



---

**Comité Social Économique Central  
( CSEC )**

# **PROCES-VERBAL**

**----- séance -----**

**du**

**mercredi 29 septembre**

**-----2021-----**

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

**Sont présents (es) :**

MM.	Frédéric <b>SARRASSAT</b>	Secrétaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Claude <b>NIVAULT</b>	1er secrétaire adjoint	liste CGT CSE 13/RER
	Laurent <b>DOMINÉ</b> <sup>1</sup>	2° secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Patrick <b>PIGEARD</b>	Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 13/RER
Mme	Cécile <b>AZEVEDO</b>	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Noureddine <b>ABOUTAÏB</b>	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Tarik <b>ALLALOUCHE</b>	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jérôme <b>CRUCHET</b>	-	liste UNSA CSE 11/MRF
	Laurent <b>DJEBALI</b>	-	Sans étiquette
	Loïc <b>FAUCHEUX</b>	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	André <b>BAZIN</b>	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Philippe <b>BOYER</b>	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Octave <b>ICARD</b>	-	liste CGT CSE MOP
	Fabien <b>LONGET</b>	Membre titulaire	liste CGT CSE 4/BUS-MR
	Ludovic <b>ORIEUX</b>	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Michel <b>VENON</b>	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	José <b>JONATA</b>	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Stéphane <b>SARDANO</b>	-	liste UNSA CSE 1/BUS-MRB
Mmes	Caroline <b>DROUAIRE</b>	Membre suppléant	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF
	Florence <b>ESCHMANN</b>	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Nathalie <b>MEUNIER</b> <sup>2</sup>	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Françoise <b>PHIRMIS</b>	-	liste CFE-CGC CSE 14/SEM-CML
MM.	Eliès <b>BEN ROUAG</b>	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Mourad <b>CHIKH</b>	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Gilles <b>PATRAVE</b>	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	Thibaut <b>DASQUET</b> <sup>3</sup>	-	liste CGT CSE 11/MRF
MM.	Cyril <b>LARDIÈRE</b>	-	liste CFE-CGC CSE 9/M2E

**Sont absents(es)/excusés (es) :**

MM.	Frédéric <b>NIVERT</b>	Trésorier	liste CGT CSE 15/SIT
	Patrick <b>RISPAL</b>	Membre titulaire	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Sébastien <b>HUBERT</b>	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Sonia <b>ÉBONGUÉ SIPAMIO</b>	Membre suppléant	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
MM.	Jean-Luc <b>LALLEMANT</b>	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Éric <b>TURBAN</b>	-	liste CGT CSE 7/GDI
	David <b>TÉTART</b>	-	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Benoît <b>CHEVILLARD</b>	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Alain <b>DUIGOU</b>	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Thomas <b>LE CLEACH</b>	-	liste CGT CSE 12/MTS

**Assistent à la séance :**

Mme	Laure <b>FONTAINE</b>	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves <b>HONORE</b>	Représentant de l'UNSA
	Frédéric <b>DELEBARRE</b>	Représentant de l'union syndicale CGT

<sup>1</sup> Remplace Laurent DOMINÉ, en tant qu' élu titulaire

<sup>2</sup> Remplace Patrick RISPAL, en tant qu' élu titulaire

<sup>3</sup> Remplace Frédéric NIVERT, en tant qu' élu titulaire

# ORDRE DU JOUR

---

I – APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES 23 JUIN ET 22 JUILLET 2021	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	13
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. Information-consultation sur le suivi de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason	21
2. Bilan annuel 2020 du programme Diapason	36
3. Consultation sur le projet d'évolution d'organisation des Départements VAL, SDG CGF et RATP Infra	39
4. Information-consultation sur le projet de bilan social 2020	42
5. Information-consultation sur le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2020	53
6. Information sur le projet de regroupement au sein de RDS des activités de MOE et d'AMOA liées à la conception d'offres pour l'exploitation des réseaux bus et tramways	63

**M. LE PRÉSIDENT.**- Bonjour. Je vous souhaite la bienvenue dans cette séance du CSEC du 29 septembre 2021. Si Monsieur le Secrétaire, M. SARRASSAT, en est d'accord, je vous propose d'ouvrir cette séance.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- J'en suis d'accord. Bonjour à tous.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je propose de faire le point sur les absents. Il a été porté à notre connaissance que parmi les élus titulaires, M. NIVERT, M. RISPAL et M. HUBERT étaient absents. Pour les élus suppléants, Mme EBONGUÉ SIPAMIO, M. LE CLEACH, M. CHEVILLARD, M. DUIGOU, M. TURBAN, M. TÉTART et M. LALLEMANT sont absents. Je m'adresse aux représentants syndicaux en leur demandant si cette liste est bien à jour ou s'il y a d'autres absences excusées à porter à notre connaissance.

**M. HONORÉ.**- Pour l'UNSA, cette liste est conforme.

**Mme BLONDEL.**- Pour la CFE-CGC, c'est aussi conforme.

**M. HONORÉ.**- Pour la CGT, c'est également conforme.

**I. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES 23 JUIN ET  
22 JUILLET 2021**

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je laisse quelques instants à Mme FRESLON-BLANPAIN pour finaliser la liste des votants de façon à recueillir votre approbation sur les procès-verbaux des 23 juin et 22 juillet.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Je propose que M. HUBERT soit remplacé par M. DOMINÉ, s'il en est d'accord.

**M. DOMINÉ.**- Oui.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- N'ayant personne du CSE 10, je propose que M. RISPAL soit remplacé par Mme MEUNIER.

**Mme MEUNIER.**- Oui.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Pour remplacer M. NIVERT, je n'ai personne du CSE 15, ni de la même catégorie, peut-être M. DASQUET ?

**M. DASQUET.**- Bonjour. C'est parfait pour moi.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Cela fera 8 voix pour l'UNSA, 9 pour la CGT et 2 pour la CFE-CGC.

Je vais vous appeler pour l'approbation du PV du 23 juin 2021. Êtes-vous pour, contre, ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Le procès-verbal du 23 juin est adopté à l'unanimité.

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

Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur le procès-verbal du 22 juillet ?

(Il est procédé au vote.)

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Le PV du 22 juillet 2021 est adopté à l'unanimité.

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

## **II. INFORMATIONS DU PRESIDENT**

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je suis désolé de commencer par vous faire partager une très triste nouvelle. Nous avons eu la douleur d'apprendre hier le décès de notre collègue M. JARLOT, qui était adjoint au responsable transport de la ligne 6 du Département Métro et était hospitalisé depuis le mois de juillet en province. Il a vu son état de santé se dégrader brutalement ces derniers jours. Nous avons appris malheureusement son décès hier. Immédiatement, les services sociaux de l'entreprise se sont mis en relation avec la famille pour lui apporter tout notre soutien. Si vous en êtes d'accord, Monsieur le Secrétaire, je propose d'observer une minute de silence.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Oui. Je me joins à vous pour présenter, au nom des élus, toutes nos condoléances à sa famille et à ses proches.

(Une minute de silence est observée.)

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci pour le respect collectif de cette minute de silence. Les circonstances de ce décès doivent nous amener à rappeler que jusqu'à preuve du contraire, le meilleur moyen de lutter contre les formes les plus graves de cette maladie reste la vaccination. Je ne peux que renouveler ce message d'encouragement à la vaccination.

Je poursuis sur la situation sanitaire. Dans le pays, ainsi qu'à la RATP, la situation de la pandémie continue à s'améliorer régulièrement, que ce soit par le prisme des indicateurs du taux de positivité, du nombre de nouveaux cas avérés ou du nombre de nouvelles hospitalisations et admissions en réanimation dans les hôpitaux français qui continuent à baisser.

Au sein de la RATP, nous avons constaté sept nouveaux cas au cours des trois derniers jours, ce qui est un point assez bas depuis le début de la pandémie. Avec toutes les précautions que je prends à chaque fois, nous avons identifié 4 548 personnes salariées de la RATP au sein de l'EPIC comme ayant été positives au Covid depuis le début de la pandémie.

S'agissant de la vaccination, au 27 septembre, les services de santé de la RATP auront vacciné 3 298 personnes. Nous constatons, comme partout ailleurs en France, un ralentissement du nombre de prises de rendez-vous pour la première ou la deuxième vaccination. Je ne suis pas certain que nous ayons pour autant à la RATP un taux de vaccination spectaculairement élevé, raison pour laquelle j'ai renouvelé mon encouragement à se faire vacciner. D'ores et déjà, les équipes médicales de M. CARILLO et du Dr JOUANNIQUE s'organisent pour être au rendez-vous de la troisième vaccination quand celle-ci sera complètement cadrée.

En attendant, même vacciné, le port du masque reste obligatoire sur le lieu de travail. Je rappelle que même vacciné, tout cas positif doit s'isoler immédiatement pour éviter toute contamination du collectif de travail. Comme vous le savez, le vaccin n'empêche pas complètement le fait d'être positif au Covid, mais il limite significativement la dangerosité du virus. Quand on est cas positif, il faut continuer à s'isoler.

Malheureusement, car ce sont les contraintes de l'exercice, je vous donne sans transition des informations relatives à l'exploitation et à la maintenance avec un point sur le trafic et les recettes pour le mois d'août 2021.

En août 2021, le trafic de l'EPIC progresse de 8 % par rapport à août 2020. La comparaison avec août 2020 se fait avec un mois où toutes les restrictions étaient levées et où l'offre de transport proposée était à 100 %. La progression du trafic par rapport à août 2020 est plus élevée sur le ferré, puisque l'augmentation du trafic constatée sur le ferré est de 15 %. Elle est de 10 % sur le tramway, alors que sur le réseau bus, nous constatons une baisse du trafic de 2 % en août 2021, avec un impact plus important à Paris que sur la banlieue. Cette baisse répartie sur les deux sous-réseaux,

Paris et banlieue, reste néanmoins ciblée sur certains territoires et résulte de diverses causes comme la suppression de lignes en lien avec la restructuration du T9, des travaux et déviations, et de l'incident du RER B. Par ailleurs, la chute de 7 % du trafic Noctilien peut s'expliquer par la mise en place du pass sanitaire dès le 9 août, qui a entraîné un certain nombre de restrictions quant aux possibilités de sortie par rapport au mois précédent.

En août 2019, le trafic affichait de bons résultats malgré un calendrier défavorable, un impact négatif des travaux sur le ferré et une activité touristique moyenne à l'époque. Quand on le compare à août 2019, notre trafic reste impacté par l'épidémie, notamment par le télétravail, certains changements d'habitudes de mobilité, peut-être la peur des variants, l'absence des touristes internationaux et l'effet du pass sanitaire. Avec le cumul de ces raisons, le trafic en août 2021 est en retrait de 25 % par rapport à août 2019, avec des disparités entre les deux modes puisque le retrait atteint moins 30 % sur le ferré et moins 20 % sur le réseau de surface.

Quelle est la traduction de ces effets trafic sur les recettes ? À l'image de la tendance des mois précédents, les recettes d'août progressent de 11,1 % par rapport à 2020, soit plus 12,3 M€. Cette progression est moins prononcée que celle observée les mois précédents. Les recettes atteintes restent donc modestes par rapport à celles d'août 2019 puisque nous constatons une baisse des recettes directes de 20,3 %.

La progression des ventes et recettes de ce mois par rapport à 2020 est, comme le mois dernier, à la fois portée par la billetterie (9,2 M€) et par les Pass Navigo mois et semaine (4,4 M€), ainsi que par les forfaits courts (1,9 M€). Sur les forfaits courts, la progression s'élève à 95,6 % par rapport à l'année dernière. Le sentiment de reprise d'une activité plus normale en 2021 est plus important qu'en 2020. Cette reprise des ventes de la billetterie et des forfaits en France métropolitaine est sûrement le résultat d'une situation sanitaire qui est perçue comme étant mieux maîtrisée du fait du ralentissement de la circulation et de la baisse des hospitalisations.

Les titres annuels et plus particulièrement les Navigo annuels continuent d'afficher un niveau de circulants par rapport aux ventes, inférieur à celui de 2020, ainsi que par rapport à 2019. Cependant, la légère inversion de tendance observée depuis le mois de juin se confirme encore en août, ce qui sous-tend un arrêt du phénomène hémorragique observé depuis un an.

Parmi les informations générales, je porte à votre connaissance que dans le cadre de la modernisation de l'environnement de travail des collaborateurs, la RATP va lancer un projet dénommé « coffre-fort numérique » qui permettra à tous les salariés de l'EPIC de pouvoir disposer de celui-ci. C'est un projet piloté par l'unité VAL STE, en collaboration avec le Département GIS. Ce projet consiste à mettre à la disposition de chaque salarié un coffre-fort numérique dans lequel son bulletin de paie électronique sera mis à sa disposition. C'est un espace de stockage personnel et sécurisé, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sur tout type de support (Smartphone, ordinateurs, etc.). C'est destiné à protéger les fichiers numériques sensibles, propriété du salarié, parmi lesquels le bulletin de paie électronique.

Cet espace de stockage reste la propriété du salarié, même après le départ de l'entreprise, puisque le décret du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie, garantit la disponibilité du bulletin de paie pendant 50 ans ou jusqu'aux 75 ans de chaque titulaire d'un coffre-fort électronique.

Le planning prévisionnel du projet est le suivant : nous sommes en phase d'achat au cours de laquelle sera passé un appel de candidatures à partir de fin octobre 2021, nous publierons la consultation en décembre 2021. Nous estimons que la contractualisation avec un éditeur de coffre-fort numérique pourrait intervenir fin mars 2022 pour un projet qui se réaliserait d'avril à octobre 2022, avec un déploiement de la solution fin novembre 2022.

Ce projet fera l'objet d'une présentation aux organisations syndicales représentatives courant novembre 2021 et en cas de besoin, au cours du déroulement du projet. Toute information utile auprès du CSEC pourra être organisée avec le Secrétaire de l'instance, avant la mise en service.

Deuxième élément des informations générales que je porte à votre connaissance : l'entrée en vigueur de deux nouvelles instructions générales. D'une part, l'instruction générale 561 qui régit la compliance des risques de conflits d'intérêts. Je vous invite à prendre connaissance de celle-ci. D'autre part, l'instruction générale 562 qui concerne les paiements de facilitation. Ce sont des paiements officiels, de petits montants, censés faciliter ou garantir le déroulement d'actes que le collaborateur est en droit d'attendre tels l'obtention d'un visa, une naissance. C'est souvent à l'étranger que l'on est confronté à ce genre de situation, il y a des risques de non-respect de la conformité, de la compliance, à travers ces paiements de facilitation. Cette instruction vise à poser le principe de l'interdiction de ces paiements, à quelques exceptions près mentionnées dans l'instruction.

Je porte enfin à votre connaissance, dans le domaine des informations générales, qu'après la consultation de l'instance sur l'évolution du service de santé au travail, nous avons reçu l'agrément des services de ce que l'on appelait la DIRECCTE en date du 2 septembre. C'est une information que nous n'avions pas pu vous communiquer lors de la consultation. Nous l'avons reçue depuis. L'organisation du service de santé au travail est en place depuis le 13 septembre 2021.

En matière de développement commercial et d'innovation, comme vous l'avez lu dans différents communiqués de presse, le Groupe RATP avec sa nouvelle filiale RATP Solutions Villes a remporté un important contrat d'un montant de 500 M€ pour développer et exploiter les infrastructures optiques qui seront déployées au sein du Grand Paris Express. C'est le premier contrat majeur depuis la création en janvier 2021 de la filiale RATP Solutions Villes, ce qui confirme notre capacité collective à valoriser les compétences du Groupe, ainsi que les synergies et les forces de toutes nos filiales expertes dans les domaines du service urbain. En l'occurrence, la filiale RATP Connect, acteur de référence de la fibre optique, est l'acteur majeur de ce contrat qui permet au Groupe de continuer le chemin que nous traçons pour nous imposer comme un partenaire privilégié des villes intelligentes et durables.

Concrètement, ce contrat d'un montant de 500 M€ va permettre d'accélérer le développement et l'accès au très haut débit dans les territoires nouvellement desservis par les lignes du Grand Paris Express. Les 200 kilomètres supplémentaires du Grand Paris Express abriteront des infrastructures optiques qui irrigueront les 68 gares et quartiers de gare du futur réseau de métro automatique. Ces installations bénéficieront directement aux voyageurs du nouveau métro en facilitant le déploiement de la couverture mobile, et à plus de 20 000 entreprises sur le trajet de ces lignes, aux administrations et aux centres de recherche.

Les premiers clients seront raccordés à ce nouveau réseau fin 2022. De plus, l'exploitation de sites d'hébergements informatiques localisés dans les emprises du Grand Paris Express, permettra à l'Île-de-France de devenir une région pionnière en matière de stockage de données dans des data centers de proximité.

Ce nouveau réseau numérique sera systématiquement interconnecté avec le réseau existant et exploité par le Groupe RATP, permettant de ce fait de bénéficier d'un accès déjà actif à tous les data centers d'Île de France. Ce contrat va permettre la création de plus d'une trentaine d'emplois directs au sein des équipes de la filiale RATP Solutions Villes. C'est une première bonne nouvelle pour cette nouvelle activité du Groupe.

Dernière information, les carnets de tickets t+ en carton vont progressivement disparaître de la circulation. C'est un objet complètement ancré dans la culture de la RATP, et plus largement presque dans celle de tous nos voyageurs. En 2019, il se vendait jusqu'à un carnet de tickets carton par seconde à la RATP, c'est-à-dire plus de 28 millions sur l'année. Il va disparaître peu à peu à partir d'octobre 2021. Sa disparition va s'organiser en trois phases dans les stations et gares de la RATP. Une première phase démarre le 14 octobre 2021 avec la fin de la vente de carnets de tickets t+ aux automates de vente d'une centaine de stations. En janvier 2022, la fin de la vente de ces carnets sera élargie à 180 stations supplémentaires (en plus des 100 premières que j'ai mentionnées). En mars 2022, nous constaterons la fin de la vente dans tous les automates et guichets sur l'ensemble du réseau métro, RER, tramway et gares routières.

Voilà les informations que je souhaitais partager, et sans plus tarder je cède la parole au Secrétaire.

### **III. INFORMATIONS DU SECRETAIRE**

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Le dernier point est intéressant en termes d'impact. Quand il n'y a plus d'automatisme à maintenir, cela a des impacts directs sur la maintenance et l'activité des agents de station. Cela fera l'occasion d'autres débats, je pense.

Dans vos informations, vous n'avez pas parlé des déclarations de Mme PÉCRESSE. J'aimerais les aborder après mes informations. J'aurais aimé savoir si notre position sur ses propositions avait changé depuis la dernière séance.

Un rapide tour d'horizon de l'activité du CE, qui s'accélère et illustre peut-être la fin de la crise sanitaire.

Tout d'abord l'ouverture des réservations pour l'arbre de Noël à Disneyland a eu lieu le 27 septembre dernier. Nous attendons pour ces 3 soirées de privatisation plus de 60.000 personnes au total.

A ceci s'ajoutera bien évidemment à ces soirées féériques des chèques cadeaux pour les enfants avec une valeur faciale doublé.

Dans cette même dynamique, de nombreuses activités jalonnent les mois d'octobre et novembre. Du Lido au Moulin Rouge en passant par le théâtre, les musées, le CE sera présent dans tous les domaines.

