos cabinets conseils qui font la pluie et le beau temps. La maîtrise du terrain est tenue par des sachants qui eux, y sont quotidiennement.

Nous ne pourrions contester qu'une bonne chose est faite en ce qui concerne la création d'un siège du groupe. En effet, toutes reconstructions nécessitent une valeur centrale que porte le siège.

Pour autant la séparation de corps stimule l'intérêt économique puisqu'elle se dirige vers une organisation cible formatée en 3 parties : le pilotage stratégique, les fonctions supports, et l'expertise en développant le clientélisme intra RATP.

Nous sommes sous la création d'un groupe simple sans effets innovateurs mais intégrant une politique juridique à tous ses niveaux.

SDI créé il n'y a pas si longtemps devient SVD sans les services transversaux qui rejoignent le CSP EPIC services généraux, faire pour défaire pour refaire alors que vous aviez depuis bien longtemps votre ligne d'objectif. Peut être un moyen d'endormir un système ou encore mieux de monter un système passerelle puisque SDI ne répondait déjà pas à vos attentes, qui sait.

L'immobilier et le RH récupèrent une place prédominante au sein de ce département, comme un lien ou un besoin d'avancer en tant que GI, laissant la place à IDFM, d'être seul et unique OT. Cette stratégie met le pas sur un besoin d'afficher clairement une attitude économique que l'entreprise prend pied à croire que notre seule survie est liée à l'efficacité du groupe de contenir son immobilier, et sa stratégie le démontre facilement.

Par ailleurs, nous adorons de plus en plus vos dossiers qui intègrent depuis peu, une reconnaissance de la prévention, mais où est le DUERP ? Sur quelle base avez-vous effectué votre enquête sur le bien-être et le changement de portage des agents ?

Vous pourrez nous glisser gentiment que les têtes pensantes de notre entreprise n'ont pas besoin de conseil en ce genre mais ces têtes récupèrent parfois des pansements pour protéger les plaies que porte la conscience. Vous avez juste oublié que ce sont des femmes et des hommes qui la composent, et à cela vous aviez aucun doute sur le fait de votre relevé de décision qui entraîne de facto le droit au silence de ces agents.

Ainsi l'UNSA groupe RATP se pose la question ultime : votre dossier stratégique ayant vu le jour sous la tutelle de notre ex-PDG, sera-t-il toujours d'actualité dans quelques mois ? Sachant que le besoin de notre nouveau PDG est de recentrer l'énergie du 3^{ème} groupe de transport mondial au niveau national.

Monsieur le Président : valider pour valider une stratégie n'a pas de sens, vous dépensez des millions pour défaire l'existant qui sera refait de toutes les façons. Et quand les organisations syndicales vous parlent de pouvoir d'achat, vous faites mine de ne rien entendre.

SVD tiendra combien de temps ?

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- J'ai une remarque et une question. Je suis surpris par la méthode utilisée sur les RPS dans ce dossier. D'habitude, nous avons deux enquêtes Wittyfit pour connaître l'évolution et l'intégration du projet auprès des salariés. Dans le dossier, il n'y en a qu'une.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans le slide présenté, il y a deux vagues Wittyfit. Il y a le résultat de deux vagues, la première datant de fin 2021 et la deuxième de mai ou juin 2022. C'est là-dessus que s'est appuyée Mme SKARZYNSKI pour dire qu'il y avait eu une première progression. Si nous en faisons une autre, nous espérons qu'il y en aura une autre.

Mme AZEVEDO.- Le problème vient du fait que nous découvrons cette synthèse aujourd'hui. Nous ne l'avons pas reçue en amont.

M. LE PRÉSIDENT.- Je rappelle que nous sommes en séance d'information.

Mme AZEVEDO.- Elle a ajouté des éléments au dossier. Cela a son importance de les découvrir aujourd'hui et de le préciser à tout le monde.

M. BRILLAUD.- Le dossier présenté datant d'au moins six mois, pouvez-vous nous donner le résultat de l'information-consultation du CSE DSC de mai 2022 sur le projet ?

Mme SKARZYNSKI.- Je crois que l'avis était négatif à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Je vous ai écouté avec attention. J'ai eu un moment l'impression d'être revenu en arrière, au moment où M. HOUPERT était venu présenter le projet tertiaire et la mise en place de RATP Real Estate. Les objectifs étaient les mêmes : le projet 4 000, les sites industriels, préparer nos actifs pour la mise en concurrence. Nous retrouvons les mêmes objectifs. Quid de Real Estate dans votre organisation ? Comment cela s'articule-t-il ? Ne va-t-on pas se retrouver avec des doublons ? Généralement, cela pose des problèmes de gouvernance. Un éclaircissement sur la façon

de travailler.

Par ailleurs, des personnes vont rejoindre des filiales ou des centres d'expertise. Vous avez évoqué la mise en place d'un accompagnement pour les personnes qui ne souhaiteraient pas accompagner le projet. Peut-on avoir un premier bilan sur les personnes qui ont refusé et demandé à aller ailleurs ?

J'ai entendu qu'il y avait des groupes paritaires, médecine du travail, CSSCT du CSE concerné, c'est une bonne chose. Malgré tout, des obligations légales sont arrivées puisque la loi Santé travail de mars 2022 oblige les employeurs à remettre à jour le document unique lors de la mise en place de projets d'organisation. Avez-vous travaillé ce point ? Ce travail de mise à jour du document unique a-t-il été fait en cours de projet ? Entre la première et la deuxième enquête, il aurait dû être mis à jour en principe.

Je vous remercie.

M. KERLEU.- J'ai une question en lien avec l'équipe tertiaire et les sites industriels. Le projet va-t-il changer réellement quelque chose par rapport à la politique immobilière des centres de maintenance ? Des départements s'inscrivent dans l'idée de réduire le nombre de centres opérationnels. En revanche, il y a très peu de valorisation des sites qui restent inoccupés depuis des années. Quand des sites seront laissés par des équipes, y aura-t-il une vraie revalorisation des espaces ?

M. LE PRÉSIDENT.- Comme l'introduction des propos de M. SARDANO le met en évidence, l'organisation ne change pas la politique. Il y a une permanence dans la politique mise en œuvre. Ce projet n'a pas d'impact sur la continuation de la politique que vous décrivez. Je ne suis pas certain d'être en mesure de répondre ici à votre question sur la raison pour laquelle les sites auxquels vous pensez n'ont pas encore fait l'objet d'une valorisation. Nous pouvons prendre la question. La valorisation de certains sites prend parfois du temps. Ce qu'il se passe n'est pas toujours visible par nous, même si cela suit son chemin avec un maire, une agglomération, une communauté de communes. Je ne suis pas certain d'être en mesure de répondre à la question sur la valorisation des terrains. Cela étant, il n'y a pas de remise en cause de la politique immobilière.

Mme SKARZYNSKI.- L'organisation mise en place est là pour arbitrer de la meilleure manière possible les projets de valorisation que nous menons au fur et à mesure de la libération de nos emprises et des possibilités de projets de développement. Une partie de l'équipe est en charge de l'analyse des process. Je ne peux pas répondre précisément sur tel ou tel projet, mais c'est bien étudié au fur et à mesure et valorisé au mieux en fonction de la stratégie immobilière.

En ce qui concerne le rôle de RATP Real Estate, il est inchangé. Nous n'avons pas opéré de modifications par le biais de cette nouvelle organisation.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a une complémentarité.

Mme SKARZYNSKI.- Nous travaillons fortement avec nos deux filiales RATP Real Estate et RATP Habitat. Nous avons toujours ce trio pour mettre en œuvre des projets. Nous travaillons avec RATP Real Estate dans le cadre d'un mandat de gestion. C'est notre gestionnaire immobilier. Des activités lui sont confiées et nous contrôlons en contrepartie si c'est réalisé correctement. On est toujours dans cette relation contractuelle avec RATP Real Estate. Au sein de la nouvelle organisation, nous voulons davantage développer des compétences autour du pilotage de cette relation contractuelle. Cela reste notre partenaire. C'est le maître d'œuvre de nos projets immobiliers, mais ce n'est pas le seul puisqu'il y a aussi RATP Habitat.

Concernant les désirs de mobilité que cela a pu susciter, il n'y en a pas eu à ce stade.

On est plutôt en train de travailler aux pistes de redéploiement des personnes dont le poste a été élevé en poste maîtrise. Ce sera long, ce sont des personnes issues de l'ex gestion immobilière et de l'inaptitude. C'est forcément un accompagnement long qui prendra le temps nécessaire en attendant les emplois.

Concernant la mise à jour du, vous me posez une colle. Je ne peux imaginer que cela n'a pas été fait. Je prends le point, je ne sais pas vous répondre précisément en direct.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais honteusement profiter de la situation pour vous dire que, dans un autre domaine, nous avons procédé à un regroupement des équipes RH sur l'ensemble du siège. Au lieu de voir chacun le faire dans son secteur, l'un des bénéficiaires attendus est de professionnaliser l'ensemble des équipes RPS managées par une personne qui vient d'arriver, qui est remarquable, pour être capables de nous assurer que dans le temps tout soit tiré au cordeau.

M. JONATA.- Selon les nouvelles normes.

M. LE PRÉSIDENT.- Selon la norme en vigueur.

M. JONATA.- Dans tous les nouveaux dossiers, on voit les anciennes règles de mise en place des DU et surtout du Papripact.

