



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

jeudi 22 juillet

-----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 SARRASSAT	Secrétaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ ¹	2 ^e secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Frédéric NIVERT	Trésorier	liste CGT CSE 15/SIT
	Patrick PIGEARD ²	Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 13/RER
MM.	Nouredine ABOUTAÏB	Membre titulaire	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Tarik ALLALOUCHE	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Philippe BOYER	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Octave ICARD	-	liste CGT CSE MOP
	Fabien LONGET	Membre titulaire	liste CGT CSE 4/BUS-MR
	Ludovic ORIEUX	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Michel VENON	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Stéphane SARDANO	-	liste UNSA CSE 1/BUS-MRB
MMES	Nathalie MEUNIER ³	Membre suppléant	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Stéphanie GRELAUD ⁴	-	liste CFE-CGC CSE 12/MTS
MM.	Mourad CHIKH ⁵	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jean-Luc LALLEMANT ⁶	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Thibaut DASQUET ⁷	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Thomas LE CLEACH ⁸	-	liste CGT CSE 12/MTS

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Claude NIVault	1er secrétaire adjoint	liste CGT CSE 13/RER
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Jérôme CRUCHET	-	liste UNSA CSE 11/MRF
	Loïc FAUCHEUX	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	Patrick RISPAL	-	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Sébastien HUBERT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Laurent DJEBALI	-	Sans étiquette
	Cyril LARDIÈRE	-	liste CFE-CGC CSE 9/M2E
Mmes	Caroline DROUAIRE	Membre suppléant	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF
	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Florence ESCHMANN	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Françoise PHIRMIS	-	liste CFE-CGC CSE 14/SEM-CML
MM.	Eliès BEN ROUAG	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Gilles PATRAVE	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	David TÉTART	-	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Benoît CHEVILLARD	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Alain DUIGOU	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Éric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/GDI

Assistent à la séance :

¹ Remplace Sébastien HUBERT, en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Claude NIVault, en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Patrick RISPAL, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Cyril LARDIERE, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Loïc FAUCHEUX, en tant qu' élu titulaire pour le vote du POINT I

⁶ Remplace Cécile AZEVEDO, en tant qu' élue titulaire pour les votes

⁷ Remplace Jérôme CRUCHET, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁸ Remplace Laurent DJEBALI, en tant qu' élu titulaire pour les votes

Mme Laure **FONTAINE**
M. Frédéric **DELEBARRE**

Représentante du syndicat CFE-CGC
Représentant de l'union syndical CGT

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DES PROCES VERBAUX DES 10 MARS ET 13 AVRIL 2021	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	9
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	16
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. Présentation du tableau de bord IDFM bilan 2020 et T1 2021	25
2. Consultation sur le projet de création d'une Business Unit « Tramway »	34
3. Consultation sur le projet de transfert du recrutement des opérateurs d'exploitation RDS de GIS vers RDS	37
4. Information et consultation sur le recours à l'activité partielle dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à la COVID-19 à compter du 1 ^{er} juillet 2021	40
5. Information sur le projet d'optimisation du MAAS de la RATP	45
6. Information-consultation sur le projet de reprise de la vente à bord sur le réseau de surface	51
7. Information-consultation sur le recrutement d'un médecin du travail	59

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour Mesdames et Messieurs. J'espère que tout le monde va bien. Si M. SARRASSAT en est d'accord, je propose d'ouvrir la séance.

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

M. LE PRÉSIDENT.- Parmi les titulaires Mme AZEVEDO, MM. CRUCHET, HUBERT, NIVAUT RISPAL, LARDIÈRE, DJEBALI, sont absents excusés. Parmi les suppléants, nous avons été informés des absences de Mmes DROUAIRE, EBONGUÉ SIPAMIO, ESCHMANN, PHIRMIS, et de celles de M. CHEVILLARD, de M. DUIGOU et de M. TURBAN pour ce matin. Parmi les représentants syndicaux, M. HONORÉ est absent excusé.

La liste est-elle exhaustive ?

M. LE SECRÉTAIRE.- MM. PATRAVE et BEN ROUAG sont également absents.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour les autres organisations syndicales, y a-t-il d'autres absents ?

M. DELEBARRE.- Pour la CGT, c'est exact.

Mme BLONDEL.- Pour la CFE-CGC, c'est correct.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons faire un point sur les votants.

I – EXAMEN DU PROCES-VERBAUX DES 21 AVRIL ET 12 MAI 2021

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je propose que M. TÉTART remplace Mme AZEVEDO du même CSE, et que M. DOMINÉ remplace M. HUBERT du CSE 6. N'ayant pas de suppléant au CSE 9, je propose que M. LARDIÈRE soit remplacé par Mme GRELAUD de la même organisation syndicale et de la même catégorie, que Mme MEUNIER remplace M. RISPAL de la même organisation syndicale et même catégorie, que M. CRUCHET soit remplacé par M. DASQUET du même CSE, que M. DJEBALI le soit par M. LE CLEACH, et M. NIVault par M. PIGEARD.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je ne vois ni M. TÉTART ni M. ABOUTAÏB connectés.

M. LE PRÉSIDENT.- Il faut rajouter M. TÉTART à la liste des absents.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur CHIKH, de la même organisation syndicale et de la même catégorie que Mme AZEVEDO, accepte-t-il de la remplacer ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Il n'est pas là.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. LALLEMANT peut-il voter pour Mme AZEVEDO ?

M. LALLEMANT.- Oui.

M. LE SECRÉTAIRE.- M. ABOUTAÏB n'arrive toujours pas à se connecter.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. LALLEMANT votera pour Mme AZEVEDO, M. DOMINÉ pour M. HUBERT, Mme GRELAUD pour M. LARDIÈRE, Mme MEUNIER pour M. RISPAL, M. DASQUET pour M. CRUCHET, M. LE CLEACH pour M. DJEBALI, M. PIGEARD pour M. NIVault.

Nous aurons 8 voix UNSA, 10 voix CGT et 2 voix CFE-CGC.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela me semble correct, si M. ABOUTAÏB se connecte.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder au vote sur le PV du 21 avril.

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

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. FAUCHEUX ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Il est également excusé aujourd'hui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je n'ai plus personne du CSE 2. M. FAUCHEUX ne peut pas être remplacé car il n'y a plus de suppléant. Il y aura donc 7 voix UNSA.

M. LE PRÉSIDENT.- Si nous avons du mal à procéder à ce vote, nous pourrions reporter le point de l'ordre du jour et le traiter après les informations générales.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je pense que c'est plus judicieux.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais passer aux informations du président, nous écouterons celles du secrétaire, puis les déclarations des organisations syndicales avant de faire un nouveau point sur les votants.

II – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je commence par un point sur la situation Covid.

En France métropolitaine, après une amélioration, la prédominance du variant Delta entraîne une dégradation de la situation sanitaire marquée par une hausse progressive du nombre de nouveaux cas en France, même si la vitesse de circulation du virus n'a pas le même impact sur la gravité et le nombre des hospitalisations. En effet, nous constatons une augmentation du nombre des hospitalisations depuis quelques semaines, mais le nombre total des hospitalisations reste à un niveau bas. Nous pouvons penser que c'est l'effet de la progression de la vaccination qui permet de limiter les symptômes les plus graves du Covid.

Au sein de la RATP, après un ralentissement des nouveaux cas depuis plusieurs semaines, leur nombre a augmenté dans la dernière mesure des quatre derniers jours, puisqu'on est passé de quatre ou cinq cas tous les trois ou quatre jours dans les dernières séquences, à 15 cas au cours des quatre derniers jours, toutefois sans nouveau cluster. Même si le nombre augmente au cours des quatre derniers jours, le niveau reste significativement plus bas que celui observé en avril où l'on constatait une quarantaine ou une cinquantaine de cas.

Un salarié hospitalisé se trouve dans un état stable.

Face à la prédominance du variant, je ne peux qu'insister de nouveau et relancer les appels à toutes et à tous à se rendre dans tous les lieux où la vaccination est possible, puisque c'est la mesure de prévention la plus efficace et celle qui nous protège tous, chacun ainsi que collectivement. De ce point de vue, la disponibilité des équipes médicales de la RATP reste totale. Le 16 juillet, le nombre total de vaccinations s'élève à 2 349. Une majorité de salariés a été vaccinée à l'AstraZeneca, 90 % de ces personnes ayant eu leurs deux injections. Nous avons maintenant 1 521 salariés vaccinés avec du Moderna dont 70 % ont eu leur deuxième injection.

L'essentiel des vaccinations se fait sur les deux centres médicaux de Val-de-Fontenay et Lachambeaudie. Nous sommes en mesure de déplacer les équipes médicales pour se rapprocher des attachements. Dans les dernières opérations, 257 salariés ont été vaccinés au plus proche de leur attachement. Ce chiffre n'est pas spectaculaire. Je crois avoir compris dans les échanges au cours de la CSSCT des jours précédents, qu'il reste un fond de scepticisme sur la nécessité de se faire vacciner. Je me permets de repasser le message que j'ai indiqué tout à l'heure, la vaccination est à ce stade la meilleure des protections individuelles comme collectives. Cela ne nous dispense pas, par ailleurs, de continuer à respecter rigoureusement toutes les autres mesures barrières que nous avons l'habitude d'énumérer. Le message de ce matin est de continuer à encourager sans faille la vaccination, dans les espaces offerts par la RATP ou dans les espaces à proximité de son domicile.

Concernant le trafic, la reprise se poursuit avec une hausse de près de 25 % observée en juin par rapport à mai 2021. Comparativement à juin 2020, période où la vie reprenait progressivement après un mois et demi de confinement strict, le niveau de trafic de cette sortie du confinement 2021 est nettement plus élevé. Par rapport à juin 2020, nous constatons une augmentation du trafic de juin 2021 de 72,5 % pour le ferré, et une augmentation de 26,8 % sur le réseau de surface. Par rapport à juin 2019, période où le trafic affichait de très bons résultats malgré un calendrier défavorable, le trafic constaté en juin 2021 est en chute de 26,5 % sur l'ensemble du réseau avec une chute plus marquée de 31 % sur le réseau ferré et de 19 % sur le réseau de surface.

Les recettes du mois de juin sont plus soutenues que l'année dernière avec la levée des restrictions de déplacements, la réouverture des lieux de vie sociale et culturelle. Elles profitent toujours des effets de comparaison par rapport à juin 2020, période où l'activité avait moins repris. Les ventes et les recettes directes progressent depuis le début de l'année 2021, notamment grâce aux forfaits mois et semaine, et à la billetterie. Les hausses en recettes directes sont de 31 M€, soit

22,6 % par rapport à 2020. Nous constatons une perte qui demeure élevée, puisque les recettes se situent à moins 26,8 % par rapport à celles constatées en juin 2019.

Nous observons que seules les ventes de titres annuels poursuivent leur baisse à hauteur de 10,2 %. Cette baisse est moins importante qu'au cours des mois précédant 2021. Cette baisse des titres de transport annuel semble confirmer le changement de comportement de la clientèle, peut-être en lien avec le recours au télétravail qui reste toujours à un niveau élevé.

Un point d'avancement sur des sujets relatifs au prolongement de la ligne 14 au sud. Les travaux de génie civil se poursuivent sur tous les fronts. En effet, la Voie est sur de bons rails et les « lots aménagements et systèmes » sont sur la ligne de départ. Côté souterrain, depuis le 2 juillet, tout le tunnel prolongé au sud, soit 14 kilomètres, est mis à disposition des lots dit « systèmes » pour procéder aux travaux de pose des voies, des appareils de voies et au déploiement des colonnes sèches définitives.

Ainsi, 4 kilomètres de tunnel seront terminés pour la Voie durant l'été. La pose des cheminements est déjà bien avancée.

Quatre mois après son arrivée sur le seul chantier parisien de la ligne prolongée au sud et du Grand Paris Express, le tunnelier Allison a été entièrement désassemblé et a quitté le site de Maison-Blanche dans le 13^{ème} arrondissement de Paris. L'emprise gérée temporairement par Vinci, le temps de ces opérations d'évacuation du tunnelier, est en cours de remise en état pour une restitution au « lot de travaux GC01 » à Léon Grosse.

Côté gare, les travaux de la gare Kremlin-Bicêtre Hôpital avancent à un rythme soutenu. Les quais et les dalles des niveaux n-1 et n-2 sont réalisés. Les dalles inclinées, destinées à recevoir les futurs escaliers mécaniques, les murs préfabriqués et les escaliers fixes, sont en cours de finalisation. Les parois moulées au nord du chantier ont été recépées, permettant ainsi de débiter les travaux de remise en service de l'accès principal du CHU Kremlin-Bicêtre, situé rue Gabriel Péri.

Côté calendrier, ce mois de juillet voit le projet entrer dans une nouvelle phase de réalisation avec le début des travaux d'aménagement de deux autres gares, celle sur le Pont de Rungis et celle du marché d'intérêt national de la Porte de Thiais, sur les cinq gares du prolongement sous maîtrise d'ouvrage RATP.

À l'automne, la gare du Kremlin-Bicêtre entrera dans sa phase d'aménagement. Les « lots systèmes » commenceront par l'équipement des postes force, des postes d'éclairage force et les postes de redressement, notamment sur les ouvrages annexes.

Le centre de dépannage des trains à Bagneux est désormais opérationnel. À l'extrémité sud du tracé de la ligne 4 prolongée jusqu'à Bagneux, le nouveau centre de dépannage des trains, situé sous l'avenue Henri Barbusse, est opérationnel depuis le 14 juin. C'est un atelier de 1 500 m² équipé de deux voies, l'une sur fosse, l'autre sur pilotis, pour permettre des interventions rapides et accéder facilement au-dessous et sur le côté des trains. Il est actuellement utilisé pour l'adaptation des trains dans le cadre de l'automatisation à venir de la ligne. L'équipe de techniciens a déjà réceptionné les premiers trains automatiques retirés du service de la ligne 14, pour les préparer à leur réutilisation sur la ligne 4.

Après la mise en service du prolongement entre Montrouge et Bagneux, le site traitera les pannes légères du matériel roulant. Pour les réparations plus lourdes, les trains...
(Inaudible)

Concernant l'innovation, un point d'avancement sur l'expérimentation des taxis volants. À l'occasion du Paris Air Forum le premier test français d'un taxi volant électrique, Volocopter, a été un succès ce lundi 21 juin au Bourget. C'est une nouvelle étape d'un projet mené conjointement par le Groupe RATP, le Groupe ADP et la Région Île-de-France qui mobilisent leurs expertises pour intégrer cette nouvelle mobilité dans l'espace urbain à court terme.

Le vol du 21 juin était un vol télécommandé de 3 minutes. C'était la première démonstration de vol public d'un taxi aérien à propulsion électrique en France. Il a permis au public de se faire une meilleure idée de l'aspect du bruit d'un taxi aérien une fois en service. Les participants ont vu le Volocopter parcourir un trajet de 500 mètres à une vitesse de 25 km/h et à une hauteur de 30 mètres au-dessus de l'aérodrome du Bourget.

Ce vol marque le début d'une campagne de test et de développement du marché en plusieurs étapes, en coopération avec la Direction générale de l'aviation civile, pour finaliser (*inaudible*) de ce type de vol, l'objectif étant d'introduire en toute sécurité les taxis aériens électriques en Île-de-France. Cette étape est importante dans le chemin qu'il nous reste à parcourir ensemble pour pouvoir mettre en service cette fonctionnalité au moment des JO 2024, pour une mise en situation réelle de la pertinence de cette offre avant de la tester à grande échelle.

Je passe maintenant à des informations générales.