La restauration ne sera pas en reste, elle reprendra une activité quasi nominale à partir du 4 octobre. Passons maintenant sur le projet Noirmoutier, les travaux de démolition, la pose des VRD (voiries et réseaux divers), battent leur plein. Les plans du complexe aquatique sont validés et les commandes passées.

Cependant suite à la visite des élus du mois de juillet dernier, la proposition faite par les 2 entreprises pré sélectionnées pour élaborer les prototypes ne s'est pas révélée satisfaisante. Elle ne respecte pas nos ambitions qualitatives mais surtout elle dépasse largement le budget octroyé pour ce secteur. Dès lors l'appel d'offre pour les 100 structures a été rendu infructueux.

En conséquence un nouveau cahier des charges est en élaboration en axant nos recherches sur des modèles de série industrialisés et clé en main. Un nouvel appel d'offre sera lancé dans ce sens début octobre.

Le respect de ce budget doit rester et reste notre priorité.

D'un point de vue social et comme annoncé précédemment dans cette instance, l'organisation syndicale majoritaire du CE a ratifié l'accord RCC le vendredi 17 septembre 2021. Elle pourrait concerner 45 salariés du CE.

Je tiens d'ailleurs à souligner la qualité du dialogue social et le travail effectué tant par les équipes RH du CE que par ses organisations syndicales. Il est certain que pour avoir un bon dialogue social, il faut être 2.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Monsieur SARRASSAT. Je rebondis sur votre point concernant IDFM. Je n'ai pas mentionné d'éléments spécifiques dans mes informations dans la mesure où il n'y a pas d'évolution notable par rapport à ce que je vous ai dit la dernière fois. La suspension des paiements avait été actée lors d'un Conseil d'administration d'IDFM il y a deux ou trois semaines. Je vous avais indiqué que, comme l'an passé, la RATP avait pris toutes les précautions nécessaires pour ne pas avoir de problèmes de trésorerie pendant un temps raisonnablement suffisant. Nous croyons savoir que les contacts sont établis entre le gouvernement et IDFM, pour trouver la meilleure issue possible au problème d'IDFM. Nous sommes certes un peu pris en otage. J'ai noté, comme vous, que le ministère des transports s'est positionné hier dans une dépêche. Je

vous laisserai apprécier la façon dont il l'a fait. C'est un élément différenciant par rapport à l'année dernière. Je pense que le problème sera résolu dans les prochains jours et que le délai ne se mesurera en mois.

Cela n'a pas d'impact sur les opérations quotidiennes de la RATP compte tenu de l'anticipation en matière de trésorerie qui a été faite.

Qui souhaite prendre la parole parmi les représentants syndicaux ?

Monsieur DELEBARRE ?

**M. DELEBARRE.-** En amont de notre déclaration, nous tenons au nom de la délégation CGT, à présenter toutes nos condoléances à la famille de notre collègue ainsi qu'à ses proches. Vous avez dit que le premier rempart à la maladie était la vaccination et votre transition pourrait laisser entendre que M. JARLOT n'était pas vacciné.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je n'en sais rien du tout.

**M. DELEBARRE.-** Je rappelle que même des personnes vaccinées décèdent malheureusement du Covid, dans une bien moindre mesure certes, mais c'est une réalité.

Je reviens sur la question de la vaccination, mais aussi sur l'application du pass sanitaire dans nos services, notamment dans les services de santé au travail, suite à la mesure gouvernementale. Avez-vous un point sur l'obligation vaccinale dans nos services de santé au travail ?

Sur le coffre-fort numérique, je me disais qu'on allait nous annoncer une bonne nouvelle. Je pensais que c'était pour nos futures augmentations de salaire, mais malheureusement pas. C'est dommage !

La concurrence n'est pas la solution, c'est le problème !

C'est ce qu'expriment les salariés des dépôts de bus de Transdev en Seine-et-Marne (les dépôts de Sénart, de Melun Vulaines, Marne-la-Vallée, Montereau-Fault-Yonne), de Saint-Gratien (95) en grève illimitée à 100 % depuis plus de quinze jours.

Ils réagissent à une attaque en règle contre leurs conditions de travail : augmentation des amplitudes des journées de travail, augmentation des temps de coupure non payés, fin de toutes les primes et avantages acquis par accords locaux... La perte de rémunération se chiffre entre 3000 et 6000 euros annuels pour les nouveaux embauchés, le temps passé au travail atteint régulièrement les 48 heures par semaine payées 35. Une telle dégradation affecte brutalement la qualité du service rendu aux usagers.

Les trois « délégations de service public » remportées par Transdev dans le cadre de la prétendue « ouverture à la concurrence » en Ile-de-France sont le reflet d'une expérimentation patronale visant à fixer des conditions d'employabilité les plus basses possibles pour les salariés des transports de toute la région. Transdev prend les salariés pour des rats de laboratoire.

Les salariés de la RATP, la CGT et d'autres organisations syndicales, de nombreux élus sénateur, députés, conseillers régionaux ont apporté leur soutien à ce mouvement de contestation face à une politique qui préfigure ce que qu'il adviendra à l'ouverture à la concurrence du réseau RATP.

Dans les mois et les années à venir les salariés de Transdev, Keolis, RATP Dev, la RATP et la SNCF seront touchés par ce type offensive contre leurs conditions de travail.

À l'heure où la France tente de sortir d'une des pires crises sanitaires de son histoire, à l'heure où la situation sociale appelle à des mesures fortes visant notamment au renforcement de notre modèle social, la Direction générale de la RATP accélère le démantèlement de notre entreprise publique de Service public. Elle satisfait ainsi les choix politiques d'une concurrence qui annoncent des reculs sociaux pour les travailleurs de la RATP !

Dans les semaines qui viennent vont débiter les discussions sur les NAO avec une première phase sous forme d'audience. Une fois de plus, la Direction ne proposera rien de concret sur les salaires. Dogmatique, la direction s'arcbutera sur le fait que les agents n'ont pas besoin d'augmentation du salaire statutaire étant donné que le déroulement de carrière, l'ancienneté et l'intéressement contribuent à compenser l'inflation.

Avec son projet de remettre en cause les grilles de rémunération, en ligne de mire celle de l'encadrement pour commencer, plutôt que de payer des savoir-faire et des compétences acquis par des années d'études, de formations et d'expériences professionnelles, la Direction voudrait rémunérer de façon aléatoire, avec des éléments variables, l'employabilité des salariés.

Nous le répétons, les compétences appartiennent aux salariés ! Une fois que les savoir-faire sont acquis, ils doivent être reconnus par des qualifications et tout le long de la carrière.

La Direction s'attache sans cesse à remettre en cause la reconnaissance par le salaire, préférant user et abuser des éléments de rémunération sous forme de primes qui représentent une part importante de la rémunération. Ils disparaissent en cas de maladie ainsi qu'à la retraite.

Si on écarte l'année 2020, dont les données sont faussées par la crise sanitaire et le recours massif au chômage partiel, les richesses produites par les agents RATP, soit la valeur ajoutée, ont augmentées ces dernières années.

Mais quelle est la part dédiée aux salaires dans ces richesses produites par les agents ? Cet indicateur n'existe pas dans les comptes, ni dans le bilan social.

Augmenter le temps de travail signifie relancer l'économie uniquement dans l'intérêt du patronat. Nous défendons la stratégie inverse.

Pendant le confinement, Airbus a mis ses équipes aux 32 heures. Les ouvriers témoignent être « plus zen », « plus à l'aise », et apprécient d'avoir le temps de former les « futurs collègues » et de « réfléchir à l'organisation de leur travail ».

Face à ces témoignages et aux vellétés patronales d'une reprise folle des cadences, la CGT a lancé dans les usines du groupe et des filiales une enquête pour repenser l'organisation du travail et instaurer les 32 heures.

Les avantages économiques de la réduction du temps de travail sont connus

- elle contribue à créer directement des emplois (+ 350 000 emplois directs au moment du passage aux 35 heures) ;
- elle améliore la santé et la productivité des salariés ;
- elle augmente leurs qualifications.

C'est la seule manière de diminuer et d'éviter l'explosion du chômage. C'est aussi à des lieues des dogmes partagés par le gouvernement et le patronat.

La bataille pour la réduction du temps de travail est ancienne, et elle est toujours l'occasion de luttes intenses.

D'ailleurs, l'usine BOSH à Vénissieux est aux 32h depuis plus de 20 ans. Est-ce que l'entreprise a coulé, non. Une centaine d'emploi a même été créé pendant cette période.

C'est en partie pour toutes ces raisons que la CGT RATP appelle les salariés à s'organiser et agir, sur la base des revendications qui s'expriment, pour gagner !

La CGT RATP appelle à la mobilisation pour la journée du 5 octobre et à l'appel de la CGT, FO, SOLIDAIRES, FSU, l'UNEF, MNL, FIDL et L'UNL, avec comme mots d'ordre :

- L'augmentation des salaires,
- L'abandon définitif des contre-réformes des retraites et de l'assurance chômage,
- un vrai travail avec un vrai salaire pour toutes et tous et l'égalité professionnelle femmes/hommes ;
- la conditionnalité des aides publiques selon des normes sociales et environnementales permettant de préserver et de créer des emplois ;
- l'arrêt des licenciements et la fin des dérogations au Code du travail et garanties collectives.
- un coup d'arrêt à la précarisation de l'emploi et à la précarité des jeunes en formation et une réforme ambitieuse des bourses ;
- la fin des fermetures de services, des suppressions d'emplois, du démantèlement et des privatisations dans les services publics et la fonction publique et le renforcement de leurs moyens ;
- Le rétablissement de tous les droits et libertés pour la jeunesse comme pour le monde du travail.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci Monsieur DELEBARRE. J'ai noté votre point sur le pass sanitaire, j'y reviens après. Monsieur HONORÉ ?

**M. HONORÉ.-** Pas de déclaration Monsieur Le Président.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Il en est de même pour Mme BLONDEL que je remercie de m'avoir informé.

Je donne la parole à M. ICARD, puis à Mme ESCHMANN ou M. DJEBALI.

Avant cela, je vais d'abord répondre à M. DELEBARRE concernant les services de santé au travail. Nous avons un médecin du travail en congé qui nous a fait part de son souhait à ce stade de ne pas se faire vacciner avec les vaccins existants. Nous avons la situation d'un médecin du SMAS qui est dans le même état d'esprit et pour qui le contrat de travail est suspendu. Ce sont les deux situations auxquelles nous sommes confrontés.

Monsieur ICARD ?

**M. ICARD.-** Je souhaite revenir sur la suspension des paiements par IDFM et vous poser une question. Comment interprétez-vous ces provocations médiatiques de Mme PECRESSE qui n'ignore pas ses obligations contractuelles vis-à-vis de la RATP, hormis par un buzz médiatique dont on se demande à qui il profite ? Je doute que ce théâtre de Guignol soit compris par nos usagers et collègues.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je préside l'instance représentative centrale du personnel d'une entreprise dont le principal voire l'unique client est cette autorité organisatrice, je ne répondrai donc pas à votre question.

**M. ICARD.-** Je l'entends, c'est bien dommage.

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

**M. DJEBALI.-** Déclaration d'un élu sans étiquette mais... secrétaire général de Force ouvrière Groupe RATP.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Vous parlez de votre syndicat qui n'est pas représenté dans cette instance à ce stade.

**M. DJEBALI.-** Tout à fait.

Avec la relative accalmie de la pandémie Covid-19, nous aurions pu espérer une rentrée sociale qui épargne quelque peu les salariés.

Il n'en est rien !

Que ce soit au point de vue national, avec l'envol des tarifs du gaz et de l'électricité qui grèveront un peu plus le pouvoir d'achats des salariés RATP déjà victimes d'une modération salariale depuis un quinquennat ou encore la réforme de l'assurance chômage et celle, appelée au plus haut de l'état des régimes spéciaux de retraite.

Rien ne semble donc vouloir être épargné à des salariés déjà fort mis à mal par deux ans de crise sanitaire et économique...

Une éclaircie toutefois ; au sein de l'état, du corps social et parmi les postulants à la fonction présidentielle, certaines voix s'élèvent pour que le redémarrage économique s'accompagne d'une augmentation des salaires.

Mon syndicat ne peut, monsieur le président, que souscrire à cet appel et vous demande sans attendre d'envisager une évolution substantielle de la valeur du point, eu égard aux années passées sans mesure de revalorisation générale à la RATP.

A la RATP, tout n'est pas rose non plus.

Après de longs mois d'hésitation, la direction serait sur le point de dénoncer l'accord sur le déroulement de carrière de l'encadrement, la RDCE. Alors que l'entreprise prépare sa mue vers le Groupe RATP et enchaîne les mutations à un rythme effréné, le moment apparaît pour le moins mal choisi pour, passer nous l'expression monsieur le président, « aller se mettre à dos son encadrement » !

Pire encore, les pistes envisagées par la direction, enveloppes annuelles négociées en NAO, suppression des échelons, etc... ne sauraient en aucun cas recevoir l'aval de mon organisation syndical.

Nous appelons la direction à revenir à la table des négociations, non sans avoir auparavant changé son fusil d'épaule et formulé des propositions décentes pour l'encadrement, à la hauteur des enjeux de transformation de l'Entreprise.

Pour certains agents de l'Epic, ces transformations sont d'ores et déjà bien une réalité ! Le démantèlement de l'Epic au profit du Groupe RATP c'est pour maintenant, bien avant le projet « Holding Groupe » rebaptisé « RATP 2023 » pour ne plus effrayer les salariés...

Vous l'aurez compris, monsieur le président, nous abordons ici le projet de création d'un CSP « Finance / RH » via la création d'une filiale. Projet qui en l'état n'a recueilli ni l'assentiment des agents concernés ni celui des organisations syndicales.

Au-delà du fait que rien n'empêche la RATP de conserver ces métiers dans une (des) « business-unit(s) » au sein de l'Épic RATP, l'expérience nous a montré que ce type de montage était

uniquement fait pour faire de la productivité mais n'apportait pas pour autant de garantie pérenne aux salariés.

A titre d'exemple, Air France a, tout d'abord, filialisé son CSP « Paie et Finance » puis la délocalisé en Hongrie puis cette année en Inde où les coûts sont beaucoup plus bas et le code du travail inexistant...

Mon organisation syndicale s'interroge sur le sort des salariés de la RATP détachés dans une filiale RH/Finance ?

Que se passera-t-il à terme, si leur coût demeure supérieur à celui des pays de l'Est ou d'Asie ou si leur activité, liée au réseau de surface, disparaît à la suite de la perte d'une partie des lots mis en concurrence ?

En cas de retour dans l'Épic RATP, quel avenir pour des salariés, si leur activité est en voie d'extinction ou n'existe plus à la RATP ?

Autant de questionnement qui demeurent et ne sont pas fait pour rassurer les salariés.

C'est pourquoi nous soutenons sans réserve 130 collègues qui ont signé une pétition pour refuser d'aller en filiale et demande à la direction de stopper en l'état ce projet qui ne sécurise en rien leur avenir. Force Ouvrière Groupe RATP appelle tous les salariés des unités CGF-CE, CGF-TF, CGF-FM, GIS-PRHP à s'opposer pour faire reculer la direction.

Enfin sur un autre sujet, notre organisation syndicale vous a alerté il y a quelques mois sur la nécessité de nous rassurer sur notre protection sociale et notamment notre contrat groupe mutuel.

Vous n'êtes pas sans ignorer qu'il s'achève au cours de l'année 2024 avec aucune perspective politique, aucune discussion à l'horizon, se pose alors plusieurs questions :

Comment doit-on interpréter ce silence récurrent ?

Quid des agents qui vont quitter notre ÉPIC ?

Quid de faire évoluer notre mutuelle au groupe et surtout avez-vous la volonté de maintenir la mutuelle RATP comme l'interlocuteur principal des salariés.

Concernant notre protection sociale, vous n'êtes pas sans savoir que si rien n'est fait, la « filialisation » conduira les salariés placés en filiales ou restant dans l'ÉPIC, tout droit au régime général.

Le dialogue social implique des échanges réguliers entre partenaires sociaux sur la situation sociale et économique de l'entreprise ainsi qu'un partage respectueux de points de vue, même si parfois ceux-ci peuvent demeurer divergents.

Il ne doit pas se résumer à un monologue patronal dans une chambre d'enregistrement où les salariés n'auraient pas le droit de s'exprimer.

La santé est notre bien le plus précieux et notre syndicat portera haut et fort des revendications pour un nouveau contrat social.

Merci

**M. LE PRÉSIDENT.**- Monsieur DJEBALI, je pense que je m'efforce de porter le plus grand respect à chacune des personnes de cette instance, ainsi qu'à l'instance elle-même. C'est une règle que je me fixe dans la conduite de cette instance. Je partage avec vous, avec le respect pour la personne que vous êtes, que je trouve cette intervention « limite » dans le sens où votre organisation syndicale n'étant pas représentative, elle s'est exprimée à travers votre voix, et que vous avez mentionné « sans étiquette » au début de l'intervention en faisant référence à de

multiples reprises par la suite, à votre organisation syndicale. Je trouve cela très moyennement correct par rapport au fonctionnement de cette instance. Je vous le dis comme je le ressens. Je vérifierai que c'est bien conforme au règlement intérieur de cette instance et à la manière de fonctionner.

Vous aurez une réponse la prochaine fois.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** En tant qu'élu, chacun a le droit de s'exprimer en son nom propre, qu'il soit avec ou sans étiquette. Nous sommes des élus. Il y a effectivement un petit sujet à voir juridiquement. Si cela s'avère non légal, nous ferons le nécessaire avec vous et M. DJEBALI pour le PV.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Parfait. Je propose de poursuivre.

## **IV– QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **Information-consultation sur le suivi de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason**

Stéphanie BETTON GUILAIN, Ingénierie Projet et Finance Diapason CGF  
Marie COSSON, Responsable développement des compétences groupe GIS  
Anne LE DORTZ, Responsable gestion RH, développement des compétences  
groupe GIS

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

**M. LE PRÉSIDENT.-** Le dossier a été examiné par la Commission économique du 22 septembre dernier. Je propose à M. SARDANO de prendre la parole pour nous rendre compte des travaux de la commission.

**M. SARDANO.-** Nous avons reçu Mme Cosson, responsable du pôle Développement des Compétences Groupe, qui succède à Mme Sicsic, ainsi que Mme Betton-Guillain de la direction financière responsable du pilotage du programme Diapason et Mme Anne Le Dortz en charge du déploiement du dispositif AME. Nous les remercions pour la qualité et la cordialité des échanges même si le sujet est propice à des divergences d'appréciation.

Nous avons commencé par **le suivi du dispositif AME**. Ce suivi est prévu dans l'accord et doit être réalisé tous les deux mois. Nous avons convenu de décaler ce 2eme rendez-vous en raison des vacances scolaires. Nous avons déjà eu un premier retour au printemps.

Cette partie de l'accord concerne les départs volontaires de l'entreprise afin de créer ou reprendre une entreprise, de se reconvertir via une formation certifiante ou diplômante, ou troisième cas pour rechercher un emploi tout en restant dans son domaine. Cette recherche devant s'effectuer en dehors du groupe RATP.

Les agents intéressés peuvent se renseigner en toute confidentialité auprès du cabinet OASYS et ensuite ils peuvent constituer leur dossier. Le cabinet OASYS anime des ateliers autour de la création et de la reprise d'entreprise, de la reconversion pro etc. Les thèmes peuvent évoluer en fonction des demandes et il est déjà prévu des ateliers sur comment devenir son propre patron ou bien sur l'économie sociale et solidaire. Les inscriptions peuvent aussi se faire via Urban.