M. LE PRÉSIDENT.- Il est vrai que nous avons parfois du mal à suivre le rythme auquel les choses avancent.

Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Une question en marge du débat sur le point présenté. Nous avons eu au sein de l'instance une présentation de la stratégie immobilière du Groupe, filiale, Real Estate, etc. Un certain nombre d'éléments ont été avancés et décrits. Parmi ceux-ci, il y avait dans la stratégie Groupe le fait de délocaliser certains personnels, de les faire bouger de ce que l'entreprise allait appeler "des pépites". On était assis sur un tas d'or que l'on allait faire fructifier, mais on s'est arrêté à ce stade.

M. LE PRÉSIDENT.- Chanoinesse et des sites de ce type...

M. HONORÉ.- On ne sait pas ce qu'ils sont devenus. On sait que vous avez fait bouger le personnel, restructuré un certain nombre d'établissements. Il serait bon de savoir si ces éléments ont permis de faire fructifier ces actifs immobiliers tel que cela avait été lu à l'échelle du Groupe.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons vous faire une réponse hors séance par écrit. J'ai le souvenir qu'il y avait un délai de mises aux normes, d'aménagements, de travaux avant réalisation. Quelques établissements avaient eu une vocation industrielle et devaient avoir une vocation tertiaire pour commercialiser des espaces conviviaux ou de travail. Par expérience sur d'autres projets, il faut du temps pour obtenir toutes les autorisations relatives aux établissements recevant du public. Nous allons documenter la question.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Une réflexion. À force de débattre dans l'instance du CE, je finis par croire que l'entreprise dans laquelle je suis entré est au-delà de la mutation, que la transformation est totale et complète, je ne la reconnais pas. J'ai l'impression d'avoir basculé dans un monde où seul l'immobilier compte. À force de trésors évoqués par M. HONORÉ sur les belles pépites et réalisations, nous nous

demandons si tout ce bien qui va finir par porter ses fruits, ne nous permettra pas d'embaucher du personnel là où on a en a besoin. Le cœur de métier a changé visiblement. On n'est plus dans la conduite de train ni de bus, presque plus dans la maintenance et la bonne réalisation des tâches. Tout ce qui importe, c'est l'immobilier. Pour certaines personnes, cela va, elles maîtrisent cela parfaitement. Nous concernant, c'est moins le cas. Je suis un peu dépassé par tout cela. Il est peut-être tant que je prenne ma retraite, parce que cela commence à faire beaucoup.

M. LE PRÉSIDENT.- Je rappelle que l'objet de la présentation n'était pas l'immobilier, mais l'évolution d'une organisation qui concernait en partie l'immobilier. Les questions, qui démontrent peut-être l'intérêt de tous les collègues sur le sujet, nous ont fait dévier sur ce sujet, mais l'objet de la présentation n'est pas de parler de l'immobilier. J'entends votre point, je le respecte. Les équipes qui s'occupent d'essayer de recruter à SUR, à la maintenance, à Bus, sur le métro, ne sont pas celles qui s'occupent de l'immobilier. Elles ne détournent pas une partie de leurs priorités du cœur de métier vers l'immobilier.

M. BAZIN.- N'oublions pas que vous êtes rentrés dans ce monde de la concurrence en limitant fortement le personnel nécessaire à la bonne marche de l'entreprise. On se défait du personnel, on libère des espaces. Nous avons constaté récemment, quand nous avons voulu rendre visite à notre nouveau P.-D.G. Jean CASTEX, qu'il ne fallait pas trop abîmer les locaux et les lieux car ils doivent être loués à des entreprises ou à d'autres personnes. J'entends ce que vous dites, mais la transformation est réelle et totale.

Nous avons tous un avis sur les dossiers qui nous sont présentés, mais au-delà de ce qui peut être exprimé par les élus, nous respectons le travail. Je suis entré dans une entreprise forte d'un certain nombre de personnels. Plus le temps passe, plus il est difficile d'en avoir et plus on est attaqué. La réponse que nous obtenons pour l'instant consiste à réduire les fonctions support pour pouvoir être à la hauteur de nos concurrents. Les concurrents ne font pas la même chose que nous. Pour que l'entreprise puisse fonctionner correctement, elle a besoin de l'ensemble de son personnel, du nombre d'agents qui y travaillaient au moment de mon entrée dans l'entreprise, soit 45 000 agents. Plus le temps passe, moins ils sont nombreux. On est passé dans le "mode Groupe" avec 70 000 personnes qui ne me connaissent pas et ne me parlent pas. Pour moi, c'est hors sol. C'est une simple réflexion.

Si je puis me permettre un dernier point. Nous arrivons gentiment à la fin de l'année et ne savons pas de quoi demain sera fait, y compris s'agissant des séances du CE puisque nous n'avons pas eu le calendrier de l'année prochaine. C'est peut-être un petit oubli...

M. LE PRÉSIDENT.- L'envoi du calendrier est une question de jours.

M. BAZIN.- J'avais évoqué la chlordécone avec vous lors d'une séance. Nous nous étions parlé ensuite à l'occasion d'une autre réunion. Au regard l'actualité je reste dubitatif car dans ce pays qui prône un certain nombre de valeurs, on fait preuve de mépris envers un bon nombre de nos compatriotes et de la population française. L'État me dit que je suis un citoyen, mais a volontairement décrété qu'il fallait m'empoisonner, empoisonner ma famille et ma vie sans que cela ne choque personne. L'entreprise RATP a fait confiance à l'État en embauchant des agents qui venaient de l'Outre-mer et qui tôt ou tard risquent de "se retrouver sur le carreau".

Au-delà des exercices de réorganisation que vous faites, qui supprment du personnel pour pouvoir être à la hauteur des nouveaux marchés, on peut se demander vers qui vous allez vous retourner si du personnel décède de ce poison. La RATP a fait confiance et a embauché des agents qui viennent de l'Outre-mer. On nous a empoisonnés, on meurt à petit feu, mais ce n'est pas grave, la justice est passée et décrète qu'il n'y a pas de coupable.

M. LE PRÉSIDENT.- Comme vous l'avez souligné, nous nous sommes vus une ou deux fois en présence de la médecine du travail pour prendre en compte la question. J'en profite pour porter à la connaissance de tout le monde qu'en accord avec la médecine du travail, on aménage le protocole de visites médicales régulières du personnel potentiellement concerné. Vous affirmez des choses avec une forme de systématisme, d'automatisme, en disant que tout le monde serait empoisonné. Je respecte votre émotion, mais j'essaie de rétablir deux ou trois vérités. Nous avons décidé d'aménager le protocole des visites médicales des personnes qui peuvent être dans une cohorte -au sens statistique du terme- potentiellement concernée, et de proposer des examens complémentaires dans le cadre de l'échange avec la médecine du travail pour être en mesure de détecter les problèmes.

Je ne réponds pas à votre propos sur une responsabilité collective qui dépasse celle de la RATP. Je porte à votre connaissance que grâce à votre alerte ou à votre mobilisation, nous avons fait évoluer le protocole de visite médicale. Nous verrons si les conséquences que vous décrivez sont dans les proportions que vous craignez.

M. BRILLAUD.- Vous parlez de quoi ?

M. LE PRÉSIDENT.- La chlordécone est un pesticide qui a été utilisé notamment en Guadeloupe et Martinique dans les plantations de bananiers. Ce produit a été interdit il y a une dizaine d'années. La question est de savoir comment suivre médicalement les populations au sens large, c'est-à-dire les travailleurs, mais également les personnes qui vivaient autour.

M. JONATA.- Elle a été interdite en France il y a une dizaine d'années. Aux Antilles, cela a été interdit après.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est interdit aujourd'hui. Des mesures ont été prises par les autorités sanitaires du pays pour assurer un suivi de la population dans la durée.

M. BAZIN.- J'ose espérer que je serai à la retraite demain matin, mais des personnes originaires d'Outre-mer viendront encore à la RATP -pour peu qu'elle existe encore- et vous aurez malheureusement encore des personnels affectés par cette cochonnerie qui restera huit siècles dans le sol.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je me joins à ce que dit M. BAZIN. La situation est préoccupante en Guadeloupe et Martinique. J'aimerais revenir sur le foncier et le patrimoine. Il faudra faire un point d'étape à un moment pour savoir où nous en sommes. J'aimerais que l'on en parle un jour et que ce soit inscrit à un ordre du jour. Vous avez répondu que l'on ne savait pas trop où on en était par rapport aux autorisations. Nous aimerions avoir une vraie vision à l'instant t de ce qu'il s'est passé. C'est important pour éclairer sur la situation, parce que c'est abscons pour le moment.

Le calendrier est en cours, c'est compliqué car nous essayons d'éviter les congés annuels. Par ailleurs, nous nous mettons en conformité avec le nouveau P.-D.G. et son Conseil d'administration.

Je suis d'accord avec toi André, vivement la retraite !

M. BAZIN.- Aujourd'hui a lieu une séance supplémentaire du CSEC, mais il y a beaucoup de séances supplémentaires pour d'autres CSE. J'avais compris qu'une forme de priorité était donnée aux séances du CE. Or, aujourd'hui, les départements prennent le pas, font ce qu'ils veulent. Nous sommes d'ailleurs en ordre dispersé puisqu'aujourd'hui se tient une séance du CSE MRF et que des élus sont obligés de "se couper en deux" pour assister à toutes les instances. C'est moyen.

M. LE PRÉSIDENT.- D'où la difficulté.

Merci Madame SKARZYNSKI.

Nous reprenons à 11 heures 05.