Le nouveau protocole Chèque emploi service universel a été signé pour la période 2022-2024 grâce à la signature d'un nouvel accord à l'unanimité des organisations syndicales représentatives. Ce nouvel accord permet un abondement du CESU dès lors que les salariés peuvent justifier d'une ancienneté de trois mois. Le nouveau protocole reconduit l'ensemble des mesures en vigueur précédemment, avec un élargissement des bénéficiaires du plafond majoré de 1 300 € dans deux situations particulières :

- la situation des salariés dont le conjoint au sens large, c'est-à-dire les personnes mariées, pacsées, vivant maritalement, concubins ou en union libre, bénéficie de la prestation de compensation de handicap dès lors que l'on présente un justificatif ou une attestation de moins de deux ans, délivrée par la Maison départementale des personnes handicapées.

- les salariés qui bénéficient du dispositif de solidarité de l'entreprise appelée « don de jours ».

Ces deux catégories s'ajoutent aux quatre précédentes qui permettaient aux salariés ayant un enfant handicapé, aux personnes handicapées, aux salariés en situation monoparentale et aux salariés en situation d'aidant familial, de pouvoir bénéficier du plafond majoré que je viens de rappeler.

Le dispositif précédent qui prévoyait un report de l'abondement de l'année n-1 et qui était en expérimentation dans le précédent protocole, est pérennisé pour les trois prochaines années pour les familles monoparentales.

Concernant les organisations syndicales et le fonctionnement du dialogue social, nous avons signé un accord relatif à la communication managériale des organisations syndicales au sein de la RATP. Un accord signé le 30 juin 2021 permet de mettre un outil de communication digitale à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales. Ce dispositif de communication doit permettre une plus grande visibilité des communications syndicales dites « institutionnelles », tout en garantissant une certification des auteurs de ces communications. Cela vise également à améliorer l'accès à ces informations pour l'ensemble des salariés de la RATP.

Si tout va bien, cet outil sera déployé en septembre 2021, sous réserve des capacités du développeur, en l'occurrence l'Usine digitale qui y travaille durant tout l'été.

Lors de la mise en place de l'outil, chaque organisation syndicale représentative ou non, sera informée de la possibilité d'utiliser cet outil. Une campagne de communication sera effectuée à la rentrée auprès de l'ensemble des salariés.

Dernière information, nous sommes dans la perspective des élections professionnelles 2021. Un espace entièrement dédié à l'information, a été mis en place pour ces élections, sur l'architecture Urban Web. Cet espace dédié comprend six rubriques : informations et documents de référence, actualité, foire aux questions, communication syndicale et professions de foi, une liste des candidats, et une rubrique résultats.

Deux possibilités pour accéder facilement et directement à l'espace dédié : par la rubrique « fenêtre sur les RH », disponible dès la page d'accueil d'Urban Web, ou via le menu situé à gauche de la page d'accueil Urban Web, par la rubrique « vie pratique RH ».

C'étaient les informations que je souhaitais vous communiquer.

Je propose de céder la parole à M. SARRASSAT.

M. ICARD.- J'aimerais faire une observation.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ICARD ?

M. ICARD.- Je souhaitais revenir sur l'information concernant la vaccination. Envisagez-vous une obligation de vaccination pour les personnels RATP telle que la presse s'en fait déjà l'écho ? Dans l'affirmative, que prévoyez-vous pour les personnels statutaires qui s'y refuseront puisqu'elle est non obligatoire ? Le Président de la République qui nous déclare en guerre -rien de moins !- n'a pas l'intention de monter au front lui-même sur le sujet. Il préfère courageusement culpabiliser les Français et les opposer les uns aux autres sur un vaccin non obligatoire. Qu'en est-il nous concernant ?

M. LE PRÉSIDENT.- Le seul personnel de la RATP qui peut être soumis à une vaccination obligatoire est celui des services de la médecine du travail et le personnel médical des Espaces santé. C'est le seul personnel visé par le projet de loi. Aucune autre catégorie de personnel n'est visée.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je voulais poser la même question que M. ICARD. Il va falloir qu'un écrit parte rapidement auprès des attachements. Comme nous l'avons souvent dit dans cette instance, certains prennent des initiatives sans attendre les directives de la Direction générale, et exercent une forme de pression sur leurs personnels. Il y a un besoin de clarifier les choses rapidement parce que la situation est anxiogène dans les services, il est inutile de rajouter des problématiques supplémentaires, il y en a assez dans l'entreprise. L'entreprise a autre chose à faire que de s'ajouter un surplus de travail.

Il faut une note générale pour clarifier rapidement la situation afin de ne pas avoir de surprise et que nos collègues ne se retrouvent pas dans une situation compliquée. *Nous avons récemment entendu les propos d'Élisabeth BORNE*, l'idée serait d'appliquer une sanction aux personnels non vaccinés, allant peut-être jusqu'à la perte de leur emploi. On imagine ce qu'il en est quand on se retrouve dehors, que l'on a une famille à charge et un loyer à payer. C'est se moquer

des personnes. Cela me met en colère *que des responsables politiques puissent imaginer la contrainte comme levier dans cette période.*

Il faut clarifier rapidement ce point pour éviter que certains ne viennent à faire des choses qui seraient regrettables par la suite. Je vous remercie. »

M. LE PRÉSIDENT.- Je précise à nouveau ce que je viens de dire. La clarification de l'obligation vaccinale dépend du vote d'une loi qui est en train d'être examinée au Parlement. Cette information ne pourra être diffusée qu'une fois la loi votée et les décrets nécessaires publiés, mais pas avant. En attendant, pour le périmètre de la RATP, le projet de loi ne prévoit la vaccination obligatoire que pour les personnels médicaux et infirmiers. Il est prévu à ce stade que les personnes qui refuseraient de se soumettre à cette vaccination obligatoire, qui consiste à protéger les personnes et leur environnement, pourraient être mises à pied pour une période à déterminer, à l'issue de laquelle l'employeur pourrait procéder à leur licenciement.

C'est la cinématique du dispositif prévu dans le projet de loi. Vous noterez les conditionnels que j'utilise, dans la mesure où ce projet de loi est en discussion aujourd'hui.

Monsieur VENON ?

M. VENON.- J'ai lu dans la presse que Systra avait été condamnée à payer 5,5 M€. Quel impact cela peut-il avoir sur l'EPIC, sachant que c'est une filiale commune SNCF RATP ?

M. LE PRÉSIDENT.- Pour moi, il n'y a pas de raison que cela ait un impact sur l'EPIC. Cela en aura sur les comptes de Systra. Je prends néanmoins votre question. Je prendrai le temps de la documenter dans le détail.

M. VENON.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LONGET ?

M. LONGET.- Allez-vous mettre en application le décret qui va paraître sur la vaccination ? Allez-vous licencier les agents en contact avec le public qui ne voudront pas se faire vacciner ? Il y en a beaucoup...

M. LE PRÉSIDENT.- Vous n'avez pas entendu ma réponse.

M. LONGET.- Allez-vous appliquer les mesures gouvernementales si la vaccination est obligatoire à la RATP pour les agents en contact avec le public ?

M. LE PRÉSIDENT.- Vous n'avez pas entendu ma réponse. Ce n'est pas prévu.

M. LONGET.- Je l'ai entendue. Qu'allez-vous faire ? Il est question d'une mise à pied, mais cela veut dire quoi ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je répète ce que j'ai dit. À aucun moment je n'ai dit que les personnels en contact avec les clients ou les usagers n'étaient visés. Dans le projet de loi, seul le personnel médical et infirmier des services de santé au travail des Espaces de santé, serait concerné. Arrêtons de propager l'idée que d'autres catégories de personnel pourraient être concernées.

Par ailleurs, je vous ai indiqué quelles seraient, si le projet de loi était voté, les conséquences d'un refus de vaccination pour la catégorie de personnels visés par l'obligation. Je vais attendre de vérifier ce qui sera décidé par le Parlement et les décrets pour donner la position de l'entreprise.

M. SARRASSAT, je vous cède la parole pour le partage de vos informations.

III - INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci Monsieur Le Président.

En tout premier lieu, j'adresse mes condoléances au nom des Elus, à la famille et aux proches de Gérald Dougoud qui a exercé les fonctions de :

- Secrétaire du Comité d'Entreprise de 1989 à 1990,
- Secrétaire-adjoint du Comité d'Entreprise de 1991 à 1992,
- Et Secrétaire du Comité d'Entreprise de 1993 à 1996,

Il a su, durant toutes ces années, apporter sa pierre à l'édifice du Comité d'Entreprise.

En ce mois de juillet revenons à des sujets plus légers. Nos vacances familiales battent leur plein et nos nombreuses familles sont en train de bénéficier de nos prestations, que ce soit dans nos centres ou chez nos partenaires. Les retours sont déjà globalement assez favorables.

Pour nos colonies de vacances, nous avons réussi à faire partir la quasi-totalité des enfants. Quelques restrictions sont déjà visibles notamment pour la Réunion où nous avons dû annuler le séjour et le Covid nous a encore une fois rattrapés, avec un cas positif à Stella Plage, où nous avons mis en place le protocole sanitaire conformément aux préconisations de l'ARS.

Bien entendu, vous vous en doutez, nous sommes dans l'attente des directives quant à l'utilisation et la mise en œuvre du pass sanitaire sur l'ensemble de nos prestations.

Notons que plus de 1 765 aventuriers se sont lancés à l'assaut de Sherwood Parc le samedi 10 juillet. Ce sont 487 familles qui ont pu profiter de cette journée.

Côté restauration, les services m'indiquent deux zones de tension, à Bercy avec les travaux de LYBY+ qui détériorent le service offert aux agents, je vous adresserai une correspondance à ce sujet dans les prochains jours, et Val- Bienvenue que nous ne pouvons pas ré ouvrir à cause d'un plafond qui s'est effondré depuis plus d'une année.

Enfin, sur un point de vue social interne, nous arrivons à la dernière réunion de négociation sur la rupture conventionnelle collective, devenue incontournable au vue de l'évolution de l'entreprise RATP. Nous avons espoir de trouver un accord, car l'objectif pour les élus de la gestion pluraliste, reste la protection des salariés du Comité d'entreprise.

Enfin et pour conclure, j'aurais une pensée pour mon ami et représentant syndical UNSA, Yves Honoré, qui n'est pas présent aujourd'hui suite au décès brutal de son père ce week-end.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT. Y a-t-il des demandes de prise de parole des organisations syndicales ?

M. DELEBARRE.- Avant de commencer à lire ma déclaration, nous apprenons la triste nouvelle pour le papa de M. HONORÉ. La délégation CGT présente ses condoléances à sa famille. C'est toujours très difficile de perdre un être cher.

Notre entreprise vire au bleu voir au bleu soutenu comme en témoigne la couleur du logo de l'application RATP, est-ce un clin d'oeil à la nouvelle patronne de la RATP réélue à la tête de l'île de France le mois dernier.

Nous faisons, bien entendu, allusion à Valérie Pecresse laissant à la PDG de notre entreprise un rôle d'exécutante du démantèlement de notre EPIC, qui, en bon élève accélère le rythme de la « transformation » de l'entreprise en filialisant tout ce qui peut l'être !

Mais revenons un moment sur le résultat des élections régionales où l'abstention est le fait majeur, quasi unique, de l'élection. Un nouveau record a été battu avec 66% d'inscrits qui ne se sont pas déplacés soit 25% de plus qu'en 2015. L'île de France n'est pas épargnée se place au troisième rang des « régions abstentionnistes ».

Partant, au soir du second tour, tous les commentaires qui ont inondés les plateaux de télévisions et de radios, de France Télévision à C-News en passant par BFM-TV étaient nuls et non avenus. En effet, tous ont méthodiquement esquivé le fait massif que constitue une abstention inédite préférant rivaliser de commentaires creux portant presque exclusivement sur de prétendus enseignements pour la présidentielle de 2022. Ce faisant, ils ont éclairé par leurs errements les raisons de l'abstention. En effet, dans une cinquième République exsangue où seule l'élection présidentielle ne compte car elle donne au monarque de l'Élysée une majorité parlementaire aux ordres et au final tous les pouvoirs pour cinq ans, rien d'autre ne compte véritablement.

Aussi, les citoyens qui veulent que les choses changent, à commencer par leur quotidien sur les territoires, ne croient plus qu'une élection ait ce pouvoir. Dès lors, c'est essentiellement un vote conservateur qui s'est exprimé d'où une super prime aux sortants puisque tous ou presque ont été réélus dans un fauteuil. En vérité, à y regarder de plus près, le fauteuil est en carton puisque les 11 des 13 exécutifs élus le sont avec moins de 20% des inscrits et même 8 le sont avec moins de 15% des inscrits. En moyenne, les exécutifs élus 15,6% des inscrits contre 25,2% en 2015. C'est l'expression d'une faillite démocratique.

Si nous ne disposons pas de données sur le vote des agents RATP aux Régionales, il y a fort à parier que nos collègues ne se sont pas plus mobilisés que le citoyen moyen en dépit de la menace que représente Valérie Pécresse pour l'avenir de la RATP en tant qu'EPIC et pour le service public en général.

Les réorganisations que l'entreprise engage en ce moment, dans le cadre du Projet global RATP 2023, sont l'occasion d'une prise de conscience collective pour les agents et celle-ci doit se concrétiser au moment des élections professionnelles de fin d'année où la participation sera un des grands enjeux.

La situation sanitaire, même si elle a tendance à s'arranger du fait de la campagne de vaccination, interroge du fait du nouvelle vague, attendue ou présente selon tel ou tel expert, et qui n'est pas sans conséquence pour nos organisations de travail notamment l'entêtement de la direction de l'entreprise à vouloir absolument reprendre la vente à bord des bus sachant, d'ores et déjà, que se multiplient des mesures de restrictions au gré de l'évolution de l'épidémie est pour le moins surprenant !

Vous l'aurez bien compris nous sommes, au regard des évolutions du contexte sanitaire, opposé à la reprise de la vente à bord des bus. C'est une question de santé qui ne peut-être traitée simplement sous l'angle politique !

Autre sujet qui, après les annonces de filialisation dans le tertiaire où bon nombre d'encadrants travaille, met en colère les agents d'encadrement c'est celui de l'ouverture d'une négociation portant sur le déroulement de carrière des 12000 encadrants de l'entreprise.

Si, pour la Direction, l'objectif affiché est de définir de nouvelles règles d'avancement permettant « d'attirer et de retenir à la RATP les collaborateurs encadrants », pour la CGT RATP c'est très mal engagé.

Ce dossier est la fin de tout ! Fin des collectifs de travail, fin des repères collectifs (grilles de salaire), fin des commissions de classement et du contrôle social associé, fin de la reconnaissance de l'expérience professionnelle et de la technicité par la suppression des échelons, fin d'une transparence sur les avancements, fin d'une partie du statut du personnel, etc.

Vous souhaitez tout mettre par terre pour vous aligner sur les pratiques des entreprises privées : pour avoir une augmentation de salaire il faut taper à la porte du bureau de son chef !

Si nous ne disposons pas de données sur le vote des agents RATP aux Régionales, il y a fort à parier que nos collègues ne se sont pas plus mobilisés que le citoyen !

D'une manière générale, les nouvelles règles souhaitées en matière d'avancement valent également pour les primes de résultats (enveloppes, distribution, transparence...).

Pour vous, ce nouvel écosystème de l'avancement est conforme à ce qui se pratique dans les entreprises (comprendre les entreprises « normales »).

Vous indiquez que la négociation s'inscrit dans le contexte de transformation profonde de l'entreprise et en cohérence avec les autres évolutions engagées, ce qui a de quoi inquiéter au regard des politiques actuelles menées à tous les niveaux qui consistent à faire toujours plus avec moins. Cette orientation concernant l'avancement et les salaires de l'encadrement est à mettre en relation avec les objectifs d'ouverture à la concurrence dont la création de Business Units qui s'accélère en est un exemple.

