



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 22 juin à 8h30

-----2022-----

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

Sont absents(es)/excusés (es) :

Mme	Corinne CHOUTEAU	Membre titulaire	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
MM.	Karim ROUIJEL	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Claude NIVault	-	liste CGT CSE 4/RER
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA R
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
Mme	Mary FORD	Membre suppléant	liste UNSA CSE 6/DSC
MM.	Aurélien DERACHE	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Olivier TEISSIERE	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Michel MARQUES	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF

Assistent à la séance :

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

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

² Remplace Kamel OULD AHMED, en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Corinne CHOUTEAU, en tant qu' élue titulaire pour les votes

⁴ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Abdelhakim KHELLAF, en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Claude NIVault, en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	6
II - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	9
III - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Consultation sur le projet d'évolution du département EDT dans le cadre du programme RATP 2023 (incluant la restitution de l'expertise du cabinet SECAFI)</i>	15
2. <i>Information de l'instance sur la mise en œuvre du coffre-fort numérique et la dématérialisation du bulletin de paie</i>	30
3. <i>Information sur le projet d'organisation de la Direction des Ressources Humaines du Groupe RATP dans le cadre du programme RATP 2023</i>	41

La séance est ouverte sous la présidence de M. AGULHON à 8 heures 30.

M. LE PRÉSIDENT.- Bienvenue à tout le monde. Nous ouvrons une première séance ordinaire du CSEC avec un ordre du jour sur lequel je reviendrai. Nous avons cet après-midi une réunion consacrée à l'examen des comptes du CSEC.

Parmi les élus titulaires, nous avons été informés des absences excusées de Mme CHOUTEAU, MM. NIVault, KHELLAF, QUIQUEMPOIS, OULD AHMED, ROUIJEL, et parmi les élus suppléants de celles de MM. TEISSIERE, MARQUES, MORILLA et DERACHE. À date, les représentants syndicaux au CSEC n'ont pas connaissance d'autres absences signalées. Nous vérifierons la liste des présents à l'occasion du premier vote.

I – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je commence par un point sur le Covid. En France métropolitaine, nous entendons parler d'une augmentation de la circulation du virus qui se traduit par une augmentation des cas confirmés de l'ordre de 49 % au cours des sept derniers jours à la date...

M. HONORÉ.- Nous étions un certain nombre sur une autre session.

M. LE PRÉSIDENT.- Je me suis connecté sur "général".

M. HONORÉ.- On ne choisit pas, on se connecte par le lien qui est mis à notre disposition.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur la situation Covid, j'évoquais une circulation du virus qui se traduit par une augmentation du nombre de cas confirmés, mais qui heureusement ne se traduit pas par la même augmentation du nombre d'admissions à l'hôpital. Cela tendrait à démontrer qu'il y a maintenant une décorrélation entre le taux de circulation et la gravité du virus, gravité qui n'est pas suffisante pour générer des hospitalisations en grand nombre.

Traduit à la RATP, cette augmentation se chiffre de la façon suivante. Depuis 2020, nous faisons un comptage du nombre des cas positifs tous les deux ou trois jours. Depuis la dernière fois, nous sommes passés à un comptage tous les sept jours. Au cours des sept derniers jours, nous avons été informés de 125 nouveaux cas avérés. À date, nous n'avons pas l'information d'une hospitalisation en cours de l'un de nos collègues.

L'absentéisme reste à un niveau très élevé dans un certain nombre de secteurs de l'entreprise, il est dorénavant décorrélé de la pandémie. Ce niveau d'absentéisme dans certains départements nous a conduits à tenir un Comex dédié à ce sujet. À l'occasion de celui-ci, nous avons identifié un certain nombre de plans d'action que je résumerai en trois grands domaines :

- Un plan d'action sur la qualité du management car il peut y avoir une traduction de certains managements en absentéisme. Il y a une longue liste d'actions dans ce domaine.

- Avec la médecine du travail, la médecine de Caisse et la médecine de soins, nous devons finaliser une action pour accompagner les retours à l'emploi des personnes absentes depuis une longue durée.

- Nous avons un plan d'action dédié à des fraudes, que nous avons identifiées, qui a d'ailleurs d'ores et déjà permis de traduire les fraudeurs avérés. Une longue enquête est menée pour arriver à ces constats, entre la CCAS, le Conseil de l'Ordre, les médecins et les intéressés. Il y a un certain nombre de cas de révocation. Nous continuons à mener ardemment le combat sur ce sujet de la fraude.

Concernant l'exploitation et la maintenance, nous avons dit que nous ferions un suivi sur les bus électriques. À date, il n'y a pas de nouveau point technique. Le protocole dont nous avons rapidement parlé lors de la dernière séance, qui devait être signé entre Bluebus, Bolloré et nous, ne l'est toujours pas. Une rencontre avec Bluebus est imminente. Nous aurons des nouvelles lors de la prochaine séance de notre Comité.

Autre information générale : une réunion de la commission du statut du personnel de la RATP est programmée. En effet, depuis la publication du décret du 1^{er} juillet 2015, nous disposons à la RATP d'une nouvelle instance de dialogue social autour du statut du personnel, qui avait déjà pu se réunir une première fois en octobre 2019 dans cette nouvelle composition.

Nous réunirons à nouveau cette instance prochainement, puisque la volonté de la nouvelle politique de rémunération de l'encadrement, applicable à compter du 1^{er} janvier 2023, comporte la nécessité d'adapter certaines dispositions du statut qui ne sont plus conformes. Cette commission se réunira le 29 juin prochain. Au cours de cette réunion, chacun des projets de modification du statut fera l'objet d'un examen et donnera lieu au recueil des avis exprimés par les membres de la commission. Ce sera l'occasion de recueillir les éventuelles interventions du représentant du ministre chargé des transports, qui y est également convié. En fait, le représentant du gouvernement dans cette instance est un haut fonctionnaire de la DGITM, laquelle n'est pas concernée par les remaniements ministériels, c'est une administration centrale.

À l'issue de cette séance, un procès-verbal indiquant le nom, la qualité des membres présents, les projets de modifications qui auront été examinés, et mentionnant les interventions de chacun au cours de la réunion, sera dressé. Ce procès-verbal sera transmis au Conseil d'administration de la RATP sous forme d'une délibération sur laquelle le CA aura à se prononcer. La délibération votée par le CA de la RATP permettra -nous l'espérons- de modifier le statut du personnel dans cette nouvelle rédaction qui sera soumise à l'approbation des ministères concernés. C'est la même procédure que la dernière fois. La diffusion de ce nouveau statut *via* Urban Web est envisagée vers la fin de l'année 2022.

Par ailleurs, une nouvelle IG (Instruction générale) qui porte le code 567 est publiée. Elle est relative au sponsoring, au don et au mécénat. En effet, dans le cadre de son activité et dans le domaine de la responsabilité sociétale de l'entreprise, la RATP peut être amenée à entreprendre des actions de sponsoring, de don ou de mécénat. Cette nouvelle instruction générale n°567 a pour objet de préciser les règles applicables, ainsi que les modalités de traitement des actions de sponsoring, don, mécénat, qui sont menées par la RATP. Elle fournit un cadre opérationnel pour la mise en œuvre des principes définis dans l'IG dans le cadre de la conduite des affaires et de prévention de la corruption à la RATP, à travers la définition des principes généraux à respecter en matière de sponsoring, don et mécénat, et à travers la présentation des étapes clés du processus qui doivent être respectées, qui décrit les contrôles à réaliser en amont de l'attribution des fonds ou de tout autre avantage dans le cadre desdites actions de sponsoring.

Il y a une description de la façon dont on doit instruire les projets, évaluer le tiers auquel s'adresse le don, comment on contractualise, on enregistre et on archive ces opérations. Cette IG fera l'objet d'une diffusion prochainement.

C'étaient les informations générales que je souhaitais partager avec vous.

Je propose de donner la parole à M. le Secrétaire. Je recueillerai les déclarations des organisations syndicales et j'ai vu que M. NEGADI a demandé la parole.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il faut peut-être donner la parole à M. NEGADI qui voulait réagir sur vos informations.

M. NEGADI.- Je demande plus de précisions sur les départements où il y a une extrême absence. Est-il possible de donner quelques chiffres ?

M. LE PRÉSIDENT.- Les Départements RDS et SEM ont fait l'objet d'un examen particulier. À RDS, l'absentéisme moyen qui était de 870 agents avant la crise Covid en 2019 est à un niveau récurrent de 2 000 absents, pour vous donner un ordre de grandeur. Ce niveau reste stable indépendamment des variations de la contamination liée à l'épidémie.

M. NEGADI.- Vous avez parlé du management. Je comprends d'après votre déclaration que le procédé de management est peut-être incohérent avec la situation...

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas dit cela, Monsieur NEGADI.

M. NEGADI.- Oui, mais je l'ai compris comme tel.

M. LE PRÉSIDENT.- Ne me le mettez pas dans ma bouche, dites que c'est ainsi que vous l'avez compris.

M. NEGADI.- Vous expliquez que vous allez peut-être changer les procédés. Comment allez-vous faire ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne vais pas entrer dans le détail de ce qui se dit en Comex devant l'instance qui n'est pas le lieu où détailler les plans managériaux de chacun des départements. Je portais cette information à votre connaissance. Si vous avez besoin d'informations supplémentaires, je propose de revenir vers vos managements locaux.

M. NEGADI.- Les managements locaux vont nous expliquer que cela vient de la Direction générale. Personne ne veut réellement donner ces informations.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour l'instant, c'est la réponse que je maintiens aujourd'hui. La vocation de ce CSE n'est pas de décrire les différentes actions managériales dans chacun des départements. Je répète que je vous invite à vous rapprocher... Je suis un peu surpris de vous entendre dire que l'on ne parle jamais de la question de l'absentéisme au Département RDS parce que cela fait l'objet d'un dialogue assez fourni dans les différentes instances, me semble-t-il.

M. NEGADI.- Je ne parle pas de la précision des chiffres, mais du procédé des futures méthodes managériales.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas parlé de procédé ni de nouvelles méthodes managériales. J'ai indiqué qu'il pouvait y avoir, dans un certain nombre de cas, une corrélation entre la façon de manager et certaines causes d'absentéisme. Cette relation est en train d'être étudiée pour proposer des actions managériales permettant de limiter certaines causes d'absentéisme. Je ne pense pas que la fraude, par exemple, puisse être gérée par une simple adaptation des méthodes de management. Nous sommes dans un autre registre.

M. NEGADI.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous en prie. Monsieur SARRASSAT, vous avez la parole.

II – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce sont des informations assez courtes du fait que nous nous réunissons tous les 15 jours. Cette période a correspondu à la finalisation de nos comptes avec les experts-comptables. Nous aurons l'occasion d'en parler cet après-midi. Cela a occupé une bonne partie de notre activité, mais nous avons quand même réussi à tenir la première soirée thématique le 17 juin dernier. 10 000 personnes se sont rendues au Parc Astérix sous une chaleur estivale. C'était une belle soirée, les agents étaient contents. Le 24 juin prochain se tiendra la deuxième soirée.

En cette période, il y a les préparatifs des colonies de vacances et des vacances familiales. Tout le monde est prêt. Le CE pourra accueillir plusieurs milliers d'enfants et de familles dans la période estivale. Parallèlement, nous continuons à exercer notre dialogue social au niveau de la direction du CSE et des organisations syndicales du CSE sur l'avenir de la restauration. Elles sont fructueuses, avec un travail collaboratif en pleine transparence. Cela avance correctement.

Je vous rappelle qu'il ne s'agit pas que de négociations entre le CSE et ses salariés, mais aussi avec la RATP. Il faudra se rencontrer à un moment pour regarder l'avenir et la pérennité de la restauration au-delà de 2025.

J'en ai terminé.

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

M. GAUTHERON.- Après ma déclaration, j'aimerais faire une clarification sur une information. Je vous remercie.

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Enfermée dans une conception jupitérienne de la gouvernance de la RATP, la Direction Générale, au travers d'un dialogue social cantonné aux seules obligations légales de l'obligation de moyens que la Direction Générale déroule son plan de démantèlement de l'entreprise publique intégrée.

- les impacts quotidiens de la gestion en sous effectifs sur les conditions de travail, de vie au travail des salarié.e.s et sur leur vie privée ainsi que sur les conditions de transport des voyageurs ne sont pas un sujet,

- les impacts de la modération salariale notamment en cette période d'inflation dans la région métropolitaine où le coût de la vie est déjà plus élevé que sur le reste du territoire ne font pas le poids face à la politique du "quoi qui l'en coûte" pour créer artificiellement un Groupe RATP au rayonnement international comme nous l'a récemment démontré les moyens financiers mobilisés pour le réseau de Toscane ou encore le financement de RATP Participation à hauteur de 166 millions €,

- la multiplication des situations générant pour les salarié.es des risques psychosociaux, conséquences directes des réorganisations permanentes, de la dégradation de leurs conditions de travail, des injonctions contradictoires, de la perte du sens du travail ne s'expliquerait que par le décalage entre l'annonce des projets et la présentation des nouvelles organisations du travail.