La séance, suspendue à 10 heures 46, est reprise à 11 heures 05.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du dossier relatif au projet d'organisation des Services attachés à la Direction Générale, de la direction des services partagés, et de la direction technique, industrielle et des projets, dans le cadre du programme RATP 2023

Madame Laurence FAURE, responsable RH -JUR/GS

Madame Maud GILIBERTI, responsable gestion RH – RATP/RES

Monsieur Vincent FAYE, responsable RH – GIS/RH

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons vous présenter le dossier dans la même logique que le point précédent. Ce dossier n'est pas passé entre les mains de la commission de Mme AZEVEDO ni dans celle de M. DOMINÉ. Il a fait l'objet d'une information consultation dans les CSE concernés il y a quelques mois. Nous le présentons ici pour information dans le cadre du respect de l'accord signé sur le dialogue social RATP 2023. Il s'agit du dossier relatif au projet d'organisation des services attachés à la Direction générale, de la direction des services partagés et la direction technique, industrielle et des projets.

Monsieur FAYE, vous avez la parole.

M. FAYE.- Merci, bonjour. Je vais vous présenter ce projet qui est passé au CSE 6.

Ce projet s'inscrit dans le cadre du programme RATP 2023. L'idée principale pour les services de la Direction générale était de regrouper au sein de la même entité tous les services qui concourent à la bonne gouvernance, à la bonne organisation, au pilotage des fonctions transverses à l'ensemble du Groupe RATP. Dans ce dossier, il y a les impacts pour l'actuel Département SDG, pour le Département JUR sur lequel nous allons revenir, qui va intégrer la future direction SDG. Nous allons garder au sein de SDG les fonctions régaliennes existantes de ce Département, y intégrer JUR, mais aussi une partie de l'actuel Département EDT. Nous allons créer une direction juridique et un centre d'expertise juridique. En parallèle, sera créée une direction des services partagés sur laquelle Mme GILIBERTI reviendra. Nous ferons un point de précision sur la nouvelle direction technique, industrielle et des projets qui verra le jour le 1^{er} janvier 2023, entité qui existe au sein de SDG et qui deviendra une direction à part entière à cette date.

Sur le périmètre actuel, vous connaissez l'organisation. SDG compte 261 ETP au budget en 2022. Ce département est assez hybride puisqu'il a des fonctions tertiaires avec la délégation générale à l'audit, au risque et au contrôle interne (DGARC), la permanence générale qui est une unité à part entière, et l'ensemble des autres services qui concourent au bon fonctionnement global du Groupe, en particulier de nombreux pôles, OTM, ECMS, D2I, PTI et le pôle Comex de SDG. Toutes ces entités sont actuellement rattachées à SDG. Il compte aussi l'ensemble des délégations générales, sur la sécurité ferroviaire, la conformité ou l'audit, et quelques missions à part, qu'il s'agisse de la médiation, du secrétariat général du Groupe ou encore du secrétariat du Conseil d'administration du Groupe. C'est l'état des lieux du Département.

Mme FAURE.- À JUR, la notification du Département est de 79 ETP. La direction est organisée autour de trois unités que sont l'unité projets et contrats, l'unité affaires pénales et l'unité assurance et responsabilité liée au transport qui intégrera l'unité pénale, mais qui a fait l'objet d'un autre dossier social, et d'un groupe de soutien.

M. FAYE.- Vous avez l'organisation globale du Groupe à l'échéance de la situation cible au 1^{er} janvier 2023. Les trois pôles que nous vous présentons sont fléchés en rouge pour permettre de comprendre où on se situe dans le futur organigramme.

Pour la direction des services attachés à la Direction générale Groupe, nous projetons un organigramme fonctionnel avec les équipes qui sont sous la responsabilité directe du Président-Directeur Général, les délégations générales sont listées. Cela ne change pas. Il y a également les services attachés à la directrice de SDG pour lesquels il n'y a pas de modification non plus. Je vais malgré tout faire un zoom.

On crée une direction des affaires publiques et des relations territoriales avec les équipes d'EDT qui intègrent le département plus cinq ETP qui travaillaient sur des sujets en proximité

sur les relations territoriales, qui seront regroupés de manière logique. La direction déléguée au contrat Île-de-France Mobilités est au sein de SDG d'un point de vue fonctionnel, elle est hiérarchiquement rattachée au directeur de la performance Groupe, mais les effectifs sont au sein de cette future direction. Nous ferons un zoom après sur la direction juridique et le centre d'expertise.

J'ai listé l'ensemble des équipes SDG pour lesquelles rien ne change au 1^{er} janvier 2023, ni d'un point de vue hiérarchique ni d'un point de vue des missions. Ce qui change dans le cadre de ce projet, c'est la direction des affaires publiques et des relations territoriales où on marie les ETP d'EDT et ceux de SDG qui étaient sur des sujets très proches. Le but de cette nouvelle direction des affaires publiques est d'incarner la stratégie du Groupe au sein des territoires et de faire le relais entre les élus et l'ensemble des parties prenantes sur le terrain et la direction du Groupe et avec les agences territoriales, mais c'est un autre dossier sur EDT.

Il y a d'autres changements. Les pôles Comex, qui étaient jusqu'à présent au sein de SDG, rejoindront pour partie la BU RSF. C'est le cas du pôle OTM et de la majeure partie du pôle ECMS, alors que trois ETP de ECMS rejoindront la future Direction Marketing & Commercial. De manière logique, la permanence générale va rejoindre la BU RSF, et le pôle Direction Digital & Innovation passera du statut de pôle à direction à part entière, comme vu dans l'organigramme précédemment. Il n'y a pas de changement de mission pour l'ensemble de ces entités. C'est seulement une réaffectation et un changement dans l'organigramme.

S'agissant de la création de la direction technique, industrielle et des projets, ce pôle Comex est au sein de SDG actuellement. Il ressort de l'organigramme en devenant une direction à part entière avec pour mission de piloter tous nos savoir-faire en matière de projet, de technique industrielle, etc. Nous pourrions y revenir si vous avez des interrogations.

Concernant la direction juridique qui intègre SDG...

Mme FAURE.- Une direction juridique Groupe sera créée et directement rattachée à la Direction générale. Cette direction juridique Groupe fera partie du siège et sera composée de cinq personnes : le directeur, son assistante, le CTO et la mission régulation. En parallèle, il y aura la création d'un centre d'expertise juridique rattaché à la direction juridique, avec l'intégration des unités actuelles du Département JUR. Les juristes actuellement dans les unités intégreront le centre d'expertise juridique et conserveront les mêmes missions à l'exception de la fonction ressources humaines, puisque deux postes sont transférés auprès de la DRH Siège. Les personnes qui étaient en charge du courrier seront transférées au sein des services généraux. Cela représente trois ETP.

La direction juridique continuera, avec ses fonctions régaliennes, à être garante de la définition de la politique et de la stratégie juridique du Groupe. En revanche, le centre d'expertise continuera à proposer ses services aux différents interlocuteurs pour répondre à toutes les questions juridiques, excepté celles relatives au droit social qui font partie de la direction des ressources humaines. Il réalisera des missions, comme c'était le cas jusqu'à présent, pour répondre à des sollicitations par téléphone, sur des dossiers, jusqu'au contentieux.

M. FAYE.- Je passe la parole à Mme FAURE : Mme GILIBERTI sur la création de la direction des services partagés.

Mme GILIBERTI.- La direction des services partagés est totalement créée à partir du 1^{er} janvier 2023. Elle a pour vocation de regrouper un certain nombre de CSP dont le premier a été créé par voie de filiale le 1^{er} juillet dernier. Dans le dossier, il se nomme CSP RH Finances et s'intitule aujourd'hui RATP Évolution Services. Il a pour vocation de regrouper les activités comptables et RH qui composaient essentiellement le Département DPG et le Département GIS hier. Ce dossier a fait l'objet d'un dialogue social qui s'est achevé l'année dernière et qui a permis sa création au 1^{er} juillet dernier.

Parallèlement, le CSP EPIC composé de deux entités s'ajoutera à cette direction avec les services généraux appelés jusqu'à présent l'unité STE du Département SDI, et une partie des activités rattachées au Département GIS, à savoir l'Espace Pimprenelle, l'Espace Habitat et le service social.

M. FAYE.- Nous avons représenté les flux entrants et sortants dans le cadre de ce dossier au niveau des services de la direction. Ils sont détaillés dans le dossier. J'espère que c'est le plus clair possible, nous pourrions y revenir s'il y a des interrogations.

Sur la prévention des RPS et l'accompagnement de l'ensemble des salariés, les impacts identifiés sur les salariés du Département SDG ont été jugés assez faibles en première approche. Il y a finalement assez peu de changements pour les salariés actuels du Département SDG.

Mme FAURE.- Pour le Département JUR, nous avons plus d'hésitations et de doutes, notamment pour les personnes du courrier qui étaient transférées au sein des services généraux. Plusieurs groupes de travail et rencontres ont permis de clarifier la situation et de répondre aux attentes des agents. Nous avons mené plusieurs groupes de travail, organisé des Webex. Nous avons déjà engagé une démarche de transformation du niveau du Département JUR dès 2019. Cela s'est fait dans la continuité, tous les juristes ont été associés à ces discussions.

M. FAYE.- Je pense que vous connaissez l'enquête Wittyfit. L'enquête de novembre 2021 est la première par rapport à la constitution du dossier et du dialogue social. Pour les salariés de SDG, il y a surtout une inquiétude du côté de la permanence générale avec un très faible taux de participation. Nous interprétons ces résultats comme une inquiétude des salariés liée à d'autres projets de réorganisation de la permanence générale, plutôt qu'au simple transfert de SDG à RSF.