A l'évidence, la base de négociation que vous proposez est inacceptable. A l'heure où notre entreprise se transforme comme jamais et où l'encadrement y jouera forcément un rôle central et essentiel, c'est un drôle de message qui lui est adressé. Après l'investissement dont ont fait preuve les agents d'encadrement, notamment depuis le début de la crise sanitaire, une telle proposition est révélatrice de la considération que vous leur accordez.

La CGT RATP vous demande de revoir totalement votre copie et nous revendiquons à minima : Le Maintien des grilles de salaire, le maintien des commissions de classement, le maintien des échelons, le maintien d'enveloppes basées sur la masse salariale ou sur le nombre de la population concernée (chaque agent génère des points).

En matière de dialogue social il est toujours surprenant, pour notre organisation syndicale, de constater la différence de traitement entre les salariés d'une même unité.

En effet la directrice de la ligne 12 a décidé, pour un même dossier celui du prolongement de la ligne 12, de concevoir un dialogue social à deux vitesses où pour certaines catégories cela se concrétise par une négociation et pour l'autre, celle de SEM en l'occurrence, une audience pluri syndicale où rien n'est à négocier puisque cela se traduit par un relevé de décision une iniquité de traitement pour une seule et même catégorie et une différence de traitement selon que l'on soit animateur Agent Mobile ou Métier de développement.

Si le prolongement d'une ligne est toujours une bonne nouvelle en soit car elle répond à un besoin de transport celle-ci ne peut se faire au détriment des conditions de vie et de travail des agents notamment en termes d'effectif.

La CGT RATP vous demande, Monsieur le président, que la direction de la ligne 12 ouvre de réelles négociations sur le sujet du prolongement de la ligne 12 notamment pour les agents de SEM.

Nous terminerons cette déclaration en rendant un hommage à notre Camarade Gérald Dougoud, ancien secrétaire de notre comité d'entreprise, décédé le vendredi 16 juillet après s'être longuement battu contre la maladie.

Gérald venait de fêter ses 74 ans le 21 mai dernier, il est entré à la RATP en 1969 et a fait la plus grande partie de sa carrière au réseau ferré sur la ligne 09. Il y a exercé plusieurs métiers : poinçonneur, chef de train. Il obtient son permis de conducteur mais préfère passer son examen de chef de manœuvre. Sa connaissance des différents métiers de l'exploitation lui a permis dans son

activité militante à la CGT d'agir plus largement sur le réseau ferré. Il devient agent de maîtrise. Il aura exercé durant cette période plusieurs mandats syndicaux notamment en tant que représentant syndical au CE/RATP.

La droiture de Gérald n'était pas une posture, elle est l'oeuvre d'une vie balisée par des valeurs tenaces que l'on tente d'appliquer au quotidien.

L'intelligence, le charisme, s'ils sont innés, se trouvent magnifiés lorsqu'ils se mettent au service d'un collectif et d'un idéal. La solidarité n'est pas innée, elle se construit à partir de convictions, d'engagements et de travail.

Droiture, intelligence, charisme, conscience politique et intégrité résument parfaitement bien ce qu'était Gérald. Cette autorité naturelle qui était la sienne, n'était pas le fruit du hasard !

Ses qualités d'organisateur et son engagement syndical et politique le conduisent à assumer le mandat de secrétaire du comité d'entreprise de la RATP de 1990 à 1997 pour lequel ses qualités et ses valeurs ont permis une transformation du CE pour le projeter dans l'avenir. Gérald était un visionnaire, il avait un temps d'avance.

Après cette période d'activité, et avant de partir en retraite, il a souhaité retourner à son poste de travail comme agent de maîtrise ce qu'il était avant d'être détaché au CE. Au regard de son expérience, la direction de la RATP lui confie une mission avec la mise en oeuvre des contrats de qualification pour les jeunes à l'exploitation. Gérald était très attaché à la jeunesse ; c'était l'avenir disait-il, leur trouver un travail et une qualification était essentiel. Les combats en direction des jeunes étaient un de ses chevaux de bataille. Lors de son mandat de secrétaire il avait travaillé sur la sauvegarde et la reconquête de l'école technique.

Tout son travail, ses engagements, ses capacités, sa pugnacité sont récompensés, pas pour lui mais pour ceux qu'ils représentent. On lui décerne la médaille de l'ordre national du mérite. Ses engagements font que naturellement il poursuit son activité chez les retraités, il est très attaché à la continuité syndicale. Quelques temps après il est élu à la Caisse de Retraite du Personnel RATP et président de la commission recours amiable. Là encore, il fait avancer le dossier de reconnaissance de paternité pour que les familles recomposées puissent obtenir les 10% de majoration de pension ayant élevé et éduqué 3 enfants ou plus.

Gérald ne lâchait rien, nous l'aimions et admirions, personne n'était insensible à son charisme, même si parfois il dérangeait, il avait un fort caractère. Gérald nous a beaucoup donné. Tu laisseras le souvenir ineffaçable de ce que tu incarnais et transmettais, au syndicat comme dans la vie, avec une si forte dignité.

Nous exprimons toute notre solidarité et tout le soutien dont ils auront besoin, à Martine Brun (Secrétaire de l'USR CGT RATP), à leurs enfants et petits enfants ainsi qu'à leurs proches.

Afin d'honorer sa mémoire nous proposons à l'ensemble du comité d'observer une minute de silence.

Merci Monsieur le président

M. LE PRÉSIDENT.- Au regard de la fonction occupée par la personne et de sa carrière, je ne m'oppose pas à cette proposition. Je veux m'assurer auprès (*inaudible*).

M. LE SECRÉTAIRE.- J'étais informé et j'avais l'intention de le faire dans les informations du Secrétaire. Nous avons convenu de ce petit arrangement avec M. DELEBARRE. Je le connaissais, de même que M. HONORÉ qui a travaillé avec lui. Je valide cette proposition bien évidemment.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose sans plus tarder, de marquer ce témoignage de respect.

(Une minute de silence est observée.)

Je vous remercie toutes et tous d'avoir respecté cette minute de silence. Nous ne pouvons que nous associer aux témoignages de sympathie et de soutien exprimés par M. DELEBARRE.

Madame BLONDEL ?

Mme BLONDEL.- Nous nous joignons à l'ensemble des élus pour adresser nos condoléances à la famille de M. HONORÉ notamment.

Cette séance à mi année du CSEC permet à la CFE-CGC groupe RATP de faire un point sur l'agenda social en cours.

Si l'agenda s'annonce riche, ambitieux, pour accompagner les transformations de l'entreprise, il ouvre des dossiers structurants touchants au contrat de travail, à la rémunération et aux parcours professionnels, en clair à l'avenir des salariés.

La CFE-CGC Groupe RATP s'est déjà exprimée et continuera à le faire, sur l'ouverture à la concurrence d'activités relevant d'un service public.

L'argumentaire sur l'éclatement de l'EPIC en filiales ne relevant pas de l'obligation légale demeure incomplet et peu convaincant.

Aujourd'hui nous attirons l'attention sur le rythme, l'enchaînement de ces dossiers commencés au premier semestre et qui vont s'accélérer au deuxième semestre.

Cet emballement est de moins en moins compris par les salariés y compris par les encadrants.

De la période 2020 de la pandémie, qui n'est pas terminée, nous avons retenu qu'il fallait se réinventer. Or aujourd'hui nous constatons que se réinventer consiste à rattraper le temps perdu, en accélérant les projets d'avant comme si rien ne s'était passé, alors que la consommation des mobilités collectives et individuelles est en pleine mutation.

Les feuilles de routes de nos tutelles comme de nos directions ne donnent pas l'impression d'avoir été revues dans la sérénité.

Cette accélération produit des effets collatéraux, sur la qualité et la loyauté du dialogue social comme l'adhésion des salariés aux orientations de l'entreprise, qui se sentent de plus en plus exclus des décisions de celle-ci.

Avec l'objectif d'aller encore plus vite, le risque est de ne plus chercher à convaincre mais à contraindre. Paradoxalement, depuis 2017, il n'y a pas eu d'accélération pour mettre en place un accord QVT/RPS qui aurait rassuré les salariés. Les premières audiences commencent en ce moment, au cœur de l'été.

Soucieuse de ne pas laisser s'effriter le pacte social qui fait la force de notre entreprise, et pour l'adapter à nos enjeux futurs, la CFE-CGC Groupe RATP a fait la demande d'ouverture de discussions en vue d'un contrat social au niveau du Groupe RATP, il n'est pas encore trop tard pour le co-

construire. De nombreux accords transversaux EPIC vont s'éteindre en 2023, il devient nécessaire de repenser le dimensionnement de notre contrat social à l'image des ambitions du Groupe.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame BLONDEL.

Je ne vois pas d'autre demande de prise de parole.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'aimerais intervenir en tant qu'élu. J'ai lu attentivement l'Urban Mag de ce mois-ci dans lequel il y a une présentation de RATP 2023. Elle est plutôt bien faite, ludique et accessible. Cela étant, les centres de services partagés, évoqués dans la déclaration de la CGT, posent un certain nombre de questions à l'instance. Nous avons l'impression d'être informés de façon parcellaire. Cela commence à me poser quelques difficultés en tant que Secrétaire.

Nous devons avoir une meilleure visibilité. Le centre de services partagés est bien défini dans Urban Mag. 2023 arrive dans un ou deux ans à peine, or nous n'avons pas une visibilité correcte, y compris en Commission économique où les informations ne sont pas complètes. Nous n'arrivons pas à définir la cible. Je pense qu'il faudra avoir une réflexion commune sur le sujet parce qu'à terme, cela va poser des problèmes si nous apprenons des choses autrement que par l'instance.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le principe, j'identifie le risque que vous évoquez. Compte tenu des échanges avec les organisations syndicales et du planning prévu avec les instances représentatives du personnel, je ne suis pas certain que l'on découvre autant de choses que cela. *(Inaudible)* Nous serons attentifs, comme nous l'avons toujours été sur le sujet de transformation, à associer pleinement les instances *(inaudible)*.

Mme MEUNIER.- Il est fatigant de suivre attentivement vos interventions. Pour ma part, elles sont régulièrement hachées. C'est très contraignant et fatigant de réussir à capter ce que vous dites.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de me déconnecter puis de me reconnecter à la réunion en espérant que le son sera de meilleure qualité.

I – EXAMEN DU PROCES-VERBAUX DES 21 AVRIL ET 12 MAI 2021

SUITE

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose à Mme FRESLON-BLANPAIN de prendre la main sur l'organisation du vote pour procéder à l'approbation des deux PV.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. CHIKH étant présent, je propose qu'il remplace M. FAUCHEUX. Cela vous convient-il ?

M. LE PRÉSIDENT.- Le nombre de votants de l'UNSA passerait à 8.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela me convient, cependant M. CHIKH nous quittera parce qu'il a un impératif dans la matinée.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou abstenez-vous sur le PV du 21 avril 2021 ?

(Il est procédé au vote.)

Nous allons passer au PV du 12 mai 2021.

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci.

Les deux procès-verbaux sont adoptés à la majorité des voix.

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

Abstention : 1

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du tableau de bord IDFM bilan 2020 et T1 2021

Isabel BARBOSA LECRIQUE, Responsable de mission CGF
Pierre-Louis AUBERT, Responsable de mission DD IDFM Dépt SDG

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous salue. Il s'agit de partager les informations qui ont déjà été exposées en Commission économique concernant le tableau de bord IDFM en matière de bilan de l'année 2020 et en matière de point d'avancement au premier trimestre 2021. Ce dossier a été évoqué en Commission économique le 19 juillet dernier. Je propose de commencer par donner la parole à M. SARDANO pour la lecture de son rapport.

M. SARDANO.- Nous avons reçu pour ce dossier Mme Lecrique et M. Aubert de la direction du contrat. Nous les remercions pour leur disponibilité et leurs explications.

Bilan fin d'année 2020

Trafic :

Une année impactée par la crise sanitaire et les différentes périodes de confinement mais aussi par la fin du mouvement social sur les retraites.

Sur l'année, la baisse de trafic est impressionnante. Au premier trimestre, le mois d'avril n'a pas dépassé les 10 % d'un trafic normal. Le deuxième trimestre puis le troisième ont vu la fréquentation repartir à la hausse, le quatrième trimestre a lui connu une nouvelle période de confinement. Par rapport à 2019, le trafic a diminué de 58 % tous modes confondus. Le réseau de surface (bus et tram) n'a perdu qu'un tiers de ses voyageurs alors que les réseaux ferrés ont perdu plus de la moitié de leurs voyageurs.

Recettes :

Moins de trafic entraîne automatiquement moins de recettes. Si la vente des titres longs n'a que peu baissé, par contre les forfaits courts baissent de 70%, la billetterie de 52 % et les Navigo semaine et mois de 43 %.

Production :

La production suit le même mouvement que le trafic et les recettes. Mêmes causes, mêmes effets. A noter quand même la capacité de la RATP de répondre aux injonctions d'IDFM en particulier lorsque notre client nous demande de remettre en place un niveau de service proche de la normale. Au total la production réalisée est de 82,8 %, proche des 95 % pour le réseau de surface.

Qualité de service :

Le suivi des indicateurs a été neutralisé pour les mois de janvier (mouvement social) et de mi-mars à fin mai (1er confinement)

Le mouvement social a entraîné des réfections sur la production du métro et du RER. Réfections qui ont atteint le plafond prévu dans le contrat.

Métro : il n'y a pas d'évolutions notables sur ce réseau

RER A : La régularité progresse sur la branche St Germain et stagne en direction de Boissy et Chessy. Le nombre de trains en heure pleine progresse ainsi que la propreté (effet COVID avec une moindre fréquentation et un plan propreté). L'info dans les trains progresse alors qu'elle diminue dans les gares.

RER B : Contrairement au A le nombre de trains est en baisse ainsi que la ponctualité en particulier sur la branche Robinson. Points positifs : l'information en situation normale ou perturbée progresse aussi bien dans les trains que dans les gares.

Réseau de surface : Les lignes pénalisées pour causes internes augmentent mais faiblement passant de 299 en 2019 à 303 lignes en 2020. L'augmentation est plus conséquente pour les causes internes puisque c'est 318 lignes de pénalisées contre 297 en 2019. Pour rappel, le réseau de surface est composé de 350 lignes.

Le problème de la propreté sur le Noctilien perdure mais fait l'objet d'un plan d'action validé par IDFM. L'état des sièges associé à une ambiance de nuit défavorable serait la cause de ces mauvais résultats.

Les items concernant l'info voyageurs sont au-dessus des objectifs sauf pour ce qui est de l'information dynamique aux points d'arrêts.

Sécurité : les atteintes physiques ont baissé de 30 % sur l'année. Très certainement l'effet de la moindre fréquentation mais il faut souligner que le ratio par million de voyage augmente fortement et passe de 0,34 en 2019 à 0,42 en 2020.

La présence des équipes présentes sur le terrain a baissé : 93 contre 107 l'année précédente.

RESULTATS T1 2021 :

Nouveau contrat avec une évolution du dispositif en particulier sur le suivi des indicateurs avec une enveloppe de 100 M d'euros soit 4 fois plus que dans l'ancien contrat et au sein de cette enveloppe la part générée par la perception client est multiplié par 10 et passe de 2,5 millions à 25 millions.

Le nombre d'indicateurs augmente fortement en passant de 133 à 244. La maille est aussi plus fine (pour exemple suivi par ligne, par mois ...)

La direction considère que les objectifs sont ambitieux mais réalisables. Hors perception voyageurs, les objectifs attendus ont été fixés au regard des performances moyennes. La montée en charge des indicateurs est progressive et débute fin mai 2021 pour s'échelonner jusqu'en janvier 2022. Quelques indicateurs, une vingtaine, restent encore à définir.

Sur le document fourni, les élus ne doivent pas être surpris par de nombreux indicateurs qui ne sont pas renseignés car leur mise en place nécessite un peu de temps.