Tout cela ne retient nullement l'attention des talents de la Direction Générale dans la mesure où tous ces événements ne suscitent guère pour l'heure l'attention des médias et n'a donc pas d'impact négatif sur l'image du Groupe RATP.

Toutefois, les récents évènements qui se sont déroulés lors du match de foot au Stade de France le 28 mai dernier ont conduit la Direction Générale à prendre en compte un élément non négligeable :

Le fait que le calendrier des restructurations à venir dans le cadre de la transformation de l'EPIC en un acteur à part entière dans le Monopole du secteur du transport public de voyageurs va être percuté par le calendrier des évènements sportifs internationaux devant se dérouler en France que sont la coupe du monde de rugby en 2023 et les Jeux Olympiques et Jeux Paralympiques en 2024.

Ainsi, le calendrier social de la RATP qui a toutes chances de générer des mouvements sociaux pourrait avoir des impacts sur le déroulement de ces 3 manifestations d'envergure internationale.

Bien évidemment, il ne s'agit nullement de remettre en cause le programme "Défi2025" et ceux qui lui succéderont. La piste privilégiée est de restreindre les droits des salarié.e.s pour défendre leurs conditions de travail et de vie au travail.

Au travers d'un article du magazine "Ville Rail et Transport" relatant l'audition des directions de la RATP et de la SNCF par les commissions Sénatoriales de la Culture et des Lois dans le cadre des travaux parlementaires du Sénat sur les incidents survenus le 28 mai dernier au Stade de France à l'occasion de la finale de la Ligue des Champions, nous découvrons que les deux directions de ces entreprises publiques œuvrent de concert en ce sens.

Par la voix de Philippe MARTIN, la Direction Générale de la RATP revendique un durcissement de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs notamment pour la partie émergée en faisant passer de 48h à 72h la déclaration de l'agent souhaitant faire grève et de 24h à 48h la possibilité de changer d'avis.

D'aucun dirait "ce n'est pas en cassant le thermomètre qu'on fait tomber la fièvre".

Nous connaissons la direction contournant les dispositions de l'IG542 et la loi en essayant d'obtenir des agents via des intimidations voire des pressions à ce que ces dernières et ces derniers se déclarent par anticipation comme grévistes alors même que leur présence n'est pas directement indispensable à la réalisation de l'offre de transport telle que prévu par le plan de prévisibilité élaboré dans le cadre de la loi du 21 août 2007.

Nous connaissons la RATP condamnée pour entrave au droit de grève.

Aujourd'hui c'est une Direction proactive pour la restriction des libertés des salarié.e.s qui se découvre.

A ne pas douter, ce triptyque digne d'une entreprise citoyenne à toute sa place dans le volet sur le Responsabilité Sociale et Environnementale de la RATP sera du plus bel effet auprès des autorités organisatrices mais aussi et surtout auprès des salarié.e.s amené.e.s à intégrer le Groupe RATP à la suite du gain d'un appel d'offre.

La Direction générale fait mine de ne pas voir les effets de sa politique de démantèlement de l'entreprise, engagée partout et partout en même temps. Cette politique produit beaucoup de découragement, de désengagement mais également beaucoup de colère et ce n'est pas en rendant plus difficile l'exercice du droit de grève que s'éteindront les légitimes revendications, bien au contraire. Avancer à marche forcée en méprisant le dialogue social, c'est faire le choix de la conflictualité. Nous ne pouvons pas croire que vous n'en ayez pas conscience.

Je me permets un point concernant le fonctionnement de notre instance. J'invite les élus des autres organisations syndicales à vérifier les PV de séance avant de colporter de mauvaises informations auprès de leurs militants syndicaux ou collègues de travail. Je fais référence à l'adoption par notre instance d'une délibération sur l'expertise relative à la dénonciation des conditions de travail des machinistes-receveurs et des personnels d'encadrement du département RDS, qui a été votée à la séance supplémentaire du 27 avril dernier en fin de journée. Je sais que des représentants du CSEC font courir le bruit selon lequel les élus CGT se seraient déconnectés au moment du vote pour ne pas avoir à voter. Je les invite à reprendre avec attention la composition de notre instance au moment du vote et la phrase finale pour clôturer.

Je vous remercie, Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur GAUTHERON. Nous sommes d'accord que l'art du dialogue social dans les situations compliquées que nous vivons est compliqué pour toutes les parties prenantes. La notion d'art me paraît de moins en moins appropriée par ailleurs. Y a-t-il d'autres demandes d'intervention ?

Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Pour répondre à M. GAUTHERON, je n'aime pas cette forme d'interactivité, mais nous avons été interpellés. En tant que représentant au sein de l'instance, je me sens étranger à la remarque de M. GAUTHERON. J'engage mon organisation syndicale en le disant. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci de cette précision, Monsieur LAMASSE.

M. LAMASSE.- J'ai une déclaration.

M. LE PRÉSIDENT.- Poursuivez.

M. LAMASSE.- *Véritable coup de chaud dans le pays !*

Pas seulement en raison de la montée des températures insoutenables mais aussi des résultats des élections législatives.

En effet, à peine élu, voilà que le président de la République se voit infliger par les français, non pas une cohabitation mais une forme de coalition forcée de gouvernement.

Oui, avec un résultat en demi-teinte qui ne lui permet pas de détenir à lui seul une majorité d'actions à l'Assemblée Nationale, il devra composer à tout moment, sur tout, avec tous pour faire adopter un texte de loi, sinon c'est le blocage !

Les réformes promises à tambour battant dont celles des retraites à la RATP feront désormais l'objet à n'en pas douter, vu l'absence de majorité, d'une bataille franche dans l'hémicycle par certains députés mais aussi dans la rue par l'UNSA qui ne se laissera pas faire.

Ce scrutin démocratique nous donne à tous une véritable leçon de vie à notre sens. Car l'abstention est la grande gagnante à plus de 57% dans la chambre des députés.

Ce qui enseigne sur l'indifférence grandissante de nos compatriotes vis-à-vis des échéances électorales, les scrutins quels qu'ils soient, professionnels ou publics.

Nous sommes tous responsables de ce délitement démocratique et quand la Direction essaie de contourner par moments, l'utilité des organisations syndicales ou encore minimiser leur rôle dans l'accompagnement du changement, de la transformation, cela n'aide pas et contribue à amplifier ce phénomène de défiance exprimé ici ou là.

Personne n'a raison seul !

Jupiter paie cher son retour sur terre et chacun devrait s'en inspirer. Jupiter paie cher son arrogance.

S'il suffisait pour lui de traverser la route pour trouver un emploi, il ne pourra pas monsieur le président de la République, traverser la route pour se trouver une majorité absolue de députés.

Une leçon pour tous !

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LAMASSE.

III – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Consultation sur le projet d'évolution du département EDT dans le
cadre du programme RATP 2023**

(incluant la restitution de l'expertise du cabinet SECAFI)

*Mesdames Bérénice FERRIER et Françoise BRUNA-ROSSA du Cabinet SECAFI
Madame Cécile PAULIN-MILLOT, Responsable ressources humaines – EDT/RH-SI
Monsieur Frédéric DUPOUY, Directeur de département – EDT/DIR*

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons consulter l'instance sur le projet d'évolution du Département EDT dans le cadre du programme RATP 2023. Ce point va nous permettre d'écouter la restitution de l'expertise du Cabinet Secafi. Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission économique le 3 mai 2022, en présence du Cabinet Secafi désigné pour réaliser l'expertise. Ce dossier a été examiné en CSSCT le 6 mai 2022.

La restitution de l'expertise a été réalisée lors d'une réunion commune aux deux commissions, Commission économique et CSSCT, le 14 juin dernier. C'est à l'issue de ce processus d'examen que le dossier revient aujourd'hui devant l'instance. Je ne sais pas si je donnerai la parole à Mme AZEVEDO ou à M. DOMINÉ...

M. NEGADI.- Excusez-moi de vous interrompre, il me semble que vous n'avez pas fait l'appel au début.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons procédé à l'identification des personnes qui étaient présentes ou absentes, peut-être au moment où vous avez eu des difficultés à nous rejoindre. J'ai précisé que l'examen précis des personnes qui peuvent voter interviendrait à l'issue de ce point, puisque c'est le premier point à l'occasion duquel nous aurons à procéder au vote. Nous écoutons la présentation de Secafi, le rapport de la commission éventuellement, la proposition d'avis de la Commission économique, et nous ferons à ce moment, avec Hélène, l'appel des personnes qui peuvent voter.

Mme FERRIER (Secafi).- Bonjour.

M. LE PRÉSIDENT.- À l'issue de la restitution de l'expertise de Secafi, est-ce que je donnerai la parole à Mme AZEVEDO ou à M. DOMINÉ ?

Mme AZEVEDO.- Je prendrai la parole, puisque le rapport était commun lors de l'information.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela vous convient-il si nous donnons la parole à Mme FERRIER ?

Mme AZEVEDO.- Bien évidemment.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez la parole pour la restitution de l'expertise.

Mme FERRIER (Secafi).- Je vous propose d'aborder trois parties dans la synthèse du projet d'évolution du Département EDT. La première porte sur l'historique de la création de ce département et le projet qui nous réunit ce matin sur l'évolution de ce dernier dans le cadre du programme RATP 2023. La deuxième partie est un focus sur les principales évolutions dans les différentes unités du département. La troisième partie sera une page de conclusions.

En introduction, nous rappelons que ce département qui a été créé dans les années 2000 a fortement contribué à la stratégie des projets et à leur exploitation. Il s'est développé au fil de l'eau en lien avec le développement des réseaux de tramway, de métro et de bus, en grande et petite couronne. Parmi les quatre éléments marquants de la création de ce Département EDT, il y a la création des agences territoriales dans les départements du 92, 93 et 94, qui a été étendue aux départements de la petite couronne et au 75. La deuxième évolution importante a été l'intégration de la maîtrise d'ouvrage des projets territoriaux, notamment en lien avec les contrats dont le CPER (Contrat de plan État/Région). La troisième évolution a consisté dans l'intégration des études générales (ETG) sur les phases amont des projets ferrés et l'ingénierie sociale. La dernière évolution a été le rattachement de l'ingénierie sur la partie bus aux agences territoriales.

L'évolution de ce département au fil de l'eau était cohérente et avait du sens pour accompagner celle du réseau et interagir avec les différentes collectivités territoriales, ainsi qu'avec l'autorité organisatrice qui a évolué au fil du temps. C'était un acteur majeur en termes d'interface entre la ville et les réseaux RATP.

Nous indiquons que la légitimité de la RATP à travers le Département EDT n'a jamais été remise en cause par les différents interlocuteurs ni par IDFM car le département a été extrêmement réactif et a rendu des services concrets.

Aujourd'hui, le Département EDT est organisé autour de trois principaux domaines d'activité qui réunissent huit activités socles. Dans le premier domaine, on retrouve les études générales. On y réalise des études sur les demandes de déplacement, les évolutions socio-économiques. Les études générales réalisent les enquêtes et les comptages, mais aussi des études sur les projets de transport. Dans le deuxième domaine, celui des actions territoriales, on retrouve le rôle des agences territoriales et leurs relations avec les différentes parties prenantes. Cette activité abrite l'unité développement économique et social. Quant au troisième domaine, il regroupe toute l'ingénierie bus. Y sont réalisées des études pour la mobilité de surface, la détection et la coordination des appels d'offres.

Au 1^{er} janvier 2023, le projet d'évolution d'EDT est d'entrer dans une nouvelle ère. On vous rappelle les principes cadres de RATP 2023 et l'impact sur le Département EDT. Le premier point est la séparation entre les activités en monopole et celles qui sont en cours d'ouverture à la concurrence, avec comme premier impact la décentralisation à RDS, dans les unités opérationnelles et la direction centrale de RDS, de toutes les fonctions d'ingénierie bus aujourd'hui situées à EDT. Le deuxième point est la séparation entre les activités régaliennes et les activités de prestations avec la création de la direction régalienne des affaires publiques et de l'action territoriale, et le transfert des études générales vers MOP. Enfin, le troisième point est le développement du Groupe et des relais de croissance au travers de nouvelles activités. L'impact sera le repositionnement transversal des responsables territoriaux.

Notre avis sur ce projet d'évolution est le suivant :

- Cette réorganisation complexe va induire des évolutions de comportement et nécessiter de définir une gouvernance. Aujourd'hui, EDT a une approche transversale de la vision du territoire. Demain, on va entrer dans une vision verticalisée avec une approche par mode (bus et réseau ferré).

- Il y aura un détournage des unités opérationnelles ou des centres bus qui seront dotés de l'ensemble des moyens opérationnels, en prévision de l'ouverture à la concurrence et du transfert des lots vers CAP Ile-de-France ou d'autres opérateurs.

- Il y a une recherche d'économies en termes d'études au travers du transfert des études bus vers les unités opérationnelles, et l'idée d'entrer dans un cadre plus formalisé avec IDFM, puisque le contrat sollicite fortement le Département EDT dans le cadre de réalisation d'études. On nous a indiqué que c'était parfois un puits sans fond.