Pour les autres entités, il n'y a pas vraiment eu de sujets d'inquiétude *a priori* remontés dans l'enquête Wittyfit. Le résultat de la deuxième enquête a été meilleur côté SDF.

Mme FAURE.- Concernant JUR, nous n'avons pas de très bons résultats objectivement. La deuxième enquête a montré des résultats qui évoluent favorablement. Nous avons vraiment essayé d'être au plus près du terrain, d'autant que la taille du département le permet. Tout le monde se connaissant, nous avons pu travailler ensemble à de nombreuses reprises. Il n'y a pas eu de nouvelle enquête, mais nous avons lancé une enquête de satisfaction auprès de nos clients au sein du Département JUR.

Les résultats sont sur Urban, ils sont très bons puisque le taux de satisfaction de nos clients atteint + de 90 %. Ce retour a été une réelle satisfaction pour nos collaborateurs. Cela montre que, malgré les phases de transformation et d'évolution que nous traversons, nos juristes sont toujours motivés et en capacité de rendre un excellent service. C'est une vraie satisfaction pour nous aussi.

M. FAYE.- Pour l'ensemble des équipes, nous avons un suivi attentif de l'ensemble des RPS sur 2021 et 2022. Nous avons informé l'ensemble des salariés au fur et à mesure de l'avancée du dialogue social. Nous avons beaucoup accompagné les managers qui sont les premiers relais auprès de leurs équipes pour pouvoir expliquer cette transformation. Des cellules d'accompagnement du changement ont été mises en place pour avoir des retours sur le ressenti direct des salariés et savoir quelles actions pouvaient être envisagées au fur et à mesure. Il y a eu le groupe de travail pluridisciplinaire pour l'ensemble des départements du CSE 6, auquel les médecins du travail et les élus ont été associés.

Je ne reviens pas sur le calendrier du dialogue social. Il est seulement destiné à vous indiquer ce qui a été fait avec les cycles d'audiences bilatérales, les pluri syndicales en mai et la consultation du CSE 6 en juillet dernier.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Y a-t-il des questions ?

Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Toutes les enquêtes réalisées font état d'un retour favorable de la clientèle, mais on ne sait pas si le retour des agents est bon ou pas. Wittyfit, c'est pareil, c'est bien, mais il aurait été bon de transmettre aux élus quelques éléments, quelques bribes d'informations concernant les enquêtes agents que vous mettez en place.

M. LE PRÉSIDENT.- En l'occurrence, c'est au CSE 6 que cela a été exposé dans le détail.

M. JONATA.- J'entends Monsieur le Président. Il y a toutefois un souci, car nous ne sommes pas en CSE 6 aujourd'hui et que beaucoup d'élus n'en font pas partie.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est une information.

M. JONATA.- Six mois après, nous aurions voulu avoir un REX sur l'évolution.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous pourrions en faire un sur l'accord de dialogue social signé. Depuis six mois, les collègues desdits CSE peuvent aussi vous remonter les informations.

M. JONATA.- Les informations ne sont pas toujours aussi brillantes que celles de la direction. Chacun a sa vision des choses.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne rebondis pas là-dessus. C'est maladroit.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il ne parlait pas des élus obligatoirement.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci de le préciser.

M. JONATA.-

Vous vous attendiez à ce que cela ne soit qu'une formalité administrative où votre relevé de décisions marque bien votre intention d'avancer sans les organisations syndicales qui pourraient être force de propositions.

Faire la sourde oreille constitue par moment le signe d'un dialogue social unidirectionnel avec une Direction qui n'entend rien, ne consigne rien et ne se préoccupe plus des acteurs de terrain. Est-ce là votre vision de l'avenir ? Dans un monde où l'écoute n'existe plus !

Vous déroulez votre stratégie de déconstruction en nous faisant croire que cela vient certainement de notre méconnaissance. Bravo ! Ce nouveau dossier est encore une histoire d'arbre qui cache la forêt, forêt qui n'existe certainement pas mais que vous avez créé pour faire valoir vos droits à une projection concurrentielle.

Ainsi voyant le niveau d'écoute, cela pose vraiment question.

À l'UNSA Groupe RATP, le pragmatisme est de mise, et quand il s'agit de notre entreprise il n'y a rien de plus important que le devenir de nos collègues. Leur activité, leur qualité de vie tient une importance capitale dans son développement. Ne pas prendre en compte pleinement cet élément est preuve que vous plantez un arbre sans lui donner de l'eau de façon qu'il périclète tôt ou tard.

Pour rappel c'est encore le bien fait et la pertinence des observations formulées par les OS qui font qu'à ce jour nous pouvons toujours estimer être dans une bonne et belle entreprise.

Demain à vous de voir.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur JONATA.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Ce sont des questions. Même remarque que sur le précédent dossier RATP 2023 avec la communication de certains éléments à l'écran, même pas sur table, notamment sur les RPS. C'est d'autant plus inquiétant que si nous reprenons le document communiqué dans le cadre de la préparation de la séance et que nous regardons les 16 items recensés dans le questionnaire SDG JUR pour les maîtrises, un seul n'est pas en rouge. Pour les cadres, c'est à peu près moitié-moitié.

En termes d'actions de prévention des risques psychosociaux, je pense qu'il fallait faire plus que de simples campagnes de communication renforcées. Cela nécessitait de l'accompagnement, voire plus. Dans le même registre, quand on regarde les facteurs de risques psychosociaux pour les agents de maîtrise, on trouve les six items qui définissent le *burn-out* et les RPS à la suite. Là aussi, je pense qu'une simple communication renforcée ne suffit pas. Même si c'est seulement pour information, il aurait été pertinent d'avoir la présentation du plan d'action mis en œuvre et le résultat de la deuxième campagne Wittyfit annoncée dans le document qui nous a été remis.

J'ai une question. J'ai compris l'échange de tout à l'heure sur l'élaboration des conventions, pour autant y a-t-il un seul type de convention pour l'ensemble des prestations fournies par les CSE CSP ? Ce qui risque de changer, c'est le montant de la prestation parce que les coûts de fonctionnement pour le CE immobilier ne sont pas obligatoirement les mêmes que pour celui de JUR au regard de la masse salariale. À moins que les équipes définissent un type de convention avec un prix de prestations à appliquer pour l'ensemble des services rendus par les CE ou CSP des fonctions support ?

M. LE PRÉSIDENT.- La convention n'est pas la même entre centre d'expertise et CSP. Il y a deux natures de convention, puisque ce n'est pas la même unité d'œuvre qui est définie pour être facturée.

D'un CE à un autre, les caractéristiques des prestations seront-elles les mêmes ? Cela fait partie du projet Perform qui est encore en cours de finalisation. On peut imaginer des similitudes entre le mode de facturation du CE JUR et celui Droit social, les prestations étant assez comparables. En sera-t-il de même pour les modalités de refacturation entre le centre d'expertise juridique et immobilier ? Je ne sais pas dire. C'est encore en cours de définition.

Sur le plan d'action ?

Mme FAURE.- Je vais revenir sur les actions, en tous les cas pour le Département JUR. Je l'ai dit tout à l'heure, nous avons déjà engagé une démarche sur la transformation avant RATP 2023, dès 2019, à laquelle participent tous les agents. Ce n'est pas seulement de l'information descendante, nous les écoutons et construisons quelque chose ensemble.

Sur la démarche RATP 2023, les résultats de la première enquête Wittyfit n'ont pas été très favorables. Nous avons refait de l'information, il y a eu beaucoup d'actions transversales. Nous avons fait au moins cinq ou six Webex en plus des groupes de travail sur la base du volontariat auxquels ont participé des agents, plus des groupes de travail au niveau des unités, pour voir comment ils allaient s'organiser versus RATP 2023.

La plupart des juristes ont déjà des clients et sont déjà saisis. On ne peut pas dire que ce soit la révolution. Auparavant, j'étais responsable du groupe de soutien et j'ai été transférée à la DRH siège. Certaines activités restaient, il fallait les organiser, nommer un nouveau responsable de groupe de soutien. Avec l'équipe, nous en sommes au quatrième atelier pour construire et se mettre en ordre de marche à compter du 1^{er} janvier 2023.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- La façon dont vous présentez les choses me force à réagir. Vous dites que les clients étant satisfaits du service rendu, cela montre que les juristes sont toujours motivés. Je n'ai aucun doute sur le fait que nos collègues RATP sont motivés, quels que soient les services. Être motivé ne veut pas forcément dire être en bonne santé psychologique, ni être bien dans son cadre professionnel. Cela veut simplement dire que je suis consciencieux et que j'essaie de donner au mieux. On a tous appris, dans le cadre d'expertises présentées ici entre autres, que c'est là où se trouve le danger. Plus les salariés sont investis, plus il y a danger quand des situations de transformation sont mal vécues. Ce n'est pas forcément un signe d'optimisme. Cela doit plutôt être un signe d'attention, d'alerte, et ce d'autant plus que dans les tableaux il y a plus de rouge que de jaune ou de blanc dans certaines catégories. Cela montre qu'il y a quelque chose de sous-jacent auquel il faut prêter attention.