Trafic :

Celui reste bas avec une légère amélioration mais tout cela reste fragile au regard de l'actualité sanitaire. En globalité le trafic représente 50% de celui de 2019 sur le RER, 51 % sur le métro, 31 % sur le tram et 32% pour bus.

Recettes :

Les comparaisons s'effectuent par rapport à 2019, on observe une baisse tous titres de 47 %. Cette baisse est particulièrement forte sur les forfaits courts (- 72%) et la billetterie (- 50 %) alors que le Navigo annuel se maintient avec seulement - 9%.

Métro :

Nouveauté du contrat, le réseau est découpé en trois sous ensemble : les lignes automatiques, les lignes modernisées et les lignes classiques.

La production s'établit à 90% mais Orlyval atteint difficilement les 73%.

Pour ce qui est des indicateurs hors transport, un nombre important d'indicateurs sont en dessous des objectifs : propreté des trains, disponibilité des appareils de distribution et surtout tout ce qui touche à la maintenance des escaliers mécaniques, des ascenseurs et trottoirs roulants. Les intervenants nous disent que sur ce dernier point les objectifs fixés par IDFM sont élevés et que les pénalités étant calculées sur la moyenne annuelle des résultats un redressement est toujours possible. Les commissaires s'interrogent malgré tout sur la capacité du département M2E à y répondre avec des effectifs fortement contraints.

RER A :

La production s'établit à 92,3 %. Pour la ponctualité par axe les objectifs sont encore en cours de définition ce qui explique les vides. Les résultats fournis sont globalement positifs mais restent très partiels. Mais comme pour le métro, les objectifs sur les escaliers mécaniques sont très en deçà des objectifs.

Les résultats concernant les indicateurs sur la sûreté ne sont pas encore connus.

RER B :

La production est plus forte que sur le A et s'établit à 96% mais avec une forte disparité heures pleines / heures creuses. 7 points d'écart. Les pertes relèvent principalement des difficultés SNCF. A noter qu'en raison des travaux à venir sur le secteur SNCF, le contrat prévoit des périodes de neutralisation de 5 semaines ce qui devrait permettre d'améliorer les résultats.

On retrouve sur le B les mêmes vides dans le suivi des indicateurs hors transport. La propreté des trains reste problématique et bien sur les ascenseurs...

TRAMWAY et BUS :

La production de ces deux modes est différenciés par contre les indicateurs de régularité/ponctualité et hors transport sont suivis au niveau du département RDS. Sur le hors transport les résultats ne sont pas encore livrés.

Pour rappel le réseau du tramway est divisé en trois groupes avec un groupe 1 constitué uniquement du T1. La production globale est proche des 94 % avec des pertes externes à – 5,7%. Pour information, les réductions d'offre demandées par IDFM dans le cadre de la crise sanitaire sont comptabilisées en pertes externes et seront traitées séparément dans le cadre des réfections.

Coté Bus le réseau est réorganisé en Bus Site propre, Bus Paris, Bus Petite Couronne et Noctilien. En site propre la production est de 95,7% dont 3,4% pour causes externes. Pour Paris la production est 92,6 % dont 8,3 % imputable aux causes externes, pour la Petite Couronne le non réalisé atteint 7,6% dont 6,9% pour causes externes et pour le Noctilien la baisse est plus conséquente avec seulement 83% de réalisation et 17% de pertes pour causes externes. Il faut voir là l'effet couvre-feu et sa réduction de l'offre.

SECURITE :

On constate une forte hausse des atteintes aussi bien contre les voyageurs (+32%) que contre les agents (+ 36%). Les ratios par millions de voyage sont dans la même tendance. Globalement tous les chiffres augmentent : les interpellations, les évictions, les contraventions. Et ce ne sont pas de petites augmentations puisque pour le premier item c'est plus 68% et pour le dernier c'est + 139%.

Dans le même temps et heureusement le nombre d'équipes sur le terrain revient à la normal avec presque 112 équipes au quotidien contre 97 en 2020.

RELATIONS CLIENTS :

Sur cette partie du contrat, les résultats sont conformes aux attentes et aux objectifs.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO, c'était très complet sur 2020, les enjeux 2021 et les premières mesures.

Monsieur LONGET ?

M. LONGET.- La maintenance a su répondre aux enjeux de l'accessibilité et de l'information aux voyageurs suite au contrat STIF. On lui demande encore plus dans le prochain contrat -vous savez pourquoi-, notamment de la productivité à M2E et à MRB, ce qui impacte les indicateurs du fait d'une baisse du personnel avec des indisponibilités du matériel, un manque de pièces, etc., des couvertures de services qui ne sont pas faites, et de revenir sur la sécurité. Les animateurs agents mobiles sont très exposés en cette période de pandémie. Cela se rajoute aux difficultés quotidiennes en maintenant un haut niveau de contrôle, les agents étant davantage exposés. Les agressions physiques sont en retrait sur le réseau Bus. On y voit les bienfaits de l'isolement du machiniste, avec le dispositif de l'arrêt de la vente à bord.

Du point de vue de la sécurité sur le réseau de surface, pour le Noctilien, le matériel est à changer. C'est une certitude. Par rapport aux nouvelles mesures gouvernementales et à la façon de travailler des agents, machinistes-receveurs et agents du SDNL, que doivent faire ces agents pour appliquer l'IG et faire respecter le port du masque à bord des bus ?

Des alarmes sociales ont été déposées avant-hier. Que doivent-ils faire : interdire la montée des usagers à bord des bus ou les faire descendre ? Les évolutions des mesures gouvernementales amènent souvent des conflits qui dégénèrent rapidement. Ces points ont des impacts en lien avec ce que nous vous disons et avec le rapport de M. SARDANO.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame LECRIQUE, voulez-vous répondre aux remarques sur les indicateurs, les moyens et les ressources de la maintenance ?

Mme LECRIQUE.- Je l'ai dit en commission, la négociation avec IDFM a été particulièrement dense sur la fixation des objectifs, notamment ceux relatifs à la disponibilité des équipements en gare. Le challenge est clairement identifié. M2E a été associé pour définir le chemin pour atteindre ces résultats. Nous allons suivre les progrès, sachant que tous ces objectifs ne sont pas forcément à atteindre dès la première année. Le contrat se déroule sur quatre ans. Il y a toutefois une très grande attente de la part d'IDFM sur toutes les questions d'accessibilité, de disponibilité des équipements, escaliers mécaniques ou ascenseurs. Le Département M2E est mobilisé sur le sujet. Nous verrons les progrès réalisés tout au long du contrat.

Je ne suis pas certaine d'avoir compris la question sur le port du masque. Je n'ai pas d'élément à fournir. Ces situations d'écart par rapport aux règles prévues dans les transports en commun sur le port du masque ou la validation sont des éléments connus. Je n'ai pas d'éléments particuliers relatifs au contrat.

M. LONGET.- Une alarme sociale a été déposée il y a deux jours pour savoir si, par rapport à l'IG, ce sont les machinistes-receveurs et les équipes SDNL, impactés par tous ces indices, qui doivent faire descendre les voyageurs qui ne portent pas de masque, suite aux nouvelles orientations gouvernementales. Il ne faudrait pas qu'ils passent en conseil de discipline, parce qu'on leur reprocherait de ne pas avoir fait leur travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur ce point, on va laisser au dialogue induit par le dépôt de l'alarme sociale, le soin d'apporter toutes les réponses. À ce stade, à ma connaissance, le projet de texte de loi qui est en train d'être débattu, ne devrait pas avoir de conséquence sur l'application de l'IG dont vous parlez. Il n'y a pas de modification de la conduite à tenir par les usagers des transports urbains. Le port du masque est obligatoire depuis des mois et l'est toujours. Il n'y a pas de consignes légales ou réglementaires supplémentaires concernant a fortiori le transport urbain de courte distance qui n'est pas concerné par ce qui est prévu pour les longs trajets. Je ne pense pas que les mesures qui viennent d'être annoncées aient un impact sur les conduites à tenir.

On va toutefois laisser l'alarme sociale se dérouler. Cela dit, les événements que vous mentionnez sont réels. Il y a un certain nombre d'interventions des voitures de centre ou du GPSR, en lien avec les incidents liés au port du masque. Nous n'avons pas constaté une augmentation du nombre d'incidents durant ces derniers mois. Les derniers chiffres sur la délinquance sur nos réseaux, y compris vis-à-vis de nos agents, montrent une baisse de 15 % des actes de délinquance plutôt qu'une augmentation. Cela n'empêche pas d'être vigilant par rapport aux situations que vous venez d'évoquer. L'alarme sociale aura l'intérêt de préciser les procédures.

Monsieur VENON ?

M. VENON.- Je remercie M. SARDANO pour la qualité du rapport qui était complet. Je vais malgré tout reprendre quelques points. En 2020, malgré une situation sanitaire entraînant des difficultés de déplacement, IDFM a pris la décision d'une hausse des tarifs en avril 2020, ce qui n'est pas anodin dans une période où tous les Français ont eu des difficultés financières. À mon sens, cela augure du vrai visage du nouveau contrat dans lequel les recettes seront directement gérées par IDFM présidée par Mme PÉCRESE, et de l'ouverture à la concurrence du réseau extérieur de la RATP, sans compter les mesures gouvernementales pour gestion de crise sanitaire qui ont eu un effet yoyo sur les recettes et sur la fréquentation des réseaux. Cette augmentation tarifaire a eu un fort impact sur l'ensemble des Français mais aussi sur les recettes. Dans le rapport, nous n'avons pas eu connaissance du taux de fraude. Il aurait été intéressant de l'avoir, avec une double augmentation sur l'ensemble de ces périodes.

Par ailleurs, le télétravail a eu un impact fort sur l'ensemble de la fréquentation du réseau. Cela se poursuivra probablement, puisque le gouvernement a fait le nécessaire, il est intervenu régulièrement pour que le télétravail devienne pérenne. Là encore, les salariés verront leurs conditions de travail se dégrader, qu'ils soient à la RATP ou pas. Cela aura un impact sur les recettes et les forfaits longs à la RATP.

Ce sont des points importants à constater, qui doivent nous permettre de nous projeter. Il y avait une ouverture potentielle sur la période estivale, et un retour éventuel des touristes. Or avec le variant Delta, on constate plutôt un repli sur nous-mêmes. Dans cette période, je constate que la réforme de l'AME amène de plus en plus de Français à avoir recours à l'aide d'État. Si de plus en plus de Français y ont recours, cela signifie que de plus en plus de personnes vivent des situations compliquées. Je pense que des agents RATP en souffrent également.

Je reviens brièvement sur la maintenance. Les résultats dont nous pouvons nous féliciter en 2020 et ceux du reporting 2021, sont dus à une entreprise intégrée. La maintenance a toute sa place dans cette entreprise intégrée. Preuve en est, des résultats à plus de 98 % sur les indicateurs d'information voyageurs et sur l'accès à l'exploitation (ascenseurs, escaliers mécaniques, etc.). Certains résultats sont plus décevants, je pense à l'information voyageurs sur le réseau de surface, sur les BIV (boîtiers d'information voyageurs) dont MRB avait la maintenance. Il serait intéressant que l'activité revienne à RDS pour s'appuyer sur les savoir-faire et les connaissances des agents. Il y a une productivité importante sur ce département. Il est prévu d'abaisser les coûts. Certes, ce n'est pas entendable mais c'est ainsi que cela se profile. Pour autant, il y a une activité et un savoir-faire.

Je ne vais pas être plus long parce qu'il faudrait aborder chaque département, avec les bons résultats du RER et les impacts sur certaines branches. Sur le métro, le rapport de M. SARDANO a été particulièrement complet.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je donne la parole à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Difficile d'apprécier le bilan 2020 tant cette année est hors norme. Un trafic en chute libre et des recettes qui suivent la même trajectoire. Les élus UNSA arrêteront là leur analyse.

L'année 2021 a commencé sous les mêmes auspices avec une crise sanitaire qui continue de marquer de son empreinte nos activités avec une activité touristique en berne et des réductions d'offre décidées par IDFM. Mais 2021 c'est aussi un nouveau contrat avec une flopée d'indicateurs nouveaux. Cela se traduit par un document en construction puisque la majeure partie de ces indicateurs ne sont aujourd'hui que des intitulés et nous attendons de découvrir le niveau atteint vis-à-vis des objectifs fixés. La direction est optimiste. Les mois à venir nous diront si cela était justifié.

Les élus UNSA tiennent malgré tout à souligner les résultats en deçà des objectifs sur les domaines dépendants de M2E. Escaliers mécaniques, trottoirs roulants et ascenseur font l'objet d'une attention toute particulière de la part d'IDFM qui nous a fixé des objectifs au niveau des attentes des usagers et visiblement nous ne sommes pas au rendez-vous.

L'entreprise va devoir revoir son modèle économique au sein de ce département. Après des années de productivité, la sanction est là. M2E n'est pas capable d'assumer ses missions. Que vont faire nos dirigeants ? Se satisfaire de résultats décevants en acceptant des pénalités qui pourraient être compensées par des bonus ailleurs ? Ce serait indéniablement un très mauvais calcul. En effet si IDFM nous a fixé des objectifs ambitieux c'est avant tout pour répondre à nos voyageurs qui attendent sur ce domaine un service sans faille. Nous sommes jugés sur ce type de prestations et

l'image de marque de la RATP passe par un service sans faille. La perception voyageur sera bien évidemment impactée par de mauvais résultats.

Un dicton populaire dit : « payer pas cher c'est payer plus cher ». En l'occurrence faire des économies au sein de M2E aura des conséquences financières à court terme mais aussi à plus long terme sur le choix de la RATP comme transporteur.

Autre point qui nous inquiète : la sécurité. Ce dernier concerne aussi bien nos voyageurs que nos personnels. Si le nombre d'agressions baisse en volume, le ratio par million de voyages ne cesse de croître année après année et 2020 est en cela identique aux années précédentes. Et 2021 s'annonce encore pire avec une reprise très forte des atteintes envers nos voyageurs et nos agents.

Là encore les effectifs dédiés semblent insuffisants au regard des enjeux. Et là aussi notre incapacité à inverser la tendance est un message défavorable que nous envoyons à notre client IDFM.

Voilà pour ce début de contrat qu'il faudra bien évidemment suivre au fur et à mesure de la montée en charge des indicateurs ce que les élus de l'UNSA ne manquerons pas.

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

M. BAZIN.- Je remercie M. SARDANO pour son rapport plus que fourni. Néanmoins, quelques éléments « restent en travers de la gorge » des élus.

2020 est une année particulière, marquée par la pandémie et les contraintes imposées par un État qui, soucieux de bien faire et de protéger les salariés, a imposé un certain nombre de contraintes dont les Français ont subi largement les effets néfastes. Venir travailler ou être en télétravail est très compliqué pour certains. Être exposé au risque pendant que d'autres sont plus ou moins protégés, certains le vivent très mal. Cela ne concerne pas seulement les salariés de l'entreprise RATP mais tous les salariés que nous transportons et qui doivent exercer la peur au ventre. La peur au ventre entraîne parfois des comportements anormaux, les agressions et les comportements anormaux se répercutant sur les agents de l'exploitation, donc de RDS, cela paraît un peu absurde de la part d'Île-de-France Mobilités. Les personnes enfermées chez elles, qui finissent par être libérées de cette contrainte imposée par l'État, reviennent plus agressives sur les réseaux. Le niveau d'excellence qu'il nous est demandé d'atteindre n'est plus supportable. On aurait dû en tenir compte.