- La RATP prépare ses interlocuteurs territoriaux à une relation qui va devenir multiple avec les opérateurs : avec l'autorité organisatrice et avec les futurs opérateurs qui seront éventuellement présents sur le territoire.

Concrètement, le programme RATP 2023 acte la disparition du Département EDT. Vous visualisez la matrice de passage, avec à gauche les différentes unités que constitue le Département EDT aujourd'hui, et la ventilation entre les directions régaliennes évoquées précédemment. On

retrouve le prestataire industriel MOP, le transfert d'une personne au centre d'expertise communication, le transfert au sein de la business unit RDS en majorité, et pour une personne au sein de la BU Ferré ainsi qu'un transfert sur RATP CAP Ile-de-France.

Globalement, l'effectif concerné et budgété était de 134 agents. L'effectif reclassé est de 124. Il y a un écart de dix entre ce qui est notifié et ce qui était budgété. Il faut noter la suppression de cinq postes en 2022, réalisée indépendamment du projet RATP 2023 dont trois postes de chargé d'information de proximité étaient des articles 33. Leurs missions arrivant à leur terme, ils retourneront dans leur unité d'appartenance. Le titulaire d'un poste de chargé de mission au sein de l'unité DIR partant à la retraite, le poste ne sera pas remplacé. Un assistant à l'agence territoriale 75 et 77 part également à la retraite, ce poste ne sera pas remplacé.

Cinq postes seront supprimés dans le cadre du projet 2023 qui est lié à l'existence du Département EDT, dont un poste de chargé de mission auprès du directeur d'EDT qui n'est pas remplacé, un poste de chargé de mission qualité à EDT, un poste d'assistante de direction d'EDT, un poste d'assistant d'agence et un poste d'agent de maîtrise à la détection des appels d'offres. La cellule de détection aux appels d'offres est supprimée puisque l'activité l'est dans le cadre de l'évolution du Département EDT.

Un point sur les 34 agents d'EDT concernés par le transfert à RDS. Ils sont concernés en 2023 et rejoindront RDS en unité opérationnelle ou à la direction centrale. En 2025, ils seront concernés par le décret de transfert. Ces personnes seront transférables au titre du groupement 1. Parmi ces agents, un premier volet concernera les huit IOMS (Ingénieur d'offre de mobilité de surface) et huit ICAU (Ingénieur circulation et aménagement urbain). Ils sont assistés de quatre assistants et de quatre projeteurs. Ce premier volet rejoindra les unités opérationnelles au sein de RDS. Leur poste va évoluer en responsable de développement d'offres RDO.

Un deuxième volet concerne sept personnes du développement des réseaux de services. Elles rejoindront la direction transport au sein de RDS Central. Trois autres personnes, dont deux du développement économique et social qui sont aujourd'hui rattachées à la DRH d'EDT, et un chargé d'information de proximité rejoindront la DRH au sein de RDS Central. Toutes seront transférables en 2025 au titre du groupement 1 dont vous avez la ventilation et l'ensemble des emplois types concernés par ces transferts. Entre 2023 et 2024, les 16 responsables de développement d'offres (RDO) seront ventilés sur les 16 centres bus de la RATP. Un assistant RDO et les projeteurs seront répartis dans les quatre centres bus de Montrouge, Défense ouest, Créteil et Saint-Denis. Si on projette la situation en 2025, Île-de-France Mobilités ayant alloué le périmètre de bus Paris en 12 lots, les 16 RDO, 4 assistants et 4 projeteurs seront répartis dans les 12 futurs lots.

Il y aura un premier point de vigilance concernant ce rattachement des 16 personnes aux futurs 12 lots. Il faudra identifier les taux d'affectation des agents concernés au service transféré en fonction de l'allotissement qui leur sera affecté demain. On voit là la complexité de l'allotissement décidé par IDFM car des aires géographiques des 12 futurs lots vont se chevaucher entre elles. On rajoutera un degré de complexité, puisque certains lots recouperont des lots Optile pour lesquels la phase d'ouverture à la concurrence est en cours. À titre d'exemple, le lot 48, lot rive gauche, recoupera demain deux lots RATP, 47 et 40, où il y aura cinq centres bus. L'affectation de ces 16 RDO au 1^{er} janvier 2023 ne sera que provisoire puisque l'aire géographique des lots sera redéfinie à compter de 2025.

Je propose de passer au focus sur les principales évolutions qu'entraîne la disparition du Département EDT. Je passe la parole à Mme BRUNA-ROSSO.

Mme BRUNA-ROSSO (Secafi).- Bonjour.

Nous avons fait un focus sur quatre principaux métiers concernés par cette dissolution du Département EDT :

- les responsables territoriaux impactés par le regroupement des agences territoriales

et par leur rattachement à la direction des affaires publiques et des relations territoriales,

- les études générales (ETG) et les chargés d'information de proximité qui retrouvent le Département MOP,

- le développement économique et social qui est un métier transversal qui sera complètement refondu,

- la mise en place d'un nouveau rôle de responsable de développement de l'offre (RDO) qui exercera ses nouvelles missions dans chaque unité opérationnelle.

Aujourd'hui, les agences territoriales sont rattachées au directeur du Département EDT. À partir du 1^{er} janvier 2023, elles le seront à une direction régaliennne, la direction des affaires publiques et relations territoriales. Ces agences territoriales changeront de rattachement et auront un périmètre plus petit qu'aujourd'hui. Aujourd'hui, elles ont à la fois un rôle d'interface territoriale et d'ingénierie bus. L'ingénierie bus sera décrochée des agences territoriales. Elles auront donc un rôle restreint et seront rattachées à la direction des affaires publiques. Par ailleurs, elles seront regroupées puisque l'on passe de quatre à deux agences territoriales demain. Il y avait déjà eu des précédents regroupements puisque de mémoire, on était passé de six à quatre.

La création de la direction des affaires publiques et relations territoriales vise à matérialiser l'empreinte du Groupe RATP vis-à-vis d'un ensemble d'acteurs politiques qui ont des rôles institutionnels allant d'acteurs au niveau international et européen jusqu'aux acteurs locaux.

L'organigramme de droite montre que la direction des affaires publiques aura trois principales missions : une mission de relations internationales et affaires européennes qui existe déjà au siège de la RATP, une mission au niveau des relations institutionnelles avec des acteurs gouvernementaux, et une mission au niveau des acteurs territoriaux avec les deux agences issues du regroupement des quatre agences actuelles. Elles seront plutôt en interface avec des Conseils départementaux, des mairies, pour la continuité de la présence territoriale, pour suivre un acteur qui aura un rôle de maire ou de conseiller général et qui pourra un jour avoir des missions nationales, devenir député voire député européen. Cela répond à l'idée d'avoir une continuité politique.

Il y aura un changement de rattachement hiérarchique pour une partie des responsables territoriaux qui changent de directeur d'agence. Il faut relativiser ce rattachement hiérarchique parce qu'aujourd'hui les responsables territoriaux sont très autonomes. Ils sont très expérimentés et agissent sur un territoire qui est limité.

On note une mobilité géographique pour 23 agents. Il y a là un changement. Auparavant, les agences territoriales étaient présentes et avaient une emprise locale. Demain, toutes seront rattachées géographiquement à LYBY. Les agences de La Défense, Créteil, Bobigny vont rejoindre LYBY. Il y a un autre impact assez lourd sur les assistantes. Il y a un assistanat, une assistante de direction d'EDT plus des assistants dans chaque agence territoriale. Aujourd'hui, il y en a six et cela passera à trois. Cela recoupe les suppressions de postes présentées tout à l'heure. Parmi les trois assistants dont le poste sera supprimé, une prend sa retraite et deux autres devront faire une mobilité. L'une des deux personnes a déjà trouvé un reclassement en tant que responsable formation dans un centre bus. Il restera un seul reclassement à opérer parmi ces six assistants.

Le point important est l'élargissement du rôle du responsable territorial. Ce qui change pour eux : ils passent de quatre à deux agences, ils seront déplacés géographiquement, ils perdent leur responsabilité hiérarchique vis-à-vis des pôles d'expertise mobilité de surface qui avaient une certaine autonomie, la relation avec les territoires sur la partie bus est transférée aux UO, ils n'auront plus l'outil de l'ingénierie bus dans leurs relations avec le territoire. Le plus notable est l'introduction dans la liste

des missions des responsables territoriaux, d'une contribution à la conquête de marchés en Île-de-France. C'est un changement de dimension complet, puisque cela veut dire que les responsables territoriaux dont le spectre était plutôt l'EPIC (RATP Infra, MOP, les réseaux Bus métros, RER) auront demain un spectre élargi à l'ensemble des métiers que couvre la RATP en Île-de-France puisqu'on reste sur le périmètre Île-de-France (Solutions Villes, RATP Connect, les métiers liés au développement des nouvelles mobilités).

Un certain nombre de points ne changent pas, au moins dans un premier temps. En effet, les responsables territoriaux resteront ancrés sur des territoires, un morceau ou un département. Sur le 92, il y en a deux, le 92 nord et le 92 sud. Les périmètres peuvent être plus grands comme le 78. Ils continueront à incarner le point d'entrée de l'EPIC sur chaque territoire. Ils conserveront ce rôle de représentant de la RATP dans les territoires. Ils sont aujourd'hui connus en tant que tels, ils ont des réseaux c'est aussi leur force. Toutefois, on va sortir la partie Bus de ce périmètre. Si Bus veut interagir vis-à-vis de son territoire, ce sera par l'intermédiaire du directeur de l'UO et plus par celui du responsable territorial. Le rôle d'interaction est transféré avec les acteurs territoriaux. Ce sera un changement puisque le rôle d'exploitant qu'ils avaient, deviendra davantage commercial demain. Ils gardent leur rôle d'incarnation de la stratégie du Groupe RATP auprès des territoires, qui est assez flou, mais ils l'incarnent aujourd'hui de par leurs connaissances et expériences au sein de la RATP. Ils sont très attachés à leur métier et à ce relationnel particulier qu'ils assurent vis-à-vis des territoires.

Il y a un gros point de vigilance sur l'élargissement du rôle des responsables territoriaux sur la contribution à la conquête de marchés en Île-de-France. Les responsables territoriaux ne se voient pas comme des commerciaux, or il y a une dimension commerciale claire. Plusieurs interlocuteurs ont utilisé le terme « commercial », mais eux ne l'utilisent pas pour eux-mêmes. C'est un facteur de risque psychosocial de faire basculer une personne d'un rôle d'intermédiation, qui n'est pas un rôle commercial mais de facilitation, au développement de business et de chiffre d'affaires. C'est un point de vigilance car c'est un facteur de risque psychosocial pour les responsables territoriaux, d'où des préconisations sur l'accompagnement de cette prise de poste. L'extension d'un périmètre, cela passe par de la formation aux métiers portés par les filiales.

Cela passe aussi par l'association des responsables territoriaux, les écouter, entendre leur avis, leurs besoins par rapport à la définition de ce rôle, et au développement d'une gouvernance spécifique sur la dimension territoriale, puisque cette gouvernance qui existait avec EDT sera rebattue avec la réorganisation de la fonction territoriale au sein de l'EPIC et du Groupe.

Le projet prévoit la suppression de trois postes d'assistante et la mise en place d'un pôle d'assistantat mutualisé. Le dossier ne précise pas le périmètre du pôle d'assistantat mutualisé. Est-ce que ce sera sur le périmètre actuel d'EDT ou en intégrant les unités qui rejoindront la direction des affaires publiques, notamment la direction des relations institutionnelles et des relations internationales et européennes ? C'est à préciser parce qu'il est différent de travailler pour deux agences territoriales ou pour quatre unités.

Il est aussi très différent de passer d'une organisation où chaque assistante était dédiée à un périmètre à une autre où les assistantes interviennent en pôle. On sait qu'il est toujours compliqué de mettre en place un pôle d'assistantat mutualisé, en termes de gestion des priorités et surtout en termes d'accompagnement des personnes. Nous avons noté que deux directeurs d'agence vont faire valoir leurs droits à la retraite d'ici la fin 2022. Cela explique comment on passe de quatre à deux directeurs d'agence.

Un point sur la relocalisation des études générales (ETG) dans MOP. Le lien d'ETG MOP est assez historique et naturel puisqu'ETG intervient en amont de MOP sur les études amont nécessaires à l'implantation d'un réseau ferré en l'occurrence, puisqu'ETG intervient sur les modes lourds. Le fait qu'il soit relocalisé à MOP, au sens propre comme au sens figuré puisque les équipes vont rejoindre Val-Bienvenue, n'est pas un changement. Il y a un transfert des 39 agents concernés par blocs. Cela n'a donc pas d'impact en termes de périmètre des équipes.

Pas de remarque particulière sur ce transfert, mais deux points à souligner. L'activité d'ETG, comme celle de MOP, est quand même très liée au Contrat de plan État Région, donc aux grands projets d'investissement du développement de réseaux en Île-de-France. L'incertitude sur le CPER en développe une sur les activités et le portefeuille d'activités de MOP et d'ETG. Même si on continue à avoir la connexion des réseaux RATP au Grand Paris Express et les projets d'ingénierie, une petite question persiste sur le plan de charge futur de ces activités.