La dichotomie entre cet aspect du document où il y a beaucoup de rouge et votre optimisme m'a un peu choqué. Je me dis qu'il ne faut pas être optimiste mais vigilant. J'entends M. FAYE nous dire que quand c'est rouge pour la PG, ce n'est pas lié à ce projet, mais à d'autres. Or, c'est bien la multiplication et le millefeuille des projets qui se percutent à un moment. Nous avons vu le dossier PG CRIV, on vous a dit des choses. Il y avait un déni de la situation à l'époque. Une expertise a démontré des choses. À la PG, cela ne va pas bien, manque de reconnaissance, de vision. Beaucoup a été dit. Or, on empile une nouvelle strate avec le transfert de la PG à RSF, ce qui interroge d'ailleurs sur la position du Tram, puisque dans votre projet le Tram était transféré à la PG SDG, alors que la supervision du Tram avec le PRF se retrouve maintenant à RSF. Ne seront-ils pas la cinquième roue du carrosse ?

Nous avons alerté sur le sujet à l'époque. Cela préfigure-t-il une future transformation, alors même que le CSE Tram vient de prendre vie, avec une incorporation au sein d'un futur CSE RSF du Tram qui est en mode ferré ?

Nous craignons que le Tram se retrouve à RSF avec des pro du RER et du métro qui oublieraient que les Tram en surface ont des problématiques.

Votre "béatitude", votre optimisme béat vis-à-vis de la situation quand vous dites que les personnes sont motivées, que l'on communique bien, ne correspond pas à ce que révèlent vos études. Le document ne donne pas la même lecture.

M. LE PRÉSIDENT.- Contrairement au dossier précédent, l'enquête de novembre 2021 n'était pas mise à jour des enquêtes qui ont eu lieu *a posteriori*, quand elles ont eu lieu après les plans d'action. Dont acte sur la remarque.

Sur la PG, l'idée n'est pas de nier le sujet qui est rouge mais quand on rentre dans les plans d'action, il faut faire la part des choses entre les différentes causes pour pouvoir les hiérarchiser.

L'intervention de Vincent avait pour objet de dire que le facteur dominant dans la satisfaction de la PG était la situation que vous décrivez beaucoup plus que le projet RATP 2023 lui-même. Cela n'enlève rien à la description de la situation, mais il est intéressant de hiérarchiser pour mettre en place les bons plans d'action au bon moment.

Mme FAURE.- Je n'avais pas l'impression d'être béate. Pour moi, il n'y a pas d'antinomie entre la vigilance et l'optimisme.

M. SARDANO.- Vous prêchez un convaincu.

M. LE PRÉSIDENT.- Qui s'ignore ! (*Rires*)

M. SARDANO.- Un pessimiste est un optimiste confronté à la réalité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Mon intervention porte sur la méthode. On essuie les plâtres de l'accord négocié et signé à l'issue de l'été dernier. On fait un certain nombre de constats qui se répètent, puisqu'ils se sont produits à plusieurs reprises et au moins une fois pour chaque point. Cela montre les failles de ce qui était prévu. Nous sommes sur des éléments qui ont été présentés dans le cadre de RATP 2023, l'ensemble des dossiers étant passés par l'instance, mais également sur des éléments qui vivent dans la durée, qui continueront à vivre et que l'on va continuer à suivre. La difficulté vient du fait que ces éléments ne sont plus suivis par l'instance, puisque ce sont les CSE d'établissement qui sont informés et consultés. Le CSEC doit se contenter d'une présentation. Cela pose un souci. N'ayant pas de passage en CSSCT ni en Commission économique, nous n'avons pas la possibilité de poser un certain nombre de questions et de finir avec une information quasi complète ou du moins la plus complète possible.

Le facteur aggravant vient du fait que certains éléments présentés aujourd'hui ne sont pas dans le dossier. En termes de méthode, il faut trouver une articulation ou aller au-delà de ce qui est prévu dans l'accord de méthode relatif au dialogue social afin que l'instance soit pleinement informée dans toutes ses composantes, et que l'on ne reproduise pas le schéma constaté aujourd'hui parce qu'il manque des briques pour arriver à faire quelque chose d'intelligent. Ce n'est pas la meilleure méthode pour faire les choses.

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

M. OULD AHMED.- Ma question s'adresse à M. FAYE et porte notamment sur la page 61 du document où il est indiqué qu'en regardant le détail par unité, on observe que les inquiétudes se portent sur l'unité de la permanence générale, mais avec un taux de participation de 14 %. Avez-vous des explications sur ce taux très bas ?

M. FAYE.- Je n'ai pas d'éléments explicatifs. Pour l'enquête Wittyfit, un mail a été adressé à l'ensemble des salariés pour leur demander, sur la base du volontariat, de répondre à l'enquête. À la permanence générale, il y a eu peu de répondants puisque seules huit personnes ont répondu. Je ne vais pas parler à la place de celles qui n'ont pas voulu s'exprimer dans le cadre de cette enquête.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILAUD.- Même question que pour le dossier précédent, nous aurions voulu connaître le résultat du vote de la consultation du CSE DSC de juillet 2022.

M. FAYE.- L'avis du CSE 6 est négatif à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- S'il n'y a pas d'autres questions, je propose de remercier les intervenants pour leur disponibilité.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur les résultats du contrat IDFM – T3 2022

Monsieur Pierre-Louis AUBERT, responsable de mission - SDG

Participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Dans la presque continuité de la dernière information que nous avons soumise à l'instance concernant les résultats du contrat IDFM du T2 2022, nous passons au résultat du T3. Nous reprenons un rythme plus cohérent avec les événements. Ce dossier a été évoqué en Commission économique le 22 novembre dernier. Je propose de donner la parole à Mme AZEVEDO pour la lecture du rapport.

Mme AZEVEDO.-

Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur les résultats du contrat IDFM – T3 2022

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 22 novembre 2022, étaient Madame LECRIQUE Isabel et Monsieur AUBERT Pierre-Louis et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Le trafic, au 3^{ème} trimestre 2022, est en augmentation par rapport au 3^{ème} trimestre 2021 dans tous les modes sauf sur le réseau BUS avec un trafic loin des attentes de reprise en étant à -26 % du trafic de référence. Il est encore et toujours constaté des difficultés sur l'offre de transport. Il est précisé lors de cette commission qu'il serait estimé des réfections annuelles globales de l'ordre de 140 à 150 millions d'euros généré à 98 % par le réseau BUS.

Concernant les recettes, elles poursuivent leur progression par rapport au T3 2021. Elles atteignent le chiffre de 137 519 679 titres vendus pour ce T3 2022. Il est à constater que les voyageurs se sont bien approprié les nouveaux titres dématérialisés.

Les validations réseau de surface sont en dessous des résultats de 2021 car la couverture de service est dégradée sur l'ensemble du réseau BUS. Il est précisé que la chaleur et la grève en septembre ont fait baisser la fréquentation.

METRO :

Les indicateurs de production pour le métro sont en baisse par rapport au T2. La production globale réalisée est de 11,41 millions de trains-km. Il est à noter une hausse de l'indisponibilité du personnel et des tours non réalisés.

Les événements marquants de ce 3^{ème} trimestre sont au nombre de 18. Les plus nombreux sont sur la ligne 7 et 14 pour des anomalies de voie, avarie sur matériel ou alarme système.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur la régularité des intervalles aux heures creuses sont au rouge, impactés par le niveau d'indisponibilité.

La performance du réseau aux heures de pointe a baissé au total de 1,9 point toujours pour des raisons d'indisponibilité du personnel.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sont tous au vert. Les seuls points négatifs concernant la propreté sont ceux des stations sur les lignes modernisées 3,5 et 9 qui n'ont pas encore atteint l'objectif. Concernant l'accessibilité le T3 reste au vert à part le respect des délais de remise en service des ascenseurs pour les lignes automatiques 1 et 14 qui n'atteint pas l'objectif et les lignes classiques 2,4,6, 8,10,11,12 et 13. Concernant la vente avec la disponibilité des appareils de distribution les objectifs sont toujours difficilement atteignables pour les mêmes raisons évoquées lors des résultats du T1 et du T2. Il est à constater pour la sûreté 2 voyants au rouge pour le T3 sur la disponibilité de la vidéoprotection pour les lignes automatiques et modernisées.

RER :

Les indicateurs de production pour le RER A sont toujours positifs. La production globale est de 1 974,4 millions de trains kilomètres commerciaux. C'est une ligne qui fonctionne toujours bien avec des résultats globalement stables.

La production et la ponctualité du T3 ont été impactées par 3 sortes d'événements marquants avec des installations fixes comme un défaut d'alimentation, un rail cassé et un problème de signalisation mais aussi avec des voyageurs comme 2 voyageurs malades et pour finir avec une erreur humaine.

Les indicateurs de régularité ponctualité ont également des résultats positifs avec une tendance à la hausse pour le 3^{ème} trimestre par rapport au T2. Pour les indicateurs de qualité de service hors transport, Les voyants sont au vert pour l'information voyageurs sauf sur la dynamique en situation normale à bord qui n'atteint pas l'objectif. La vente avec la disponibilité des appareils de distribution redescend et n'atteint toujours pas l'objectif tout comme la disponibilité des lignes de péage qui stagne mais qui est toujours en dessous de l'objectif. Pour ce qui est de la sûreté le voyant passe au rouge concernant la disponibilité des bornes d'appel et reste au vert sur la disponibilité de la vidéoprotection.

Les indicateurs de production pour le RER B sont encore en baisse pour ce 3^{ème} trimestre. La production globale est de 904,2 millions de trains kilomètres commerciaux. Les pertes de production sont de l'ordre de -7,3 % avec des causes importantes concernant les difficultés SNCF. Il est d'ailleurs à noter de nombreux incidents associés aux installations fixes côté SNCF et perturbant fortement le trafic ainsi que des mouvements sociaux impactant notamment les mois de juillet et septembre.