Entre janvier et fin juin 67 agents se sont orientés vers cette Cellule d'Information et de Conseil et 32 dossiers ont été finalement déposés. Un n'a pas été retenu car ne répondant pas aux critères de sélection.

Les 31 projets se répartissent équitablement entre les trois possibilités : 10 sur une reconversion avec une formation longue, 9 sur un repositionnement externe et 12 sur une création d'entreprise. 25 font ou feront l'objet d'un congé mobilité. Nous avons demandé la répartition par catégorie ce qui a été fait par l'équipe de direction. Sur les 12 créations d'entreprise il y a 7 cadres, 4 AM et 1 opérateur ; sur la reconversion on retrouve 5 cadres, 1 agent de maîtrise et 4 opérateurs et sur les 9 en repositionnement il y a 1 cadre sup, 6 cadres et 2 opérateurs.

Au 1<sup>er</sup> juillet 12 salariés sont soit en congé mobilité, en décompte de temps (CET) ou déjà sorti de l'entreprise.

Pour permettre la bonne réalisation des projets, le dispositif prévoit la possibilité d'un accompagnement par le Cabinet Sémaphores. 13 projets seront accompagnés. 6 autres ont fait l'objet de financement pour des formations dont 3 ont déjà débuté.

Une nouvelle campagne débute afin de permettre à d'autres agents de s'inscrire dans le dispositif et donc les 31 validés à ce jour devraient être rejoints par d'autres dans les semaines à venir. L'information à destination uniquement des salariés éligibles continue, les RHD sont aussi mis dans la boucle.

Ce nombre de 31 est considéré comme bon par rapport aux cent places disponibles. Ils ont tous été informés de leur validation.

Les commissaires ont demandé un bilan financier. Les intervenantes ont répondu qu'il était difficile d'en fournir un puisque les demandes de formations ne sont pas toutes finalisées mais aussi d'autres accompagnements comme la prime au déménagement peuvent encore venir s'ajouter aux montants déjà dépensés. Ce bilan sera réalisable seulement à la conclusion du dispositif.

Les échanges ont aussi porté sur la répartition par filières, département ou catégorie. Mais il est difficile de tirer des conclusions car sur un volume aussi petit il suffit d'une ou deux demandes pour modifier profondément les répartitions et donc les analyses. En tout cas il ne semble pas qu'il y ait un phénomène de fuite. Les cadres sont les plus nombreux et petite surprise quand même : il y a plus d'opérateurs inscrits que d'agents de maîtrise.

### **SUIVI du programme Diapason. Bilan 2020.**

Quelques rappels : le programme Diapason vise à réduire l'écart entre les coûts de la RATP et ceux de nos concurrents dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. Cet objectif passe par une transformation des fonctions supports avec deux leviers : une diminution de nombres de poste dans 7 filières et 6 domaines d'activité et une performance sur les achats.

Sur la partie réduction des effectifs, l'objectif est de moins 1000 emplois sur 7 ans soit une moyenne de 150 par an. Ces suppressions se font lors de réorganisations et aussi au fil de l'eau en fonction des départs en retraite ou mobilité. Pour 2020, l'augmentation des projets est conséquente et l'accompagnement des salariés en hausse malgré un ralentissement dû à la crise sanitaire. Il n'y a eu que, et je m'excuse pour le que, 119 emplois de supprimés contre 142 en 2019. C'est donc un retard de 30 postes qui est constaté.

Sur les projets majeurs certains étaient déjà en cours comme l'extension du périmètre du CSRH, le projet Pulse, la mutualisation des fonctions RH et CG de COM et SDG. Certains projets sont nouveaux et ils ont fait l'objet d'une présentation devant le CSEC. On peut citer le transfert des PCR et du transport de MRB vers VAL. D'autres projets ont pris du retard comme l'organisation des fonctions RH du département MTS.

Pour ceux qui auraient eu la curiosité de comparer les chiffres 2019/2020 par filières, il faut préciser que les différences peuvent provenir des effets de Diapason mais aussi d'un toilettage et d'un repositionnement de certains métiers dans la bonne filière. Pour exemple les formateurs étaient inclus dans la filière RH et ils en ont été sortis.

La commission a demandé plus de précisions sur la répartition par département des suppressions postes. Cette demande est récurrente et malheureusement nous n'obtenons pas satisfaction. Les intervenants nous renvoient vers les CSE de département. Sauf que la présentation du programme Diapason n'est pas réalisée dans l'ensemble des départements et en particulier à RDS malgré les demandes des élus.

Sur la partie achat, l'objectif est un gain moyen de 12% en moyenne lors des renouvellements de contrat. En 2020 c'est 6,5 M d'euros d'économies réalisées en comparaison des 6,3 M en 2019.

Les programmes de transformation génèrent des besoins en accompagnement des salariés. 4 projets sont plus particulièrement concernés : le projet VAL Immobilier ; le CSRH ; Le Juridique Assurance ; les fonctions supports de SCC.

Les profils sont variés et nécessitent un accompagnement individualisé. En fin d'année 2020 il y avait 119 salariés de concernés et 41 avaient déjà été redéployés.

6 mois plus tard, fin juin 2021, 86 avaient trouvé un nouveau poste. La répartition par catégorie montre que la reconversion est plus difficile pour les opérateurs puisqu'un tiers reste toujours en attente.

Pour 2021, le programme Diapason devrait accélérer et tenter de rattraper son retard de 2020. Il est prévu de supprimer 150 postes avec une économie de 15 M d'euros. Certains projets se prolongent comme le CSRH et l'externalisation des sinistres automobiles. A noter l'annonce du projet CSP Finance et RH mais aussi le lancement de la réorganisation des fonctions RH de SEM sur le modèle de MTS.

A la question sur l'avenir du projet CSP qui repose sur le volontariat des agents, nous n'avons pas obtenu de réponse.

Pour conclure, un point sur le dispositif AFC de fin de carrière. Initialement il y avait 100 places mais un avenant a été signé pour permettre à l'ensemble des agents demandeurs d'obtenir une réponse positive. A ce jour il y a 165 demandes et au 1<sup>er</sup> juillet 24 étaient initiées.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je donne la parole à M. FAUCHEUX.

**M. FAUCHEUX.**- Ces sujets ont été abordés de manière plutôt dynamique et interactive dans un climat détendu et non moins studieux pour les commissaires présents. C'est de toute évidence en raison du rythme habituel de ces présentations. Nous avons dans ces présentations, le sens de nos transformations d'entreprise.

Pour commencer le dispositif A.M.E. montre que dans 40% de la population concernée que sont les cadres, 61% utilise ce dispositif ce qui nous laisse interrogatifs sur les motivations profondes de ces départs avec un risque important de ressource critique non toujours parfaitement détournée en raison même de manque de moyens. Pour les maîtrises, il en est tout autre puisque sur 40% de la population concernée, seul 16% trouvent un intérêt dans ce dispositif. La surprise vient du côté des opérateurs qui avec seulement 20% de l'effectif concerné, 22% ose un nouveau départ. Il est fort à parier que l'entreprise n'a pas su évaluer au juste niveau la matière grise de ces collaborateurs et particulièrement des opérateurs. Ce retour est intéressant pour ré-interroger à nouveau nos dispositifs transverses d'évaluation des compétences et d'évolution de carrière. Le but étant de mettre nos richesses en adéquations avec nos besoins. La véritable économie sera aussi d'aller chercher les pépites que nous ne voyons pas à l'intérieur de nos effectifs.

Poursuivons par le Bilan annuel DIAPASON pour l'année 2020. Malgré la crise sanitaire, le programme n'a souffert que d'un léger ralentissement avec un retrait de 2 millions qui peut être considéré comme un décalage de la cible. En effet en 2021, il y a bien une accélération du programme. A date, nous sommes juste au-dessus de la moitié des 1000 ETP supprimés. Les économies se font à tous les niveaux que ce soit dans les dépenses de personnes, les dépenses externes, les achats. Deux questions restent en suspens : la question des économies relatives qui

sont difficilement quantifiable notamment quand le coût des énergies augmentent et les économies qui ont par un choix désastreux entraîné des surcoûts.

Dans ce contexte, les commissaires demandent avec l'UNSA-RATP à ce que les économies réalisées (Achats, Salaires ...) ne servent pas uniquement « à prêter aux plus riches ! » mais plutôt à viser une redistribution à tous ceux qui souffrent de ces réorganisations, centrales, transversales ou locales au fil de l'eau. Rappelons ici, à tous la PRIME Macron. Créée en 2019, il s'agit d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat entre 1000 et 2000 euros net d'impôt sur le revenu et de cotisations sociale selon les cas. Elle est reconduite en 2021 et les employeurs peuvent la verser sous conditions, d'ici au 31 mars 2022 aux salariés gagnants moins de trois fois le SMIC (4664€ brut par mois). *Référence de l'article 4 de la loi n°2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021.*

Quid de l'attitude de notre entreprise ? Eh bien, nous avons une réponse à cette absence de redistribution : ce sera encore moins de redistribution par la possible, la probable dénonciation de la plateforme encadrement qu'est la RDCE.

Inquiet, vous dites ?! Non du tout et en même temps l'entreprise fanfaronne sur ses résultats et finit par attirer les foudres de ceux-là même qui pourraient nous soutenir dans ces révolutions de pensée puis de fonctionnement ! Comment entendre les dernières menaces de la présidente d'IDFM de ne pas régler ses transporteurs publics principaux de la région ? C'est aussi là-dessus que les agents souhaitent vous entendre.

Merci de votre attention.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Vous faites la déclaration sur les deux points, y compris celui que nous n'avons pas encore abordé.

**M. FAUCHEUX.**- Oui.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Nous n'avons pas encore abordé le deuxième point.

**M. FAUCHEUX.**- Oui, je confirme, je l'ai annoncé en début de déclaration et dans le fil, à moins que cela pose problème.

**M. LE PRÉSIDENT.**- À moi non. Je vous en prie, continuez.

**M. FAUCHEUX.**- C'est une décision que nous avons prise lors des différentes préparatoires. Elle est logique puisqu'il y a le suivi et tout ce qui se passe au fil de l'eau, il est intéressant de regarder l'ensemble.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci. Madame BLONDEL ?

**Mme BLONDEL.**- La déclaration regroupe les deux points.

La CFE CGC confirme son désaccord sur la philosophie du programme « diapason » qui a pour conséquence la suppression de 1000 ETP dans les fonctions support d'ici la fin 2024.

A ce jour, 504 ETP sont déjà partis et le départ de 485 autres est programmé.

Cette productivité reste très préoccupante en raison des multiples projets qui se sont ajoutés au programme « diapason » depuis le début de sa mise en œuvre (DEFI 2025, RATP 2023, RDCE, CSP, filialisations et création de BU...)

En 2020, la productivité s'est élevée à 119 ETP :

Si cette productivité a été rendue possible par des départs naturels, des mobilités, des reconversions, il reste à ce jour 33 agents à redéployer. On peut s'interroger sur les conditions de ce redéploiement alors que l'entreprise est en pleine transformation et que la filialisation laissera les non volontaires à reclasser également.

Concernant l'accompagnement individuel des salariés via les dispositifs AME et AFC contenus dans l'accord signé le 23 nov. 2020 et dans son avenant signé le 13 juillet 2021 par UNSA et CFE CGC permettant aux candidats non retenus de bénéficier du dispositif, la CFE CGC Groupe RATP réitère son soutien au maintien voire à l'extension de ces dispositifs.

Néanmoins la CFE CGC souhaite attirer l'attention sur la possibilité d'une augmentation des risques psychosociaux notamment pour les encadrants, en raison de la superposition des transformations en cours qui les impactent directement et conduisent à une surcharge de travail et une déstabilisation du collectif

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Madame BLONDEL. Monsieur VENON ?

**M. VENON.**- Merci Monsieur le Président. Comme mes deux camarades, la déclaration CGT traitera des deux points.

2020 aura été bousculé par la crise sanitaire. Une crise qui aura marqué les esprits, mais également les organisations d'entreprises, et certaines leur fermeture définitive.

Les plus fragiles auront ralenti leur production, quant aux plus grosses elles auront su tirer profit des aides de l'Etat (chômage partiel, télétravail, ...).

La RATP n'aura pour cette année 2020 par manquée de profiter de cette logique. Mais la crise sanitaire durant cette même année n'aura pas vu l'entreprise RATP arrêter la mise en oeuvre de ses orientations, de son programme afin d'assouvir ses ambitions de devenir un des plus gros transporteurs, si ce n'est le plus important. Défis 2025 n'allant plus assez vite dans la transformation de l'EPIC en vue de devenir une entreprise comme les autres. La RATP se lance un nouveau défi « RATP 2023 » Ce nouvel intitulé en dit long sur les velléités de nos dirigeants.

Diapason est donc une pierre angulaire de cette métamorphose.

- Amplification des travaux sur les filières,
- Accompagnement des actions transversales pour soutenir les projets de réorganisations.

Toutefois sur la performance attendue, les gains réalisés sont en retrait par rapport au budget 2020 pour raison sanitaire.

Mais ce que nous contestons est le fait que les gains soient uniquement calculés par rapport à une enveloppe de ressource qu'il faut impérativement diminuer.

- Où est calculée la productivité de croissance dégagée par les agents ? Quand on traite plus d'activités ou de production avec un effectif en réduction, l'entreprise dégage des gains qu'elle occulte totalement ! Ce biais est très pénible car l'extension des périmètres et des activités permet à l'entreprise d'élargir sa production qui se trouve être dissimulée par Diapason.

Où apparaissent les fameuses économies réalisées sur les marchés à force de pressuriser les prescripteurs et les fournisseurs ? Elles sont là encore occultées, mais remontent bien aux résultats de l'entreprise. Comme par exemple à SIT qui connaît une utilisation accrue de sou traitant.

Quels retours vers les agents qui ont absorbé les charges laissées en redistribution par des réorganisations, départs anticipés, mobilités ? Seul l'avancement aurait pu faire ce « renvois d'ascenseur », alors que la RATP cherche à tuer cette plateforme RDCE, estimant qu'elle coûte trop cher alors qu'à aucun moment elle ne met en perspective les gains qu'elle a tiré de l'implication des agents.

Le périmètre a été revu car certaines activités étaient ambiguës (logistique, formation, NEF, commande de service, etc), positionnées parfois en limite du support et de l'opérationnel. La direction nous a dit que ça devait représenter environ 500 agents, mais lorsque nous faisons les comptes, avec 4295 ETP au bilan de décembre 2020 et 504 suppressions de postes, ce sont 200 « exfiltrations » qui auraient été réalisées (le programme comptabilisait 5 000 agents concernés au lancement).

Nous rappelons que les opérateurs paient une lourde tribu car les réorganisations cherchent à se passer de leurs profils et les redéploiements posent de gros soucis tant ces catégories d'agents n'ont que peu de postes pour les accueillir. Nous souhaitons mettre l'accent sur la formation et qualification pour les rendre plus compétents et après assumer des tâches pouvant les amener à plus grande technicité pour aborder un changement de catégorie.

La Direction reconnaît certaines difficultés dans ce sens et admet devoir y approfondir son travail.

Lors de la commission économique la CGT a demandé que la vision globale de ce bilan, orienté sur les filières, soit orientée et développée par département et catégorie. Il nous est particulièrement difficile de voir quels sont les départements où la productivité s'est fait la plus ressentir avec votre programme Diapason.

Nous avons demandé à nouveau les sources de benchmarks qui guident la direction dans sa réflexion et plus particulièrement sur les surcoûts de telle ou telle fonction/métier ou encore filière. Mais cela semble peine perdue, alors qu'à de multiples reprises, la direction s'est engagée à les fournir aux organisations syndicales, tout en mettant en perspective les dispositifs AFC/AME avec des benchmarks ciblés.

Les benchmarks guident les objectifs de performance pour atteindre « des standards ». Les gains d'une filière, comme les HA, sont soi-disant budgétaires / financiers, mais les autres impacts sur le fonctionnement ne sont pas mesurés pour Diapason.

Par conséquent certains benchmarks permettent à la direction de savoir si l'accompagnement pour l'AFC et l'AME sont plus ou moins généreux que ce qui se pratique ailleurs. Selon vous, les mesures pour l'AME sont particulièrement larges.

De plus certains dossiers la productivité est marquée comme liée à Diapason, alors que d'autres sont indiqués comme liés à des réorganisations. La lecture est donc compliquée et demandons que les gains générés par Diapason soient mieux identifiés.

Il faut reconnaître qu'aucun département ne souhaite la productivité telle que leur impose la direction générale. Ils la subissent et la paieront plus tard lorsque des processus ne pourront fonctionner faute de ressources.

Par conséquent la CGT vous demande de déclencher une enquête RPS auprès de l'ensemble des agents des fonctions supports, afin de comprendre le ressenti terrain de Diapason de personnels concernés. Pourquoi la direction ne l'a-telle pas envisagé ?

La Direction explique à qui veut bien l'entendre que IDFM ne veut plus payer le même prix et demande des tarifs plus bas pour un meilleur service. La RATP répond en se séparant d'agents et de fait accepte de dégrader sa qualité service et de dégrader les conditions de travail de ses agents, ce qui semble secondaire pour notre direction générale.

La CGT réaffirme que la Direction ne peut continuer à passer son temps à faire porter la responsabilité de l'organisation de notre EPIC à IDFM. La RATP ayant comme unique objectif de sortir du giron public pour tirer profit des filiales et voir remonter des dividendes, mais pour qui ?

Nous faisons un retour positif sur les dispositifs d'immersion qui permettent aux agents de toucher un futur poste et de savoir si ils pourront s'y épanouir tant intellectuellement que professionnellement. Les comités mobilités ont perduré durant l'année écoulée. Le format digital a aidé à les maintenir pour les installer durablement.

Toutefois nous restons circonspects sur le contraste entre l'accompagnement que la direction veut bienveillant et la brutalité des annonces sur le projet du CSR RH-finance. L'effet dévastateur des annonces, qui de plus est faites aux agents avant les OS, décrédibilisent vos actions. La désinvolture par rapport à la culture de l'entreprise, au séisme structurel qu'elle engendre, à la perte de repères qui en découle rend tout accompagnement inaudible.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci Monsieur VENON. Avant de donner la parole aux intervenantes, si elles souhaitent amener des éléments complémentaires, j'ai noté plusieurs points à travers les déclarations, des points de forme et d'autres plus de fond.

Sur la forme, quand on est une entreprise détenue à 100 % par l'État, que ce soit l'EPIC ou ses filiales, je ne vois pas comment on peut dire que l'on quitte le giron public. Par ailleurs, même nos concurrents français ont les mêmes caractéristiques. La caractéristique des entreprises majeures de transports urbains en France est qu'elles sont toutes détenues par l'État. À aucun moment et d'aucune façon, la question de quitter ou pas le giron public ne se pose puisque nous restons détenus, nous en particulier à la RATP, à 100 % par des fonds publics.

Nous sommes parfaitement conscients de la succession des transformations et du rythme auquel elles se déroulent. C'est un choix dicté par le calendrier de l'ouverture à la concurrence, je le redis chaque fois. Notre préoccupation première est de faire en sorte qu'après les premiers mois d'ouverture à la concurrence, l'intégralité de l'emploi au sein du Groupe RATP soit le plus possible maintenue. La finalité est celle-ci. Il se trouve que le moyen de maintenir cet emploi dans le périmètre de l'entreprise fait que ce n'est plus systématiquement au sein de l'EPIC. Nous sommes bien conscients de cette évolution. Ce n'est pas parce qu'on ne se retrouve pas au sein de l'EPIC que l'on n'est pas au sein du Groupe RATP.