Pourtant, sous couvert des résultats obtenus qui sont moins bons, on nous impose une nouvelle réduction du personnel et l'application de plans d'amélioration qui sont inadmissibles à mon sens. Pour que l'entreprise puisse être en ordre de marche et répondre à la demande d'IDFM, il faut avoir le personnel suffisant pour la sécurité, pour le contrôle mais aussi pour la maintenance. Continuer à faire de la productivité dans ces conditions c'est se mettre dans une situation qui permettra de s'entendre dire demain matin, que nous sommes incapables de faire quoi que ce soit. Preuve en est, on va tenir compte de ce qu'il s'est passé en 2020, alors que la situation était anormale et que les résultats de l'année devraient être neutralisés. C'est la première fois qu'il y a une pandémie de ce type. On va quand même les utiliser pour justifier des mauvaises choses qui seront faites à l'encontre des travailleurs demain dans l'entreprise.

Je vous demande de veiller à apporter la bonne information auprès des autorités et de faire en sorte que nous n'ayons plus à subir des frasques électoralistes : « il faut faire payer ceux qui nous font mal, qui ont le transport en Île-de-France depuis trop longtemps, il faut faire entrer la

concurrence, vous allez voir, on va fixer des indicateurs qu'ils ne pourront jamais tenir ! » Il faut arrêter cela, arrêter de contraindre les travailleurs de France et de Navarre. Ces personnes ne quémandent pas ce qu'ils donnent à l'entreprise. Nos collègues, agents et salariés, ne sont pas en reste pour faire en sorte que les résultats soient au rendez-vous. Il faut éviter de les contraindre et continuer à les protéger au mieux, ce serait un juste retour des choses.

Pour rappel, ils n'ont pas eu de masque et ont vécu les situations de manière terrible. Les machinistes ont subi les attitudes néfastes des usagers et vous ont alertés qu'ils refusaient la vente à bord en raison de toutes ces agressions. Ils estiment qu'ils ne sont pas dans de bonnes conditions pour travailler et qu'on leur impose des situations qui vont les mettre en confrontation face à des personnes qui n'acceptent pas qu'un « petit machiniste » leur demande de porter un masque et de respecter les gestes barrières. C'est les mettre en contradiction avec l'obligation pour l'entreprise de faire en sorte que les salariés travaillent dans de bonnes conditions et en sécurité. À mon sens, il y a des mesures à prendre. En tout cas, il faut pondérer les contraintes qui nous sont imposées, or ce n'est toujours pas le cas.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vais laisser le mot de la conclusion à Mme LECRIQUE qui est, comme vous le savez, l'ambassadrice numéro un, la « défendeuse » des droits. Je comprends que vous puissiez la percevoir comme cela, mais la relation avec IDFM est peut-être moins sombre que ce que l'on vient d'entendre.

Mme LECRIQUE.- Je tenais à vous rappeler qu'Île-de-France Mobilités a, à plusieurs reprises, salué la manière dont les agents de la RATP ont su faire face, se mobiliser, pour assurer la continuité du service au cours de cette crise sanitaire inédite. Je tenais à le rappeler parce que cela a été dit et redit. Le point de vue que porte Île-de-France Mobilités sur la RATP, n'est pas aussi sombre que celui que vous dressez. Il y a beaucoup de collaborations au quotidien.

C'est une autorité organisatrice qui prend pleinement la mesure de son rôle et fixe des objectifs, à nous comme à d'autres, plus ambitieux sur un certain nombre de sujets qui lui importent particulièrement. Le challenge fait partie d'un contrat. Nous avons défendu les intérêts de l'entreprise et des salariés lors des débats et des négociations avec l'autorité, et l'équilibre a été trouvé sur les indicateurs en regardant les performances passées. Nous nous sommes demandé ce que nous avons déjà fait et de quoi nous étions capables en qualité de services supplémentaires. Nous n'avons pas eu affaire à une autorité organisatrice qui fixe des objectifs sans discussion. Il y a eu un vrai débat et une vraie négociation sur ces sujets, parce que ce sont des points importants en termes de management et de sens, pour les opérateurs et la ligne managériale de l'entreprise.

L'objectif de ces négociations n'était pas de « mettre la tête sous l'eau » de l'opérateur historique. Ce n'était pas du tout cela. Nous avons négocié un certain nombre de dispositions qui permettent d'encadrer. La situation spécifique de 2020 et 2021, liée à la crise sanitaire, a fait l'objet de négociations avec l'autorité pour neutraliser certaines périodes. C'est documenté. L'autorité n'a pas été fermée face à nous, disant qu'elle ne voulait rien savoir. Au contraire, les situations ont été documentées et ont permis de se mettre d'accord sur des dispositifs de neutralisation lorsque les mesures ne faisaient pas sens.

Mes collègues, l'ensemble du management de l'entreprise et ceux qui sont en lien avec IDFM, veillent à défendre le plus justement possible les intérêts à la fois de l'entreprise et des salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. J'en profite pour remercier M. AUBERT et Mme LECRIQUE pour la demi-journée d'information approfondie qu'ils ont tenue début juillet, pour

l'intervention en Commission économique et lors de la séance d'aujourd'hui. Je propose que cela clôture l'examen de ce point de l'ordre du jour et une pause de 15 minutes.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord.

Mme LECRIQUE.- Merci à tous.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous nous retrouvons à 10 heures 55.

La séance, suspendue à 10 heures 40, est reprise à 10 heures 55.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Consultation sur le projet de création d'une Business Unit
« Tramway »**

*Hélène LOCATELLI, Responsable d'études travaux RDS, direction et
développement expérience client et Tramway*

Céline COITOUX, Responsable gestion RH RDS TRAMWAY

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été évoqué en information lors de la séance du CSE du 16 juin dernier. Il a été présenté en CSSCT centrale le 7 juin 2021 et en Commission économique le 9 juillet 2021.

Je propose de passer la parole à M. SARDANO pour la proposition d'avis que nous allons soumettre au vote.

M. SARDANO.- Les élus du CSEC RATP sont appelés, en séance plénière du 22 juillet 2021, à émettre un avis sur la création d'une Business Unit Tram au sein du département RDS.

Cette création est imposée par la LOM mais aussi par le contrat RATP/IDFM 2021/2024. La LOM en affirmant les dates d'ouvertures différenciées entre le réseau BUS (janvier 2025) et le réseau TRAM (janvier 2029) alors que ces deux réseaux sont totalement imbriqués au sein des centres Bus exploitant ces deux modes.

Le contrat impose de son côté la séparation des comptes au sein de l'Opérateur de Transport et ce dès 2022.

L'entreprise respecte donc ces deux obligations au travers son projet avec une mise en place au 1^{er} janvier 2022 de la Business Unit Tram.

Les négociations avec les organisations syndicales représentatives ont permis l'élaboration d'un protocole d'accord pour accompagner cette création. Ce protocole a été signé par deux de ces organisations permettant ainsi son application. Il faut noter malgré tout une forme de chantage à la signature puisque les mesures d'accompagnement ne pouvaient exister que dans le cadre d'une signature selon la direction. Ce point est particulièrement négatif et dénote d'une qualité de dialogue social en deçà des critères de l'entreprise.

Si le dossier en lui-même est assez précis sur l'organisation à venir au sein de la BU Tram il reste très obscur sur les conséquences possibles sur les centres Bus. Les impacts liés aux transferts d'équipiers RH ainsi que des managers n'ont pas été mesurés. De plus les conditions d'affectation des agents d'encadrement restent nébuleuses : volontariat ? Choix ? Critères d'affectation ? Les élus ne disposent d'aucune information sur ce sujet.

Autre point d'interrogation : l'impact sur le centre de formation. Une première annonce en local faisait état de moins 5 postes. Puis pour calmer l'inquiétude, la direction annonce qu'il n'y aurait pas de suppression de poste. Et le dossier nous annonce un moins 4. Qui croire ? Concernant le Nef il est aussi dit que les formateurs pourront postuler sur certains postes de la nouvelle BU et qu'ils bénéficieraient de l'accord GPEC. Mais lesquels ? A partir de quand ? Aucune communication en local, les formateurs se débrouillent par eux-mêmes. Ce sont les organisations syndicales en local qui effectuent le travail de communication et d'information.

Concernant les conducteurs de tram, les élus notent le refus de la direction d'augmenter la prime liée à la conduite de ce type de matériel alors même qu'il requiert un haut niveau de technicité et de responsabilité. La prime est de même niveau que celle concernant la conduite d'un bus articulé... Pour ce qui est des agents habilités Tram mais non retenus pour rejoindre la BU Tram à sa création, les élus n'ont pas obtenu de réponse sur les possibilités de recrutement sur 3 ans. L'absence de SDRH de ce département explique peut-être cette incapacité de répondre.

Pour terminer les élus ont aussi pris connaissance du préavis de grève sur le T1 qui est confronté à des pannes nombreuses et successives. Devant le refus de la direction de prendre les

mesures adéquates, un préavis de grève a été déposé sur cette ligne. Là encore le dialogue social au sein de l'activité Tram n'est pas au niveau des enjeux et des attentes. Devant la mobilisation de l'encadrement de cette ligne, la direction du centre bus de Pavillons semble avoir compris l'ampleur du problème.

Au regard de ces éléments, les élus émettent un avis négatif et demandent à la direction d'être plus attentive aux signaux d'alerte remontant du terrain et d'instaurer un dialogue social plus qualitatif permettant d'envisager les transformations à venir avec plus de sérénité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO pour la lecture de cet avis. Je vous propose de le soumettre au vote.

M. CHIKH n'étant plus présent, il y aura 7 votes UNSA, 10 CGT et 2 CFE-CGC.

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

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.- Cet avis négatif est adopté à l'unanimité.

Pour : UNSA (7), CGT (10), CFE-CGC (2).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Je remercie Mme LOCATELLI et Mme COITOUX pour leur présence. Je leur souhaite une bonne fin de journée.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Consultation sur le projet de transfert du recrutement des
opérateurs d'exploitation RDS de GIS vers RDS**

Annie LE DASTUMER, Responsable RH Direction du Groupe RDS
Antony GELADE, Responsable développement des compétences GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été évoqué en information lors de la séance du CSEC du 16 juin dernier. Il revient aujourd'hui pour consultation. Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Je voudrais faire un point permettant l'éclairage sur l'avis. J'ai eu des informations au cours des dernières 48 heures. Il est important de les soumettre aux élus.

Pour rappel, l'avis que nous allons émettre porte sur le recrutement des agents en CDI. Les agents en CDD ne sont pas concernés par l'intégralité de l'expérimentation et de la mise en place. Cela signifie qu'un recrutement d'un agent en CDD peut être fait par un recruteur non formé, par une personne seule et non par un binôme. Nous constatons que des centres bus détournent déjà le projet présenté. Si le recrutement des CDD devait concerner des agents appelés à rouler sur des lignes de remplacement de métro, les services dits « spéciaux » du STL par exemple, ils rouleront sur des lignes régulières. On peut s'interroger sur la légalité parce que cela ne correspond pas aux principes évoqués dans le droit du travail sur l'élaboration d'un CDD. Nous rappelons que le CDI est la règle pour les activités normales. Des centres bus vont proposer des CDD de 12 mois, équivalent à une période de commissionnement. En faisant cela, ils ne forment pas les recruteurs, ne respectent le binôme, ne forment pas les AF et font des formations *a minima* de deux ou trois jours pour les recruter. C'est dans ce contexte que nous allons émettre l'avis sur le projet de recrutement.

Les élus du CSEC RATP sont appelés, en séance plénière du 22 juillet 2021, à émettre un avis sur le projet de recrutement en direct des opérateurs exploitation du département RDS. Ce projet a fait l'objet d'une présentation en commission économique puis en séance plénière du CSEC-RATP. La filialisation à venir en 2025 avec l'ouverture à la concurrence du réseau de surface historique est la justification première de ce projet. La réactivité et l'agilité étant elles aussi recherchées, ce projet devrait voir le jour début 2022. Les élus s'inquiètent des conditions futures du recrutement des opérateurs. Si l'existence de règles communes apparaît dans le projet, la connaissance du mode de fonctionnement du département RDS, qui laisse une très grande autonomie de fonctionnement à ses centres bus, laisse craindre l'apparition de dérives en particulier sur la formation des recruteurs et la constitution des binômes.

Concernant la formation initiale des machinistes titulaires du permis D avec expérience, les élus ne comprennent pas le choix de la direction de délivrer cette formation en local. D'un point de vue pédagogique, faire appel à des assistants formateurs (AF) dont le cœur de métier est la conduite est inadapté. D'un point de vue économique cela représente un surcout avec un volet formation destiné aux AF auquel il faudra rajouter le coût de la formation par groupes extrêmement restreints et allant à l'encontre des orientations formations et au protocole sur la formation continue qui préconisent la mutualisation des formations. Surcôt qu'il faudrait d'ailleurs mesurer entre les formations FI2S qui bénéficient de prise en charge et les formations FI1S qui n'en bénéficient pas en raison de la durée trop courte de ces dernières.

Un projet de note de direction encadrant ce déploiement a été fourni et nous avons été informés que ce projet est validé. Mais cette note suffira-t-elle à empêcher les dérives ? Rien n'est moins sûr.

Si les élus peuvent comprendre les enjeux de la délocalisation du recrutement, ils ne peuvent valider un projet face à son non-sens pédagogique et économique que constitue la réalisation des formations en local. Les élus émettent un avis négatif tout en demandant à la direction de repositionner le NEF comme unique organe de formation du département RDS. Il est d'ailleurs surprenant de constater l'ambiguïté des discours de la direction du département RDS qui se félicite du savoir-faire du centre de formation tout en organisant son démantèlement.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de passer au vote, nous allons vous apporter des informations.

Mme LE DASTUMER.- Bonjour à tous. Comme vous le disiez Monsieur SARDANO, nous embauchons des CDD depuis un an maintenant. Il y a deux types de CDD qui respectent le Code du travail dont des CDD pour accroissement d'activité l'été pour STL, qui feront des services spéciaux. Depuis peu, au vu de l'absentéisme généré, notamment par le nombre d'agents en isolement et par les arrêts maladie, nous procédons à des CDD de remplacement des personnes en isolement de longue durée ou en congé sans solde. En tout état de cause, ces CDD suivent une formation de cinq jours (FI1S) dispensée par les AF des centres bus.

M. LE PRÉSIDENT.- Je passe la parole à Mme FRESLON-BLANPAIN pour recueillir le vote.

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.- Cet avis négatif est adopté à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Bonne fin de journée à Mme LE DASTUMER et M. GELADE.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information et consultation sur le recours à l'activité partielle dans
le cadre des circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19 à
compter du 1^{er} juillet 2021**

*Christophe NOEL, Responsable d'unité, politiques de rémunération et
accompagnement de la performance RH GIS*

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été abordé en Commission économique le 19 juillet. Je propose de céder la parole à M. SARDANO pour sa proposition d'avis.

M. SARDANO.- Je vais d'abord donner lecture du rapport.

M. LE PRÉSIDENT.- Excusez-moi.

M. SARDANO.- Pour ce dossier nous avons reçu M. Noël que nous remercions comme à chaque fois pour la clarté de sa présentation.

Pour commencer, M. Noël nous a présenté le bilan de la période précédente soit le premier semestre 2021. Bilan partiel qui comparant les mois de janvier, février, mars et avril en raison des décalages de paie. Sur cette période c'est 5928 salariés qui ont été concernés par cette disposition pour un volume de 90144 heures. Par rapport à la présentation faite en février, les départements MTS et RDS ont aussi été impactés. L'activité partielle est la conséquence directe de la réduction de l'offre en relation avec le couvre-feu mais aussi en période creuse. Autre motif : un trafic toujours inférieur à la normal.

Le bilan économique se doit d'être examiné sous deux prismes : le maintien du salaire et des différents éléments constitutif du contrat de travail, à savoir : ancienneté, retraite, mutuelle, prévoyance, acquisition des congés et RTT et intéressement. Seules certaines primes à l'acte ne sont pas versées telle que la prime dimanche et jour férié, la prime panier.