Les indicateurs de régularité ponctualité sont toujours en baisse avec des objectifs non atteignables au vue des problèmes liés à cette ligne.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sont majoritairement positifs. Il est tout de même à noter 7 voyants en baisse et en rouge concernant l'information voyageurs en situation perturbée imprévue à bord et l'information voyageurs en statique et en situation normale à bord ; l'accessibilité avec la disponibilité des ascenseurs et le respect des délais de remise en service des escaliers mécaniques et trottoirs roulants ; la vente avec la disponibilité des appareils de distribution et les lignes de péage ; la sûreté avec la disponibilité de la vidéoprotection.

Concernant le réseau de surface BUS et TRAM

La production globale Tramway est de 2,729 millions de kilomètres commerciaux. Elle est stable pour ce 3^{ème} trimestre. Les pertes pour causes sociales sont observées uniquement sur le mois de septembre. Le groupe 2 (T2, T3 et T3b) est le seul en légère baisse avec des causes sociales de -2,5 %. L'indicateur de production du Bus en site propre se retrouve en baisse pour ce 3^{ème} trimestre avec des causes internes de -7,2 % et des causes sociales de -5,3 %. La production globale réalisée est de 0,716 millions de kilomètres commerciaux. Les indicateurs de production sur le BUS PARIS est le plus impacté sur le réseau avec une production globale de 70 % de l'offre contractuelle avec des causes internes de -17,8 % par exemple. La production globale est de 7,55 millions de kilomètres commerciaux. Les indicateurs de production pour les BUS PETITE COURONNE sont aussi en baisse pour les mêmes raisons que le BUS PARIS. Les indicateurs de production des BUS NOCTILIEN restent plus ou moins stable. La production réalisée est de 1,815 millions de kilomètres commerciaux.

Les indicateurs de régularité ponctualité sur RDS se dégradent avec des voyants en rouge sauf pour le tramway ou les voyants sont encore au vert.

Les indicateurs de qualité de service hors transport sont tous au vert et en augmentation ou même niveau par rapport au 2^{ème} trimestre par rapport à l'information voyageurs en situation perturbée imprévue en station et à distance, en cas de grève ou en cas de travaux. En revanche, les voyants pour l'information voyageurs sur la dynamique en situation normale à bord et

sur la dynamique en situation normale en gare, stations et points d'arrêts sont en rouge à l'exception du T5, T6, T7 et T8. Pour l'information voyageurs en statique, il reste encore 5 voyants en rouge. Concernant le contact avec les voyageurs les indicateurs se maintiennent pour la plupart. La propreté des stations de tramway passe au rouge sur le T1, T5, T6, T7 et T8. Pour la propreté des véhicules les voyants restent en baisse et au rouge sur le T1 et le Noctilien. Les voyants sont à l'objectif pour l'accessibilité que ce soit sur les palettes UFR ou l'arrêt au trottoir avec une exception sur le Noctilien qui remonte un peu malgré tout. Côté vente, la disponibilité des équipements de validation n'est toujours pas à l'objectif et reste le point noir tout réseau confondu. Pour la disponibilité des équipements de distributions, les voyants sont tous au vert. Pour finir, les voyants de ce 3^{ème} trimestre sur la sûreté sont à l'objectif sauf sur la disponibilité de la vidéoprotection à bord sur le T5, T6, T7 et T8.

Concernant SUR pour la Sécurité :

Il est à constater une baisse de 12 % des atteintes et outrages portée contre les personnes par rapport à la même période 2021. Sur le réseau ferré les vols sont en baisse par rapport à 2021. En revanche, il est à noter une hausse de 6 % des atteintes sexuelles. Sur les réseaux de surface, 479 atteintes ont été recensées ce 3^{ème} trimestre soit 14 % de moins qu'en 2021 sur la même période. A l'encontre des agents, 248 atteintes physiques ont été enregistrées soit 24 % de moins que sur la même période de 2021.

Pour l'activité du GPSR, il est toujours constaté une baisse d'équipes par rapport au 3^{ème} trimestre 2021. Le nombre d'individus interpellés n'a pas diminué et l'on constate une progression enregistrée sur le Noctilien. Le nombre d'individus évincés n'a pas baissé non plus malgré le contexte. Une baisse contraventionnelle est constatée liée à la disparition de l'obligation de porter un masque sanitaire dans les transports.

393 colis délaissés ont été recensés sur les réseaux ferrés au 3^{ème} trimestre 2022 pour 382 colis sur la même période de 2021. Les équipages cyno-détection d'explosifs employés par la RATP ont été sollicités à 259 reprises. Il a été recensé 1 241 vidéos dans le cadre d'une enquête judiciaire, soit 21 % de moins que sur le 3^{ème} trimestre 2021.

Le nombre de signalements issus du 3117 a été de 1 251 (dont 98 pour alertes à caractère sexuel) pour ce 3^{ème} trimestre. 9 247 rencontres ont été réalisées par les agents du Recueil Social contre 7 092 rencontres au 3^{ème} trimestre 2021.

Concernant les réclamations pour les relations clients :

La volumétrie de réclamations téléphoniques est de 7 206 contacts impactés par un volume de sollicitations important sur le mois de juillet lié aux problématiques d'offres du réseau BUS. La volumétrie des courriels et des courriers a été importants avec les raisons précédemment citées et ont eu pour conséquence une dégradation de l'indicateur. Le délai moyen de réponse pour Twitter est d'1h27 avec une volumétrie de 678 contre 1h17 et 804 au 2^{ème} trimestre.

Merci de votre attention.

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

M. OULD AHMED.

Il est parfois fatigant d'avoir raison surtout quand nos analyses annoncent le pire. Lors de la présentation des résultats du deuxième trimestre, nous nous interrogeons sur les performances du métro. Allaient-elles suivre celles du bus ? Hélas oui. La tendance se confirme et dans les médias le réseau ferré rejoint le réseau de surface. Le seul à tirer son épingle du jeu reste le RER A. Pour les élus UNSA Groupe RATP la situation est historiquement négative mais nos alertes des mois derniers sont restées sans effet. La direction choisissant de mettre sur le dos du COVID l'état lamentable de son exploitation.

Le COVID n'est pas responsable de l'arrêt des recrutements à RDS. C'est le choix de la direction de ce département qui, par ricochet, vient percuter l'exploitation du métro.

Cette direction a joué avec le feu, elle nous entraîne dans sa combustion.

Les questions que l'on se pose sont :

- *Quelles seront les conséquences sur le chiffre d'affaires ?*
- *Quelles seront les conséquences vis-à-vis d'IDFM avec une image de marque totalement dégradée ?*
- *Jusqu'à quand nos clients-voyageurs accepteront des conditions de transport dégradées alors qu'IDFM annonce une hausse de 20% des tarifs ?*

Dans le même temps, nos indicateurs s'effondrent sur les items liés à l'exploitation et ne se redressent pas sur ceux qui concernent la qualité. Là encore, quelle conséquence sur notre chiffre d'affaires ?

L'étude du tableau de bord du CSE2 en date de septembre nous donne le vertige. 77 Millions d'€ de réfaction dont 21 500 000 de surpénalités. 2 659 000 de pénalité sur les indicateurs. Le gouffre est abyssal et nous n'en voyons pas le fond. C'est déjà plus de 99 millions d'euros de perte. Les cyniques pourraient dire qu'en contrepartie les mille machinistes manquants c'est 50 millions d'€ de masse salariale d'économisée...

De mémoire d'élus UNSA, jamais une telle situation n'a été vécue au sein de notre entreprise. Espérons que notre nouveau PDG redresse la barre et tape du poing sur la table pour que les directions incriminées modifient enfin leurs stratégies dévastatrices. La disparition du département RDS en 2025 ne doit pas donner lieu à un abandon de nos territoires. La réussite du groupe et de CAP Île De France dans les appels d'offres à venir dépendent de notre capacité à offrir un service de qualité jusqu'au bout des échéances à venir.

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

M. GAUTHERON.- L'exercice est compliqué dans la mesure où nous avons vu un tableau de bord à la précédente séance et que l'on reste à peu près dans les mêmes tendances. Nous serions amenés à faire les mêmes remarques et à poser les mêmes questions. Pour autant, le troisième trimestre englobe les deux mois de vacances, juillet et août, qui sont censés être en offre TM scolaire et donc avoir besoin de moins personnel. Quand je vois les indisponibilités de personnel pour le métro et pour bus, cela m'inquiète énormément. Nous n'arrêtons pas de parler de Bus. Je rejoins l'interpellation faite sur le métro. Je ne connais pas la situation de métro personnellement. Comment arrive-t-on à 5,2 % d'indisponibilité de personnel pendant des périodes de vacances ? Pouvez-vous nous éclairer sur ce qui conduit à cette situation ?

Les organisations syndicales et les représentants du personnel parlent du manque d'effectifs lié à la non-embauche ou aux démissions. La Direction nous répond plutôt hausse des arrêts maladie. On n'arrive pas avoir le poids de chacun dans le taux d'indisponibilité du personnel.

Je me doute que c'est problématique. Pour autant, c'est une information intéressante pour connaître le poids de chaque motif en termes de non-production dans certains réseaux ou sous-réseaux. Je ne m'attends pas à avoir une réponse aujourd'hui.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.

A quelques exceptions près, l'entreprise poursuit sur la dynamique des trimestres précédents, affichant, trafic, recettes et qualité de service voyageur en progression, sans pour autant atteindre le niveau des résultats de 2019.