Le Grand Paris est un enjeu important car il y aura des projets de connexion au réseau, mais sur le plan du développement du Grand Paris Express, c'est RATP Dev qui porte les appels d'offres du SGP et qui ne solliciterait ETG que de façon limitée sur le sujet.

On rentre sur le sujet des prestataires industriels, sur leur manière de contractualiser, de formaliser, et sur leur pilotage en tant que prestataires vis-à-vis des entités du Groupe.

Sur le transfert des équipes vers MOP, quelques préconisations sur l'intégration RH de ces équipes. Nous avons rencontré MOP. Pour l'instant, ce n'est pas très clair pour les RH de MOP. Ils savent qu'ils vont rejoindre les équipes mais ne savent pas sur quel métier, ni comment ils seront intégrés. Il y a un chantier d'intégration à piloter, y compris d'intégration physique puisqu'ils seront implantés sur un plateau à Val-de-Fontenay. Les chargés d'information de proximité font de l'information de proximité locale dans les agences territoriales, mais sont rattachés sur des missions transitoires. MOP va devoir les réintégrer dans ses effectifs et les reclasser au fur et à mesure que leurs missions viendront à échéance.

Six personnes travaillent aujourd'hui au développement économique et social, avec une certaine homogénéité. Il y a un responsable territorial développement économique et social par agence territoriale et une animation transversale du développement économique et social au sein de la DRH, avec un planning des actions menées à l'année au niveau de quatre agences. L'organisation est très structurée, très bien organisée. Demain, les six personnes seront réparties de façon différente puisque quatre resteront à la direction des affaires publiques et relations territoriales et que deux seront transférées chez RDS pour s'occuper de l'image employeur et organiser des opérations de recrutement sur le périmètre RDS. Ces deux personnes changeront de poste, et les quatre qui resteront à la direction des agences territoriales seront quatre au lieu de six. Même s'il y en a deux par agence, il y aura un besoin de reprioriser les missions par rapport à aujourd'hui. On peut parler aussi d'un territoire plus étendu, d'une plus grande difficulté à exercer le champ et la présence d'EDT sur le territoire.

La question de la charge de travail se pose. D'ailleurs, la DRH d'EDT a inscrit au plan de prévention des risques, le fait qu'il faudra arbitrer sur la charge de travail des responsables territoriaux de développement économique et social. C'est un indice de sous-dimensionnement de ces fonctions, et du fait qu'il ne faudra pas laisser ces fonctions arbitrer seules sur leurs propres priorités. Cela pose aussi question sur la portée des missions qui seront engagées sur les territoires, eu égard aux ambitions visées. Je rappelle qu'il y a dans ces fonctions, toute l'animation des ateliers mobilité qui est une image de marque RATP. N'y aura-t-il pas une revue de l'ancrage territorial sur un sujet social vers quelque chose qui serait plus de la communication que de la vraie action sociale au niveau des territoires ?

S'agissant de la mise en place du responsable de développement de l'offre, en théorie, il unifie les compétences ICAU, ingénieur qui intervient sur l'aménagement opérationnel de la voirie, et les missions de l'IOMS, ingénieur qui intervient sur l'offre et l'ingénierie de mobilité de surface. Ce sont deux rôles assez complémentaires mais tout à fait différents quand on lit la fiche de poste. Le RDO mixerait ces deux rôles sur un périmètre plus réduit puisque les ICAU et IOMS interviennent aujourd'hui sur un périmètre d'agence territoriale. Demain, il interviendrait sur le périmètre d'un seul centre bus. En revanche, il aurait une mission élargie puisqu'il s'occuperait de la relation avec IDFM et de la gestion du contrat de chaque unité opérationnelle avec IDFM. En amont de ce contrat, il gérerait la saisine des dossiers, c'est-à-dire toute la valorisation des prestations demandées par IDFM à la RATP. Le périmètre est donc élargi.

Un plan de formation est prévu pour que les ICAU deviennent IOMS et inversement. Il est plus difficile pour un IOMS de devenir ICAU, car c'est un rôle très technique. Quand on compare la fiche de poste du RDO à celle du ICAU et de l'IOMS, on voit que ce n'est pas la même chose. Pour le RDO, on sent la définition des missions sur les relations avec l'autorité organisatrice, et moins sur la dimension technique du rôle de l'ICAU aujourd'hui. C'est un point de vigilance. Ce rôle de l'ICAU fait la valeur ajoutée sur le territoire, avec l'interaction très opérationnelle avec les services techniques de la ville, dans l'intégration des lignes RATP dans le paysage urbain.

C'est un point de vigilance. Nous pensons qu'une partie des missions de l'ICAU sera transférée vers les assistants, mais ces derniers ne sont pas présents dans tous les centres bus. Il y en a un dans un centre bus sur quatre. S'agissant de la mise en œuvre entre la vision théorique et la vision opérationnelle, il y a un écart entre le travail prescrit et ce qui sera le travail réel.

L'autre point de vigilance sur le rôle des RDO porte sur les conditions d'emploi. Les conditions d'emploi et de travail sont très différentes entre les IOMS et les ICAU. Ils seront soumis aux contraintes, conformément à la note de département sur les contraintes dans les UO, alors qu'ils ne le sont pas aujourd'hui. Ils devront adopter *a priori* les horaires de l'équipe managériale du centre bus, qui ne sont pas les horaires de bureau auxquels ils sont soumis aujourd'hui. Ils seront géographiquement localisés dans les centres bus, dans des conditions potentiellement différentes, plus excentrés qu'aujourd'hui en termes de qualité de vie au travail. Ensuite, comme ils seront intégrés aux équipes d'encadrement des centres bus, lesquelles ont été très réduites en passant de 10 ou 11 personnes à cinq, leur arrivée sera certainement la bienvenue, surtout avec le rôle que prendront les centres bus dans la relation avec l'autorité organisatrice. Cependant, ils peuvent aussi se fondre dans cette équipe opérationnelle du centre bus et perdre ce qui fait leur mission, à savoir ce rôle d'ingénierie. Le fait que l'on dise qu'ils devront recourir à l'astreinte, au travail de nuit et de week-end, laisse entrevoir la possibilité qu'ils peuvent devenir un cadre opérationnel parmi d'autres dans le centre bus. Cela pourrait se télescoper avec leur obligation de présence à des comités de pilotage, des comités techniques IDFM qui se produisent aux horaires de bureau.

C'est un point de vigilance car ces changements de conditions d'emploi ne sont pas un facteur d'attractivité pour eux. Comme ce sont des postes avec des compétences, des opportunités de reclassement au sein du Groupe, pas seulement à l'EPIC, mais chez CAP Ile-de-France ou RATP Dev. Il y a un point de vigilance : ces personnes souhaiteront-elles rester et prendre ces postes ? On recommande de regarder s'il est possible d'adapter le régime du temps de travail aux objectifs d'emploi de RDO, qui est singulier. C'est un métier d'étude qui ne nécessite pas d'être soumis à des suggestions particulières comme le travail de nuit et de week-end, par exemple.

En conclusion, on ne bascule pas tout de suite à l'organisation cible. Nous avons échangé avec Mme PAULIN MILLOT, M. DUPOUY et M. PHILIPPE de RDS. Six mois seront extrêmement intenses en termes de bascule de l'organisation actuelle vers celle prévue au 1^{er} janvier 2023. Nous avons matérialisé un certain nombre de tâches à faire d'ici là. La première, qui paraît importante, est la formalisation d'un plan d'accompagnement en impliquant l'ensemble des populations, les responsables territoriaux, les ICAU IOMS, les responsables territoriaux DES, les assistants, ETG, les RH qui sont la cheville ouvrière de tout cela, pour les impliquer dans la définition de ce qui est utile pour eux, pour qu'ils puissent prendre leurs nouvelles fonctions dans la nouvelle organisation. Cette démarche de conduite du changement est utile d'un point de vue de gestion de projet évidemment, mais elle l'est aussi d'un point de vue prévention des risques puisqu'elle passera par une implication de l'ensemble des acteurs sur la réalisation d'un accompagnement qui sera adapté à leurs besoins et pensé avec eux.

De nombreux aspects relèvent de la formation et de l'accompagnement social. Des personnes seront à reclasser, mais il y en aura aussi qui ne seront pas séduites par le projet et qui demanderont une mobilité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup pour ce compte rendu. J'ai vu que M. JONATA souhaitait prendre la parole pour une explication de vote. Si le Secrétaire et Mme AZEVEDO en sont d'accord, M. DUPOUY ou Mme PAULIN MILLOT pourraient amener des premiers éléments de réponse aux quelques interpellations que le rapport d'expertise met en avant.

M. DUPOUY.- Je voudrais remercier Secafi pour le travail effectué, pour cette présentation synthétique, mais qui décrit assez bien le projet d'évolution d'EDT. Merci pour ces entretiens. Il y en a eu de nombreux, assez denses, avec Secafi pendant deux semaines lors desquelles nous avons pu inclure d'autres personnes, notamment un responsable territorial, des ICAU et IOMS. Cela a permis d'enrichir l'analyse et l'expertise.

Au-delà de cela, vous l'avez compris, nous nous inscrivons dans le programme d'entreprise RATP 2023. Il faut noter que nos activités EDT d'aujourd'hui sont dans la quasi-totalité connues, reconnues, conservées, légitimes, avec une valeur assez incontestée. Elles ont vocation à être maintenues dans le projet d'évolution et il y a un rapprochement des activités avec les structures du Groupe qui en portent la politique et la mise en œuvre opérationnelle ou la finalité, vous l'avez bien décrit.

Nous allons renforcer la présentation des agences sur le territoire en présentant les offres des filiales. J'aimerais insister sur le rôle des responsables territoriaux. Je sais que cela les inquiète un peu, s'agissant de la démarche commerciale. Nous avons déjà abordé le sujet. Bien évidemment, nous n'allons pas transformer ces agents responsables territoriaux en commerciaux du jour au lendemain. Ce n'est pas l'idée. Vis-à-vis des filiales, l'idée est de se positionner en facilitateur vis-à-vis des parties prenantes, les Conseils départementaux, les mairies, les EPCI. Ils ne porteront pas les appels d'offres, n'auront pas d'objectifs chiffrés sur ces sujets. Certains le font déjà, mais demain le fait d'être remontés en régalién à SDG leur permettra d'être assez incontournables sur ces sujets par rapport aux filiales, de faciliter la démarche commerciale vis-à-vis d'elles, de faire des présentations, d'accompagner les filiales sur tout leur parcours. Il ne s'agit pas de les transformer. Cela garantit aussi une cohérence d'action du Groupe sur le territoire. Le Groupe RATP va se présenter, ils seront les interlocuteurs ce qui évitera que chaque filiale se présente avec son histoire, ses produits. C'est déjà un peu le cas aujourd'hui. La tendance est de représenter le Groupe sur les territoires.

Sur le Réseau de surface, l'idée est de gagner en réactivité sur les prestations d'études délivrées auprès de RDS et de CAP. Les agents seront à RDS, en centre bus. Ce seront des agents d'encadrement, ils rejoindront un groupe d'encadrant avec le DUO, le responsable transport, le responsable d'expérience clients. Ils renforceront l'encadrement dans les centres bus.

J'entends les sujets sur les astreintes, le travail de nuit. Ils n'ont pas vocation à travailler la nuit, sauf cas exceptionnels. Sur le sujet des astreintes, ils sont en centre bus et font partie d'un collectif. Il paraît normal et naturel, ils seront dans le staff du centre bus. Il a un travail à faire, des missions, des études. Ce rapprochement a vocation à faire gagner des appels d'offres, c'est aussi cela le sujet, d'être en action et de faire gagner différents lots à CAP Ile-de-France. C'est la raison pour laquelle les agents basculent à RDS en 2023. Quand on fait partie d'un collectif d'encadrement, il est difficile de dire que certains feront les astreintes ou travailleront la nuit et pas d'autres.

Je voudrais dire un mot sur le renforcement des synergies avec MOP en matière d'études générales. Effectivement, c'est une filiation historique. Nous entrevoyons ce rapprochement depuis de nombreuses années. Il va se faire. On ne change pas le métier des CIP (Chargés d'information de proximité) puisque ces agents sont détachés à EDT et payés par les projets. Ils seront sur place, ils auront le même métier et les mêmes correspondants, cela ne changera rien.

Mme PAULIN MILLOT.- Je vous remercie pour la qualité de la restitution. C'est un projet complexe, vous avez su le restituer clairement. Je voulais insister sur deux points opérationnels.

Sur la question de la localisation des RDO que vous avez relevée à raison comme étant un potentiel problème de qualité de vie, je voulais rappeler que nous avons établi une méthode pour aboutir à une localisation tenant compte de la proximité du domicile du futur RDO, avec une étude géomatique pour connaître le meilleur temps de transport en véhicule particulier et en transport en commun, mais aussi de sa volonté propre également. Ce sera croisé avec les DUO de RDS. C'est nous avec RDS, qui faisons l'interface pour que les uns et les autres n'aient pas à aller faire de multiples entretiens de "séduction". En tout cas, le sujet est maîtrisé, nous y accordons une extrême importance parce que nous savons que c'est très important pour les agents.