L'autre prisme est les économies générées par ce dispositif grâce d'une part à l'indemnisation par l'état (60% du salaire brut) et d'autre part l'exonération des charges sociales et des taxes. Chacun de ces points est évalué à 714 k euros pour un total de 1,4 millions d'euros à mettre en regard du coût global du maintien du salaire de 1,8 millions d'euros.

La consultation qui va suivre concerne une nouvelle période d'activité partielle qui contrairement à la précédente sera de 3 mois avec une possibilité de 3 mois supplémentaires. Cette option sera validée ou non par l'Etat en fonction de l'évolution de la crise sanitaire. L'entreprise se projette déjà sur une prolongation et envisage donc le recours à l'activité partielle du 1^{er} juillet au 31 décembre.

Les conditions de mise en place restent inchangées avec un code de pointage unique (709) et une maille à la journée mais aussi à l'heure. Pour l'instant seuls les départements MTS et RDS se sont positionnés mais d'autres départements pourraient suivre en particulier dans le domaine tertiaire. A noter que le département DSC n'envisage pas le recours à l'activité partielle.

Concernant les indemnisations, l'état a baissé son niveau d'indemnisation à 36 % au lieu des 60 pour les activités de transport (pour info la restauration reste à 60%). Cette baisse doit certainement se comprendre comme une invitation à limiter le recours à l'activité partielle pour notre secteur. Sur un mois, l'estimation de la masse salariale concernée serait de 270000 euros avec une indemnisation de 65000 euros et une exonération de charges de 109000 euros. En comparaison avec la période précédente le reste à charge pour l'entreprise passe de 23 % à 36 %.

Pour terminer, un rappel réglementaire : la loi fait obligation aux entreprises ayant recours à l'activité partielle de présenter pour information et consultation le dispositif dans les deux mois maxi après sa mise en place et c'est donc dans ce cadre que nous sommes consultés.

J'ai deux questions à poser.

Au Département RDS, des machinistes-receveurs sont-ils comptabilisés dans le cadre de l'activité partielle ? Il devrait y en avoir, puisque c'est indiqué dans le document.

La seconde interrogation porte sur une question de droit. Peut-on, sur le même métier et la même qualification, mettre des agents en activité partielle et embaucher des CDD dans le même temps ?

M. NOEL.- À compter de mars, des machinistes-receveurs de RDS ont été mis en chômage partiel pour baisse d'activité.

Sur le point de droit, cela peut paraître contradictoire mais pour illustrer cela, on peut avoir du chômage partiel baisse d'activité le soir, si un mode de transport ferme à 22 heures et que les salariés devaient travailler entre 22 heures et minuit, alors que les horaires des conducteurs n'ont pas été réorganisés parce qu'il est compliqué de le faire. Cela ne me choque pas d'imaginer des CDD venir renforcer la période du matin, s'il y a de la maladie ou de l'absentéisme le matin, et du chômage partiel baisse d'activité sur une période de soirée. Cela peut paraître contradictoire, mais en pratique, cela paraît envisageable.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ORIEUX ?

M. ORIEUX.- Si j'ai bien compris, on embaucherait des CDD parce que les centres bus ne sont pas en capacité de planifier les agents sur d'autres créneaux horaires ?

M. NOEL.- Ce n'est pas ce que j'ai dit. Je répondais à la question de fond qui était posée : est-ce contradictoire juridiquement ? Opérationnellement, je ne vois pas de difficultés juridiques à accumuler ces deux dispositifs. Je ne sais pas rentrer dans la pratique d'un Département comme Métro, RDS ou autre.

M. ORIEUX.- On a recours au chômage partiel et on embauche des CDD. J'ai du mal à comprendre. D'après ce que vous dites, au lieu de planifier sur un autre créneau horaire, des agents qui sont prévus sur un service le soir, les unités préfèrent prendre des CDD. Je l'ai compris ainsi. J'ai l'impression que les deux ne vont pas ensemble.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame MEUNIER ?

Mme MEUNIER.- Cette question a été posée en CSE. Nous n'avions pas compris que nous avions eu recours à du chômage partiel sur certains périmètres, alors que nous avons utilisé des CDD dans d'autres parce qu'il coûte plus cher à l'entreprise de détacher des agents d'un dépôt à un autre que de prendre des CDD. Je rejoins l'interrogation. Il me semble que le Code du travail indique que dans le cadre du chômage partiel, on ne peut pas prendre d'une main ce que l'on donne de l'autre. Il y a une véritable problématique. Le Département Bus sait détacher les agents quand il est face à des contraintes. D'après l'analyse que j'en fais, pour éviter le détachement d'un machiniste qui coûte plus cher, on préfère recourir à un CDD en continuant à profiter du chômage partiel. Au-delà des règles de loi, je pense qu'il y a un vrai problème éthique.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la circonstance particulière de RDS, j'ai compris que les CDD compensaient l'absentéisme des personnes isolées, longue durée, etc.. Nous pouvons recourir au chômage partiel pour plusieurs types de motifs. Pour documenter la question, il faudrait examiner à chaque fois la raison pour laquelle il est possible de recourir au chômage partiel. La situation dans laquelle nous sommes aujourd'hui est spécifique. Les possibilités de recours au chômage partiel qui étaient jusqu'à présent ouvertes en cas de difficultés économiques ou de sinistres nécessitant la

fermeture d'une activité (inondations...) ont été élargies dans la circonstance particulière dans laquelle nous sommes.

Mme MEUNIER.- Cela ne justifie pas le choix d'avoir recours à des CDD, alors que des personnes qui sont en chômage partiel pourraient remplacer des machinistes dans d'autres dépôts.

M. LE PRÉSIDENT.- Sauf si les personnes en chômage partiel le sont parce qu'elles ne peuvent pas venir au travail pour respecter un certificat d'isolement, par exemple.

M. LE SECRÉTAIRE.- On peut faire la comparaison avec ce qu'il se passe à MTS. Quand les agents sont au chômage partiel, notamment en nuit parce qu'il y a une diminution du trafic, ils ne sont pas remplacés par des CDD. Il y a aussi des isolements à MTS et cela se passe bien. C'est donc bien une *spécificité* de RDS. J'estime qu'il faut étudier la question en termes d'éthique éthique que légalement.

M. LE PRÉSIDENT.- On ne recourra au chômage partiel que dans les conditions légales qui le permettent.

M. LE SECRÉTAIRE.- Si on prend des CDD pour remplacer des agents en chômage partiel alors que ces derniers auraient pu être changés de service, il y a un vrai sujet de fond.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Des personnes en isolement peuvent générer un taux d'absentéisme plus élevé qu'habituellement. Les chiffres de RDS montrent des taux importants d'absentéisme mais c'était entre autres, pendant le premier confinement durant lequel l'offre de transport était réduite. Il n'y avait pas de problème de couverture de service à cette période. Il est surprenant que cela devienne problématique aujourd'hui alors que les chiffres ne montrent pas des taux d'absentéisme élevés dans la période actuelle.

M. NOEL disait justement que c'est peut-être dû au fait que l'on ne peut pas réorganiser. Un service qui, commençant à 19 heures, est censé aller jusqu'à minuit, est arrêté à 22 heures en raison de l'offre réduite. On est sûr de l'activité partielle. Je vais m'intéresser au Noctilien pour lequel la réduction d'offres est importante, le service de certains machinistes est totalement supprimé. Le Noctilien étant considéré comme un matinal, ces agents pourraient donc être réaffectés sur des matinaux. Il y a parmi eux, des agents hors ligne, qui viennent en renfort sur le Noctilien, ils ont l'habitude de changer d'horaires. Souvent, les centres bus n'ont pas les équipes, ils sont contraints. Ils n'ont pas le temps de travailler sur la réaffectation des services, ils préfèrent mettre au chômage partiel et embaucher parallèlement des CDD sur l'activité de jour classique. Cela ne dénote plutôt une solution de facilité qu'autre chose.

La question de la légalité demeure. Cela ne peut-il pas remettre en cause les indemnités perçues ? L'État a dit qu'il payait puis qu'il vérifierait. En cas de vérification, n'y a-t-il pas un risque important de se voir sanctionné par les services de l'État et de devoir rembourser tout ou partie des sommes parce qu'un département, souvent cité malheureusement au sein de cette instance, a choisi de ne pas respecter le cadre légal pour X raisons ? Sur les six premiers mois, cela représentait 1,4 M€. Cela nécessite une réponse juridique écrite de la part de l'entreprise pour que nous en ayons une vision juridique.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons d'abord regarder dans le détail la simultanéité éventuelle du recours au chômage partiel et aux CDD à RDS. Je viens d'écrire à MM. GUYOT et LOVISA à ce sujet. M. NOEL va superviser la réponse.

Pouvons-nous recueillir la proposition d'avis ?

M. SARDANO.- Les élus réunis en séance ordinaire le jeudi 22 juillet 2021 doivent émettre un avis sur le recours à l'activité partielle pour la période à compter du 01 juillet 2021.

Au regard de la situation sanitaire et de ses conséquences sur nos activités de transporteur, les élus constatent que le recours à l'activité partielle pouvait être une solution minimisant les impacts économiques négatifs sur les comptes de l'Epic. Les élus notent aussi que la garantie de rémunération ne s'applique pas intégralement à l'ensemble des salariés. En effet les primes à l'acte non compensées peuvent représenter une part importante de la rémunération en particulier au département MTS. De plus le retour à une activité presque normale en termes de transport interroge sur l'utilisation de ce dispositif, dispositif revu à la baisse par le gouvernement qui n'indemnise qu'à hauteur de 36 % de la rémunération brute considérant que les activités de transport ne doivent plus bénéficier d'un soutien aussi fort que lors des périodes précédentes de confinement. Le recours à ce dispositif s'apparente plus à un effet d'aubaine pour réaliser des économies sur la masse salariale qu'à une réelle nécessité imposée par le contexte sanitaire.

Au regard de l'ensemble des éléments les élus émettent un avis négatif.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de soumettre l'avis au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cet avis négatif relatif au recours à l'activité partielle pour la période à venir, êtes-vous pour, contre ou abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Bonne journée Monsieur NOEL.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet d'optimisation du MaaS de la RATP

Lionel CHATY, Responsable de mission RATP mission 2023 SDG

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été présenté en Commission économique le 19 juillet. Je propose à M. SARDANO de prendre la parole pour son rapport puis nous passerons aux échanges.

M. SARDANO.- Pour ce dossier nous avons reçu M. Chaty du département SEM/CML. Quelques rappels sur ce qu'est le MAAS acronyme et anglicisme (Mobility As A Service) soit en bon français : la mobilité comme un service. L'objectif étant la création d'une plateforme numérique permettant d'organiser, de réserver et de payer plusieurs moyens de transport. Et cela est rendu possible en combinant les services proposés par plusieurs opérateurs. Le développement des mobilités alternative type trottinette, véhicule en auto partage vient renforcer le besoin pour l'entreprise de se positionner sur ce secteur du service associé aux modes de transport dans leur pluralité.

Ce projet se trouvait localisé sur plusieurs structures : la filiale Ratp Smart System (RSS) mais aussi trois départements de l'EPIC (SEM, CML et M2E) le tout regroupé dans une BU MAAS. L'organisation était divisé en trois grands secteurs : le marketing et le digital (Unité MCD), la conception et le développement (unité FRONT) et les services MAAS. Les deux premiers sont au sein de l'EPIC, le troisième au sein de la filiale RATP Smart Systems.

Le transfert de personnel concernera 10 ETP (7 de l'unité FRONT et 3 de l'unité Marketing. Il sera proposé à ces collaborateurs une mise à disposition à RSS sous forme d'article 33 qui inclut entre autre le volontariat. Et si un ou plusieurs agents n'étaient pas volontaires, il leur serait proposé un accompagnement spécifique pour rechercher un poste au sein de l'EPIC. D'après M. Chaty ils seraient tous volontaires car plus attaché à leur métier qu'à leur statut. On peut le comprendre car la situation au sein de l'EPIC avec Diapason en fond d'écran n'incite pas à l'optimisme en cas de reclassement.

Les postes proposés en filiale restent similaires en contenu aux postes actuels. Le document fourni est particulièrement complet avec l'étude des risques, les fiches de poste et un modèle de convention pour les mises à disposition article 33. Sur ce point la commission s'interroge sur l'utilisation de l'article 33 car ce dispositif était initialement créé pour accompagner des cas peu nombreux. Les volumes annoncés dans les différents projets que nous examinons laissent craindre son inadaptation en particulier sur les capacités de l'entreprise à fournir des postes au non-volontaire mais aussi en cas de retour souhaité dans l'entreprise. Un agent détaché pourrait être forcé de démissionner de la RATP pour conserver son poste dans la filiale au terme des 3 ans.

Autre sujet de discussion en commission économique : le transfert en filiale d'une activité hébergé au sein de l'Epic. M. Chaty considère que l'activité concurrentielle du MAAS nécessite un détournement et un transfert vers une filiale. Nous n'avons pas la même lecture. Si nous sommes d'accord sur le détournement, celui-ci pourrait se faire au sein de l'EPIC. Les exemples de RATP Infra, de SUR, et dans une moindre mesure du département RDS vont d'ailleurs dans ce sens.

Sur cette divergence d'opinion, nous avons conclu la commission.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des déclarations d'organisations syndicales ?

M. SARDANO.- Pour les élus UNSA, bce dossier c'est avant tout une confirmation. Confirmation de la volonté de l'entreprise de démanteler l'EPIC au profit du groupe. Certes ce transfert ne concerne qu'un nombre réduit de collègue mais il s'inscrit dans un mouvement de fonds auquel nous pourrions rajouter la création des CSP.

L'entreprise a fait le choix de filialiser les activités de l'EPIC non couvert par le contrat avec IDFM.

Si les réponses aux appels d'offre sur le réseau Optile puis RATP doivent se faire via des filiales dédiées, il n'en est pas de même pour l'ensemble de nos activités. Que veulent réellement nos tutelles et en particulier IDFM ? Leur demande est claire et nous pouvons la comprendre : l'argent du contrat ne doit pas servir au financement et au développement de nos activités hors contrat. Pour cela deux possibilités : la création de Business Unit au sein de l'Epic avec une garantie d'étanchéité financière. C'est déjà le cas avec RATP Infra. Ou alors la création de filiales de droit privé.

Dans le premier cas le modèle économique respecte les obligations de séparation financière et empêche toute subvention croisée. Il respecte aussi l'engagement de l'employeur vis-à-vis de ses salariés qui lui ont fait confiance lors de la signature de leur contrat de travail.

Dans le deuxième cas, l'étanchéité financière est bien sur garantie mais les femmes et les hommes deviennent des pions au sein d'un Monopoly géant où ils ne touchent pas 20000 en passant sur la case départ.

Aujourd'hui, au-delà des déclarations d'intentions de la direction la réalité est tout autre. Le poète Reverdy a écrit : « il n'y a pas d'amour, il n'y a que des preuves d'amour ». Les agents RATP attendent ces preuves. Et ce n'est pas la dénonciation de la RDCE qui va leur en donner des preuves... Donc ce dossier c'est cela, un dé tricotage de l'EPIC. Pour l'UNSA, l'entreprise se doit de ralentir ses projets et nous l'invitons à utiliser cette pause pour relancer le dialogue avec les organisations syndicales afin d'associer un volet social digne de ce nom.

S'appuyer sur l'article 33 est un leurre. Comment croire au retour possible au sein de l'EPIC après la période détachement ? L'EPIC aura tellement fondu qu'il n'y aura plus de poste.

L'article 33 a été conçu pour des cas individuels pas pour une gestion de masse de mise à disposition. M. Chaty nous dit que les dix personnes concernées par ce projet sont toutes volontaires mais ont-elles le choix. Elles préféreraient leur métier à leur statut. Mais ont-elles le choix ? Entre continuer leur activité en filiale ou se voir dans l'attente d'un poste dans un domaine à mille lieues de leurs compétences, vous feriez quoi ? Alors faute de mieux, ils sont volontaires...