Certaines spécificités de ce 3^{ème} trimestre 2022, méritent toutefois un focus particulier.

Nous commencerons par la situation du Réseau De Surface.

Dès leur mise en place cet été, les nouvelles conditions de travail "machinistes" ont entraîné abandons de postes, démissions en chaîne et situations conflictuelles entre la direction et les salariés.

Le mouvement de grève qui en a découlé se poursuit et pour FO Groupe RATP ne saurait cesser sans que nos revendications n'aient été entendues...

Cette situation pénalise l'entreprise, comme les salariés, les réfections "dues" en application du contrat IDFM, 140 à 150 millions d'euros, pourraient se traduire par une perte aujourd'hui évaluée à 40 millions d'euros au terme de l'exercice.

A qui la faute...

Sans dédouaner l'entreprise de ses responsabilités, loin de là, la faute première restera celle de l'état, du législateur, à qui il a fallu quasiment 10 ans pour passer la loi ORTF à la loi LOM.

Autant d'années presque "perdues" pour faire évoluer le cadre et l'organisation des transports en IDF. Autant d'années pour négocier, trouver un compromis, expérimenter, adapter, ajuster, arriver à des conditions de travail et une rémunération acceptables pour les salariés.

Cette carence de l'état "actionnaire" a, de plus, mis les partenaires sociaux, direction comme OSR, sous contrainte, avec un résultat que chacun peut constater, aujourd'hui, dans les indicateurs du contrat IDFM, demain, dans les équilibres financiers de l'exercice 2022.

Sans pour autant avoir, à cette heure, le même niveau de répercussions, le mode lourd n'est pas pour autant épargné...

Ce 3^{ème} trimestre restera, là aussi, marqué par une dégradation du climat social à la RATP, entraînant une augmentation de la conflictualité généralisée à toute l'entreprise, qui n'épargnera pas non plus le dernier trimestre de l'année.

Celle-ci trouve principalement son origine dans deux maux.

Un sous-effectif dégradant les conditions d'exercice des métiers et une rémunération qui ne permet plus aux salariés joindre les deux bouts.

Sur chacun de ces motifs, FO Groupe RATP a, à maintes reprises, alerté et mis en demeure l'entreprise, sans être entendu.

Revers de la médaille, la direction doit dorénavant faire face à un niveau de conflictualité comme elle n'avait pas connu depuis le siècle dernier (hors conflits retraite).

Recul pour le moins fâcheux lorsqu'on a été précurseur en matière de dispositif pré-conflictuel (alarme sociale), d'autant que les exigences de notre autorité organisatrice ne font, elles, que se renforcer, mais qui n'augure pas du meilleur pour l'application future du contrat IDFM, hors retour à une situation quelque peu plus apaisée, celle que nous appelions de nos vœux en entrée de séance.

Au-delà de ces focus, les rares éléments où nous n'atteignons pas les objectifs du contrat IDFM sont pour beaucoup identiques aux périodes précédentes, pour ne pas dire récurrentes !

Nous y retrouvons sans surprise, les difficultés du RER B et ses sempiternels travaux et/ou impacts liés au réseau SNCF. Tout comme celles liées à des équipements au service des voyageurs à bout de souffle, traduction d'un retard ou d'un manque d'investissements que nous citons déjà lors des résultats du premier trimestre de cette année...

Pour paraphraser l'expression de ce premier trimestre...

Cette situation est toujours génératrice de frustration et de perte de sens pour des salariés RATP constamment sollicités pour intervenir et dépanner continuellement les mêmes matériels obsolètes, pour le moins à la corde et toujours génératrice d'agacement chez nos voyageurs aux yeux desquels "ça ne marche jamais"...

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ.

Quelques éléments d'introduction sur la situation de l'offre bus métro et les répercussions de l'une vers l'autre. Depuis quelques semaines, la situation de Bus commence à connaître un point d'inflexion. Nous nous améliorons sur l'offre de services de Bus. Nous nous améliorons légèrement à Bus du fait d'un peu moins d'absentéisme et de l'arrivée des premiers effectifs recrutés. Monsieur OULD AHMED, nous n'avons pas attendu l'arrivée du nouveau Président pour relancer le plan d'embauche. Depuis mars 2022, il nous a amenés à 1 100 recrutements à fin octobre. En supprimant la transformation des CDD en CDI, le solde net est de 900. Il faut le temps d'information pour que les personnes arrivent sur les lignes. La situation commence à se redresser. Cela a permis à RDS de s'engager à mettre à disposition des candidats pour les sessions planifiées d'ici la fin de l'année. Cela nous a permis de planifier un retour à la normale des effectifs nécessaires de conducteurs de métro et de RER, pour avril. C'est l'état de nos discussions avec IDFM.

Nous avons un plan d'action, les sessions sont planifiées, les candidats en cours de sélection. Il ne faut peut-être pas placer au même niveau la dégradation de l'offre de Bus et celle de métro. Comme la déclaration pouvait le laisser entendre, il y a une différence de proportion très importante et les raisons ne sont pas les mêmes. J'ai bien noté la question sur la dégradation par absentéisme, par recrutement, etc. Quand on nous demande de baisser l'offre pour baisser le coût, cela a des impacts sur la disponibilité des personnes. Nous avons annoncé à IDFM que pour reprendre un niveau d'offre nominale, nous avons un temps de recrutement et surtout de formation.

En ordre de grandeur, si on s'améliore un peu sur l'absentéisme à RDS, le niveau de l'absentéisme maladie y est presque le double de celui de 2019, même si on passe sous cette barre. Quant à l'absentéisme de métro, sans être dans cette proportion, le niveau est au-dessus de celui que l'on avait en moyenne en 2019, sans être au double. C'est d'ailleurs un peu la même situation à SUR et à MRF.

Dans ces départements, on a une augmentation du nombre de personnes se positionnant sur les préavis illimités. Je vous cite les grandes causes sans les hiérarchiser, ni vous donner la proportion.

M. AUBERT.- La synthèse est parfaite, j'aurais du mal à compléter sans rentrer dans des échanges techniques. Je relaie la demande de ventilation de ces indicateurs contractuels qui sont des indicateurs d'indisponibilité du personnel qui englobent les différentes causes. Nous regarderons comment il est possible de revenir vers vous sur ces sujets.

M. LE PRÉSIDENT.- À Bus, nous n'arrivons pas à faire progresser les causes externes qui limitent les kilomètres, la régularité et la vitesse moyenne. Nous avons du mal à diminuer ce point depuis des années.

M. AUBERT.- Sur les causes externes, nous avons un dialogue continu avec IDFM, notamment sur les travaux. Il y a une demande de mise en place de commission de maître d'ouvrage sur les travaux pour améliorer l'information préalable et faire en sorte d'ajuster nos tableaux de marche et nos circulations. Les comités de suivi d'offre avec IDFM se réunissent à un rythme trimestriel dans le domaine de l'offre du Réseau de surface avec les interventions qui concernent le Réseau de surface bus et tramways, des temps dédiés et des interlocuteurs dédiés.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Une réflexion très globale sur le document. Nous avons des tableaux sur les performances et les indicateurs, et en dessous des commentaires qui ne sont que la reprise du tableau. Nous savons lire les tableaux, nous n'avons pas besoin de ces commentaires mais plutôt d'une analyse sur les indicateurs qui baissent ou qui ne remontent plus pour savoir si les causes ont été identifiées et quels plans d'action ont été mis en œuvre.

J'ai une dizaine de questions sur un certain nombre d'indicateurs. Je ne pense pas que vous puissiez y répondre ici. Je propose de vous les transmettre pour que vous y répondiez. Un exemple sur la propreté du Noctilien. Lors du mandat précédent, il nous avait été expliqué que les sièges usés jusqu'à la corde et qui étaient noirs faisaient baisser le résultat. Un plan de remplacement de l'intégralité des sièges avait été validé par IDFM. On avait commencé à voir un progrès avec la mise en place de ce plan. En l'occurrence, cela chute et ne bouge plus. Ce qui nous intéresse est de savoir pour quelles raisons cela ne progresse plus. Il en est de même pour les ascenseurs de la ligne 14, la seule ligne de métro réellement accessible aux personnes handicapées qui sont en fauteuil. La disponibilité des ascenseurs baisse nettement, alors que cela doit être un point d'attention important. Pourquoi, que se passe-t-il ?

La présidente de la Commission économique nous a fait part de l'indisponibilité de certains appareils, de lignes de contrôle, des appareils de vente et autres. Dans certains endroits, des indicateurs stagnent en-deçà de l'objectif ou régressent pour passer sous l'objectif. L'intérêt serait de faire évoluer le document, peut-être pas pour exposer les plans d'action dans leur intégralité, mais pour montrer que quelque chose se passe. Cela permettrait de faire un suivi et de comprendre l'origine. Sur Bus, en situation normale, dynamique, on n'est pas bon. Cela tombe bien, puisque nous sommes en situation dégradée. On arrive donc à avoir de bons résultats. Il est paradoxal d'être meilleur en situation dégradée qu'en situation normale.

Je vous transmettrai les questions.

M. AUBERT.- La logique que l'on suit dans le cadre de la présentation des reportings faits en séance vise à vous présenter les chiffres et les variations qui sont importantes. Lors des échanges oraux avec vous, il est possible de vous apporter les causes racines. On peut, par exemple, rappeler que le Noctilien est un matériel roulant utilisé en journée, récupéré en fin d'exploitation, nettoyé, et que l'on contrôle avant de le renvoyer. Parfois, on n'a pas le temps par exemple quand les conditions climatiques font qu'il y a de la boue sous les chaussures... Quand j'entends votre constat sur le Noctilien, je vous demande de regarder les chroniques de 2021 qui n'étaient pas bonnes. Il y a eu une amélioration. Il y a de la variabilité, mais quand même une amélioration.