Je comprends l'évolution et la révolution que cela représente, mais je voulais rappeler cet objectif. Par l'ambition que nous avons d'être un acteur majeur du transport urbain et de la ville intelligente, notre objectif est de faire en sorte que l'emploi au sein du Groupe RATP soit maintenu, voire que nous ayons des opportunités de le développer. Ce n'est pas par choix managérial, par fantaisie ou idéologie que l'on mène cette succession de transformations, mais pour être à ces rendez-vous successifs. Nous sommes certes bien conscients de la succession des transformations en cours.

Vous avez évoqué le projet RATP 2023 qui est une forme de « conséquence ultime » de la succession des transformations intervenues. Je me souviens que lors de la restitution des travaux de l'une des Commissions économiques à l'occasion de l'examen des orientations stratégiques de 2019 ou 2020, la question de l'évolution de la gouvernance avait été posée par le président de la commission finalement avec deux ans d'anticipation. Nous arrivons maintenant dans

le moment où l'on doit adapter la gouvernance de l'entreprise à la constitution des différentes entités que nous avons dû mener à terme pour nous préparer au mieux à la concurrence.

Les organisations syndicales aujourd'hui représentatives de l'entreprise ont été vues hier lors d'une longue et fructueuse réunion avec l'équipe projet, à laquelle participait Mme BETTON GUILAIN (inaudible). Nous y reviendrons, s'il le veut bien, avec le Secrétaire de l'instance. Cela permettra d'associer rapidement le CSEC de l'EPIC. Cela devrait être prévu dans le courant d'octobre, encore faut-il se mettre d'accord sur l'ordre du jour.

Là aussi, les questions sur RATP 2023 sont légitimes, et nous arrivons au moment où nous allons pouvoir entamer le dialogue sur le sujet.

J'ai retenu un point sur la question du reclassement et sur les enjeux de formation et de requalification. On peut trouver que le chiffre de 33 personnes qui restent à reclasser est important, il l'est. Dès lors qu'il n'y a qu'une personne, c'est un sujet qui doit nous mobiliser. Je souligne le travail remarquable mené par les équipes de Mme COSSON et de Mme GUIGNAT\*, avec Mme LE DORTZ et un certain nombre de RHD qui s'attachent à identifier toutes les problématiques et toutes les opportunités de reclassement. Dernièrement, il a été identifié qu'il y avait certainement des passerelles à organiser pour accéder à certains métiers de la finance, sous réserve d'avoir de la formation voire de la qualification. Nous explorons aussi ces pistes. Je pense que cette pratique n'était pas développée à l'intérieur des fonctions support, elle l'était sans doute plus dans les métiers opérationnels. Cette obligation de reclassement que nous avons, légitime, nous amène à travailler sur (inaudible) la requalification.

Je vais partager avec vous une expérience qui ne va pas vous faire plaisir. Quand nous établissons les budgets de GIS année après année et que nous constatons l'impact des différents protocoles d'avancement sur le coût de production, je vous assure que l'on donne la redistribution avant que la productivité soit réalisée, si je raisonne purement en termes de productivité et de compétitivité de nos coûts. Autrement dit, nous réalisons une productivité insuffisante pour équilibrer les effets des différentes augmentations données année après année. On peut trouver que l'on ne redistribue pas suffisamment, ce qui n'est pas juste au regard de l'application de l'accord GPEC que nous avons signé ensemble, mais indépendamment de celui-ci, le rythme de redistribution lié aux différents accords de déroulement de carrière ou aux échelons fait que notre productivité reste encore inférieure au glissement vieillesse technicité dans bien des secteurs de l'entreprise.

Voilà les points sur lesquels je voulais rebondir.

Je ne sais pas si avant de redonner la parole à M. SARDANO pour qu'il nous propose l'avis de la Commission, Mmes BETTON GUILAIN, LE DORTZ ou COSSON veulent compléter.

**Mme BETTON GUILAIN.**- Un point sur le benchmark pour rappeler qu'en janvier dernier, nous avons transmis à l'instance qui les avait déjà demandés l'an passé les éléments de benchmark qui ont servi de base au programme Diapason. Je vous invite à les regarder si vous le souhaitez. Nous avons répondu à cette demande l'année passée.

**Mme COSSON.**- Je n'ai rien à ajouter pour ma part.

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

**M. FAUCHEUX.-** Je voulais réagir à vos propos. J'entends qu'il y a des protocoles qui permettent une redistribution. Cela dit, si je m'en tiens au bilan social, il apparaît que les cadres ont pu bénéficier d'une réelle augmentation mensuelle moyenne nette assez importante, et que les agents de maîtrise n'en ont pas bénéficié en réel, et ce depuis 2018. Ce sont des faits. Il en est de même pour les opérateurs.

Je vous invite à regarder de quelle manière est faite la redistribution. S'il y a une redistribution comme vous le laissez entendre, où va-t-elle ? Il y a un souci. Nous ne la voyons pas apparaître dans les montants des rémunérations. C'était une réaction, une surprise et un étonnement. Je veux bien vous croire quand vous dites qu'il y aura des redistributions, nous les souhaitons. Nous en reparlerons sans doute tout à l'heure.

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

**M. VENON.-** J'abonde les propos de M. FAUCHEUX. Il est compliqué d'entendre ce que vous dites sur la redistribution alors que le bilan social en donne une autre lecture. Je voulais réagir sur deux points.

Vous reconnaissez avoir deux ans d'anticipation sur la mise en œuvre, ce qui n'est pas anodin dans la réalisation, dans la concrétisation et les inquiétudes des agents. Par ailleurs, lorsqu'on crée une filiale, même si elle est 100 % Groupe, elle sort de l'EPIC, donc du giron de l'État...

**M. LE PRÉSIDENT.-** Non.

**M. VENON.-** Si l'on est du premier rang ou du deuxième, j'entends. Je ne crois pas que l'État ait un droit de regard ou un quelconque niveau d'intervention, sauf erreur de ma part, sur la gestion de RATP Dev.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Il en a via l'EPIC au moins, en plus des éléments de contrôle qu'il peut avoir par ailleurs. Le fait de contrôler le capital d'une entreprise directement ou indirectement donne le pouvoir d'agir sur les orientations stratégiques. C'est en ce sens que je voulais le préciser. Nous avons déjà eu l'occasion de le dire, il ne faut pas confondre filialisation et privatisation, ce sont deux notions différentes. Il y a une notion juridique, le statut d'EPIC, de filiales, et une notion de gouvernance, de pilotages, liés à la structure du capital de ladite entité. Encore une fois, quelle que soit la forme juridique des entités du Groupe, le fait qu'elle soit détenue à 100 % par des capitaux publics, en l'occurrence nationaux, fait que nous restons une entreprise publique quelle que soit la forme juridique des différentes entités du Groupe.

Monsieur SARDANO, je vous redonne la parole pour nous proposer un avis.

**M. SARDANO.-** Les bilans de ce protocole se doivent d'être présentés régulièrement à l'instance et c'est dans ce cadre que les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 21 avril 2021 avaient déjà émis un avis positif.

Le bilan concerne uniquement le dispositif d'Aide à la Mobilité Externe.

Le dossier présenté confirme la tendance observée au printemps avec un nombre de dossiers en hausse passant de 14 à 31. L'information et l'accompagnement des salariés concernés se maintiennent et permettent la réalisation des projets personnels.

Les élus émettent de nouveau un avis positif et tiennent à rappeler que cet avis positif ne concerne pas le programme Diapason en lui-même mais bien uniquement le dispositif d'accompagnement.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je donne la parole à Mme FRESLON-BLANPAIN afin qu'elle procède au vote.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** Sur la base de cet avis positif proposé par le président de la Commission économique, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** Monsieur ABOUTAÏB ?

**M. BEN ROUAG.-** Je peux voter, je suis du même CSE. Je suis pour.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** C'est noté.

Pour : UNSA (8), CFE-CGC (2).

Abstention : CGT (9), sans étiquette (1)

**M. BAZIN.-** Excusez-moi, M. ABOUTAÏB était présent à l'ouverture de la séance. Le changement au pied levé, alors qu'il est toujours parmi les présents, c'est surprenant, ne serait-ce que pour la forme.

**M. LE PRÉSIDENT.-** M. BAZIN n'est plus présent parmi les personnes connectées. Nous constatons son absence de la séance.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Il est peut-être absent au moment du vote à cause d'un problème de connexion.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci pour cet avis.

**M. BOYER.-** Il y a dix voix pour et dix abstentions sur l'avis.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** Il y a une égalité de voix.

**M. BOYER.-** On ne peut pas s'arrêter là.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** Dix abstentions et dix voix pour.

**M. BOYER.-** On ne peut donc pas s'arrêter là, Monsieur le Président.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** L'avis n'est pas adopté en tant que tel.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Ce sera 10-10 dans tous les cas de figure. Les votes seront vraisemblablement les mêmes. On peut passer notre vie à voter. Il n'y a pas d'avis et on parle plus, ce qui serait une aberration parce que dix élus ont voté pour. La dernière fois que cette situation s'est posée, il y avait deux avis et nous avons présenté les deux avis au PV. En l'occurrence, il n'y en a

qu'un. Si une personne veut formuler un avis d'abstention, il le peut. Il n'y a pas de majorité ni de voix prépondérante.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Exactement. Il aurait fallu une voix supplémentaire pour que l'avis soit adopté. Ce n'est pas le cas.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- S'il y a une autre formulation d'un avis d'abstention, nous pouvons le présenter au PV.

**M. BOYER.**- S'il n'y a pas d'autre avis, ce sera un avis sec et nous verrons s'il y a une égalité sur celui-ci.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Il y aura égalité sur l'avis sec. Nous n'allons pas passer notre temps à voter. Si on est encore à 10-10, que fait-on ?

**M. BOYER.**- Vous envisagez déjà les votes. Je ne sais pas ce qu'un vote va donner à l'avance.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Nous pouvons voter.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Comment serait formulé l'avis sec ?

**M. BOYER.**- C'est pour ou contre.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Pour ou contre le suivi de l'accord ?

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Oui.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Cela n'a pas beaucoup de sens.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Cela n'a aucun sens.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Il s'agit d'une information-consultation sur le suivi de l'accord portant sur l'accompagnement. Il me faudrait une formulation plus précise. Un avis sec qui serait exprimé sur « je suis pour ou contre le suivi de l'accord » ne me paraît pas être la bonne formulation.

**M. BOYER.**- L'accord a un contenu. Je pense que la CGT s'est largement exprimée sur celui-ci.

**M. LE PRÉSIDENT.**- C'est pourquoi je demande quelle serait la formulation de l'avis sec.

**Mme LE DORTZ.**- L'accord est sur la mise en œuvre et pas sur le suivi. Il porte sur la façon de le mettre en œuvre et non sur la poursuite de l'accord.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Nous sommes bien sur la mise en œuvre de l'accord. L'avis devrait être pour ou contre la mise en œuvre de l'accord présentée aujourd'hui, ou pour ou contre sa parfaite mise en œuvre.

**M. LE PRÉSIDENT.-** L'instance est donc sollicitée sur les conditions de mise en œuvre de l'accord. Les conditions de mise en œuvre telles que prévues par l'accord sont-elles conformes ou pas à l'accord ?

**Mme LE DORTZ.-** Exactement. Respectons-nous notre accord dans la mise en œuvre de notre dispositif AME ?

**M. LE SECRÉTAIRE.-** On ne parle pas de Diapason, mais de la mise en œuvre de l'accord.

**Mme LE DORTZ.-** S'agissant de la mise en œuvre de la partie RCC de l'accord, pensez-vous que nous respectons, dans notre façon de faire, les conditions de l'accord qui a été signé ?

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

**M. CHIKH.-** Juridiquement, nous avons déjà rencontré ce souci. L'avis est réputé avoir été émis.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Pour reformuler, l'avis a été émis même si l'on constate qu'il a fait l'objet d'un partage des voix ?

**M. CHIKH.-** Oui, avec la formule juridique « réputé comme avoir été émis ».

**M. LE PRÉSIDENT.-** L'avis n'est pas qualifié pour ou contre, mais il a été émis. Compte tenu de cet élément, il ne me semble pas nécessaire de procéder de nouveau à un vote. Monsieur DELEBARRE ?

**M. BOYER.-** Cela veut dire que l'avis des élus n'a donc aucun intérêt.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Non, puisque nous avons enregistré que cet avis avait recueilli dix avis favorables et dix abstentions. Dans le PV du CSEC, l'avis des élus aura parfaitement été identifié et pris en compte. Monsieur DELEBARRE ?

**M. DELEBARRE.-** Il est vrai que nous sommes face à un cas qui peut arriver. C'est le problème d'avoir des qualités de vote. Aucun texte légal ne donne une voix prépondérante à un vote pour ou contre en cas d'égalité. Il est vrai que l'avis proposé n'ayant pas recueilli la majorité, il est d'usage de demander un autre avis ou de proposer un avis sec. S'il y a encore égalité des voix, on n'arrête là. L'avis proposé ne recueille pas l'assentiment du Comité d'une manière positive ou négative. Passer à un avis sec élude la question de l'avis proposé et permet de se prononcer pour ou contre le dossier présenté.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Puisqu'ayant déjà été confronté à cette situation, et en ayant tiré la conclusion que l'avis avait quand même été émis, je ne sais pas de quel usage on peut parler.

**M. DELEBARRE.-** En fait, même si l'avis est partagé, la consultation a eu lieu puisqu'elle est inscrite à l'ordre du jour. L'avis a été rendu. Ce qui pose problème est que l'avis tel qu'il est proposé n'a pas recueilli l'assentiment de la majorité du Comité d'une manière positive ou négative.

**M. LE PRÉSIDENT.-** En termes de démocratie, cet équilibre constaté est en soi le résultat d'un vote. On peut le trouver pas suffisamment clair, mais c'est de fait le résultat d'un vote. Procéder de nouveau à un vote me pose aussi un problème si ce n'est pas obligatoire.

Monsieur SARDANO ?

**M. SARDANO.-** N'étant pas juriste, il est possible que je dise des énormités, je m'en excuse par avance. Il y a eu un vote, dix voix pour et dix abstentions. En termes de démocratie et de votes exprimés, il y a dix voix pour et zéro voix contre...

**M. DELEBARRE.-** Légalement, l'abstention est considérée comme contre.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Au sens du Code du travail, il est vrai qu'il y a cette particularité que l'abstention n'est pas neutre comme elle l'est...

**M. SARDANO.-** Si on prend en considération ce que vous venez de dire, il faudrait proposer un avis contre et voir ce qu'il se passe. S'il y a encore un match nul, il faudrait considérer que le CSEC a été consulté et que, faute d'avis, l'avis est négatif.

**M. LE PRÉSIDENT.-** L'avis a été exprimé.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** J'entends les débats. Nous allons reprendre nos esprits. Nous allons considérer que l'avis a été émis. Je vais interpeller l'Inspection du travail parce que ce type de situation arrive régulièrement et que nous avons besoin d'un éclaircissement juridique. Je pense que l'avis a été émis. En cas de problème avec l'Inspection du travail, nous verrons comment voter à nouveau valablement. Les élus ont été consultés, le résultat est 10-10. Je pense que cela tient à peu près la route légalement, mais il faut quand même demander à l'Inspection du travail de trancher ce sujet parce qu'il est récurrent dans nos instances et pourra l'être dans les prochaines mandatures.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Y a-t-il un moyen de clarifier les conséquences d'un tel vote dans le règlement intérieur ?

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Oui, il suffit de l'écrire, mais il faut que ce soit clair vis-à-vis de l'Inspection du travail en lui ayant demandé son avis.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Chacun de nous a consulté son conseil juridique, et la conclusion rappelée tout à l'heure par M. CHIKH est celle à laquelle chacun a abouti de son côté.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Oui, c'est la raison pour laquelle je me permets d'intervenir. J'ai appelé l'avocat. J'estime que l'avis a été valablement émis. Je vais quand même demander un avis éclairé à l'Inspection du travail pour modifier si nécessaire le règlement intérieur afin que nous n'ayons pas toujours cette difficulté en cas d'égalité.

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

**M. ICARD.-** Je voulais intervenir pour amener également ma pierre. Je suis étonné qu'il y ait au niveau central, ce type de discussion que l'on rencontre régulièrement depuis plus d'une décennie dans les instances. Je pensais que la loi était claire. L'instance est consultée mais pour le moment, elle n'a pas encore rendu un avis. L'avis proposé n'ayant pas obtenu une majorité, il n'est pas adopté. Il y a deux solutions, soit on suspend, on discute et on essaie de trouver un avis qui

contente tout le monde pour le voter, soit on décide de ne pas tenter une conciliation parce qu'on pense que cela n'aboutira pas, et le vote sera réputé défavorable au bout d'un mois. Pour le moment, il n'y a pas eu d'avis rendu.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Nous avons une différence d'appréciation juridique sur les conséquences du vote. Je considère que l'avis ayant recueilli des votes partagés, il a été remis. S'il y a un différend juridique, je pense que la proposition de M. SARRASSAT me paraît opportune. Nous allons demander l'avis de l'Inspection du travail. S'il y a un problème et si la position prise aujourd'hui est invalidée, nous remettrons le point à l'ordre du jour.

Monsieur BOYER ?

**M. BOYER.-** Merci Monsieur le Président. Je n'ai pas souvenir au cours de cette mandature que face à une telle situation, un seul vote ait été proposé et que l'on ait interdit de proposer un second avis. Je vous invite à vous retourner vers tous vos CSE d'établissement, car à chaque fois que nous sommes confrontés à cette situation un second avis est proposé. S'il n'y en a pas, il y a un avis sec. Je vous invite à lire les procès-verbaux.

Sauf erreur de ma part, le règlement intérieur de notre instance ne va pas dans un sens ou dans l'autre.

**M. LE PRÉSIDENT.-** C'est cela le problème, vous avez raison.

**M. BOYER.-** Dans tous les CSE d'établissement, on refait un vote. Je suis très étonné de la tournure que cela prend aujourd'hui. J'alerte aussi le Secrétaire sur le fait que dans une même délégation, il y a déjà eu des votes différents. Je ne sais pas quelle sera l'issue du scrutin si c'est un avis sec. Nous demandons qu'un second avis soit proposé.

**M. LE PRÉSIDENT.-** J'ai enregistré votre demande Monsieur BOYER. Au regard de mon appréciation, en dépit du partage des voix, on ne peut pas en conclure que l'avis n'a pas été rendu. Je considère qu'il l'a été. On peut avoir une différence d'appréciation, je propose de refaire le point sur cette appréciation juridique lors de notre prochaine séance et que l'on en tire les conclusions.

## **IV– QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **Bilan annuel 2020 du programme Diapason**

Stéphanie BETTON GUILAIN, Ingénierie Projet et Finance Diapason CGF  
Marie COSSON, Responsable développement des compétences groupe GIS  
Anne LE DORTZ, Responsable gestion RH, développement des compétences  
groupe GIS

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

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

**M. SARDANO.-** Les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 29 septembre 2021 doivent émettre un avis sur le projet d'évolution des départements VAL, SID, SDG, CGF et RATP INFRA.