Vous avez mentionné dans votre dernière planche le plan de conduite du changement à développer. Vous rejoignez une partie du plan d'action développé dans le dossier suite à l'analyse, notamment de l'étude d'impacts, de Wittyfit, etc. Nous avons prévu des ateliers de facilitation et de co-construction que compte tenu de notre projet, nous n'avions pas pu faire en amont. D'autres projets ont pu le faire, mais ils ont une autre configuration. C'est bien prévu à partir de septembre. Nous avons plusieurs périmètres, les relations territoriales mais plus exactement la future direction des relations publiques et des relations territoriales. Nous allons associer les autres entités qui font partie de cette direction.

Nous aborderons, avec les responsables territoriaux, la clarification du rôle de business développement qui n'est pas un rôle de super VRP. Nous avons prévu un atelier avec MOP et les études générales, plusieurs avec RDS. Nous sommes en train de les construire. L'objectif est très concret, les livrables sont les process, la réconciliation des outils voire de la fusion de culture quand cela est nécessaire. L'objectif est vraiment de chasser toutes les zones d'ombre, tous les recouvrements et les non-dits, pour aboutir à des process, de l'opérationnel, du concret, pour qu'il y ait le moins de rupture de charge possible au 1^{er} janvier. Il y aura forcément des ajustements, mais nous voulons travailler en amont en y associant tout le monde.

Je n'avais pas prévu d'entrer autant dans le détail, mais j'intègre bien la demande de faire une séquence spéciale pour les assistantes de la future direction des affaires publiques et des relations territoriales. C'est bien prévu à partir de septembre, parce que c'est essentiel.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai peut-être raté une partie. Je n'ai pas bien compris quel serait l'avenir des agents qui seront transférés dans le cadre de cette réorganisation au sein de la direction du Département RDS. C'est une question que j'avais posée au moment de la présentation du dossier. Nous avons compris que les agents qui sont affectés dans les centres bus sont transférables, comme tout agent centre bus dans le cadre des appels d'offres. J'entends dans le retour d'expertise, que les agents qui sont au sein de la direction RDS sont transférables mais où ? Y aura-t-il une « copie » de la direction du Département RDS qui fera RDS de l'EPIC à CAP Ile-de-France ? Dans un tiroir de cette organisation, est-il prévu qu'avant le 1^{er} janvier 2025 ou le 31 décembre 2024, les agents aujourd'hui à la direction du Département RDS soient transférés dans les centres bus, dans le cadre d'une dernière organisation ?

Quel est l'avenir de ces agents ? Comment préparent-ils leur carrière ?

Stabiliser l'organisation du travail et permettre aux agents de se transposer à court, moyen et long terme, fait partie des éléments à communiquer dans le cadre de la lutte contre les risques psychosociaux.

Je vous remercie.

Mme PAULIN MILLOT.- À ce stade, nous ne pouvons pas répondre plus précisément. L'avenir des sept personnes qui rejoignent le central de RDS, six à la direction transports et une à la direction financière, est lié à l'avenir de la structure dans laquelle elles seront transférées. Je ne sais pas vous dire ce que sera la configuration de la direction transport en 2025.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais prolonger. Si l'organisation RDS restait à l'identique d'aujourd'hui, il y aurait un mécanisme de transfert pour les personnes directement dans le centre bus, et un autre mécanisme de transfert pour les personnes qui sont dans les directions centrales, avec le jeu des différents critères selon l'attribution des points, qui permet ensuite de définir dans quel lot les personnes d'un central qui n'a plus vocation à exister sont amenées à être transférées.

De deux choses l'une. Les personnes du central de RDS -mais il n'y a pas de projet spécifique permettant de l'envisager aujourd'hui- font l'objet d'une mobilité dans les centres bus d'ici 2025, auquel cas c'est le principe de transfert des personnes des centres bus décrit dans la LOM, ou les personnes restent en central et à ce moment, ce sont les mécanismes décrits par la LOM pour les personnels indirects n'appartenant pas à un centre bus. Ce sont les critères avec les affectations de points qui sont aujourd'hui décrits dans le décret. C'est en se référant à ces éléments que les personnes peuvent commencer à se projeter.

M. KERLEU n'a plus de son.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a des problèmes de connexion aujourd'hui. Il y en a à Bagnolet en ce moment. Je ne pense pas qu'ils nous entendent.

M. HONORÉ.- Cela fonctionne particulièrement mal aujourd'hui. Un certain nombre d'élus ont été déconnectés de la séance, et il y a des moments où cela se fige. C'est compliqué et désagréable, ne serait-ce que pour suivre depuis le début de la matinée.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous sommes branchés sur un réseau filaire, cela fonctionne plutôt

bien.

M. HONORÉ.- J'ai été déconnecté deux fois depuis le début de la matinée alors que je suis sur le même réseau qu'habituellement et que je n'ai pas de problème d'habitude.

M. GAUTHERON.- Nous avons été déconnectés au moment de la réponse à la question posée.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais la reprendre. Les personnes affectées au Département RDS peuvent être dans deux logiques de transfert selon qu'elles se trouvent dans un centre bus pour lequel le mécanisme de transfert est parfaitement décrit, ou selon qu'elles sont dans des équipes centrales. Dans ce dernier cas, les règles de transfert sont aussi décrites par le décret en fonction d'un certain nombre de critères que nous avons déjà eu l'occasion d'exposer dans cette instance et du nombre de points que chaque personne peut affecter à ces critères dont le résultat du calcul permet ensuite de définir dans quel lot les personnes sont affectées.

Par rapport aux personnes dont vous parliez, aujourd'hui, comme l'a rappelé Cécile, leur transfert est opéré dans le central RDS. Les conditions de transfert, tant qu'elles restent au central RDS, sont définies par le décret pris en application de la LOM. D'ici là, est-ce que RDS souhaitera poursuivre des chantiers d'organisation qui peuvent amener des transferts dans les centres bus ? Je ne sais pas vous le dire à date. Les deux situations de transfert auxquelles les personnes peuvent s'attendre sont décrites par les décrets, qu'elles se trouvent dans le centre bus ou en central.

Monsieur JONATA, il est plus simple de comprendre votre explication de vote après avoir recueilli la proposition d'avis auprès de la Présidente de la Commission économique. Si vous en êtes d'accord, je donne la parole à Mme AZEVEDO, puis à M. JONATA, avant de procéder au vote.

M. JONATA.- Avec plaisir, Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- *Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 22 juin 2022 doivent émettre un avis sur le projet d'évolution du département EDT dans le cadre du programme RATP 2023 (incluant la restitution de l'expertise du cabinet SECAFI).*

Les élus constatent que ce projet consiste en une disparition de la Direction EDT, ce qui entraîne des conséquences en termes de :

- *Volume d'emplois : 13 postes sont supprimés sur 134,*
- *Maintien des collectifs : les agences territoriales sont regroupées et découpées, l'unité DRS est supprimée,*
- *Perspectives d'emploi et conditions d'emploi à partir de 2025 :*
 - *Pour les agents transférés à RDS et dans les unités opérationnelles (qui, notamment, seront soumis aux contraintes avec des horaires en décalés, travail de nuit et week-end)*
 - *Dans les études générales transférées à MOP*
 - *Pour les agents travaillant dans le domaine du développement économique et social,*
- *Changement de métiers :*

- Avec la mise en place des responsables de développement d'offre
- Pour les responsables territoriaux dont les responsabilités s'étendent aux filiales,
- Pour les assistants(es) organisés en pôle mutualisé.

Les élus considèrent que ce projet est porteur de risques importants :

- Risques en termes de charge de travail accrue pour les RDO, les responsables DES et les assistant(e)s en pôle,
- Postes pas clairement définis et risques RPS pour les responsables territoriaux : évolution et élargissement de leur rôle à travers l'introduction d'une dimension commerciale,
- Transferts vers MOP pas suffisamment accompagnés,
- Evolution de la fonction ICAU non maîtrisée,
- Pas suffisamment de prise en compte des situations individuelles.

La démarche d'accompagnement du changement doit être approfondie avec l'ensemble des populations car les impacts sont de nature différente selon les métiers.

Dans une optique de prévention des risques professionnels, un plan de conduite du changement doit être formalisé et pensé avec les agents concernés.

Les élus du CSE C souhaitent avoir une présentation de la démarche d'accompagnement et des ressources qui y sont affectées.

Pour ces raisons, les commissaires proposent aux élus du CSE Central d'émettre un avis négatif sur le projet d'évolution du département EDT dans le cadre du programme RATP 2023 (incluant la restitution de l'expertise du cabinet SECAFI).

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

M. JONATA.- Il s'agit d'une explication de vote suite à l'expertise sur le projet d'évaluation du département EDT dans le cadre du programme RATP 2023

Dans notre déclaration concernant la fin de EDT, nous avons émis le vœu que cette expertise vienne nous éclairer sur l'avenir des salariés et plus globalement nous renseigner avec plus de précisions sur ce dossier.

Si l'expertise apporte les compléments de compréhension, elle a malheureusement confirmé la violence du projet vis-à-vis d'une partie du personnel de ce département. Nous parlons là de ceux qui seront transférés ; ou plutôt sacrifiés, sur l'autel de la LOM.

L'entreprise profite de cette réorganisation pour se débarrasser à moindre coût de plus de 30 personnes en les envoyant prématurément dans les centres bus qui seront filialisés en 2025. Pour eux, la messe est dite. On ne veut plus de vous et nous ne doutons pas que ces transferts permettront d'améliorer les résultats du programme Diapason.

Pour l'UNSA, le manque d'accompagnement dans le cadre de mobilités choisies est le point négatif qui impacte l'ensemble du projet et nous fait dire qu'il est potentiellement toxique et à la lecture de l'expertise, l'UNSA demande à la direction de faire évoluer sa vision et de mettre en place une cellule d'accompagnement pour nos collègues qui ne souhaitent pas rejoindre RDS. Que cela ne soit pas que des mots, mais un vrai engagement de l'entreprise car d'ores et déjà, il sera important d'associer le risque psychologique au transfert obligé de certains.

L'UNSA RATP sera vous le rappeler en temps et en heure afin que vous vous conformiez à vos obligations liées à la qualité de vie et des conditions de travail.

Pour autant notre position reste claire sur cette désorganisation, d'où notre avis négatif sur le sujet.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur JONATA pour l'explication de vote.

S'il n'y a pas d'autres demandes de parole, je vais demander à Hélène de procéder à l'identification des personnes qui pourront prendre part au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je vous rappelle les absents que nous avons identifiés en début de séance : Mme CHOUTEAU, MM. ROUIJEL, NIVault, OULD AHMED, KHELLAF et QUIQUEMPOIS. Pour procéder à leur remplacement, je propose que M. CHAGH, du même CSE que Mme CHOUTEAU, vote en lieu et place de cette dernière.

M. CHAGH.- Oui, je suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Pour pourvoir au remplacement de M. ROUIJEL, Madame AZEVEDO, acceptez-vous de voter pour lui puisque vous êtes du même CSE ?

Mme AZEVEDO.- J'en suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur SI TAYEB, vous qui êtes du même CSE que M. NIVault, acceptez-vous de voter en lieu et place de ce dernier ?

M. SI TAYEB.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci. Mme FORD du CSE 6, est-elle présente ? Je ne crois pas. Madame GUEROULT, acceptez-vous de voter en lieu et place de M. OULD AHMED qui est de votre CSE ?

Mme GUEROULT.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. KHELLAF du CSE 7 peut-il être remplacé par Monsieur TURBAN du même CSE ?

M. TURBAN.- Je vais faire l'effort.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci, c'est aimable.

M. QUIQUEMPOIS du CSE 10 est absent, le suppléant du CSE 10 l'est également. J'ai regardé qui de la même organisation syndicale et de la même catégorie pouvait voter. J'ai identifié M. BAZIN qui est avec M. GAUTHERON.

M. GAUTHERON.- Je vous le confirme.

M. BAZIN.- J'accepte de voter en lieu et place de M. QUIQUEMPOIS.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous aurions 3 voix pour l'UNSA, 7 pour FO, 6 pour la CGT, 3 pour la CFE-CGC, 1 voix pour La Base.

Êtes-vous pour, contre, ou vous abstenez-vous sur la proposition d'avis ?

(Il est procédé au vote)

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à nos collègues de Secafi, à Mme PAULIN MILLOT et M. DUPOUY pour la qualité des informations partagées, les analyses explicitées et les réponses aux remarques formulées. Bonne fin de journée.

Mme FERRIER (Secafi).- Merci. Bonne journée.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant d'enchaîner avec les deux autres points qui vont nous occuper jusqu'à la fin de la matinée, une information de l'instance sur le coffre-fort numérique et la dématérialisation du bulletin de paie, et l'information sur le projet d'évolution de la DRH dans le cadre de RATP 2023, je vous propose 15 minutes de pause.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est une bonne idée.