Mais s'il n'y avait pas de volontaires ? que ferait l'entreprise ? L'avenir devrait nous apporter une réponse au regard de la pétition qui circule auprès des salariés d'un futur CSP. La très grande majorité se prononçant contre son détachement, nous sommes curieux de voir ce que va proposer la direction. Les pions se rebelleraient ils ? Mauvaise nouvelle pour nos dirigeants...

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

M. VENON.- La situation décrite dans le rapport de la Commission économique et la déclaration de l'UNSA a été dénoncée par la CGT depuis longtemps. L'utilisation des business units, le développement des filiales ainsi que l'organisation en éventuelle holding prévue pour demain, amènent des craintes sur la capacité de préserver certaines activités au sein de l'EPIC et des agents sous statut. L'entreprise intégrée est un enjeu important pour la CGT. Ce sont les fondements mêmes du service public, c'est l'essence de sa réactivité, de sa capacité à s'adapter aux besoins des usagers dans une région telle que l'Île-de-France avec ses développements quotidiens et à venir tels le Grand Paris, les Jeux Olympiques. Seule l'entreprise publique intégrée peut y répondre. La filialiser ne ferait que la fragiliser.

La CGT dénonce depuis longtemps cette stratégie que la RATP souhaite mettre en œuvre. Nous subissons, mais il y a des parties pour lesquelles nous devons être force de propositions et de dynamiques plutôt que de s'inscrire dans une démarche de casse de cette belle entreprise qui a amené le service public et les transports en Île-de-France à être tels qu'ils sont, reconnus dans le monde.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- M. CHATY a mené d'autres dossiers avec les mêmes conséquences. Cela a été exposé par le président de la Commission économique. Ce dossier est indirectement à mettre en relation avec le plan social du projet Diapason et les différentes réorganisations qui ont cours dans l'entreprise, notamment sur un point particulier, la difficulté des salariés à trouver un poste dans l'entreprise par la suite. Tous les agents seront-ils volontaires pour partir ? Nous ne sommes pas pleinement éclairés. En tout cas, leur situation nous préoccupe, pour ne pas dire qu'elle nous inquiète.

Contrairement à ce qui est affirmé ici ou là, dans toutes ces situations, la mise en œuvre de Diapason et les suppressions de postes, les réorganisations, les salariés sont laissés à l'abandon avec des conséquences psychologiques qui ne sont pas négligeables. S'agissant du dernier dossier, j'en ai fait état dans cette instance, vous m'avez répondu par le biais d'un courrier qui ne répondait pas du tout à mes questions. C'est sûrement une stratégie.

En tout cas, aujourd'hui, dans le cadre du transfert du SCC, un agent est toujours sur la touche, il n'a pas de poste. Pour lui, c'est très compliqué psychologiquement. Il y a aussi des agents de maîtrise notamment, qui ont accepté des postes contre leur gré alors que ce n'était pas leur choix. De plus, et c'est sur cet aspect que vous n'avez pas répondu à mon courrier, cela s'est fait contrairement aux dispositions du protocole d'accord signé par deux autres organisations syndicales. Les dispositions de l'accord n'ont pas été respectées.

Quelles garanties... Je ne sais pas si c'est le terme qu'il faut utiliser parce que, la main sur le cœur, vous nous jurez toujours que cela va bien se passer pour les agents, mais nous ramassons ensuite les miettes parce que les agents ne sont vraiment pas bien. Quelles garanties seront apportées aux agents qui ne souhaitent pas partir en filiale par le biais d'un détachement article 33 ? Quelles garanties leur seront données pour retrouver un poste équivalent à leur retour de ce détachement ?

M. LE PRÉSIDENT.- Les mots utilisés par les uns et les autres, ont une importance. Je voudrais revenir sur deux mots qui ne me semblent pas adaptés à la situation. Le premier a été prononcé dans la déclaration de l'UNSA. Je ne pense pas que l'on puisse dire qu'Île-de-France Mobilités est une tutelle de la RATP. Nous avons une tutelle de différents services de l'État, mais IDFM est notre client et pas notre tutelle. Cela n'induit pas les mêmes types de relations.

Dans votre point, Monsieur BOYER, vous évoquez la notion de plan social. Je sais que nous ne sommes pas d'accord mais je vais redonner mon point de vue qui est juridique. Nous sommes dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective qui se distingue juridiquement de ce qu'est un plan social. Au-delà de ces termes, le fond de la question est bien celui que vous posez, offrir des solutions d'emplois quand des changements d'organisation, de périmètre ou d'activité, rendent cela nécessaire.

Vous mentionnez la difficulté d'une personne que je veux bien entendre. Peut-être M. CHATY aura-t-il des informations plus récentes à partager sur ce cas. Je pense que grâce au dispositif d'accompagnement mis en place et en partie grâce aux échanges avec les organisations syndicales, on a trouvé des solutions convenables pour les parties prenantes plus majoritairement que l'on a à subir de cas problématiques, sans nier que la recherche de solution peut prendre plus de temps dans certains cas pour de nombreuses raisons. Je reconnais volontiers que l'on ne peut pas traiter au même rythme les possibilités de redéploiement ou de reclassement des personnes. Néanmoins, nous ne lâchons pas l'affaire tant que des solutions ne sont pas trouvées. Sur le cas que vous mentionnez, je ne sais pas si M. CHATY a des informations supplémentaires à partager.

M. CHATY.- Je ne sais pas de qui l'on parle.

M. LE PRÉSIDENT.- Je t'ai adressé le mail d'une personne, mais peut-être considères-tu qu'elle a été reclassée.

M. CHATY.- Il est difficile d'apporter des éléments très concrets...

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BOYER, voulez-vous rappeler le nom de la personne, s'il vous plaît ?

M. BOYER.- C'est gênant.

M. LE PRÉSIDENT.- Envoyez-le par le fil à M. CHATY.

M. BOYER.- C'est un opérateur qui est dans les services centraux. M. CHATY doit faire semblant de ne pas savoir.

M. CHATY.- Ne me faites pas de procès d'intention. Certes, ce n'est pas à l'ordre du jour mais j'ai eu à transférer 1 000 agents dans le cadre du projet SCC. Vous avez pu constater que ces transferts se sont faits au mieux pour la grande majorité des agents. Nous avons encore un certain nombre de situations individuelles à accompagner, comme le rappelait le Président. Tous les reclassements ne sont pas encore faits. Il reste un certain nombre de cas à traiter mais nous les accompagnons au mieux, individuellement, et en fonction des problématiques individuelles. Tout cela est suivi aussi bien par CML que par les équipes de GIS qui nous aident pour accompagner ces reclassements.

Au regard des résultats du projet de transfert des agents de SCC, nous pouvons constater une réelle réussite dans la capacité de l'entreprise à identifier des postes correspondant aux compétences pour la partie mineure des collaborateurs qui ont dû être reclassés. Pour les autres, il s'agissait d'un processus long et complexe. Chaque situation individuelle a été prise en compte par le management d'où la sollicitation du management intermédiaire.

Le résultat est qu'au final, les agents dans une large majorité, ont retrouvé un poste correspondant à leurs compétences. Certains cas sont encore à suivre aujourd'hui, c'est indéniable. Je ne le nie pas. Cela fait partie de l'accompagnement du projet mais il faut regarder l'ensemble des collaborateurs qui ont été accompagnés, donc les 1 000, pour bien comprendre l'envergure du projet et la capacité qu'a eue l'entreprise dans son ensemble, à accompagner ce projet important pour la préparation de l'ouverture à la concurrence.

M. LE PRÉSIDENT.- Je le redis, la grande majorité des cas traités ne nous dispense pas de faire tous les efforts qui doivent l'être pour traiter tous les cas. On parle d'individus, nous faisons nos meilleurs efforts. Cela englobe les représentants du personnel, le management de proximité, les RH et les individus, pour trouver les solutions les plus satisfaisantes.

Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- J'apprécie votre dernière précision. M. CHATY peut mettre tous les « paquets cadeaux » qu'il veut, le dossier ne s'est pas fait sans douleur et sans souffrance. Je veux bien lui rappeler une séance du CDEP lors de laquelle des salariés étaient en larmes. La suite ne s'est pas avérée plus glorieuse. Même si cela s'est plutôt bien passé pour certains, cela s'est malgré tout fait contre leur gré. Ce n'était pas leur volonté. Une grande majorité préférerait conserver ses activités précédentes et le cadre dans lequel elle les exerçait.

Pour nous, un salarié en souffrance est un salarié de trop. Concrètement, comment est traité le cas d'un salarié qui veut mais ne peut plus travailler dans l'entreprise ? Je me tournerai vers M. CHATY et vous mettrai en copie des différents échanges pour que vous soyez informé de la situation parce que je n'ai pas l'impression que vous le soyez de tout.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres demandes de précisions concernant le dossier Mobility as a Service ? Sinon, je vous propose de passer à la pause déjeuner. Nous aurons l'occasion de revenir sur ce dossier lors d'une séance ultérieure pour recueillir votre avis.

Je remercie M. CHATY.

Je propose de suspendre la séance et de reprendre à 14 heures.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est parfait.

M. LE PRÉSIDENT.- Bon appétit.

La séance, suspendue à 12 heures, est reprise à 14 heures.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons reprendre si le Secrétaire en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information-consultation sur le projet de reprise de la vente à bord
sur le Réseau de surface**

Jean-Michel SENCE, Directeur de pôle RDS

Alexandre GUYOT, Responsable RH Direction du Groupe RDS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour Messieurs SENCE et GUYOT.

Le dossier a été présenté en CSSCT centrale le 19 juillet dernier. Je propose qu'en l'absence de M. NIVALT, un membre de la CSSCT nous fasse lecture du rapport de la commission.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce sera M. DASQUET.

M. DASQUET.- Je vous informe que M. NIVERT a un empêchement et qu'il se reconnectera sans doute plus tard.

En préambule de cette commission, les élus et les experts conviés à celle-ci ont tenu à souligner le fait que ce dossier rentrait dans le cadre d'un projet important puisqu'il modifie l'exercice du métier de machiniste-receveur en période de pandémie et plus largement la vie au travail.

Les élus constatent également qu'un « Additif », (au passage, drôle de terme pour parler de complément de dossier) leur a été transmis le 16 juillet dernier ce qui décale potentiellement la date de prise en compte pour émettre un avis.

Le postulat de départ reste le même qu'à l'époque de la première tentative par la direction d'imposer la vente des titres de transport en période pandémique, faire comme tout le monde. La commission n'a pas manqué de rappeler aux intervenants de la direction que les principes de la prévention se font sur la réalité du terrain et non par rapport aux dispositifs mis ou non en place chez les autres transporteurs qui pourraient être moins regardants. Même si l'intervenant de PRP partage la même analyse, elle ne pourra s'empêcher d'expliquer à la commission qu'il serait compliqué de ne pas vendre de titres de transport alors que nos concurrents le font pour répondre aux injonctions d>IDFM. Faut-il rappeler que la responsabilité de la santé et de la sécurité des agents de la RATP incombe bien à l'employeur et non à l'Autorité Organisatrice ? De plus, la direction met dans la balance les critères d'engagement induits par le nouveau contrat IDFM, ce qui renforce la conviction des commissaires sur le fait que la partie financière reste un moteur important dans la motivation de la RATP d'imposer au MR la vente à bord bien loin du fameux « quoi qu'il en coûte ».

Les commissaires regrettent également que le dialogue social se limite au comité central alors qu'il s'agit d'un problème de gestion par secteur comme l'a souligné le médecin présent, avec la nécessité d'une gestion fine par secteur de l'évolution du virus. Les CSE 2 à 5 restent à la marge avec pour projet de la direction de transmettre à ces élus de secteur une simple info du président alors que l'implication des différentes CSSCT est primordiale. D'ailleurs, la direction ne cesse de dire que les acteurs de terrain, que sont les élus, ont été associés à toutes ces réflexions. Les commissaires souhaiteraient savoir qui, et lesquelles de leurs propositions ont été retenues, faute de quoi, cela pourrait jeter l'opprobre sur la position des élus de terrain dans ce projet.

Le déroulement du rétroplanning pose question sur la manière d'évaluer les risques en sachant que la remise à jour des DUER ne se ferait que fin septembre pour les paliers étudiés, dans une reprise potentielle 2 mois avant. D'ailleurs, le passage d'un palier à l'autre pose des questions de réactivité et de communication pour lesquelles les interventions de la direction n'ont pas réussi à rassurer les membres de cette commission.

Les interventions du médecin coordinateur ont confirmé certaines positions des représentants du personnel sur la sensibilité du traitement des mesures barrières dans le contexte particulier rencontré dans nos bus avec un réseau très particulier dont les variables sont très nombreuses en fonctions du secteur, du nombre de personnes transporté et du matériel. Le

médecin, à défaut d'accompagner le retrait du plexis dans la période, reste intransigeant sur la nécessité de conserver l'ensemble des gestes barrière mis en place (masque, gel à disposition, distanciation physique, etc...).

La question de la vaccination, même si elle n'est pas directement liée au dossier, a été abordée. Face à la déception du peu de réussite des campagnes de vaccination par le service de santé, les représentants du personnel rappelle des problèmes de communication et l'implication de certaines unités à mettre en place une politique de vaccination dans l'entreprise. Pour les élus, la priorité de l'entreprise reste la production avant même de s'assurer de donner les moyens à son personnel de se vacciner. Suite à cela, la direction a voulu rassurer les élus en expliquant que, dès à présent, les agents ont la possibilité de se faire vacciner sur le temps de travail, pointés sur visite médicale, à condition d'en faire la demande à ses responsables hiérarchiques afin d'organiser au plus vite le RDV avec les services de santé de la RATP.

Concernant les process de vente à bord, la direction nous explique que le machiniste-receveur pourra choisir le process de son choix préconisé par le cabinet ATRISC afin de se « décharger mentalement » car cela dépend de chaque individu (morphologie) au type de matériel (69 matériels existants). Cette manière de responsabiliser le MR dans la manière de vendre des tickets n'est pas acceptable pour les représentants du personnel car seul un procès unique et applicable sur l'ensemble des matériels garantit réellement une décharge mentale déjà bien élevée en position commerciale dans la situation actuelle. Les commissaires et les experts rappellent que dans le code du travail, ce n'est pas à l'homme de s'adapter à l'outil mais l'inverse.

La cellule de veille composée de 3 médecins du travail, de 2 représentants de PRP et du cabinet ATRISC pose aussi des questionnements. Si leur réactivité peut être optimale, la réalisation de changement de palier, sur leur conseil reste plus problématique. Sachant qu'il y a 4 paliers, il est déjà compliqué de communiquer aux agents un message identique et à large échelle quand une décision est prise, d'ici l'application du jugement de la cour d'appel ou encore aujourd'hui nous sont remontés des messages totalement divergents en fonction des responsables de ligne. Mais en plus, la décision incombe quoi qu'il en soit au directeur du département à l'instar de ce que fait notre président de la République avec son conseil scientifique ce qui évidemment repose la question du calcul Risque/Profits.

Tout cela mis bout à bout ressemble à une usine à gaz qui sur le papier peut donner une certaine satisfaction, mais qui dans la réalité des fonctionnements de dépôt reste très peu réalisable et efficiente au vu des réponses apportées par les intervenants de la direction.

Conclusion :

La direction aura beau être insistante sur le fait que ce dossier cadre la vente à bord en fonction de l'évolution sanitaire, il n'en reste pas moins qu'il a pour objectif de remettre au plus vite la vente à bord des bus des titres de transport.

En présentant le sujet de cette manière, la direction concentre l'attention sur la vente de tickets, pour laquelle les élus n'ont pas d'objection, alors que le problème reste le retrait de mesures barrières face à un virus dont la propagation est aéroportée, et ce dans une période où ce dernier mute et reprend de la vitesse dans les données statistiques de propagation.