Le dossier présenté nous explique l'évolution de l'organisation prévue qui consiste à supprimer un département entier, ces activités étant réparties sur des départements existants ou créés pour l'occasion. Les élus constatent qu'aucun diagnostic n'accompagne la prise de décision conduisant à cette réorganisation. Si l'on peut comprendre l'intérêt de transférer l'activité Achats au sein de CGF on peut aussi s'interroger sur la banalisation de cette activité au sein du département d'accueil. Il n'en n'est pas de même pour la logistique et le transport dont on ne comprend leur affectation au sein de CGF. Le transfert du LEM au sein de RATP INFRA peut lui apparaître comme logique. Concernant l'immobilier géré par VAL, il se voit transféré dans l'ex département SID qui devient de facto un nouveau département nommé SDI ayant pour vocation la stratégie immobilière alors qu'initialement il était orienté sur les activités digitales et l'innovation.

Le dossier faisant fi de toute analyse de la situation laisse planer de nombreuses zones d'ombres sur un certains nombres d'activités et leur possible transfert ou filialisation à court ou moyen terme. Malgré leurs questions, les élus n'ont pas obtenu de réponses claires sur ces éventualités.

Concernant la prise en compte des risques psycho-sociaux, les élus notent avec regret l'absence totale de plan de prévention. Pourtant les salariés nous font remonter leurs inquiétudes sur l'avenir de leur métier, leur avenir professionnel et leur situation au sein de l'EPIC.

Pour terminer, les élus regrettent l'absence de réel dialogue social au regard des enjeux et des conséquences sur de nombreux protocoles locaux. La direction s'est limitée à des réunions d'informations refusant toute concertation ou négociation.

Au regard de ces éléments, tous négatifs, les élus émettent un avis négatif.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je vais donner la parole à Mme COSSON, parce que votre interpellation en Commission économique sur le niveau d'information donnée dans les départements a été prise en compte. Nous avons peut-être des premiers compléments d'information ou des précisions à vous donner.

**Mme COSSON.-** Nous avons à nouveau eu un échange récent avec l'ensemble des RH de départements auxquels nous avons transmis cette attente et à qui nous avons fait savoir qu'elle correspondait à un dialogue social qu'ils pouvaient engager au niveau de chacun des départements. Nous les avons informés qu'en collaboration avec eux, nous étions en capacité de les aider à préparer ou à structurer la réponse aux questions posées dans chacun des CSE compétents, en leur donnant les éléments de vision globale du programme qu'ils pouvaient compléter de la vision par département.

J'ai eu cet échange avec eux la semaine dernière. J'ai ensuite adressé un mail à ceux qui n'étaient pas présents à cette réunion.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Des départements se sont-ils déjà inscrits dans ce dispositif ?

**Mme COSSON.-** Certains départements l'avaient déjà fait, avant les discussions de la Commission du 22 septembre. Certains de nos collègues nous ont dit que des présentations avaient

été effectuées, notamment à RER et MRF. D'autres ont décidé qu'ils traiteraient le sujet dans le cadre du dialogue au sein de leur CSE quand ils seront sollicités et que le calendrier leur semblera opportun. Nous leur avons proposé de les aider, mais ce sont eux qui décideront de ce dialogue avec vous sur le sujet.

**M. SARDANO.**- Je vous remercie si vous êtes intervenus et que cela débloque la situation dans les départements qui traînaient un peu. Je pense que c'est significatif du dialogue social et de la confiance. Il y a des sujets dont on n'aime pas parler parfois de peur de fâcher. Certains départements ont un peu de mal à aborder le sujet. Nous avons évoqué RDS, avec la fusion Bus MRB qui n'était pas un projet porteur de productivité au départ, mais qu'il l'est au fil de l'eau.

Je tiens à vous remercier parce que vous intégrez dorénavant les grands projets et le fil de l'eau. En termes de transparence, cette évolution permet aux élus d'avoir une vision plus globale et intéressante. Je vous remercie également pour vos réponses aux questions que nous avons posées en commission. Vous avez été extrêmement réactifs, puisque nous avons obtenu les réponses en 24 heures. Quant à l'évolution du document, vous avez proposé le tableau de suivi de l'effectif sur trois ans, ce qui permet aux élus de ne pas avoir à rechercher les données des séances précédentes et d'avoir une vision sur la durée. C'est à poursuivre pour les collègues du prochain mandat.

Comme je le disais, nous ne sommes pas d'accord sur le programme Diapason mais nous échangeons en toute connaissance de cause grâce à cette prise en compte de nos demandes, de celles des commissaires et des élus. C'est une bonne chose.

**Mme COSSON.**- Merci.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci beaucoup. Considérant que les déclarations ont été faites à l'occasion du premier point, je propose de libérer nos interlocutrices et de faire la pause de 15 minutes prévue, avant d'accueillir Mme SKARZYNSKI pour le point suivant.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Je suis d'accord.

La séance, suspendue à 10 heures 30, est reprise à 10 heures 45.

## **IV– QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **Consultation sur le projet d'évolution d'organisation des Départements VAL, SID, SDG CGF et RATP Infra**

Myriam SKARZYNDKI, Responsable ressources humaines et communication

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

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je propose de reprendre le déroulé de la séance si M. SARRASSAT en est d'accord.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Oui.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Ce dossier a été présenté pour information lors de notre dernière séance du 8 septembre. Cette information a succédé à un examen du dossier en CSSCT du 30 août et en Commission économique du 1<sup>er</sup> septembre. Ce dossier revient aujourd'hui pour avis. Je propose d'écouter la lecture de la proposition d'avis afin que nous la soumettions au vote.

**M. NIVAULT.**- Ce sera M. SARDANO.

**M. SARDANO.**- Les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 29 septembre 2021 doivent émettre un avis sur le projet d'évolution des départements VAL, SID, SDG, CGF et RATP INFRA.

Le dossier présenté nous explique l'évolution de l'organisation prévue qui consiste à supprimer un département entier, ces activités étant réparties sur des départements existants ou créés pour l'occasion. Les élus constatent qu'aucun diagnostic n'accompagne la prise de décision conduisant à cette réorganisation. Si l'on peut comprendre l'intérêt de transférer l'activité Achats au sein de CGF on peut aussi s'interroger sur la banalisation de cette activité au sein du département d'accueil. Il n'en n'est pas de même pour la logistique et le transport dont on ne comprend leur affectation au sein de CGF. Le transfert du LEM au sein de RATP INFRA peut lui apparaître comme logique. Concernant l'immobilier géré par VAL, il se voit transféré dans l'ex département SID qui devient de facto un nouveau département nommé SDI ayant pour vocation la stratégie immobilière alors qu'initialement il était orienté sur les activités digitales et l'innovation.

Le dossier faisant fi de toute analyse de la situation laisse planer de nombreuses zones d'ombres sur un certains nombres d'activités et leur possible transfert ou filialisation à court ou moyen terme. Malgré leurs questions, les élus n'ont pas obtenu de réponses claires sur ces éventualités.

Concernant la prise en compte des risques psycho-sociaux, les élus notent avec regret l'absence totale de plan de prévention. Pourtant les salariés nous font remonter leurs inquiétudes sur l'avenir de leur métier, leur avenir professionnel et leur situation au sein de l'EPIC.

Pour terminer, les élus regrettent l'absence de réel dialogue social au regard des enjeux et des conséquences sur de nombreux protocoles locaux. La direction s'est limitée à des réunions d'informations refusant toute concertation ou négociation.

Au regard de ces éléments, tous négatifs, les élus émettent un avis négatif.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je propose de procéder au recueil du vote des élus sur cet avis.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Sur la base de cet avis négatif proposé par M. SARDANO, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Monsieur ALLALOUCHE ?

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je ne le vois pas connecté.

**M. BEN ROUAG.**- Il y a toujours M. BEN ROUAG du même CSE. Je suis pour.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Très bien.

L'avis négatif est adopté à l'unanimité avec 20 voix.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci.

## **IV– QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **Information-consultation sur le projet de bilan social 2020**

Marc Baron, Responsable gestion RH, Management des IRP et relations sociales  
GIS

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

**M. LE PRÉSIDENT.-** Le dossier a été présenté en Commission économique le 1<sup>er</sup> septembre dernier, je propose de passer à la parole à M. SARDANO.

**M. SARDANO.-** Comme chaque année, le bilan social revient devant cette instance pour la présentation du bilan de l'année N-1 et nous allons donc travailler sur l'année 2020, année particulière avec la crise sanitaire et des impacts que l'on retrouvera sur plusieurs items. Nous avons reçu M. Marc Baron qui comme à son habitude a su nous éclairer afin de permettre aux élus d'avoir une analyse au-delà de données brutes. Nous le remercions vivement pour la qualité de sa présentation qui année après année ne nous déçoit pas.

Traditionnellement le bilan social commence par l'examen des items concernant l'emploi.

#### **Les effectifs :**

Ceux-ci peuvent être observés au travers de la photo au 31 décembre (en hausse de 240) ou de l'effectif mensuel moyen en ETP (hausse de 70). La situation des départements est contrastée et si l'on constate une hausse globale, celle-ci se ralentit en comparaison de 2019. Mais en 2019, la restructuration du réseau Bus Paris avait vu un niveau record d'embauches sur le métier de machiniste. Parmi cet effectif force est de constater la baisse des emplois statutaires (-300) au profit des contractuels (+ 500). Les contrats à durée déterminés augmentent, à craindre pour les CAE une fin possible car la RATP dispose actuellement d'une dérogation pour ce dispositif qui a été supprimé ailleurs. Pour les apprentis la commission a demandé le taux d'embauche qui est de 75%. Notre analyse pour 2021 et l'arrêt des embauches à RDS n'incite pas à l'optimiste sur ce niveau.

La situation par département montre que MRB continue de voir ses effectifs fondent (- 252). La forte augmentation des effectifs de GDI et dans une moindre mesure de SIT fait suite à la réorganisation de l'ingénierie et le transfert d'effectif vers ces départements.

La répartition par sexe n'évolue que de plus 0,1% mais le focus sur le métier de machiniste est encourageant avec un passage de 8% en 2017 à 9,3% en 2020.

L'Age moyen vieillit en moyenne d'un trimestre par an. La tendance se confirme.

Et la répartition par nationalité ne montre pas d'évolution notable avec les portugais très largement en tête suivi par les italiens et les belges.

Pour terminer sur les contrats, un point rapide sur les travailleurs temporaires avec une baisse sur le nombre moyen mensuel. Ce type d'emploi reste à la marge puisque c'est 4,5 ETP mensuels en moyenne soit 0,01% de l'effectif.

#### **Les embauches :**

Le nombre d'embauches est en baisse en lien direct avec la crise sanitaire. Moins d'offre de transport donc moins d'embauche. Malgré tout l'année 2020 est supérieure à 2018.

On peut aussi se féliciter que l'entreprise continue de respecter les embauches sous statut pour les moins de 26 ans puisqu'il n'y en a zéro.

Le taux d'embauches des apprentis est de 75% comme cité précédemment.

Et comme nous l'avons vu sur les effectifs, le volume des embauches en CDD ne cesse d'augmenter : 148 en 2018, 242 en 2019 et 392 en 2020.

#### **Les départs :**

2020 voit un nombre de départs important se réaliser presque au même niveau qu'en 2019. Le nombre de démission est stable chez les opérateurs, en hausse légère chez les cadres mais augmente de 60% chez les agents de maîtrise.

Le nombre de révocations et de licenciement interpelle en particulier dans l'encadrement. Plus 25% chez les cadres et plus 60 % chez les maîtrises... Les procédures aux Prud'hommes suivent la même tendance. Les citations passent de 147 en 2019 et 2018 à 185 en 2020.

M. Baron nous a rappelé que les réformes médicales étaient du fait de la médecine et non de l'employeur. Les volumes restent stables sur ce point.

Parmi les causes de départs, il y a malheureusement les décès et leur nombre a augmenté (61 en 2020 et 43 en 2019). Peut-être un effet de la pandémie ? Sur ces 61 décès ,17 concernaient des agents du département Bus.

#### **Les promotions :**

Le nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure fléchit légèrement mais avec des disparités suivant les catégories. Le fléchissement est beaucoup plus prononcé pour les passages de maîtrise à cadre et pour les passages opérateur qualifié vers maîtrise. Au final ce sont les passages d'opérateur non-qualifié vers les qualifiés qui portent les bons résultats de cet item.

#### **Les mobilités :**

Après une année 2019 riche en mobilité, 2020 voit les mouvements de personnel se réduire tout en restant à un bon niveau. Par contre les détachements et les retours de détachement sont presque divisés par 2.

Les commissaires souhaitent connaître la répartition des détachements. Mr Baron nous a apporté les réponses suivantes :

Il y a 325 agents en article 33 dont 102 sont à RATP Dev, et il y a 48 détachés au titre de l'article 21 dont 19 au CRE.

#### **Salariés en situation de handicap :**

Si le nombre de salariés augmente de 8 unités en passant de 1702 à 1710, c'est surtout le nombre d'embauches qui se réduit fortement. Cette baisse semble être liée à la diminution des contrats CAE puisque sur les 53 embauches, 28 sont des CAE et ils représentent toujours une part importante des embauches de personnes en situation de handicap.

#### **Absentéisme :**

Sur ce point, les résultats doivent être pondérés. En effet que ce soit au niveau du nombre de journées d'absence, de la durée moyenne ou du nombre de salariés absents il faut y voir l'effet COVID avec un pointage en 730 durant les premières semaines de crise pour tout ce qui était de la garde d'enfant. Un code spécifique a été créé ensuite sans rétroactivité.

A noter l'augmentation des congés parentaux pris par les hommes et principalement les opérateurs.

#### **Les rémunérations :**

Sur ce point, la crise sanitaire a eu un impact non négligeable sur les salaires des opérateurs. En effet les périodes d'activité partielle ont fait perdre le bénéfice des primes à l'acte principalement pour les opérateurs. Les rémunérations mensuelles moyenne nette de l'ensemble des opérateurs est passée de 2412 euros en 2018 à 2188 en 2020 soit une perte de 224 euros.

Dans le même temps la valeur du point reste inchangée.

#### **Santé et sécurité :**

L'effet Covid se ressent aussi sur le nombre d'accident du travail avec une baisse de 358 accidents. Par contre le nombre de journées et la gravité sont en hausse. Il semblerait que les arrêts prescrits soient plus longs car les médecins prennent plus en compte les aspects psychologiques lors des agressions.

Pour ce qui est des maladies pro, les affections péri-articulaires sont toujours la première cause même si dans l'ensemble le nombre de déclarations baisse.

Pour ce qui est des dépenses en matière de sécurité, on constate une baisse des effectifs formés ce qui est de nouveau un effet de la crise sanitaire avec l'arrêt des formations durant le printemps. Inversement les dépenses de sécurité atteignent un niveau record et concernent les achats de matériel de sécurité pour assurer la protection du personnel (ex les masques, les plexi dans les bus).

Les programmes prévus ont été diversement réalisés et si le cumul apparaît comme un bon résultat, ceux-ci sont très contrastés. Certains départements ne dépassent pas les 10% quand d'autres sont à plus de 150%.

#### **Autres conditions de travail :**

Les salariés qui le peuvent abandonnent souvent le système des horaires variables pour basculer vers le forfait. La tendance se confirme sur les trois dernières années.

Le temps partiel est lui très peu développé au sein de la RATP et l'on assiste à une lente érosion de ce type d'horaire.

La diminution de l'offre de transport de nuit fait que le nombre de salariés concernés diminuent en 2020.

#### **Médecine du travail :**

Moins d'embauches fait diminuer automatiquement le nombre d'exams cliniques.

L'inaptitude baisse après une très forte hausse en 2019 mais le métier de machiniste reste celui qui est le plus impacté loin devant le métier de conducteur.

Un regret : l'absence de renseignement sur le temps consacré par les médecins du travail à l'intervention en milieu de travail. Ce point n'a pas été renseigné par les médecins.

#### **Formation :**

Le bilan formation nous a été présenté à la séance précédente et les élus ont émis un avis positif au regard de la situation sanitaire. On peut quand même noter la baisse importante du pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation avec en corollaire un montant en euros qui chute et un nombre de salariés formés en dessous des 30000.

Le document a été complété pour répondre à une demande des élus : les formations initiales sont séparées des autres formations (item 515)

Nous avons aussi la liste des protocoles transversaux signés durant l'année ainsi que les rappels des dernières élections.

Je terminerai ce rapport en remerciant les commissaires pour leur investissement et leur assiduité sur une commission qui a débuté à 8h30 pour se finir à 18H.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Une précision sur la gravité. Je pense que nous avons un autre effet : il y a un effet d'accumulation d'accidents sur plusieurs années qu'il n'y avait pas les années précédentes. C'est la longueur d'arrêts antérieurs à l'année 2020.

**M. SARDANO.-** Je vous remercie pour la précision.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci pour ce rapport complet et concis. Monsieur BAZIN ?

**M. BAZIN.-** De bilan en bilan, on finit par se demander si l'entreprise mesure les conséquences de ce qui est relevé et mis en exergue par les différents items portés par ce document.

Si la réponse est OUI, alors on comprend difficilement l'acharnement à détricoter l'outil de travail qui pour certains, sous couvert de fidélité et d'engagement du fait de leur positionnement dans l'entreprise poussent, à grand renfort de coup de boutoir des politiques par leurs incantations populistes, à la destruction d'une institution dans le domaine du transport et reconnu par le monde entier.

Le bilan social 2020 n'échappe hélas pas à cette idéologie et n'allons pas imaginer un instant que l'avènement de la crise sanitaire aurait provisoirement calmé les volontés affichées par notre Direction pour infléchir cette politique et les espoirs portés par l'ultra libéralisme de la concurrence libre et totalement faussée.

Aujourd'hui les salariés de la fonction publique et plus généralement des services publics font l'objet de tous bords de la même volonté de dégradation des conditions de travail. Ainsi à la RATP c'est comme à la SNCF, la Santé et les forces régaliennes, le gouvernement suit sa feuille de route rédigée par le Medef. Les protections des travailleurs ont été réduites au strict minimum pour le plus grand bénéfice des employeurs. Les institutions représentatives des salariés sont noyées sous les dossiers des restructurations qui voient le jour dans tous les secteurs de l'entreprise. Personne

hélas n'est épargné par les changements qui se mettent en place et qui aujourd'hui mécontente à tous les niveaux. Le dialogue social prôné dans l'entreprise en prend un coup et les agents comme les salariés voient se réduire le droit d'être représentés et défendus fortement contrarié.

Les PDG des entreprises publiques suivent les feuilles de route écrites par les tutelles. A la RATP, les directeurs de département suivent la feuille de route du Défis 2025, les directeurs d'unités suivent les contrats d'objectifs qu'ils ont signés avec le directeur de Département, les cadres de l'exploitation et de la maintenance vérifient que les déclinaisons de ces objectifs sont bien mises en œuvre par les agents de maîtrise et respectées par les opérateurs. Un nouvel élément pourtant prend forme et impactera de manière bien plus forte par son caractère de bouleversement total de l'entreprise, à savoir RATP 2023.

La présentation du bilan social 2020 qui nous est dévoilé est importante et obligatoire. Il s'agit pour l'entreprise de faire un bilan part la mise à plat de sa politique tant sur le recrutement, les emplois, les rémunérations et les charges accessoires, les conditions de santé, de sécurité et de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et parfois même de leur famille.