Faisons-nous l'opération de connexion/déconnexion ?

M. LE PRÉSIDENT.- Les problèmes de connexion peuvent être liés à la qualité du réseau ou à la connexion Wifi selon l'endroit où l'on se trouve. On peut se déconnecter pour se retrouver à 10 heures 45.

La séance, suspendue à 10 heures 29, est reprise à 10 heures 45.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information de l'instance sur la mise en œuvre du coffre-fort numérique et la dématérialisation du bulletin de paie

Madame Adeline BELLALOUM, Responsable d'unité spécialisée – RATP RES/POLE RH

Madame Natacha THIERS, Chargée de projet digital – DPG/ADFS/DSIJ

Monsieur Jérôme TOURIN, Responsable d'unité spécialisée – RATP RES/POLE RH/MPP

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons M. TOURIN et Mme BELLALOUM du Département GIS, et Mme THIERS du Département DPG.

Le dossier a été examiné par la Commission économique le 14 juin dernier. Je propose de passer la parole à Mme AZEVEDO pour qu'elle nous partage la lecture de son rapport. Nous répondrons aux questions ensuite.

Mme AZEVEDO.- *Ce dossier nous a été présenté en Commission Economique le 14 juin 2022 par Mesdames THIERS Natacha (de DPG-ADFS) et BELLALOUM Adeline (de GIS-PRHP) et Monsieur TOURAIN Jérôme (de GIS) et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.*

Dans un contexte de modernisation de l'environnement de travail, l'entreprise a choisi de mettre en œuvre, dès novembre 2022, pour tous les salariés de l'EPIC RATP, un coffre-fort numérique (CFN) afin d'y déposer leurs Bulletins de Paie au format Electronique (BPE).

Le CFN est un espace de stockage en ligne hautement sécurisé qui permet de sauvegarder, consulter et archiver l'ensemble des documents numériques sensibles. Les salariés ne sont pas obligés d'y adhérer et peuvent à tout moment changer d'avis. Ils doivent tout de même, à la suite de la campagne d'information suivi d'un courrier qu'ils recevront mi-octobre à leur domicile, faire un choix pour adhérer ou refuser l'adhésion car sans réponse de leur part le BPE ira dans le CFN (1 mois de délai pour répondre).

Les différents enjeux pour l'entreprise sont de progresser dans la digitalisation mais aussi de réduire la production de papier (soit 1 million de pages par an imprimées pour les BP), de réduire les coûts de la reprographie (soit 20 400 euros de gains), du centre de tri et de la mise en œuvre de la distribution (soit un gain estimé sur le tri et la transmission de 86 000 euros).

Les intérêts et les avantages, pour l'entreprise, sont l'envoi rapide et sécurisé. Le bulletin de paie de novembre devrait être consultable sur le CFN dès le 1er ou 2 décembre.

Le prestataire qui a été choisi au terme de l'appel d'offre est Digiposte. Un des leaders du marché en France avec plus de 6,8 millions d'utilisateurs, plus de 10 000 entreprises qui utilisent le service et 325 millions de documents stockés.

La plateforme de stockage est hébergée dans les datacenters du groupe La Poste en France. Les salariés de l'EPIC RATP bénéficieront de 5 GO d'espace de stockage (soit environ 45 000 documents) et de la possibilité de connecter leur CFN à 5 organismes pour éventuellement y déposer factures, attestations, etc.

En réponse aux questionnements des commissaires, sur un problème de feux ou autres types de destruction de Datacenter, la Direction précise que le système est répliqué sur un site distant de 30 km. D'autre part, concernant des problèmes de piratage, le risque zéro n'existant pas, Digiposte a un plan de riposte avec une mise à l'arrêt du service dans le cas d'une attaque.

Concernant une interrogation sur l'impact environnemental, la Direction précise qu'une étude de Digiposte a été effectuée et qu'il y aurait moins de dépenses en CO2.

Par ailleurs, le service du CFN est gratuit à vie pour le salarié.

A la mi-octobre, chacun recevra à domicile, l'url d'adhésion, ses codes d'identification et l'url de refus.

Il y aura ensuite à préciser une boîte mail personnelle et un mot de passe. L'utilisateur a une double sécurité.

Le CFN est la propriété du salarié. L'entreprise n'y a pas accès. Elle doit être dans le respect des dispositions législatives et réglementaires visant à garantir la sécurité, la confidentialité et l'accessibilité des données.

L'ensemble des dispositifs sur l'agrément interministériel, les certifications ISO, une homologation sécurité et la conformité RGPD ont été vérifiées, appliquées et seront révisées.

Les départements concernés par le processus de la mise en place du CFN sont SDI, GIS, SIT et DPG. Il n'y aura aucune suppression de postes mais pour certains une baisse de charge de travail, parfois compensée par une évolution de l'activité.

Les coûts du projet sont :

- *d'une part sur le coût du service CFN basé sur une hypothèse de 80 % d'adhésions soit un montant annuel de 115 000 euros.
Le volume total de bulletin de paie électronique serait de 447 609 par an. Le coût du dépôt d'un bulletin de paie électronique est de 0,235 euros.*

- *d'autre part sur les différents postes de dépenses dont le coût SI de 78 000 euros soit un montant de 254 000 euros.*

Les aléas du projet étant estimés à 5 % soit 18 000 euros.

Soit un coût total estimé à 387 000 euros la première année.

Pour terminer, l'entreprise précise que rien ne change sur le processus de production de la paie. L'outil de production Rhapsodie reste le même. Il n'y a pas d'impacts sur les équipes pour l'organisation de la paie. Il n'y aura aucune modification de poste.

Aujourd'hui, entre 300 et 400 duplicatas de la fiche de paie sont réalisés.

Il y aura tout de même 4 administrateurs fonctionnels pour l'application CFN dans les équipes Paie de l'Entité Déclarations Ajustements et Services aux agents (DASAS) de GIS et 4 administrateurs techniques dans l'unité d'Assistance à maîtrise d'ouvrage des fonctions supports de DPG qui ont bénéficié d'une formation succincte d'une heure pour appréhender les nouvelles activités.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- *Merci Madame AZEVEDO. M. JONATA a une déclaration pour l'UNSA.*

M. JONATA.- *Une fois de plus, le visage d'un groupe nouveau s'affiche avec non plus des restructurations mais une numérisation de certaines entités validant la réorganisation.*

L'entreprise derrière ce nouveau format qui pour l'UNSA RATP pourrait avoir un attrait positif, surfe sur un principe écologique alliant la suppression du papier, ou dans un premier temps de sa réduction, et un soi-disant développement du télétravail.

Parfois il fait bon de dire les choses clairement sans détour, le portefeuille numérique ne peut être qu'une bonne chose et l'UNSA RATP le confirme, pour autant laisser aux agents le souhait de décider de leur choix c'est mieux.

Et puis il y a aussi et surtout une délocalisation programmée de RH finance avec une nouvelle monture : reste à domicile. C'était une volonté dessinée de l'EPIC de remodeler le nécessaire et de refaçonner la distribution. Ce sera chose faite, mais il est aussi bon et bien de revoir la chaîne dans son intégralité avant de la valider.

Que deviendront les différents partenaires et agents de l'autre côté du rideau ; ceux qui distribuait ou produisaient, ceux qui imaginaient ? pour l'entreprise, c'est nul et non avvenu, aucun impact.

L'UNSA RATP n'entend pas changer car un poste reste un poste et le supprimer ou le reclasser correspond à de la productivité.

Vous parlez d'environnement : moins de papier et une distribution plus rapide et plus efficace, là encore permettez-nous d'en douter quand on sait les dégâts que peuvent créer la création de central numérique sur la qualité de l'air et de l'environnement, mais vous direz : ce n'est pas nous, c'est la faute à DIGIPOSTE !

Pour autant, nous ne percevons pas cette étude environnementale dans vos documents.

Quant au volontariat, surprise quand les propos de vos représentants s'installent sur une incitation. En gros, à partir du 15 octobre les agents de l'EPIC recevront un courrier leur expliquant la démarche, avec une question : voulez-vous rejoindre la team numérique ou pas ? si c'est non soyez explicite. Cela sous-entend-t-il que l'agent devra expliquer le pourquoi au moment de son départ à la retraite, qu'il souhaite partir s'installer dans un environnement sans numérique ou encore mieux que les ondes émissent sur sa personne sont nocives.

Si cela peut être une bonne chose car ce n'est pas une première mais plus un alignement sur toutes les entreprise ou groupes déjà en mode numérique, l'UNSA RATP rappelle l'importance qu'est le choix et non l'obligation.

La cybercriminalité est constamment présente et le zéro beugue ou la sécurité zéro défaut n'existe pas.

A vous de vous adapter aux agents et pas l'inverse

En conclusion, si pour l'UNSA RATP le coffre-fort numérique et dématérialiser s'adapte au nouveau monde, beaucoup d'agents auront le souhait de suivre cette évolution numérique et d'autre pas. Quant au prestataire la durée de son contrat montera sa perspicacité à garder et conserver un trésor partagé en toute sécurité.

Merci.

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

M. TURBAN.- *C'est la loi Travail, dite El Khomri, qui a donné aux employeurs la possibilité de généraliser la fiche de paie numérique. Elle a pour principe d'inverser la responsabilité du salarié. Le salarié ne doit plus demander la dématérialisation de son bulletin de paie, il doit au contraire la refuser s'il souhaite recevoir la version papier.*

La direction de l'entreprise continue sa politique de dématérialisation à marche forcée, pour supprimer au maximum tout support papier.

Tous les salariés se verront donc proposer de dématérialiser leur bulletin de paye, incluant les agents sous statut, les contractuels, les alternants, les retraités...

Le choix d'une marche à blanc n'est pas retenu car le produit proposé est soi-disant éprouvé.

La Direction insiste pour nous rassurer que l'outil qui va être utilisé est d'un haut niveau de sécurité. Pourtant, il existe des risques réels de confidentialité avec la mise en ligne des bulletins de paie. Nombreux sont les exemples de fuites de données massives parce qu'un serveur était mal protégé.

Rappelons que le CFN appartient aux salariés, l'entreprise n'y a pas accès.

La 1^{ère} fiche de paye qui sera versée sera celle de novembre 2022 (le 1^{er} ou le 2 décembre prochain).

Le produit DIGIPOSTE a été choisi, pour 8 ans. Il est déjà utilisé par de nombreuses entreprises en France, mais est-ce un gage de sécurité ? C'est conforme à la RGPD. Les DATA center sont localisés en France. Mais la dématérialisation n'a rien d'écologique.

La durée de vie des supports informatiques n'est pas garantie, comme la compatibilité des différents systèmes sur le long terme.

L'agent y aura accès sur tous les supports mobiles et il est gratuit. Il y retrouvera sa fiche de paye, une connexion pour 5 organismes sur 250 (centre des impôts, EDF, banques...) et 5 Gigas d'espace personnel soit environ la possibilité de stocker 45 000 documents.

Les anciennes fiches de paye ne seront pas scannées par l'entreprise. Cependant, l'agent pourra le faire et les stocker dans l'outil, MAIS les scans des anciennes fiches de paye, qui seront dans l'outil, sont considérés comme des copies. Il faudra donc garder l'original.

Que l'agent quitte l'entreprise ou qu'un salarié nous rejoigne, l'outil est "portable". Le salarié, qui nous rejoint et qui avait un CFN, autre que DIGIPOSTE, aura 2 outils, celui de son ancienne entreprise et celui de la RATP.

Petit point de règlement : l'entreprise peut mettre en place l'outil. En revanche, le salarié a le droit de le refuser mais il doit en faire la démarche dans l'outil. S'il ne le fait pas, son adhésion se fera d'office.

Le salarié peut à tout moment accepter de recevoir son bulletin de paye via cette application, mais il peut également changer d'avis à tout moment et demander à sortir du dispositif. Il le recevra donc en format papier.

En cas de décès, les ayants-droits récupéreront les codes par la société qui gère DIGIPOSTE. D'après l'entreprise, il n'y a pas d'utilisation à des fins commerciales, mais la société a quand même accès aux données (puisque'elle peut les transmettre en cas de décès).

Les litiges ne passeront pas par la voie hiérarchique, il faudra traiter avec le support utilisateur (DIGIPOSTE) et le support opérationnel (RATP). Cependant, un kit manager sera fourni pour répondre aux questions des opérateurs.

Une communication va être lancée de juin à septembre 2022.

Un courrier va être ensuite adressé au domicile de chaque agent. En cas de "n'habite plus à l'adresse indiquée", l'agent devra solliciter le service paye de la RATP.

En conclusion, l'outil s'impose à l'ensemble des agents de l'EPIC. L'agent pourra refuser et, dans ce cas, il continuera de recevoir sa fiche de paye sous format papier.

Vu les écarts rencontrés fréquemment quand il s'agit de nos salaires, il est indispensable d'être en mesure de contrôler tous les éléments et le format papier s'y prête mieux. Une délivrance papier permet donc un meilleur contrôle de la rémunération.