La justification d'une décision de reprendre au plus vite, c'est-à-dire quasiment au lendemain du potentiel avis du comité central, est toujours motivé par les mêmes raisons qu'à l'époque où ce projet avait été retoqué par la cour d'appel. Cette volonté farouche de reprendre la vente à bord conditionnée par le retrait du plexiglass, est d'autant plus inquiétante que les méthodes de cotation pour évaluer les risques restent totalement arbitraires.

Nous sommes purement et simplement dans le cadre de ce que l'on appelle « la gestion du risque ».

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

Messieurs GUYOT et SENSE, souhaitez-vous intervenir compte tenu des éléments partagés dans le compte rendu de la commission ?

M. GUYOT.- Je vais dire un mot. Le compte rendu de la CSSCT pose de nombreuses questions. Je voudrais revenir sur le fond du dossier qui vous est présenté aujourd'hui pour information-consultation. Vous avez indiqué en conclusion du compte rendu que vous n'étiez pas hostiles au principe de vendre des tickets à bord des bus dans le contexte sanitaire que nous subissons et qui est compliqué. C'est l'objet de ce projet qui s'inscrit dans la continuité de tous les échanges que nous avons depuis le 7 septembre, date des premiers échanges avec les représentants du personnel sur le sujet de la vente à bord.

Nous proposons de créer un dispositif adaptatif de vente à bord en fonction des mesures gouvernementales qui tiennent compte de l'évolution sanitaire, pour répondre à vos préoccupations et à celles auxquelles le juge nous a incités à répondre, puisqu'une décision de justice a été rendue entre-temps. C'est complémentaire à l'avis négatif rendu par l'instance le 27 janvier dernier pour vendre à bord puisque vous n'y êtes pas hostiles, et pour déterminer les configurations de conduite.

C'est l'objet de ce dossier qui n'est pas destiné à recueillir un avis sur la reprise de la vente à bord le 30 juillet, selon telle configuration. Nous avons imaginé un dispositif, assez compliqué, qui repose sur une cellule de veille sanitaire que vous avez rappelée et dont vous avez souligné l'intérêt, pour reprendre la vente à bord selon des configurations de conduite différentes. Je voulais revenir sur le sens du projet. Je voudrais faire deux additifs pour montrer comme nous sommes pragmatiques par rapport à cette notion.

Un complément a été apporté au dossier parce qu'entre le moment où nous avons envoyé le dossier, le 9 juillet, et celui où nous nous réunissons aujourd'hui, 13 jours se sont écoulés, ce qui montre le pragmatisme, la conscience, la responsabilité et le suivi dont nous devons tous faire preuve. Le Président s'est exprimé le 12 juillet pour affirmer que les taux d'incidence susceptibles de déclencher des « mesures freins » par le Gouvernement, n'étaient plus de 400 mais de 200. Cela a justifié un additif n° 1, parce que nous nous adaptons à la situation.

Je souhaitais apporter l'additif n° 2 pour vous montrer la sincérité dans laquelle l'employeur propose ce projet. Au détour de la présentation, la reprise d'une vente à bord avec une configuration particulière qui pourrait se faire au 30 juillet, est évoquée. Au regard de l'évolution en cours depuis une semaine à dix jours, l'employeur a jugé souhaitable de reporter au 1^{er} septembre la mise en place des nouvelles modalités de vente à bord, en tenant compte des remarques de la cellule de veille.

Je reviens sur le premier point : pourquoi deux additifs ? Parce que l'objet n'est pas de vous proposer un avis sur la vente à bord, portillon fermé, mais de poser un dossier qui porte sur la stratégie de retour à un mode nominal de vente à bord adapté à une situation sanitaire donnée.

M. SENCE.- Vous avez repris l'essentiel. J'entends que notre objectif est de remettre la vente à bord au plus vite. Si c'est au bout d'un an, c'est relatif. Comme vient de le lire M. GUYOT, si nous avons prévu de la remettre en place dès la fin du mois de juillet ou au début du mois d'août, les évolutions extrêmement rapides que nous connaissons en ce moment nous ont conduits à la reporter d'environ un mois pour observer l'évolution du contexte sanitaire. En quelques jours, les indicateurs évoluent de façon assez importante.

À la lecture du dossier, vous n'avez pas découvert grand-chose sur les risques estimés au travers des différentes solutions retenues pour assurer cette vente à bord. Les différentes solutions avaient déjà été évoquées précédemment. Le dossier est davantage axé sur la façon d'être plus réactif, en évitant les délais de réaction trop longs pour passer d'un stade à un autre, avec une commission capable de fournir un certain nombre de propositions à la direction du Département RDS en fonction de l'évolution sanitaire, en s'appuyant sur des personnes, je pense notamment aux médecins du travail, capables d'analyser les indicateurs mis à notre disposition par les pouvoirs publics.

Il faut retenir que nous ne souhaitons pas remettre en place la vente à bord d'ici une dizaine de jours parce que nous voulons observer l'évolution du contexte sanitaire dans les prochaines semaines. Il faut également retenir que nous vous proposons une solution permettant une grande réactivité dans un sens ou un autre, en fonction de l'amélioration de la situation sanitaire ou de son aggravation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à tous les deux pour ces précisions. Y a-t-il une demande de parole ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je pense que M. DASQUET va vous faire une proposition.

M. DASQUET.- Je vais proposer une résolution à soumettre au vote au comité.

Au regard des informations portées à la connaissance de la CSSCT et du CSEC concernant le « Projet de stratégie et de modalités de vente à bord (VAB) pour un retour à un mode nominal » et des réponses produites en séance par la Direction à nos questions nous estimons qu'il s'agit d'un projet important au sens du 4° de l'article L. 2312-8-4 du Code du travail qui impacte les conditions de travail de nombreux agents, qu'ils soient de l'exploitation, de la maintenance et du contrôle.

Comme en atteste l'historique présenté par la Direction, la reprise de la vente à bord est un sujet complexe. Les expertises menées sur le sujet et les actions en justice ont eu pour effet de pousser l'entreprise à proposer des réponses plus fines pour tenir compte des changements de circonstance. Ainsi la direction propose 5 configurations différentes du poste de conduite : 4 paliers et un état nominal.

La situation actuelle qui correspond au niveau 4, est celle connue depuis l'application de la décision de la cour d'appel qui a suspendue la vente à bord et imposé la repose des plexiglass (effective depuis le 22/04).

La direction entend dès le 27 juillet passer au Palier 1.

Elle évoque :

- un seuil déclencheur pour le passage au palier 4 qui constitue le plus haut niveau de protection identifié par la direction pour la gestion du risque Covid.
- Le principe de concertations avec les Organisations syndicales pour des propositions d'organisation agiles et adaptées à la situation sanitaire en Ile de France jusqu'au retour en mode nominal.

Il n'est pas prévu la consultation du CSEC ou des CSEE lors de la mise en place d'une nouvelle configuration de travail, alors qu'elle constitue une modification des conditions de travail. Ce principe est plutôt favorable à la santé et à la sécurité des agents

lorsqu'il s'agit d'évoluer vers des mesures plus protectrices. Mais la mise en place d'un niveau de protection inférieur ne doit-il pas passer par une réévaluation des risques ?

A ce titre le document d'information/consultation présente une démarche d'évaluation postérieure à la mise en place de la nouvelle configuration.

En théorie, une évaluation est réalisée en amont de la modification des conditions de travail car l'employeur ne peut mettre en place une méthode de travail qui aurait pour conséquence une dégradation des conditions de travail qui pourrait affecter la santé et la sécurité des salariés.

Le fait que des paliers soient envisagés suppose nécessairement qu'une évaluation des risques existe, mais est-elle réellement formalisée ?

La méthodologie d'évaluation des risques (dont le terme ne semble pas du coup adapté) bénéficie-t-elle d'un niveau de confiance suffisant des acteurs de l'entreprise pour être ritualisée ? à quels objectifs répond-elle dans la mesure où la décision de changer la configuration de travail a déjà été prise lors des phases d'observations ?

Toutes les critiques relatives à l'usage de la grille d'observation (voir à ce sujet les différentes remarques faites par les élus des CSSCT RDS) et toutes les questions relatives à l'intégration des résultats de ces observations sont-elles été prises en compte ?

Cette démarche d'évaluation est-elle :

- Efficiente ?
- Evolutive en fonction de l'analyse des risques ?
- Comment les commentaires des salariés sont pris en compte ? quels retours leur sont faits ?
- Comment les situations particulières sont-elles gérées ?
- La planification des observations intègre-t-elle les pics d'activité ? quelle méthode d'échantillonnage sera utilisée ?
- L'agent est-il en mesure d'exprimer son point de vue en toute confiance ?
- Quelle est la pertinence de la cotation des risques ?

L'évaluation des risques nécessite qu'il soit tenu compte des différentes variétés d'aménagements de bus. (cf. jugement de la Cour d'appel du 15/04/21). Les grilles d'observations fournies ne permettent pas de vérifier la prise en compte de ces singularités.

Est-ce que la démarche d'évaluation des risques en tient compte et comment ?

Est-ce que le système de management des risques prévoit des dispositions de régulation ? comment et qui les élus et ou agents peuvent-ils alerter pour remonter une situation de risque, sans devoir passer par des DGI ?

Est-ce que les opérations de nettoyage et de désinfection/nébulisation font l'objet d'une évolution du cahier des charges ? quels contrôles sont faits à ce niveau ?

Les élus du CSEC souhaitent également rappeler que la reprise de la vente à bord comporte une problématique RPS majeure, et qu'aucune évaluation actualisée de ce risque n'est présentée.

Préoccupés par les conséquences que la mise en place d'un tel projet important pourrait avoir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des Agents le CSEC souhaite nommer un expert habilité afin qu'il assiste le CSEC et la CSSCT dans l'analyse de ce projet (dispositions des articles L. 2316-3 et L. 2315-94 2° du Code du travail).

A cet effet, le CSE mandate le cabinet 3E Conseil, situé 83 avenue Philippe AUGUSTE, Paris XI^{ème}, habilité en sa qualité d'expert agréé par le Ministère du travail et compétent dans les domaines de l'organisation et de la santé au travail.

Les membres du CSEC donnent pouvoir au secrétaire du CSE Frederic SARRASSAT, au secrétaire de la CSSCT Claude NIVAULT, à Thibaut DASQUET pour prendre les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision et pour représenter le CSEC dans toute procédure administrative ou judiciaire liée à la présente décision, notamment pour ester en justice et constituer un avocat.

Nous précisons si nécessaire que le recours à une expertise par le CSEC suspend la mise en œuvre du projet, et que des documents complémentaires ont été transmis le 16 juillet dernier.

Par ailleurs, la présentation du projet laisse apparaître des spécificités locales qui pourraient être prises en compte dans le déploiement de la stratégie. De ce fait, le CSEC s'interroge sur l'opportunité de consulter également les CSE des établissements concernés.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DASQUET pour cette proposition de résolution complète. Nous allons la soumettre au vote. Ce n'est pas habituel mais je vais apporter une précision. Au regard du temps que nous avons mis à élaborer cette proposition, à la fois dans le délai précisé par M. SENCE, et avec la méthode rappelée par M. GUYOT, je vous informe que nous nous réservons toute possibilité de contester cette demande d'expertise. Dans la mesure où cela ne fait pas partie de nos habitudes de fonctionnement, je me dois de vous donner cette précision. Nous considérons que cette demande d'expertise n'est pas adaptée.

Comme vous l'avez rappelé, l'expertise suspend la mise en œuvre du projet mais la contestation de l'expertise suspend l'expertise elle-même.

Nous allons refaire un point sur les présents avant de procéder au vote.

M. LE SECRÉTAIRE.- Si vous avez l'intention de contester, il faudra quand même le notifier de manière officielle, mais c'est votre droit. Au vu du sujet et de la temporalité, je peux comprendre l'agacement ou la lassitude de l'entreprise...

M. LE PRÉSIDENT.- Ni l'un ni l'autre. Ni mon ton ni mon attitude ne trahissent agacement ou lassitude, c'est juste un désaccord. Il est normal d'en avoir, ce n'est ni grave ni exceptionnel. Quand on n'est pas d'accord, on cherche à faire converger les positions par un tiers, en l'occurrence un juge.

M. LE SECRÉTAIRE.- Vous n'avez pas non plus l'habitude d'interrompre les interventions des uns et des autres, pourtant vous avez rectifié en direct, mais je poursuis quand même. Nous attendrons la notification et nous prendrons nos dispositions. Nous arriverons à nous organiser avec M. DASQUET.

M. LE PRÉSIDENT.- Parfait.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je vous rappelle que la résolution, pour être adoptée, doit être votée à la majorité des membres présents donc votant. Il y avait 19 votants tout à l'heure.

M. NIVERT est-il parmi nous ? Dans ce cas, nous aurions 18 votants. Cela ne change pas grand-chose, il faudra dix voix favorables pour que la résolution soit adoptée.

Dans ce cas, il y aura 18 votants.

Êtes-vous pour, contre vous abstenez-vous sur cette résolution ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (7), CGT (9), et CFE-CGC (2)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous attendrons le déclenchement éventuel de l'expertise par les personnes missionnées pour initier notre démarche.

Je remercie MM. SENCE et GUYOT pour leur disponibilité pour cette séance.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultations sur le recrutement d'un médecin du travail

Grégory CARILLO, Responsable Prévention et santé au travail GIS

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été présenté dans la même séance de la CSSCT Centrale du 19 juillet dernier. J'imagine que c'est toujours à M. DASQUET que je donne la parole.

M. DASQUET.- Ce sera un avis.

Proposition d'avis du CSE Central RATP sur le « recrutement du Dr FAL Arame médecin du Travail »

Conformément à l'article R4623-5 du code du travail qui précise que « le médecin du travail est nommé et affecté avec l'accord du comité social et économique » la CSSCT Centrale propose l'avis suivant au CSE Central.

Le docteur FAL Arame a 68 ans. Elle est titulaire d'un Doctorat en médecine. Madame FAL exerce exclusivement en médecine du travail depuis 2004.

Le docteur FAL sera affecté tout d'abord au centre médical de picpus et lors de la réorganisation du SST elle devra rejoindre le périmètre RDS (secteur Paris-Est et une partie du centre Bus de Créteil-Saint-Maur) est sera basé à Lachambaudie.

Nous rappelons que les représentants de la CSSCT ne sont pas intégrés dans le processus de recrutement, celui-ci étant de la responsabilité de l'employeur.

Les membres de la commission proposent vis-à-vis du recrutement du Dr FAL Arame que les élus du CSEC émettent un Avis positif

M. LE PRÉSIDENT.- S'il n'y a pas de demande de prise de parole, je propose de passer au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou abstenez-vous sur la proposition d'avis favorable ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. NIVERT n'est pas revenu parmi nous.

Cet avis est adopté à l'unanimité.

Pour : UNSA (7), CGT (9), CFE-CGC (2)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur CARILLO.

M. CARILLO.- Avec plaisir.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela nous amène à la fin de l'ordre du jour prévu pour cette séance. Je vous propose, avant de la conclure, de vous donner les deux rendez-vous que nous avons à l'agenda. La prochaine séance ordinaire aura lieu le 30 juillet prochain et sera exclusivement consacrée à l'examen des comptes semestriels de l'entreprise. Vous avez reçu l'ordre du jour. La séance suivante aura lieu le 8 septembre.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est bien cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de clore la séance d'aujourd'hui.

M. LE SECRÉTAIRE.- S'il n'y a pas de questions diverses, oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous remercie toutes et tous de votre attention. Je vous souhaite d'ores et déjà une bonne fin de journée, à vendredi prochain.

La séance est levée à 14 heures 40.