Les dégradations des conditions de travail, les augmentations des cadences, les diminutions ou augmentations des effectifs, les stagnations des rémunérations et du salaire et les diminutions du pouvoir d'achat etc. sont des éléments de contexte du bilan social 2020.

Nous pourrions en rester là puisque tout est résumé dans les tableaux, mais un bilan social se décrypte et s'apprécie en interprétant les chiffres égrainés comme une litanie et donne ainsi la santé de l'entreprise.

Les diverses opérations de productivité dont Diapason, la mise en place de la RCC, la transformation intrinsèque des Départements et la création des BU se font ressentir au sein de notre entreprise avec notamment une augmentation des tâches et une redistribution des responsabilités vers le bas.

Aujourd'hui, l'effectif global est en progression mais bizarrement c'est à RDS, le pan exploitation, que la volonté d'attirer est la plus forte. Si l'on considère le côté éphémère de la création de ce Département qui explosera dès l'application de la LOM, le reste des effectifs liés à la maintenance du réseau de surface est insuffisant pour faire face aux contraintes du service public et celles, plus comptables, liées aux contrats avec IDFM, sans impact sur les conditions de travail et de vie des agents. Nous constatons une augmentation du nombre de salariés en situation de handicap avec cependant une baisse de ce nombre de handicap suite à accident. A noter également une baisse de l'emploi des CAE qui palliait aux manques d'effectifs pour cause de COVID.

La féminisation peine à grimper pour quitter le seuil des 20,7 %...

L'item 211 bis met en évidence la différence de rémunération entre les femmes et les hommes qui restent réels malgré les engagements pris par la Direction de combler ses écarts. Il fait également apparaître que seuls les cadres ont vu leur rémunération à la hausse, alors que toutes les autres catégories ont pu constater une baisse. Toutefois le rapport de la moyenne des rémunérations nettes entre les cadres et les opérateurs continue de croître atteignant 2,21 pour 2020.

Globalement, il nous faut faire le constat que lorsque l'effectif n'est pas au bon niveau, ce sont les conditions de travail qui en pâtissent, ce sont les conditions d'utilisation qui sont dérogées, l'exceptionnel devenant la règle. Les risques psychosociaux sont une réalité qu'il convient d'apprécier autrement et reconsidérer leurs impacts sur le personnel.

Nous pouvons noter aussi, un plus grand nombre de départs et de démissions de cadres, cela ne serait-il pas un désaveu de la part d'une catégorie professionnelle qui a pour charge dans l'entreprise de mettre en œuvre ses orientations ?

Pour ce qui est de la formation, les chiffres du pourcentage de la masse salariale qui y est consacré continue son inexorable érosion. Il passe de 6,54 il y a deux ans à 5,04 %. Ce qui nous permet de rappeler que l'avis favorable voté le mois dernier ne portait pas sur les moyens alloués mais bien sur la capacité de l'entreprise à s'adapter.

Notons que depuis plusieurs années, la RATP cotise à France Compétence, l'UNAGECIF n'existant plus.

Le bilan 2020 montre une explosion de l'absentéisme pour maladie principalement généré par les mesures sanitaires et de chômage partiel proposé par l'entreprise. Si le penchant politique de certains, porte sur l'annihilation du modèle social français, visiblement faire payer à la solidarité nationale les arrêts du monde économique et libéral ne les déroutent même pas.

Vous l'avez compris Monsieur le président, les élus CGT vous le redisent. Ils ne partagent pas les choix stratégiques et politiques de l'entreprise, que l'on retrouve déclinés sous différentes formes. Nous aspirons à d'autres choix, au respect du travail, à la reconnaissance de l'implication sans distinction des agents, ni des catégories des personnels. Le dialogue sociale prôché par la direction, figurant dans les objectifs principaux de l'entreprise se doit d'être matérialiser par des actions concrètes pour les agents.

**M. FAUCHEUX.**- Un pavé annuel à digérer nous a été transmis dans une après-midi automnale de septembre. Malgré la digestion et la technologie qui auraient pu nous éloigner de notre objet, nos interlocuteurs par leurs passions ont su donner de la saveur à ce bilan.

Pour le quidam, ce document est un hiéroglyphe et nous sommes sans aucun doute peu à l'avoir réellement parcouru sur la mandature et pourtant c'est une mine d'information, tel un mille-feuille qui se découvre en saveur au fur et à mesure que nous l'effeuillons en bouche !

Des tendances se dégagent comme le rapport de notre président qui vient d'être énumérer. Aussi importantes soient-elles, nous vous en ferons gré ici pour nous attacher à relever quelques crêtes et sommet de ce bilan sans être exhaustif et ce volontairement. Nous retiendrons ici quelques points forts dans un 1er temps :

- Avec les CAE ! Ces contrats supprimés partout ailleurs par notre gouvernant ont obtenu au sein de notre EPIC un petit répit, une sorte d'oasis & au milieu du désert des choix financier qui laisse l'humain non plus au bord du chemin mais dans les fossés. Ravis de les avoir avec nous, ces personnes sont un soutien fort utile à l'exploitation tout en leur permettant une réinsertion et une prise en charge humaine des diversités de nos richesses, dans l'acceptation de nos différences et la construction d'un vivre ensemble pour tous ! Saluons dans cette conquête d'une oasis l'effort de notre entreprise pour faire entendre raison face à nos gouvernants. Comme quoi la volonté permet parfois l'impossible. Nous attendons que cette volonté soit plus souvent manifestée !

- nous noterons que 75% des apprentis sont embauchés dans l'entreprise selon l'université groupe. Cela reste de toute évidence un taux permettant à chacun de se dévoiler et de pouvoir s'inscrire dans le monde du travail au travers d'une carrière professionnelle choisie. Saluons ici l'investissement de nos équipes formatrices, des tuteurs, tutrices et de la volonté de notre entreprise.

- Aucune augmentation de l'inaptitude définitive. Les plus touchés restent les MR avec en moyenne 1 pour 200 avec les agents des stations et du contrôle. Ici l'UNSA-RATP ne peut qu'interpeller une nouvelle fois sur la mise en place effective d'une véritable prévention et

l'acceptation d'une primo prévention aux travers des lieux d'expressions entre agents avec les E.D. mais aussi les temps de Débriefing.

Dans un second temps, parlons de quelques-unes des faiblesses qui ressortent au travers de ce bilan social :

- pour commencer nous nous attacherons au domaine des rémunérations qui ne progresse plus depuis bien trop longtemps pour ce qui est du point. Mais nous ne pouvons pas en rester seulement là. Dans le détail, les seules progressions en termes de rémunération se retrouvent dans la catégorie Cadres. Pour toutes les autres catégories cette rémunération mensuelle moyenne nette est en baisse continue depuis 2018. Comme quoi lorsque notre organisation syndicale s'insurgeait à propos du dispositif chômage partiel en raison des pertes sur les salaires, vos représentants ne s'étaient pas trompés. Le recours à l'activité partielle peut être une solution minimisant les impacts économiques négatifs sur les comptes de l'Epic comme l'indiquait les élus dans un avis de ce comité. Les élus avaient bien eu raison de noter que la garantie de rémunération ne s'appliquait pas intégralement à l'ensemble des salariés. Ils disaient alors que les primes à l'acte non compensées peuvent représenter une part importante de la rémunération. Les conséquences du chômage partiel sont bel et bien délétères pour les bourses des agents. Y a-t-il encore une volonté de partage ? L'inflation et nos gouvernants pour s'éviter les différentes couleurs de gilets dans la rue, vont peut-être finir par entendre raison et accepter une véritable redistribution des richesses.

Poursuivons avec quelques récurrences dont la continuité de la diminution des statutaires qui suit la continuité d'augmentation des CDI sans oublier une perpétuelle augmentation des révocations avec un point d'orgue concernant les cadres. Une fois n'est pas coutume que de s'en inquiéter. Les changements de l'entreprise sont si forts que même ces personnels habitués à ces gymnastiques ne semblent pas s'y habituer. Le nombre de démissions dans l'encadrement rajoute à la démonstration d'un mal être en progression au sein d'une entreprise schizophrène qui clame son image de marque tout en oubliant ses valeurs qui l'ont construite. Comme chacun l'aura compris ce dossier nous donne une excellente fenêtre de compréhension de l'évolution de fonctionnement et choix d'orientation

L'UNSA-RATP revendique encore une ultime fois la reconnaissance des investissements des agents. Plusieurs dispositifs doivent se mettre en place. La question du bien-être ne peut plus être éludé.

Merci de votre attention.

**Mme BLONDEL.-** Nous remercions Mr Baron pour sa disponibilité et les précisions apportées lors de la commission économique.

Cette année 2020 a été fortement impactée par la pandémie COVID 19 mais le bilan apporte toujours un éclairage significatif et objectif de la situation humaine de l'EPIC RATP.

Pour l'année 2020, nous pouvons constater une augmentation légère des effectifs à relativiser avec une baisse significative des agents statutaires (-347) notamment des encadrants cadres, agents de maîtrise et techniciens supérieurs, et une hausse très importante des contractuels (+598). Si quelques départements voient leurs effectifs augmenter principalement « grâce » aux réorganisations successives, d'autres voient les leurs diminuer voire disparaître comme ING.

Le nombre d'apprentis ne cesse d'augmenter et 75% d'entre eux seraient embauchés notamment sur des métiers opérationnels c'est est une dynamique positive. Sur les 595 apprentis, 57 le seraient sur la fonction RH ce qui en période « diapason » pose question. Ne remplacent-ils pas des postes susceptibles d'être mutualisés ou supprimés à terme ?

La CFE-CGC Groupe RATP constate une modification de la nature des contrats de travail qui témoigne des bouleversements de l'histoire sociale et économique de l'entreprise.

Augmentation des départs notamment des encadrants, doublement des non-confirmation d'embauche avant le commissionnement ou au cours de la période d'essai.

Augmentation des démissions, également pour les encadrants

Bien que cela puisse correspondre à un phénomène social de « volatilité » des ressources humaines, cela montre aussi la difficulté de l'entreprise à conserver son personnel notamment avec un véritable risque pour les métiers dits en tension.

Par ailleurs, le taux de révocation et de licenciement est en augmentation. Cela nécessite une attention particulière aux situations de fragilité afin de les prendre en considération avant qu'elles ne dérivent et conduisent au conseil de discipline.

. Par ailleurs, il reste toujours à progresser sur l'augmentation de l'effectif féminin (20,7%) qui est marqué cette année par un grand nombre de femmes embauchées à RDS.

La CFE-CGC Groupe RATP regrette la diminution du nombre de salariés promus dans l'année avec une baisse notable des promotions par concours (de 9.4% à 2.9%, l'allongement de la durée de travail nécessite pourtant de pouvoir se projeter sur un déroulement de carrière positif et ascensionnel.

L'absentéisme pour maladie est en augmentation mais sûrement à mettre sur le compte cette année à la crise sanitaire.

Baisse notable du nombre d'accident du travail un taux de fréquence inférieur mais augmentation du nombre de jours d'arrêt et du taux de gravité malgré un nombre important de personnes en télétravail.

Le mode de présentation des rémunérations donne une moyenne des salaires perçus et non la référence aux débuts de grille. L'embauche « hors grille » de certains profils de métiers influence donc ces résultats.

La valeur du point n'a pas changé depuis 3 ans (6.26765)

Les versements effectués à des entreprises extérieures notamment pour les honoraires ont fortement progressés.

Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation est en net recul 5.04 en 2020 pour 6.22 en 2019. 28668 salariés ayant été formés en 2020 contre 35057 en 2019

Concernant les instances judiciaires engagées dans l'année il serait souhaitable de connaître la répartition thématique tel « harcèlement », « rupture du contrat de travail », « discrimination », « reconstitution de carrières ». De même, il serait intéressant de connaître quel est le pourcentage de décisions de justice favorables à l'entreprise.

Au regard des éléments analysés et compte tenu des remarques formulées, la CFE CGC Groupe RATP porte un regard négatif sur le bilan social 2020.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci. Je vais revenir sur quelques points qui ont été évoqués dans les trois déclarations.

Je remercie M. FAUCHEUX d'avoir souligné que le maintien des CAE à la RATP a été le résultat d'un échange nourri avec les pouvoirs publics en 2017, quand il y a eu la refonte de ces dispositifs. Je tiens à souligner que deux arguments nous ont permis de conserver ce dispositif au sein de l'entreprise, je les cite parce qu'ils font partie de l'ADN de la politique RH de l'entreprise. Le premier argument tournait autour de la qualité de l'insertion dans l'entreprise, de l'accompagnement formatif et de l'accompagnement managérial pendant toute la période. Nous avons réussi à démontrer la qualité de l'accueil, de l'insertion des personnes dans l'entreprise et leur (inaudible). Le deuxième argument consistait dans la démonstration que nous avons faite de l'augmentation de l'employabilité des personnes après leur passage à la RATP, en ayant un suivi des embauches proposées au personnel. Je voulais le rappeler, parce que c'est un motif de fierté pour toutes les personnes qui contribuent de près ou de loin à l'accueil de ces personnes.

Vous avez également mentionné le développement continu de la politique d'apprentissage, je vous remercie de l'avoir fait. Je rappelle que nous n'avions quasiment aucun apprenti il y a encore quelques années. Il y en a dorénavant dans tous les départements, mais cela se fait peu à peu et de façon encore trop hétérogène. On peut faire mieux en convertissant tous les départements à l'importance de l'apprentissage.

Vous avez aussi noté qu'en 2020, alors que c'était une crainte exprimée, les entreprises ont finalement continué à accueillir des apprentis, et la RATP a pris toute sa place dans la préservation de ce dispositif. C'est une politique que nous allons poursuivre à l'avenir.

Vous avez ensuite abordé les différents motifs de départ des cadres en évoquant d'un côté les démissions et de l'autre les révocations. Je voudrais rappeler que quand on est statutaire à la RATP, on ne peut pas être révoqué pour un motif autre qu'une faute. Je crois que l'une des déclarations pouvait sous-entendre que des licenciements pouvaient intervenir suite à un désalignement entre le cadre et la stratégie de l'entreprise ou parce que les personnes ne savaient pas s'adapter. Non, les révocations qui ont pu toucher des cadres ont été prises pour des motifs de faute. On ne peut pas dénoncer à tort ou à raison une forme de tolérance des comportements inadmissibles vis-à-vis des cadres et s'étonner que l'on puisse dans un certain nombre de cas avoir tiré toutes les conclusions de comportements fautifs, y compris la révocation. Les 25 % d'augmentation ramenés à un nombre de cas mentionné par le président de la commission sont le résultat des engagements que l'entreprise a pris sur la question du harcèlement, des agissements sexistes, etc.

Concernant les démissions, il faut distinguer deux grands types de motif. Il va falloir s'habituer au premier car il n'existait pas jusqu'à présent. Il représente pour l'instant une minorité des cas de démissions constatés. Un certain nombre de personnes poursuivent leur projet professionnel ailleurs qu'à la RATP, parce que le niveau de responsabilité, de rémunération et le secteur d'activité qui leur sont proposés leur paraissent plus séduisants que ceux de la RATP. Cela reste encore minoritaire dans les motifs recensés.

Ce qui est observé à la RATP en 2020 et qui se poursuit en 2021 comme dans d'autres entreprises, c'est que la crise sanitaire a réinterrogé un certain nombre d'entre nous sur la façon dont ils souhaitaient organiser leur vie : rester à Paris, aller en province, rester dans une activité très sollicitante ou avoir un projet personnel plus équilibré... On voit dans les motifs de démission qui sont systématiquement analysés, une grande part de démissions de 2020 et 2021, en lien avec les interrogations de principe que le Covid a pu susciter.

J'ai aussi noté les observations sur la rémunération, notamment celle des opérateurs. Les opérateurs ont pu perdre les primes à l'acte évoquées par M. FAUCHEUX à raison du chômage partiel. Quand les personnes perdaient ces primes, il faut lire en creux que tout le reste de la rémunération était maintenu par l'entreprise au-delà des aides publiques reçues. Je pense qu'il ne

faut pas non plus négliger, dans les 224 € d'écart, l'effet noria. Il faut pousser l'analyse jusqu'à apprécier ce que la quantité d'embauches de machiniste-receveur en lien avec le Grand Paris dans les années précédentes a amené comme déformation de la pyramide des âges à l'intérieur de RDS. Il n'y a pas que l'effet chômage partiel. Je vous invite à examiner ce point-là aussi.

Voilà les éléments sur lesquels je voulais amener des observations. Monsieur BARON, souhaitez-vous apporter des compléments aux échanges de la Commission économique au regard des déclarations que nous venons d'entendre ?

**M. BARON.**- Non, nous avons eu des échanges complets auxquels j'ai apporté des compléments suite aux commissions. Je n'ai rien à ajouter aujourd'hui.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je m'associe aux remerciements formulés par les intervenants pour votre présentation en Commission économique.

S'il n'y a pas de demande de parole ou d'intervention, Monsieur SARDANO, je vous propose de nous communiquer la proposition d'avis.

**M. SARDANO.**- Les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 29 septembre doivent émettre un avis sur le projet de bilan social 2020. Les informations transmises aux élus sont complètes et permettent d'appréhender la situation sociale au sein de notre entreprise. Les échanges lors de la commission économique réunis le mercredi 22 septembre ont permis un approfondissement de l'analyse grâce à la qualité des réponses.

L'année 2020 est certes une année fortement impactée par la crise sanitaire mais ce bilan social c'est aussi l'occasion de constater des confirmations de tendances en lien avec les évolutions organisationnelles de l'entreprise.

Beaucoup de points ressortent comme négatifs et l'on peut citer, sans être exhaustif :

Des effectifs en hausse de 251 mais à relativiser car sur les métiers de conduite bus et ferré l'augmentation est supérieure à 400. La maintenance et en particulier MRB voit ses effectifs en constante diminution.

Une augmentation des embauches en CDD.

Une augmentation des contrats à durée déterminée plus particulièrement chez les opérateurs et en particulier sur le métier de machiniste receveur.

Des démissions stables toutes catégories confondues mais qui augmentent fortement chez les cadres et les agents de maîtrise.

Des licenciements et révocations qui continuent d'augmenter pour les encadrants.

Une valeur du point identique sur plusieurs années.

Une diminution du nombre d'accident du travail, ce qui pourrait être positif, mais une augmentation du nombre de jour perdus et donc du taux de gravité.

Un pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation en net recul.

Un taux de féminisation quasi stable alors que dans le métier de machiniste il progresse fortement. Sans cette progression, on peut supposer que le taux serait moindre.

Et pour finir, Une baisse conséquente des rémunérations des opérateurs fortement impactée par l'activité partielle et la perte des primes à l'acte.

Sur ce dernier point, les élus ne peuvent que demander à la direction de réfléchir à un dispositif permettant un rattrapage des sommes perdues. Le dispositif dit prime Macron le permettrait.

Au regard de ces éléments, les élus émettent un avis négatif sur ce projet de bilan qui n'a de social que le nom.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci. Nous allons recueillir votre vote sur cette proposition d'avis.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** Sur la base de cet avis négatif proposé par la Commission économique, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** Monsieur BEN ROUAG pour remplacer M. ALLALOUCHE ?