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

M. HONORÉ. - *L'entreprise présente ce jour son projet de mise en œuvre, du coffre-fort numérique (CFN) et la dématérialisation du bulletin de paie (BPE).*

Ces éléments se placent dans une démarche globale de modernisation de l'environnement de travail et de dématérialisation qui peut entraîner perte de repères voire mal être au travail. Chacun aura compris qu'il est question ici des "bureaux flexibles" et autres opérations type LYBY+ qui au final poussent nombre de salariés vers le télétravail.

La mise en place du CFN et du BPE se ferait dès le 15 novembre prochain, précédée à la mi-octobre de l'envoi d'un courrier à domicile permettant, soit d'adhérer au CFN et de percevoir son BPE sur celui-ci, soit de refuser et de conserver le bulletin de paie au format papier.

La campagne d'information de l'ensemble des salariés de l'EPIC s'étalera, de la fin juin à septembre 2022, et comprendra notamment un flyer accompagnant le bulletin de paie de septembre et un tutoriel via Kapsul.

Le choix du salarié est "réversible" à tout moment, cette possibilité évoquée dans la phase de concertation avec les OSR a été ajoutée au dossier à la demande de FO Groupe RATP.

L'attention des salariés doit être attirée sur le fait que l'absence de choix entraîne la mise en place du CFN et du BPE.

Les salariés adhérents au CFN pourront y accéder sur le Web ou via une application mobile, bénéficier de 5 Go d'espace de stockage gratuit et de la possibilité de connecter celui-ci à 5 organismes (banque, administration, etc.). L'entreprise étudie d'ores et déjà la possibilité de verser d'autres documents au CFN.

Le CFN est conservé par le salarié à vie.

Le choix du prestataire est connu, il s'agit de Digiposte, filiale du Groupe La Poste, présenté comme un des leaders du marché, proposant le niveau de fiabilité et de sécurité requis.

En la matière, le 100% sécurisé n'existant pas, il restera à l'agent la possibilité de refuser le CFN et le BPE. Cela relève d'un choix individuel.

Interrogée par FO Groupe RATP sur l'impact éventuel du projet sur l'emploi, la direction répond qu'il n'y aura aucune diminution d'effectifs liée au projet, ni en unité opérationnelles, ni au sein de l'unité paie de GIS, ni à la reprographie ni au sein du service de courrier interne, ni à SIT.

Interrogée par FO Groupe RATP sur la baisse d'activité liée au projet, la direction répond que, lorsqu'elle n'est pas considérée comme négligeable, elle serait compensée par le développement de nouvelles.

Certaines figurent au dossier fourni à l'instance, les fonctions d'administrateurs fonctionnels à GIS, d'administrateurs techniques à DPG, d'autres sont apparues lors des échanges avec la direction, comme la numérisation du courrier entrant et sortant à la reprographie.

L'entreprise dit avoir mis en place les formations nécessaires à l'évolution des métiers. FO Groupe RATP rappelle qu'il incombe à l'employeur de veiller à l'employabilité des salariés, au maintien et au développement de leurs compétences.

Le coût d'investissement et de mise en place du projet (387 000€) pourrait être amorti sur 8 ans, via les gains estimés sur la reprographie, le tri et la transmission (- 49 600€ annuel), mais reste conditionné par l'adhésion au CFN et au BPE de 80% du personnel.

Le cout d'exploitation et de maintenance s'élèverait à 230 500 € annuels.

Compte tenu des incertitudes sur l'adhésion des salariés et l'impact économique de ces choix individuels, FO Groupe RATP demande qu'un bilan à 6 mois soit présenté à l'instance. Cela permettra également d'objectiver l'absence d'impacts sur les effectifs, la charge et le contenu des métiers dans le périmètre du projet, de confirmer que l'accompagnement des salariés a été de qualité ou pas.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ. Avant de clore ce chapitre, Mme BELLALOUM va apporter une ou deux précisions sur la demande de justification de la déclaration UNSA et sur le bilan à six mois. Je pense que c'est envisageable, cela permettra de faire le point sur le nombre de personnes qui ont adhéré ou pas, ainsi que de compléter les questions posées par la déclaration FO.

Mme BELLALOUM.- Sur la justification du projet, je vais redonner les enjeux. C'est la dématérialisation de bout en bout du processus de paie, la modernisation de notre environnement de travail, le bénéfice pour les salariés d'un envoi rapide et sécurisé du bulletin de paie et sa conservation pérennisée. C'est aussi une solution polyvalente plus simple et plus directe que le circuit actuel qui ne permet pas toujours aux agents de réceptionner leur bulletin de paie dans des délais courts. C'est une résilience face à certaines crises que nous avons connues récemment, notamment celle qui a été engendrée par le Covid. Tous ces éléments et la loi El Khomri nous ont décidés à mettre en place ce projet. C'est d'ailleurs la même loi qui prévoit de laisser le choix aux agents, ce qui est prévu dans le cadre de notre dispositif puisque les agents pourront adhérer ou refuser l'adhésion à ce CFN.

Je voulais également revenir sur l'étude sur l'impact environnemental qui a été réalisée par Digiposte. Entre l'émission de papier pour les bulletins de paie et les éléments de conservation sur des serveurs, que vous avez évoqués, l'impact a été évalué et apparaît comme étant positif.

D'après les échanges que nous avons eus et les déclarations que nous avons entendues, je pense que le projet a été bien compris par tout le monde.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Merci Monsieur le Président, j'apporterai un complément. Je n'aime pas que l'on rejette ce qui se passait avant, même si je suis partisan du progrès et de la modernité. J'estime que ce qu'il se passait avant, c'était quand même bien. Je ne suis pas un fada du numérique. Il a été rappelé à un moment que des risques pourraient subvenir en lien avec la cybercriminalité. Il est flatteur pour moi d'avoir un petit papier comme avant, de faire les choses de manière très classique. Je ne suis pas un conservateur, je suis un moderniste mais équilibré.

M. LE PRÉSIDENT.- J'entends votre point. J'aimerais, sous le contrôle des spécialistes, revenir sur les risques de cyber piratage. Comme vous le savez, les paies ne sont plus faites avec un pointage à la main depuis un moment. Elles sont inscrites depuis de nombreuses années, dans des processus informatiques qui peuvent déjà être l'objet de cyber piratage et de cyber divulgation. Je ne sais plus lequel d'entre vous a mentionné ce risque. Quand j'étais un très jeune lecteur du Canard enchaîné, je me souviens de la publication de fiches de paie de responsables d'entreprise, avant même que l'on parle de dématérialisation. Le risque existe, mais depuis tellement de temps que l'on essaie de le maîtriser autant qu'il est possible de le faire. Il n'est pas lié seulement à la dématérialisation qui rajoute certainement un risque sur la chaîne que l'on doit s'efforcer de maîtriser.

Par ailleurs, il existe de plus en plus de formalités administratives dématérialisées : déclaration d'impôts, paiement de factures, etc. Pour l'avoir récemment expérimenté, le fait d'avoir la déclaration et les justificatifs sous un seul environnement informatique, c'est bien aussi. Je vous parle en tant qu'usager et citoyen, pas en tant que président de l'instance.

Monsieur JONATA ?

M. LAMASSE.- Un complément par rapport à vos propos. J'entends, j'ai bien aimé la fin de votre intervention quand vous parlez en tant que simple usager, en tant que citoyen dans le monde. Sur ce sujet, on a beaucoup à dire. Cela a été rappelé dans la déclaration de l'UNSA, nous y sommes favorables mais je n'aime pas quand on critique le passé. Je chéris énormément les anciens, donc aussi les pratiques du passé même s'il convient de les corriger de temps en temps.

M. LE PRÉSIDENT.- Bien noté Monsieur LAMASSE. Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- J'ai deux questions. Nous en avons parlé en Commission économique, j'ai trouvé le comportement de l'entreprise suspect quant au fait de devoir exprimer un choix. Lorsque le choix se porte sur un oui, c'est bien mais lorsque le choix est négatif, il faut être explicite. Je voudrais déjà avoir des éléments à ce sujet, à savoir ce que vous entendez par explicite.

Sur le choix environnemental, on entend par-ci par-là qu'il peut y avoir des grosses défaillances avec l'augmentation des grosses centrales numériques. Nous aimerions l'étude expérimentale de Digiposte sur le sujet.

Le portefeuille est-il fermé, dans le sens où cela se passe entre à la RATP et Digiposte, ou un fichier client a-t-il été donné à Digiposte ? Dans ce cas, les agents recevront des applications à installer, rajoutées à cette application de Digiposte.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame BELLALOUM, je vous laisse reprendre les points.

Mme BELLALOUM.- Sur le choix explicite, c'est ce que prévoit la loi. Par défaut, les agents auront le CFN. Ils doivent s'exprimer. Ils auront la possibilité de s'exprimer par l'URL de refus qui sera transmis. Il peut y avoir d'autres moyens de faire savoir à l'entreprise que le salarié ne souhaite pas accéder à ce service.

M. LE PRÉSIDENT.- Il ne faut pas confondre explicite et justifié.

Mme THIERS.- Si le salarié clique sur l'URL de refus, aucune justification ne lui sera demandée. Il réalisera seulement le process de refus qui consiste à cliquer sur l'URL de refus de la dématérialisation, et à saisir ses identifiants qui lui seront remis dans le courrier d'activation. Il ne lui sera pas demandé de justification.

Nous vous ferons parvenir l'étude expérimentale réalisée par Digiposte qui compare la mise à disposition du bulletin électronique via la solution *versus* le papier.

Pouvez-vous rappeler la troisième question ?

Mme BELLALOUM.- Comment se fait le transfert entre les données de paie de Rhapsodie et Digiposte ?

M. JONATA.- Un fichier clients est-il remis à Digiposte ?

Mme THIERS.- C'est un fichier avec des données salariées pour établir les comptes coffre-fort et les mettre à jour s'il y a des informations à actualiser. Dès que le fichier est déposé sur le serveur de partage avec le coffre-fort, il est supprimé. Nous avons réalisé un bilan de conformité RGPD en collaboration avec Digiposte qui ne doit pas utiliser ces données pour tout autre usage.

Mme BELLALOUM.- Un fichier est extrait de Rhapsodie, outil dans lequel on fait la paie, il est déposé à Digiposte. Ensuite, nous détruisons le fichier et la donnée existe dans Digiposte, dans le coffre-fort de l'agent.

M. JONATA.- Cela reste une donnée commerciale. Digiposte, dans un temps plus lointain, pourra utiliser le nom des agents...

Mme BELLALOUM.- Non.

Mme THIERS.- Ils n'y sont pas autorisés.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela fait partie des conditions qui ont été passées avec eux.

M. JONATA.- Ce n'est pas indiqué dans le dossier, c'est pourquoi je m'interroge.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- J'aurais besoin d'une confirmation. Vous semblez ouvert sur le bilan à six mois, est-ce entériné ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur le Secrétaire, si vous en êtes d'accord, je propose de faire un bilan de la mise en place du CFN à six mois après le mois de décembre, pour connaître les personnes qui se sont positionnées entre le 15 octobre et le 1^{er} décembre, et d'avoir éventuellement quelques mois d'antériorité pour savoir si leur pré-positionnement a pu évoluer par la suite.

M. LE SECRÉTAIRE.- Puisque nous sommes dans le formalisme, je ne vois pas comment je pourrais m'opposer à mon propre RS. Un bilan à six mois est plus que nécessaire. C'est une demande collégiale de nos élus, je ne peux que la soutenir. Pour ma part, le bilan à six mois est entériné.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur NEGADI ?

M. NEGADI.- Je souhaite poser quelques questions. Quand les personnes acceptent d'avoir leur fiche de paie dématérialisée dans le coffre-fort, il s'agit bien des futures fiches de paie ?

Mme THIERS.- Oui, pour les bulletins de paie à partir de novembre 2022.

M. NEGADI.- Une personne qui accepte la mesure ne pourra pas voir ses anciennes fiches de paie intégrées dans ce coffre-fort ?

Mme THIERS.- Si elle le souhaite, elle pourra les scanner.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous l'avons dit tout à l'heure.

M. NEGADI.- J'ai compris la moitié des choses à cause de mon réseau.

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous voulez mettre vos anciennes fiches de paie papier dans le coffre-fort numérique, cela n'aura pas la même valeur authentique que les originales. Cela ne vous dispensera pas de conserver l'original papier de votre fiche de paie datant d'avant novembre 2022.

M. NEGADI.- Les agents de RDS, qui vont malheureusement quitter l'EPIC, pourront-ils continuer à bénéficier de ce coffre-fort numérique ?

Mme BELLALOUM.- Oui, cela a été dit tout à l'heure, l'accès reste à vie. Nous payons le montant relatif au dépôt du bulletin paie, cela donne à l'agent un accès à vie. Cela explique que des agents, qui ont pu par le passé avoir des accès à des bulletins de paie numériques avec Digiposte, pourraient retrouver leurs anciens bulletins de paie par le biais de leur adresse mail. Tout salarié qui a déjà eu des accès lors d'une ancienne carrière dans une autre entreprise continue à avoir accès à ses bulletins de paie à vie.