Sur l'accessibilité et la disponibilité des équipements et des (*inaudible*), nous avons partagé avec vous une volatilité des indicateurs liée parfois au faible nombre de mesures qui induisent une forte variation. Nous essayons de partager cela avec vous lors des commissions préalables. Si vous souhaitez que soient mis en avant les plans d'action, nous essaierions de les partager. Nous sommes à l'écoute de vos questions.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Page 56 du document, vous indiquez SUR et réclamation. Sommes-nous un sous-département ? C'est un détail, mais c'est une question de respect.

Pour parler de l'absentéisme, au Département SUR, il y a 100 ou 110 absences par jour. Il y a 50 agents en AT sur 1 300 salariés, 50 maladies, (*inaudible*). L'indicateur d'équipe jour, c'est le manque de salariés, le recrutement qui manque parce qu'on n'arrive pas à recruter. Nous sommes dans un monde concurrentiel. Beaucoup de personnes partent à la police, à la gendarmerie, les salaires sont en-dessous de la concurrence.

M. LE PRÉSIDENT.- Là où les personnes partent pour des questions de salaire, elles abandonnent leur régime spécial.

Nous en avons parlé plusieurs fois. L'employeur doit mettre l'impact du régime de retraite dans son package de rémunération mais cet impact du régime de retraite n'a pas la même valeur selon l'âge. Nous en parlions hier, le taux de sélectivité est très important à juste titre. Nous avons déjà eu l'occasion de le dire, nous recevons environ 10 CV pour le recrutement d'un conducteur de bus, et 100 candidatures sont étudiées pour un candidat retenu à SUR. Dans une base, le dénominateur est plus réduit compte tenu du niveau d'exigence, de prérequis, etc. Nous avons déjà une base réduite à laquelle nous pouvons faire appel. Encore une fois, c'est à juste titre que nous avons ces niveaux de sélectivité (tests psy, physiques, etc.). 1 %, c'est considérable.

M. BRILLAUD.- On remarque quand même les démissions. Ils peuvent changer de métier.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut arriver aussi.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Des questions par rapport à des remarques qui viennent d'être faites. Vous parlez de 1 % de sélectivité. Y a-t-il une épreuve particulièrement sélective ? Est-ce une épreuve sportive ? Enfin, concernant le nombre de métro, combien en manque-t-il aujourd'hui ? Je crains que nous ayons des interprétations différentes. Pour la Direction d'entreprise, combien faut-il de conducteurs de métro aujourd'hui dans le cadre des concours annoncés ?

M. LE PRÉSIDENT.- Sous le contrôle de M. BRILLAUD, une épreuve physique d'endurance est assez redoutable. Elle peut parfois être un obstacle si on ne différencie pas les tests physiques homme/femme. Ce sujet est pris en compte par le département depuis 2 ou 3 ans. On peut comprendre pourquoi il y a ces tests physiques. Par ailleurs, il est normal de faire attention au profil des personnes à qui il est confié une arme.

M. BRILLAUD.- La difficulté des tests physiques pour rentrer au GPSR diminue d'année en année pour pouvoir recruter un peu plus. Nous réfléchissons pour savoir si nous devons changer les tests afin qu'ils correspondent plus au métier. Auparavant, il fallait courir 10 kilomètres en moins de 45 minutes. On est passé à 3 kilomètres et on réfléchit à une évolution pour que ce soit plus adéquat.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour courir 10 kilomètres en 45 minutes, il faut un peu s'entraîner. L'adaptation continue des épreuves physiques est destinée à s'adapter au geste professionnel. Il faut savoir si le GPSR n'est constitué que d'intervenants en curatif. Si on leur demande de faire du préventif, le geste professionnel nécessite peut-être un peu moins de physique et plus de posture.

Sur les effectifs manquants au métro, entre 80 et 90 font l'objet de promotion. Il y a 50 sessions pour 2023. D'ici la fin de l'année, certaines sont prévues.

M. LE SECRÉTAIRE.- On n'a pas la même visibilité du sous-effectif à métro, parce qu'il y a des anticipations, comme cela se fait à Bus. Il y avait le CTMR à Bus et à métro la ligne 4 est automatisée. Il y a un redéploiement des conducteurs. Comme sur la ligne 1, il y a des anticipations. La courbe des effectifs est parfois moins haute qu'avant.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour éclairer tout le monde, la ligne 4 est automatisée progressivement par l'introduction de navettes, alors qu'il était prévu une automatisation qui pouvait permettre du jour au lendemain de libérer des conducteurs.

Dans le manque d'effectifs, est intégré l'absentéisme à un niveau que nous espérons comme n'étant pas durable. La prévisibilité est basée sur la part d'absentéisme à prendre en compte dans les recrutements pour ne pas se retrouver en sureffectif le moment venu.

M. SARDANO.- J'ai retenu votre explication sur le Noctilien. Au 3^{ème} trimestre, il n'y avait peut-être pas beaucoup de boue, on était en pleine sécheresse. Je pense que vous parliez d'une situation plus globale.

Sur la propreté, quand on ne fait pas sortir 25 à 30 % des bus à cause de problématiques de couverture de service, il est embêtant que les bus ne soient pas propres et que l'on reste toujours sur les causes internes et entre autres sur les problèmes matériels à peu près à 0,2 depuis des années. Malgré les problèmes de couverture de service et l'arrivée du matériel électrique neuf, on reste à 0,2. Il y a aussi une réflexion à mener sur ce qu'il se passe. Cela s'explique quand il n'y a pas de réserve, que la période est tendue et qu'il y a une panique générale, que les radiateurs de tous les bus se retrouvent bloqués par le liquide qui est à l'intérieur et qu'il faut tout changer rapidement. En l'occurrence, on a de la réserve.

M. LE PRÉSIDENT.- Au moment de conclure la séance, je propose à M. GAUTHERON qui souhaite prendre la parole sur les questions diverses de nous préciser deux ou trois points.

M. GAUTHERON.- J'ai envoyé une série de questions diverses au Président, au Secrétaire et aux représentants syndicaux.

La première concerne une proposition de résolution. Après échanges et autres, je retire le point. Le Secrétaire et le Président auront une suite par écrit ou autrement.

Sur l'absence de réponse aux questions de la délégation CGT du 29 juillet, je me suis entretenu avec Mme FRESLON-BLANPAIN pour une relance. Sur les questions relatives au point d'ouverture à la concurrence de RDS, je sais aussi qu'il n'y aura pas de réponse aujourd'hui, mais j'interviens dans les limites de l'exercice pour la délégation CGT au regard du fonctionnement du CSEC. Nous considérons que les questions relatives à l'ouverture à la concurrence de RDS doivent être abordées au sein de notre instance, parce que cette question ne concerne pas seulement les CSE 1 et 2. Il y a des impacts sur l'ensemble de l'entreprise.

Nous considérons qu'une information sur certains éléments de l'ouverture à la concurrence et les impacts RPS doit être communiquée à l'instance. D'autres éléments sont peut-être plus de l'ordre des échanges entre les organisations syndicales. Vu que c'est dans la limite de l'exercice pour la délégation CGT, je laisse le Secrétaire et le Président se mettre d'accord sur les suites à donner à notre demande.

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant la première série de questions, votre demande de résolution, nous verrons si c'est du niveau du CSEC. J'ai cru comprendre que cela concernait deux départements et deux seulement pour des causes différentes.

Sur la question d'IDFM, il faut trouver le juste milieu de ce que l'on partage avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel. Nous sommes dans une entreprise où il y a beaucoup de porosité entre les deux. Nous sommes dans un exercice formel quand on distingue ce que l'on dit aux uns et aux autres. Néanmoins, sans vouloir conclure sur une note trop négative, pour revenir à vos différentes déclarations sur les relations avec IDFM, je serai attentif, Monsieur le Secrétaire, à ce que nous traitions dans le cadre de cette instance, les sujets de l'ouverture à la concurrence en ayant en tête les effets de bord sur nos relations avec IDFM qui ne sont pas les mêmes que quand c'est traité dans une réunion avec les organisations syndicales.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vous entends sur la confidentialité, il va falloir travailler sur une imprégnation de tous les élus. Dans cette instance, il fut un temps où nous suspendions la prise de note quand les sujets évoqués avaient un caractère confidentiel. Nous aurons toujours la possibilité de le faire hors minute avec mon autorisation et la vôtre. On serait dans une entreprise normale, ce serait du périmètre du CSE, mais les organisations syndicales ont décidé de donner leur force à l'organisation syndicale.

Néanmoins, il serait intéressant pour l'ensemble des élus d'avoir des points d'étape sur la mise en concurrence et d'autres éléments dont il faudra juger de la pertinence, et de faire travailler les commissions *ad hoc*, de trouver une nouvelle manière de travailler pour ce point particulier. Nous avons fait une commission spécifique sur certains sujets. Je pense que cela peut s'entrevoir. C'est une simple réflexion.

M. LE PRÉSIDENT.- Je demande que ce soit hors minute.

(Suite de l'intervention hors PV à la demande de l'intéressé)

Je vous souhaite à toutes et tous une bonne journée. Rendez-vous le 7 décembre.

La séance est levée à 12 heures 40.


Le Secrétaire du CSEC
Frédéric SARRASSAT