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

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

## **IV– QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

**Information-consultation sur le projet de rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année 2020**

Marc Baron, Responsable gestion RH, Management des IRP et relations sociales  
GIS

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

**M. LE PRÉSIDENT.-** Le dossier a été examiné lors de la Commission égalité professionnelle qui s'est réunie en septembre sous l'égide de M. DOMINÉ, qui a repris la présidence de cette commission par délégation du Secrétaire du CSEC, ce dont nous le remercions. Je vous propose de lui céder la parole.

**M. DOMINÉ.-** La commission s'est tenue le 15/09/2021 en présence de Monsieur Marc Baron, que nous remercions pour la qualité et la richesse des échanges.

Dans le préambule du document, les commissaires s'étonnent de ne pas voir figurer quelques lignes sur les impacts de la crise sanitaire. Un commissaire fait notamment remarquer que le CFA MUD, qui dispense la formation conductrice de bus, en apprentissage, n'a pas pu le faire dans le cadre de la semaine «Osons l'apprentissage» de mars 2020, car ce CFA a été fermé pendant la période de confinement.

Analyse des indicateurs :

1/ L'EMPLOI :

Le taux de féminisation de 20,6% en 2019 a progressé de 0,1% en 2020, passant ainsi à 20,7%.

Chez les cadres, ce taux est passé de 35,8 % à 35,7% alors qu'en maîtrise il a progressé de 0,2%.

Pour les opérateurs, une progression de 0,1% est à noter (17,9% en 2019 et 18% en 2020).

A noter la progression du taux de féminisation de 1% chez les machinistes : 8,3% en 2018, 8,9% en 2019 et 9,3% en 2020, alors qu'une légère diminution est à noter à la conduite.

Les populations de femmes en station et en gare se maintiennent, ainsi que celles des corps de contrôle.

Les départements GIS et JUR restent «féminisés» ainsi que les départements SEM et COM.

Sans surprise, les départements de maintenance et SUR sont les moins pourvus en personnel féminin.

Mais JUR perd 7% de son effectif féminin, pendant qu'à SID et VAL, ces taux diminuent respectivement de 1 et 5%.

Les restructurations et plans de productivité sont passés par là.

Le progiciel PULSE a modifié la cartographie de certaines filières et métiers. C'est le cas notamment d'opérateurs d'exploitation, repositionnés en développement gestion de projets Ingénierie.

Dans le cas présent, cette redistribution des cartes a faussé le résultat de la féminisation, ce qui est moins vrai sur les populations plus importantes concernées par le nouveau dispatching de PULSE.

Concernant l'analyse par type de contrat, les CDD sont majoritairement féminins, hormis chez les opérateurs, que l'on trouve principalement à la maintenance.

22% des opérateurs sont des femmes en contrat de Professionnalisation, taux supérieur de 2 points à celui des femmes dans l'entreprise. Ils participeront à l'augmentation du taux de féminisation, dans la mesure où ils seront embauchés.

Les deux principales sources de féminisation sont l'apprentissage et les embauches directes de femme machinistes.

Dans l'ensemble, les taux de femmes de moins de 26 ans et les 26-35 ans sont supérieurs à ceux des tranches d'âge supérieures. Une nuance est à apporter par catégories, car le

rajeunissement est surtout visible chez les cadres, moins chez les agents de maîtrise et les opérateurs.

Toutes catégories confondues, les femmes sont un peu plus jeunes que les hommes.

Cet écart est plus important chez les cadres, moins chez les maîtrises, alors qu'il y a plus d'un point chez les opérateurs.

Le constat est au vieillissement global de la population, dû à l'allongement des cotisations.

Concernant le temps partiel, le congé parental reste à 70% féminin et progresse légèrement chez les opérateurs. Le temps partiel conventionnel a tendance à se développer chez les opérateurs hommes de façon durable, mais ne se développe pas dans l'encadrement. La diminution des effectifs tertiaire y est pour beaucoup dans ce constat.

Le temps partiel de fin de carrière, concerne 26% de femmes chez les opérateurs.

Sur le sujet de l'organisation du temps de travail, la tendance est à la diminution des horaires variables, et à l'augmentation du forfait.

Le congé parental d'éducation reste très majoritairement féminin à plus de 78%.

A propos des embauches, les agents embauchés sous statut et les CDI sont des femmes à 22,9% en moyenne pondérée, supérieure de 2 points au taux de femme dans l'entreprise.

Elles représentent 14,6% des embauches de machinistes sous statut (à comparer aux 8,9% de femmes chez les machinistes en 2019).

Dans les projets et l'ingénierie, les embauches de femmes cadres représentent 40 à 50 %.

Pour les alternants, les embauches de femmes représentent 24,4% chez les machinistes, 66% chez les agents gares et stations, et seulement 4% en maintenance.

Concernant les départs, les femmes représentent 20,7% des agents quittant l'entreprise.

Elles démissionnent dans une proportion légèrement supérieure à celle de la population RATP, constat observé depuis quelques années. C'est l'inverse à propos des révocations, et de manière plus marquée.

Chez les opérateurs à l'exploitation, ce sont les femmes qui démissionnent le plus en cours de période d'essai, prenant conscience de la réalité et des contraintes de ces métiers.

Concernant les ruptures conventionnelles, il n'y a pas de données dans le RSC, ce qui ne permet donc pas de connaître la proportion des demandes entre les H et les F.

La tendance est à la hausse sur les démissions, en règle général, avec une augmentation des démissions de femmes cadre, qui quittent plus facilement l'entreprise, à l'instar des plus jeunes.

Le contrat social est-il encore suffisamment attractif ?...

La répartition des effectifs par niveau fait apparaître une augmentation chez les opérateurs femmes, dans les 1<sup>ers</sup> niveaux.

Sans être pour autant la règle, l'ancienneté moyenne par niveau met en avant l'avantage donné aux hommes. C'est notamment le cas chez les opérateurs qui mettront en moyenne 13 ans et 3 mois pour accéder aux niveaux E8 à E9, pendant que les femmes devront attendre 2 ans de plus.

Dans d'autres niveaux, ce sont les femmes qui sont avantagées.

C'est le cas notamment pour l'encadrement.

Ces écarts sont l'héritage des générations précédentes, mais que l'accord n'a pas contribué à résorber.

L'ancienneté moyenne dans le niveau est nettement moins favorable aux femmes opérateurs depuis le niveau E1 jusqu'au niveau E9. La situation est un peu moins favorable aux femmes chez les maîtrises, alors que c'est l'inverse chez les cadres.

Sur la promotion, 2020 présente un déséquilibre quant aux taux de promotion des femmes, au regard de leur catégorie de départ. C'est particulièrement vrai chez les encadrants.

2020 est également peu favorable aux femmes en terme promotion sociale, si l'on compare les taux des femmes proposables et les taux de femmes promues. Cet indicateur est à enrichir de façon à avoir cette même visibilité chez les hommes.

## 2/ La rémunération :

En 2020, marque une baisse de la rémunération, notamment chez les opérateurs, affectés par le chômage partiel et les différentes primes qu'ils n'ont pas perçues.

A noter que la loi ne prévoit pas la présentation, dans le RCS, du bilan du chômage partiel permettant de comparer les F et les H.

Globalement, les écarts de rémunération tendent à se resserrer, sauf chez les opérateurs, principalement dû aux embauches de femmes plus jeunes dans les métiers d'exploitation, avec des salaires d'entrée de grilles.

Le constat est à la représentation des femmes dans les petits salaires, principalement expliqué par le congé parental d'éducation. A l'inverse, les femmes sont plus présentes chez les salaires importants.

Le temps partiel influe défavorablement sur les niveaux d'augmentation salariale des hommes cadres, mais l'est beaucoup moins pour les femmes de cette même catégorie.

Le constat n'a pas changé : le temps partiel est mieux perçu et admis chez les femmes cadres, alors qu'il l'est moins en maîtrise.

## 3/ La formation :

Un nombre moins important de formation ont été réalisées en 2020, en lien avec la crise sanitaire.

Le nombre de CIF a particulièrement reculé, surtout chez les femmes, moins demandeuses.

Les cadres ont eu moins de formation, comme les opérateurs, ce qui est moins vrai chez les maîtrises, notamment pour les femmes.

## 4/ Les conditions de travail :

Concernant l'exposition aux risques professionnels, c'est le risque agression qui est le plus important dans la population féminine, au regard du nombre de femmes en gares et stations.

L'impact COVID est visible dans le risque chimique et biologique, les taux ayant plus que doublés, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Sur le nombre d'arrêts maladie, l'impact de la crise sanitaire est très important chez les opérateurs à l'exploitation : le chiffre double aussi bien chez les F que chez les H.

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt a fortement chuté, plus sensiblement chez les hommes.

## 5/ Les congés :

Le congé paternité est majoritairement pris par les opérateurs, moins chez les cadres. L'année 2020 a modifié ce rapport et les cadres ont pris leurs jours à 92,9%.

L'indicateur «congé soins enfants» n'est prévu ni dans le RSC, ni dans le bilan social.

Nous n'avons donc aucune visibilité dans ce domaine, alors que la parité doit y être assurée.

#### 6/ L'organisation du temps de travail :

Le temps partiel s'est très peu développé dans l'entreprise (2,5% des salariés). Il est même en perte de vitesse. Cependant, il aurait tendance à se développer chez les opérateurs Homme.

Il y a globalement plus de reprises du travail à temps plein, que de demandes de travail à temps partiel.

#### 7/ Les indicateurs complémentaires :

Prévus par l'accord égalité, ces indicateurs permettent de suivre les trajectoires des agents.

L'analyse, sur l'année 2020, des données relatives aux femmes cadres embauchées en 2005, révèle qu'elles ont moins progressé vers les cadres supérieurs et cadres de direction, que les hommes.

Cette tendance est encore plus marquée pour les agents de maîtrise.

Lors des différentes phases de recrutement, les femmes ont plus de difficultés dans les phases tests de présélection, alors qu'elles réussissent mieux lors des entretiens, et cela, dans toutes les catégories.

C'est particulièrement vrai en maîtrise et chez les machinistes.

L'analyse de l'influence du temps de travail sur les changements de qualification ou de catégorie, montre que, globalement, le temps partiel a tendance à allonger les temps de passage.

Cela se vérifie chez les maîtrises et techniciens supérieurs femmes, qui, pour accéder aux cadres, mettront en moyenne 14 ans et 8 mois à temps complet contre 20 ans et 12 mois, en travaillant à temps partiel.

Un réel déséquilibre existe entre les femmes et les hommes, quant à la promotion maîtrises vers cadres, le ratio proposable/nommés s'établissant à 0,7% pour les femmes alors qu'il est de 1,6% pour les hommes.

Par contre, le nombre de femmes sur les postes PFR est en augmentation, comme celles occupants de cadres supérieurs ou de direction.

#### 8/ L'index égalité :

Il découle du décret n° 2019-15 du 08 janvier 2019 qui vise à supprimer les écarts de rémunération, et à lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Basé sur cinq indicateurs, le score de 2020 est en progression de 10 points par rapport à 2019, gagnés sur l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires entre les F. et les H. hors promotions.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Avant de donner la parole aux organisations syndicales pour savoir si elles ont des déclarations, j'ai trois questions de compréhension sur votre rapport. Sur le premier point en introduction, je n'ai pas compris la référence au CFA MUD. Pouvez-vous relire le passage ?

**M. DOMINÉ.**- C'était une remarque d'un commissaire.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je ne l'ai pas comprise.

**M. DOMINÉ.**- Vous ne voyez pas le rapport avec le sujet. Le commissaire en question a fait remarquer que ce CFA n'avait pas pu dispenser la formation. C'était simplement une remarque.

**M. LE PRÉSIDENT.**- (Inaudible) sur l'égalité hommes/femmes ?

**M. DOMINÉ.**- Tout simplement que la formation n'a pas pu avoir lieu, contrairement à ce qui apparaissait dans le document. C'est une remarque d'ordre général. Il est vrai que ces formations d'apprentissage n'ont pas pu être dispensées. On a vu plus loin dans le texte que les personnes en apprentissage étaient amenées à entrer dans l'entreprise et participaient au taux de féminisation. Si la formation n'a pas eu lieu, cela pourra avoir un impact plus tard sur ce taux.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Vous avez mentionné, j'ai peut-être mal compris, qu'il y aurait 20,7 % des femmes qui quitteraient l'entreprise.

**M. DOMINÉ.**- Oui, cela nous a été communiqué, à moins que j'aie fait une erreur. M. BARON peut peut-être compléter ou rectifier si j'ai mal compris.

**M. LE PRÉSIDENT.**- On peut dire que dans les départs de l'entreprise, la part des femmes est de 20,7 %. C'est assez comparable avec la proportion qu'elles représentent. Ce n'est pas la même chose quand on dit que 20,7 % des femmes de l'entreprise la quittent.

**M. DOMINÉ.**- Oui, c'est mal exprimé.

**M. BARON.**- Cette proportion est une précision, puisque je me suis attaché à zoomer sur les départs des salariés permanents de l'entreprise, qui sont les plus significatifs, à savoir les départs des CDI et des statutaires. On retrouve alors une proportion qui est quasiment la même que celle des femmes dans l'entreprise.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Il s'agit donc de la proportion des femmes sur les départs, et pas du nombre de femmes qui partent. Merci pour la clarification.

Y a-t-il des demandes d'intervention pour des déclarations ?

**M. DOMINÉ.**- Vous aviez trois remarques.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je n'ai pas non plus compris le rapport entre le projet Pulse ! et l'impact qu'il aurait sur la féminisation.

**M. DOMINÉ.**- C'est en termes d'analyses. Des populations ont été reclassées dans d'autres filières, ce qui modifie visiblement le rapport de féminisation dans certains secteurs. C'est ce que j'ai compris.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je ne sais pas si c'est le projet Pulse ! ou plutôt le projet Diapason, ou la nécessité de mettre les bonnes personnes dans les bonnes filières.

**M. BARON.**- Dans notre rapport de situation comparée comme dans le bilan social, les salariés sont répartis dans quatre grands domaines professionnels : gestion des ressources, maintenance, développement ingénierie et exploitation commerciale. L'arrivée de Pulse ! a amené à reconsidérer le positionnement d'un certain nombre de postes dans ces quatre grands domaines professionnels. Cela a pu introduire des changements entre 2019 et 2020, et peut-être des modifications à la marge sur la répartition hommes/femmes.

**M. DOMINÉ.**- Cela reste à la marge, mais c'est pour autant un phénomène qui existe.

**M. LE PRÉSIDENT.**- J'ai compris, merci beaucoup. Madame MEUNIER ?

**Mme MEUNIER.**- Ce n'est pas une déclaration, mais plutôt une explication de vote.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Vous êtes la seule à avoir demandé la parole, je vous la donne volontiers.

**Mme MEUNIER.**- C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société. Elle se bat sur la base d'une approche globale et intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation, la santé, la vie personnelle, la retraite, avec :

- une réelle mixité des filières de formation initiale.
- une réelle mixité des métiers et des emplois;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous;
- l'égalité salariale réelle et l'application du principe « à travail égal, salaire égal »;
- un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine;
- l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine;
- un vrai partage des temps sociaux: vie professionnelle, familiale et sociale;
- le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé;
- le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles;
- L'application réelle du droit de l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie.

Dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 2020 qui nous est présenté nous pouvons voir certains indicateurs intéressants et d'autres qui trace le chemin qui reste encore à parcourir.

Le taux de féminisation de l'effectif global est de 20,7 %, il évolue de seulement 0,1 % par rapport à l'année précédente, mais nous pouvons constater une faible mais constante augmentation pour la catégorie opérateur gestion des ressources, exploitation commerciale, agent des gares, machinistes receveurs et pour la catégorie maitrises et techniciens supérieurs à la maintenance et la gestion des ressources. Mais à contrario, une diminution est identifiée pour le développement/gestion de projet/ingénierie et les conducteurs.

La part des salariés contractuels augmente chaque année de manière significative avec un taux de féminisation important à l'encadrement par rapport au statutaires, chez les opérateurs les chiffres sont inversés.

Ce qui est encourageant pour l'avenir est le taux de féminisation des contrats de professionnalisation et d'apprentissage plus élevé que celui de l'effectif global. Mais également avec des recrutements de femmes dans les catégories moins de 26 ans et 26-35 ans supérieurs au taux de l'entreprise.

Dans la répartition des embauches, le taux de féminisation global reste stable, il tend vers une parité pour les cadres, un bon tiers pour les maitrises/techniciens supérieurs, et reste faible avec moins d'un quart chez les opérateurs.

Pour la CGT, les conditions de travail, notamment les horaires atypiques restent un frein à la féminisation pour des métiers peu attractifs et contraignant pour un équilibre vie professionnelle/vie privée.

Nous constatons que les taux de féminisation dans la répartition des départs est inférieur à celui des embauches, ce qui devrait participer à une amélioration du taux de féminisation dans les années avenir, mais pas pour les opérateurs car le taux est légèrement plus élevé.

Les élus CGT s'inquiètent de voir que les démissions concernent 23,76% de femmes avec 38,75% chez les cadres. Que les démissions en période d'essai représentent un taux de 33,98% avec 42,86% chez les maitrises. Il est probable que les salariés soient de plus en plus volatiles, mais les conditions de travail sont également de moins en moins attractives.

La répartition des effectifs par niveau pour les opérateurs suit plus ou moins l'évolution de la féminisation dans l'entreprise, à savoir un taux plus élevé en début de fourchette.

Concernant l'ancienneté par niveau, l'équilibre est maintenu pour les opérateurs et maitrise. Il est par contre à noter qu'un écart se crée pour toutes les catégories cadres.

Le taux de féminisation concernant les promotions vers une catégorie supérieure à très fortement diminué dans l'encadrement toutes catégories confondue.

Nous voyons que le congé parental d'éducation, tout comme le temps partiel est peu prisé par les hommes dans la catégorie cadre comme maitrise, alors qu'il a tendance à augmenter chez les opérateurs. Plusieurs causes sont possible, les stéréotypes culturels, le travail qui s'accumule en cas d'absence avec l'appréhension de répercussion sur l'avancement ou sur le déroulement de carrières... Pour la CGT, les différentes restructurations, le projet diapason ne peut qu'aggraver cette situation.

Sur le point des rémunérations, les écarts restent encore très présents, même si les salaires de plus de 45 000 sont favorables aux femmes. A l'étude de plusieurs indicateurs, nous pouvons déplorer que les femmes en fin de carrière restent avec l'héritage du passé et ne bénéficient pas de mesures correctives afin d'avoir un rattrapage des écarts accumulés depuis leur entrée dans l'entreprise.

Mais il est difficile d'analyser l'ensemble des données, car la crise sanitaire a eu des répercussions sur les revenus, l'emploi, la formation... il est même surprenant que rien dans le rapport ne mention la pandémie subit de plein fouet en 2020, alors que nous pouvons penser, par exemple, que le chômage partiel pour la garde d'enfant à domicile lors des fermetures de classes ait été proportionnellement plus utilisé par les femmes que les hommes, entraînant de facto une diminution de leurs revenus.

Les élus CGT déplorent de ne pas voir de données concernant les ruptures conventionnelles individuelles, les congés spéciaux, notamment pour soin d'enfants malades, l'impact de la crise sanitaire sur certains résultats. Cela aurait pu être cohérent dans un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Pour la CGT, l'amélioration des conditions de travail est un facteur essentiel aux salariés d'une entreprise mais participe aussi à la féminisation de métiers peu prisés. Cela impacte la qualité de vie au travail, mais également l'attractivité de l'entreprise.

Même si ce rapport reste intéressant, la trop sensible évolution de la prise en compte des problèmes d'inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes nous obligent à émettre un avis réservé pour inciter fortement l'entreprise à continuer sans relâche la mise en œuvre de ce dossier.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci Madame MEUNIER pour cette explication de vote argumentée et détaillée. Il faut peut-être que l'on regarde le sujet du recours au chômage partiel pour garde d'enfant.

Y a-t-il d'autres demandes d'intervention ?

Monsieur DOMINÉ, pouvez-vous proposer l'avis qui sera soumis au vote ?

**M. DOMINÉ.-** 2020 aura évidemment été une année différente, au regard de la crise sanitaire.

C'est à ce titre que nous aurions voulu avoir des données précises de son impact sur le sujet de l'égalité F/H, de façon à en identifier les effets.

Mais la période traversée et ses difficultés n'expliquent pas tout.

On peut se féliciter de la légère progression de la féminisation dans l'entreprise, qui atteint 20,7%, comme de celle des femmes chez les machinistes.

Mais certains départements, dans le viseur de l'entreprise, voient leurs effectifs féminin en forte baisse, même si d'autres embauchent des femmes cadre, dans de fortes proportions.

Certains constats paraissent immuables, tels le congé parental d'éducation, féminin à plus de 78%, ou encore le temps partiel, mieux perçu et admis chez les femmes.

Le retard pris dans l'avancement, notamment des femmes opérateurs sur des niveaux fin de carrière, est l'héritage cumulé des générations précédentes, que l'accord égalité n'a pas résorbé.

Sur le sujet, l'entreprise doit être plus volontariste.

La promotion sociale des femmes, chez les encadrants est moins favorable en 2020.

De plus, certaines données, seraient fortes utiles pour apprécier les écarts.

C'est le cas des soins enfants, dont les hommes peuvent maintenant bénéficier.

Globalement, 2020 apparaît en demi-teinte, voire en retrait, par rapport aux deux années précédentes.

Cela démontre qu'il reste encore à faire dans le domaine de l'égalité F/H.

C'est en ce sens que la commission propose un avis réservé.

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

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** Sur la base de cet avis réservé proposé par la Commission égalité professionnelle, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

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

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci beaucoup. Je vous sou mets la proposition suivante : il nous reste deux points à examiner, l'information sur le projet de regroupement au sein de RDS des activités de MOE et d'AMOA liées à la conception d'offres pour l'exploitation des réseaux Bus et Tramway, et d'éventuelles questions sociales qui n'ont pas été identifiées à ce stade. Je vous propose de faire la pause repas et de reprendre la séance à 14 heures.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Cela nous convient parfaitement.

**M. BOYER.**- Ne peut-on pas reprendre plus tôt ?

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Je n'ai pas d'objection.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je ne suis pas certain que les intervenants soient disponibles.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Si vous patientez 10 minutes, je peux vous répondre mais il sera alors trop tard pour reprendre avant.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Nous vous tenons informés. Si c'est possible, nous reprendrions à 13 heures 45 ?

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Oui.

**M. LE PRÉSIDENT.**- On vous le confirme dans le fil de la conversation. Merci bon appétit.

La séance, suspendue à 12 heures 15, est reprise à 13 heures 45.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je propose de reprendre la séance si Monsieur le Secrétaire en est d'accord.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Oui.

## **IV– QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **Information sur le projet de regroupement au sein de RDS des activités de MOE et d'AMOA liées à la conception d'offre pour l'exploitation des réseaux bus et tramways**

Olivier THERON, Responsable d'études travaux, programme transformation sociale RDS

Amélie ROUSSET-OLLIVIER, Direction opérationnelle des systèmes d'information RDS

Lionel MARIOTTI, Ingénierie des systèmes d'information SIT

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

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je tiens à remercier M. THERON, Mme ROUSSET-OLLIVIER et M. MARIOTTI d'avoir accepté de nous rejoindre avec 15 minutes d'avance par rapport à l'horaire prévu.

Le dossier a été évoqué en CSSCT le 20 septembre ainsi qu'en Commission économique le 22 septembre. Je propose de céder successivement la parole à M. NIVAULT pour la CSSCT et à M. SARDANO pour nous présenter leur rapport respectif.

**M. NIVAULT.**- J'étais absent à la CSSCT du 20, c'est Mme AZEVEDO qui a assuré le poste de Secrétaire. Je vais lui passer la main.

**Mme AZEVEDO.**- Les intervenants pour ce dossier étaient Madame Rousset-Ollivier Amélie (Responsable SI de RDS), Monsieur Philippe Leca de SIT et Monsieur Olivier TERON des services RH de RDS.

Ce dossier est simple car il concerne le transfert des activités de MOE (Maîtrise d'œuvre) et AMOA (Assistance à Maîtrise d'Ouvrage) pour la conception d'offre tel que la création des tableaux de marche et sa mise en place pour les commandes de services vers RDS.

Pour préparer l'ouverture à la concurrence du réseau de surface, l'entreprise a choisi d'avoir une organisation unique et courte pour pouvoir répondre aux appels d'offre.

Pour cela, une expérimentation a été lancée par le projet NOCO, le nouvel outil de la Création et Adaptation de l'offre de transport de janvier 2018 à fin 2021 qui a nécessité entre 12 et 20 ETP (70 % en interne et 30 % en externe). Les résultats ont été globalement satisfaisants selon la Direction. Cependant, il est à noter des points de vigilance tel que l'intégration des acteurs dans l'environnement RDS.

Les intervenants nous expliquent la mise en place de cette nouvelle structure prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et qui permettra la polyvalence et la mixité des profils même s'ils auraient pu être renforcés. Il y aura bien une formation des nouveaux logiciens en présentiel à Belliard. Il n'y aura pas de changement de type de poste. On nous confirme qu'à ce stade il n'y a que 2 postes de cadres qui sont transférés et que c'est au volontariat des salariés. Pourtant, nous apprenons que les personnes occupants ces postes sont soit en mobilité soit en réaffectation au sein de l'entité. Et la règle est que si le poste est vacant au moment du transfert, il pourra être occupé par une mobilité, un recrutement externe ou une promotion interne.

Ce projet d'évolution concerne particulièrement l'unité S2IP de SIT basé sur Noisy Le Grand. Donc, dans un premier temps les postes devront se retrouver à Belliard puis à Lyby à partir de mi-2022. Le transfert d'activités de SIT impactera l'organisation de l'unité S2IP avec la suppression d'1 domaine sur 3.

Les activités concernées sont les applications de MOE portant sur la conception d'offre du réseau de surface tel que CADO (la présentation cartographique des offres) et rejoindront l'équipe HASTUS de SI.

Certains budgets seront également transférés.

Les intervenants nous précisent qu'un plan d'action pour le traitement des risques RPS sera mis en place dès mi-octobre 2021 avec des entretiens individuels. Il y aura également un accompagnement pour le transfert des compétences et de l'information sous forme de réunions.

D'autre part, il y aura un parcours d'intégration chez RDS avec la visite d'un Centre Bus. Et pour finir un entretien possible avec le service SI de RDS et la présentation des fiches de poste de MOE.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci Madame AZEVEDO. Monsieur SARDANO ?

**M. SARDANO.-** Pour ce dossier nous avons reçu Mme Amélie Rousset-Ollivier, responsable de la direction des SI à RDS, M. Olivier Theron du pôle RH RDS et M. Lionel Mariotti de l'unité S2IP chez SIT. Cette unité héberge l'entité qui va migrer vers RDS.

Ce dossier peut sembler complexe au regard du contenu qui reprend les organisations des départements SIT et RDS. Mais dans les faits, le dossier est très simple à appréhender : il consiste à transférer les activités de maître d'œuvre et de maîtrise d'ouvrage actuellement en plateau projet chez SIT à Noisy Le Grand vers Belliard puis LYBY en proximité du plateau test. Ce déménagement physique s'accompagnant du transfert de l'activité de SIT vers RDS. Cette proximité devrait améliorer la gestion des SI permettant la conception de l'offre. L'expérimentation qui court depuis mars 2018 sur le remplacement d'Allegra (outil « maison ») par un progiciel du marché (Hastus dénommé chez nous NOCO : Nouvel Outil de Conception de l'Offre) a permis de mettre en évidence que l'éloignement géographique des équipes de SIT pouvait être un frein même si globalement cette expérimentation est positive.

Le département RDS souhaitant constituer une équipe complète autour de l'offre de transport, ce projet devrait permettre d'atteindre cet objectif.

C'est donc 4 postes qui sont concernés : 2 de cadres de SIT et 2 de prestataires.

Pour les prestataires cela ne pose aucun problème car le budget de 200 K Euros est déjà du périmètre RDS. Par contre le transfert des deux cadres se fera avec les budgets actuellement consacrés à cette activité soit 573 K euros.

A noter que sur les deux cadres concernés un a déjà annoncé qu'il se mettait en mobilité au sein de SIT et qu'il n'était pas volontaire pour changer de département. Quant au deuxième, il est fort à craindre qu'il fasse comme son collègue. Ce seront donc deux ETP qui seront transférés sans les agents qui vont avec. Les intervenants nous ont précisé que dans ce cas les postes seraient couverts par du recrutement interne, mais avec des profils très spécifiques (voir fiche de poste en annexe), donc très compliqué. Ou alors par de la prestation externe. La commission pense que vu le peu de perspectives au sein du département RDS, il sera très difficile de trouver les ressources en interne et ce d'autant plus que les intervenants sont clairs sur la durée de la mission qui ne dépassera pas 2024. On peut mieux comprendre ainsi le peu d'envie de mobilité vers ce département de la part des cadres en postes aujourd'hui. Cette rupture dans le suivi d'un projet laisse craindre une perte de compétence nuisible au bon fonctionnement des outils qui vont bien au-delà de NOCO déjà cité. N'y aurait-il pas eu une solution permettant d'assurer la proximité géographique sans pour autant prendre le risque de perte de connaissance ?

Les échanges nous ont permis de clarifier la position de RDS vis-à-vis de RATP CAP Ile De France. En effet la commission s'est étonné de lire dans le dossier que RDS souhaitait mettre en place une organisation resserrée permettant de préfigurer une organisation filiale et contribuer ainsi aux réponses aux appels d'offres pour le réseau historique. RDS devrait donc fournir cette prestation pour CAP Ile de France, prestation qui devrait normalement être rémunérée.

Pour finir, si les ETP sont transférés tout ce qui est du domaine SIT comme les serveurs restent au sein de ce département.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci. Je redonne la parole à Mme AZEVEDO qui n'intervient plus au titre de sa participation à la CSSCT mais s'exprime au nom du syndicat UNSA.

**Mme AZEVEDO.-** Pourrions-nous dire que les projets se suivent et ne se ressemblent pas dans leurs démarches ?

Les élus et membres des commissions économiques et SSCT centrale, constatent, pour L'UNSA-RATP, que l'entreprise peut parfois faire les choses correctement, tel dans ce dossier, en proposant un plan d'actions sur l'accompagnement du changement et la prévention des risques psychosociaux pour le transfert de 2 postes cadres de SIT vers RDS alors que sur le dossier précédent sur l'évolution d'organisation des départements VAL, SID, SDG, CGF et RATP INFRA les risques psychosociaux n'étaient pas pris en compte soit deux poids, deux mesure et qu'il concernait dans les 200 salariés !

Profitons de cela pour rappeler à notre entreprise la nécessité de prendre en compte ses risques psychosociaux. Il ne suffit pas de le dire mais encore faut-il agir ! Le retour d'une expertise sur le centre bus de rive nord vendredi dernier au CSE 2 pourrait être utile dans nombre de secteur. La politique de l'autruche et la méthode Coué ne sont en aucun cas suffisantes pour résoudre les difficultés rencontrées.

De plus, les 2 cadres dans ce dossier ne viendront pas à RDS ! L'UNSA RATP peut les comprendre au vu de l'avenir de ce département !

Aujourd'hui, seuls les budgets seront transférés mais quid des compétences ?

Il est probable que ces postes soient en promotion interne ou en recrutement externe et dans ce dernier cas, nous le savons bien, cela signifiera 2 postes perdus pour RDS. En effet, le remplacement en interne semble compliqué devant le peu d'attractivité du département RDS et les élus UNSA-RATP ne doutent pas que la direction de ce département choisira le recours à des prestataires externes, ce qui permettra une autre économie sur les budgets ?

Merci de votre attention.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Madame AZEVEDO. Madame BLONDEL ?

**Mme BLONDEL.**- Ce projet de regroupement au sein de RDS des activités de MOE et d'AMOA liées à la conception d'offre pour l'exploitation des réseaux Bus et Tramway peut sembler anecdotique au regard du volume de salariés à transférer.

Néanmoins il n'en est rien et la CFE CGC Groupe RATP ne peut porter un regard positif sur ce projet car :

- il conduit à faire tomber les encadrants de SIT dans les « emplois indirects » pouvant être filialisés lors des appels d'offres de 2024 en vertu du décret des transferts de personnel RDS.
- il verrouille les possibilités de mobilité vers d'autres technologies ou d'autres missions pour les personnels de SIT, alors que cela fait toute la richesse et l'intérêt de l'activité.
- la conception opérationnelle de l'offre est une compétence RDS, si SIT est légitime pour accompagner cette compétence opérationnelle par un soutien technique et des outils appropriés, SIT ne peut pas se substituer à RDS pour concevoir l'offre de transport. RDS a la connaissance et les compétences sur l'offre de transport opérationnelle et doit rester donneur d'ordre sur ces sujets.

Pour assurer les activités transférées dans le cadre de ce dossier, le département SIT s'appuie sur les effectifs au sein de SIT/S2iP/CPM : ce sont 2 postes cadres et 2 postes de prestataires qui doivent être transférés (pour ces derniers seuls les contrats sont transférés, pas les prestataires) Si toutefois, les 2 personnes identifiées ne souhaitaient pas être transférées à RDS dans le cadre de cette réorganisation, d'autres compétences seraient recherchées (en interne ou en externe). Les 2

postes seront, quoiqu'il se passe transférés à RDS, si absence de volontaires, les potentiels recrutements seraient pilotés par RDS. Actuellement, sur les 2 salariés de SIT 1 a déjà effectué une mobilité et le 2<sup>ème</sup> serait également intéressé par une mobilité au sein de SIT.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci Madame BLONDEL. Nous avons eu un résumé des positions des commissions et des organisations syndicales qui ont souhaité s'exprimer sur le sujet. Pour la CGT, il n'y a pas de déclaration pour l'instant.

Souhaitez-vous ajouter des précisions ?

**Mme ROUSSET-OLLIVIER.-** J'ai quelques précisions à apporter sur les éléments du rapport pour clarifier certains points. Seules les activités de maîtrise d'œuvre sont transférées de SIT à RDS. Les activités d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'ouvrage sont déjà à RDS, l'une au sein de la direction de l'exploitation pour la maîtrise d'ouvrage, le donneur d'ordre, et l'autre pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage et système au sein de RDS, de la DOSI.

Nous avons parlé de l'aspect compétences lors de la Commission économique. Je vais répéter ce que nous avons dit. Sur l'aspect « fiche de poste complexe », la fiche de poste est assez classique maîtrise d'œuvre. Je viens également de SIT ING, ce sont des fiches de poste de métiers de maîtrise d'œuvre traditionnelles. Cela ne répond pas forcément à la problématique soulevée de l'attractivité actuelle de RDS.

Quelque chose devrait nous permettre de gérer plus facilement la compétence. Dans le cadre du métier d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de l'activité qui est au sein de la DOSI sur l'aspect conception d'offres, nous avons recruté l'an dernier des personnes de SIT qui étaient maîtrises d'œuvre sur l'outil de conception d'offres, et qui souhaitaient se réorienter vers l'assistance de maîtrise d'ouvrage. Sans remettre en cause leur périmètre de travail actuel, ces personnes pourront nous aider à intégrer l'activité et à travailler dans le sens du maintien des compétences pour s'assurer que les compétences qui existent aujourd'hui seront maintenues et pérennisées.

Dans le cadre de projets qui sont menés au niveau de l'ingénierie, nous sommes souvent confrontés à la problématique du transfert de compétences, que ce soit dans le cadre de mobilités ou de départs. Quand les personnes ont travaillé quatre, cinq ou six ans sur un projet, elles souhaitent partir vers d'autres horizons ou projets. Nous sommes assez coutumiers du fait de maintenir cette compétence et de la pérenniser dans le cadre de fin de projet, car il est rare que l'ensemble des acteurs reste.

Nous avons recruté une dizaine de personnes au sein de la DOSI dans les 18 derniers mois, dans le cadre d'ouverture de fiches de poste et de mobilités internes. Ce sont des personnes de SUR, de GDI et de SIT. Nous sommes rodés, nous avons mis en place un process d'intégration pour faire passer ces personnes d'une structure d'ingénierie au monde de l'exploitation qui n'est pas facilement abordable dans un premier temps. Nous pérennisons ce mode d'intégration avec les nouveaux collaborateurs s'ils arrivent.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci beaucoup.

Je m'assure auprès des représentants du personnel qu'il n'y a pas de demande d'intervention ou de question supplémentaire.

Cela n'a pas l'air d'être le cas. La clarté du dossier mentionnée dans le rapport de la CSSCT, les explications des deux commissions ainsi que les compléments d'information ont permis de

bien fixer les enjeux du dossier. Si vous m'en donnez l'autorisation, je remercie M. THERON, Mme ROUSSET-OLLIVIER et M. MARIOTTI pour leur participation à la séance. Nous leur donnons rendez-vous pour l'étape d'après.

Cela nous amène à la fin de l'ordre du jour prévu pour cette séance. Avec l'autorisation de Monsieur SARRASSAT, je propose de clore la séance de ce jour en vous donnant rendez-vous le 20 octobre prochain pour un ordre du jour qui sera discuté avec le secrétaire, le secrétaire de la CSSCT et le président de la Commission économique.

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

**M. LE PRÉSIDENT.**- M. BARON a transmis une réponse concernant le chômage partiel garde d'enfants en 2020. De mai à décembre 2020, un total de 221 880 jours de chômage partiel a concerné 6 849 salariés, soit une moyenne de 32 jours par salarié.

Sur les 221 880 jours, 56 883 jours ont été « consommés » par des femmes et 165 000 jours par des hommes. Cela fait une proportion de 26 % pour les femmes et 74 % pour les hommes, à ramener à la proportion de 20,3 % des femmes dans l'entreprise. Quand on regarde le pourcentage des salariés, 1 946 femmes ont été concernées et 4 903 hommes, soit 28 % des femmes et 72 % des hommes. Le nombre de personnes pointées en code 746 s'élevait à 6 849 personnes. Voilà la réponse que je souhaitais apporter dans la mesure où la question a été posée à plusieurs reprises.

Madame MEUNIER ?

**Mme MEUNIER.**- Merci de nous apporter cette précision. En revanche, nous n'avons pas la répartition par catégorie. Les chiffres doivent être différents selon les catégories et le pourcentage...

**M. LE PRÉSIDENT.**- Opérateurs, agents de maîtrise, cadres ?

**Mme MEUNIER.**- Oui. Comme le taux de féminisation étant différent selon les catégories, même s'il a un sens, le résultat transmis est tronqué sur la globalisation.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je vais regarder si nous pouvons avoir le détail.

**Mme MEUNIER.**- Merci.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci à toutes et tous. Bonne fin d'après-midi.

La séance est levée à 14 heures 10.