M. LE PRÉSIDENT.- Je complète la réponse : sous réserve que le nouvel employeur pratique la dématérialisation du bulletin de paie.

Mme BELLALOUM.- Pour les nouveaux bulletins de paie oui, mais ceux qui ont été déposés par nous restent accessibles à vie. Cela dépend ensuite du choix de l'entreprise dans laquelle se trouvera le salarié d'avoir adhéré à une solution de dématérialisation du bulletin de paie.

M. LE PRÉSIDENT.- L'achat de la solution Digiposte que nous avons fait concerne aujourd'hui l'EPIC, mais avec la possibilité offerte à toutes les filiales qui le souhaiteraient de bénéficier des avantages de ce marché.

Mme BELLALOUM.- Tout à fait.

M. NEGADI.- J'ai cru comprendre que vous alliez informer de cette mesure l'ensemble des salariés et que vous alliez envoyer un courrier.

Mme BELLALOUM.- Oui.

M. NEGADI.- Comment allez-vous l'envoyer ? À la maison ?

Mme BELLALOUM.- Oui, à la maison.

M. NEGADI.- Qu'est-ce qui garantit que le salarié aura reçu le courrier ? Allez-vous l'envoyer en recommandé ?

Mme BELLALOUM.- Non, nous l'enverrons en simple courrier mais nous ferons un point sur les adresses des agents, comme nous l'avons fait pour les élections.

M. NEGADI.- Vous allez faire une mise à jour des adresses des agents ?

M. LE PRÉSIDENT.- Oui. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je ne suis pas certain d'avoir tout suivi correctement, mais j'ai quelques inquiétudes au sujet de cette dématérialisation et de la fâcheuse tendance qu'ont certains détracteurs de l'entreprise RATP et de son personnel de toujours avoir la bonne information pour nous salir dans la presse et se répandre en tout genre. J'imagine que nos fiches de paie sont plus que sécurisées sur ce *data center*, et que l'on ne devrait pas avoir à craindre qu'elles apparaissent ailleurs. Est-ce bien cela ?

Mme BELLALOUM.- Oui, toutes les dispositions ont été prises en matière de sécurité, des études ont été menées dans le domaine. Nous avons contractualisé avec une entreprise connue et reconnue en la matière. Il y a eu des études de sécurité et de RGPD pour sécuriser le sujet.

M. BAZIN.- Vous garantissez, mais vous n'êtes pas assurée de cette sécurité à 100 %. Ceux qui proposent cela ne peuvent pas non plus garantir une sécurité à 100 %. Vous connaissez le monde des *hackers*. L'entreprise subit beaucoup d'attaques, bien souvent et heureusement stoppées à temps pour éviter les dégâts, tant mieux. Cela se produit quotidiennement et leur nombre est conséquent, ce qui pousse l'entreprise à prendre des mesures. Il y a de plus en plus de numérique un peu partout, des informations qui sont facilement interceptées et connectées à d'autres systèmes qui peuvent vouloir prendre la main sur les systèmes référencés pour cela.

Aujourd'hui, c'est entre les mains de l'entreprise la RATP, demain dans celles d'un prestataire que vous aurez choisi. Cela laisse un doute certain chez la plupart des élus, j'imagine, et chez des agents qui se poseraient des questions. Même s'il faut rentrer de plain-pied dans le monde de demain et dans celui du numérique, je ne suis pas prêt à être suivi par le biais d'une puce à ce point. De vraies questions subsistent. Récemment, une rame de la ligne 14 s'est lancée sans qu'un quelconque ordre de partir ne lui ait été donné. La technologie, c'est bien mais gardons la main avec une présence humaine quelque part pour éviter les bêtises.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison d'insister sur la logique de sécurité. D'ailleurs, vous avez vu que du côté de GIS, quatre personnes sont sur cette application, et que du côté informatique, il y a quatre autres personnes. La sécurité fait partie des arguments qui ont justifié de prendre cette précaution, précaution à prendre, bien entendu.

Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- Vous venez d'entériner le bilan à six mois. Interviendra-t-il en partant de la date du lancement ?

M. LE PRÉSIDENT.- À partir de décembre pour avoir un nombre de mois de mise en œuvre réelle suffisant, pour pouvoir mesurer l'éventuel écart entre les personnes qui se sont positionnées entre mi-octobre et décembre, et ensuite une fois que cela aura été lancé.

Mme AZEVEDO.- Merci.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information sur le projet d'organisation de la Direction des
Ressources Humaines du Groupe RAPT dans le cadre du programme
RATP 2023**

Madame Sophie CHANTEGAY, Responsable ressources humaines – GIS/RH

Madame Aurélie DESVIGNE, Responsable ressources humaines – GIS/RH/RS

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons prévu d'aborder ce point lors de notre séance du 8 juin qui a été levée avant d'avoir épuisé l'ordre du jour. Nous avons donc inscrit de nouveau ce point à l'ordre du jour de cette séance.

Le dossier a été présenté en CSSCT le 30 mai dernier, et en Commission économique le 1^{er} juin en présence de Secafi désigné pour réaliser l'expertise dans le cadre de ce dossier. Madame AZEVEDO, dois-je continuer à vous céder la parole pour nous faire part du compte rendu de ces commissions ou dois-je donner la parole à M. DOMINÉ ?

Mme AZEVEDO.- Je vais lire le rapport commun sur le projet d'organisation de la Direction des ressources humaines du Groupe RATP dans le cadre du programme RATP 2023.

Ce dossier nous a été présenté en Commission SSCT le 31 mai 2022 et en Commission Economique le 1er juin 2022 par Monsieur AGULHON et Mesdames CHANTEGAY et DESVIGNE et nous les remercions pour leur présentation.

Comme dans tous les projets qui sont dans le cadre du programme RATP 2023, il est à rappeler la transformation profonde du groupe avec ses réorganisations des activités tant dans ses BU, ses filiales et dans son siège. Il est précisé, dans celui-ci, l'importance de séparer ses activités supports en 3 grands types d'activités avec ses activités politiques RH dites régaliennes dans le siège, les fonctions support transactionnelles avec les CSP et les Centres d'Expertises qui sont rattachés au Siège. Il est tout de même à observer dans ce dossier un CSP EPIC qui regroupe le service social et les services collaborateurs (logement, service à la personne, garde d'enfants...) et un CSP filialisé Finances-RH pour la gestion administrative et la paye. Cependant un nouveau format apparaît dans le cercle, celui des Partenaires RH "HRBP" entendre Human Resources Business Partners, soutien aux équipes opérationnelles (sièges, BU, filiales). Il est précisé que dans ce cercle qui fonctionne sur 3 piliers que tous sont au même niveau d'importance. Il a bien été compris que le CSP Finances-RH n'était pas le sujet d'aujourd'hui (qui nécessite tout de même un point d'information d'évolution rapide pour les élus) et que, à date ce projet antérieur est dans une phase de recueil de mise à disposition de 100 personnes (paie-CSRH) pour une mise en place au 1er juillet 2022.

Aujourd'hui, le département Gestion Innovations Sociales assure des missions régaliennes, des missions d'expertise, des missions opérationnelles et pilote la filière RH. Il est organisé d'1 pôle Direction avec le Directeur général adjoint, le Directeur des Ressources Humaines Groupe et le Directeur du département Gestion et Innovations Sociales ainsi qu'une équipe Ressources humaines et filière RH, une équipe Gestion et développement des talents, une équipe Communication, un médecin en charge des affaires médicales, une chef de Transformation, une équipe transformation RH et une assistante de direction rattachés au Directeur du département GIS puis en 5 unités : l'unité Développement des compétences Groupe (DCG), l'unité Prévention et Santé au Travail (PST), l'unité Affaires et Relations Sociales (ARS), l'unité Politiques de rémunération et accompagnement de la performance RH (PAP) et l'unité Processus ressources humaines et prestations (PRHP).

GIS, a un effectif administré au 1er janvier 2022 de 606 personnes et un effectif budgété de 569 ETP. Ses MACE s'élèvent à 15 629 000 euros et les frais de personnel s'élèvent à 64 534 000 euros dont le personnel des médecins vacataires.

Demain, le département GIS sera renommé Direction Ressources Humaines Groupe. La DRH Groupe sera organisée autour de 5 unités qui tiendront à la fois un rôle de politique RH pour le Groupe et, pour certaines, un rôle d'expertise stratégique. Il y aura donc l'unité Développement des Compétences et Conduite du changement avec un Centre d'Expertise Formation et un Centre d'Expertise Recrutement, l'unité Prévention et Santé au Travail et son Centre d'Expertise Santé au travail, l'unité Talents, l'unité Affaires et Relations Sociales avec un Centre d'Expertise Droit Social, et

l'unité Politique de Rémunération et Temps de Travail avec un Centre d'Expertise CCAS et un Centre d'Expertise Espace Santé. Il est à noter que les Centres d'Expertise seront rattachés hiérarchiquement à leurs unités.

La DRH Groupe aura également une unité DRH Siège ("partenaires RH") qui regroupe l'ensemble des équipes RH des fonctions supports du Siège. Seront également rattachés hiérarchiquement à la DRH Groupe un médecin en charge des affaires médicales, une assistante, un Chef de Transformation de la filière RH, une équipe transformation RH et un responsable RGD, "filière" management des risques et conformité. A noter, que parallèlement seront rattachés fonctionnellement les activités RH des CSP EPIC ET CSP Finances-RH, l'équipe SIRH, l'équipe Contrôle de Gestion RH et l'équipe Communication RH.

La DRH Groupe aura un effectif au 1^{er} janvier 2023 de 445 personnes. Avec des flux entrants de 35 transferts en provenance de DPG, JUR, D2I, CML et EDT pour la DRH siège. Des flux sortants de 100 postes correspondants aux transferts du CSP Finance-RH (au 1^{er} juillet 2022) et 57 transferts décomposés en 36 postes qui iront dans le CSP EPIC, 19 postes qui iront dans les BU RSF, SUR et RATP INFRA avec les prestataires industriels MRF et M2E puis 2 postes iront à la Direction de la Communication.

Les frais de personnel associés seront d'environ 54 207 000 euros. Les MACE cibles de la DRH Groupe seront d'environ 15 642 000 euros (dépenses de fonctionnement uniquement). Il est à préciser que les MACE de la Direction, soit 1 570 000 €, comprennent la refacturation des locaux de LYBY.

Concernant l'accompagnement au changement, tous les collaborateurs et les managers du département GIS ont été sensibilisés et informés depuis le lancement du projet.

Trois actions ont été menées pour évaluer et prévenir les risques liés au projet :

- Une étude d'impact pour chaque département impacté.*
- Une enquête de ressenti et les RPS chez tous les collaborateurs impliqués.*
- Un groupe de travail pluridisciplinaire qui a analysé les résultats de l'enquête de ressenti et qui a proposé des pistes d'action.*

Des campagnes WITTYFIT ont été conduites, avec un taux de participation de 36% pour GIS et 258 participants.

La synthèse fait ressortir des difficultés à percevoir l'intérêt et les opportunités du projet et son accompagnement, plus particulièrement dans la catégorie maîtrise.

Merci de votre attention.

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

M. ORSINI.- *Le présent dossier répond au plan de transformation débuté il y'a quelques années destiné à faire évoluer le modèle historique du groupe RATP, en tous points confirmé dans le cadre du programme RATP 2023.*

En conséquence il s'agit pour l'entreprise de répondre aux exigences renforcées en matière de performance du groupe, de repenser l'organisation des fonctions centrales et supports, impliquant notamment la mise en place de la DRH Groupe.

La figure géométrique du lifting opéré tourne autour de 3 piliers :

- *Les activités dites "régaliennes" et de politiques RH seront rattachées au siège ainsi que les compétences spécialisées regroupées au sein de centres d'expertise, rattachées également au siège.*
- *Les partenaires RH "HRBP" en soutien des équipes opérationnelles.*
- *Et enfin les CSP regroupant les activités RH à fort volume de prestations et à fort potentiel au service du siège, mais aussi des BU et des filiales du Groupe. Si pour certaines unités existantes le projet n'entraînera aucun changement de rattachement hiérarchique, ni même aucun changement de lieu de travail, de nombreux salariés verront leurs activités transférées :*
 - *36 postes au sein d'un CSP EPIC, 19 postes dans les BU RSF, SUR et RATP INFRA, 2 postes à la direction de la communication. Ces salariés devront alors s'adapter à de nouveaux environnements de travail impactant inévitablement leurs conditions de travail.*

Mais que dire des 100 postes transférés en filiale au CSP Finances RH !?

Ce projet de filialisation fait l'objet quant à lui d'un dialogue social distinct mais reste pour le coup au centre de NOS préoccupations ! Composé de salariés sur le périmètre de la gestion administrative et paie, ils seront transférés en filiale sur base du volontariat, se verront proposer une mise à disposition au titre de l'article 33 du statut RATP au sein de cette filiale et par capillarité assureront des prestations allant bien au-delà de notre EPIC RATP.

Ces salariés seront rattachés à la Convention collective des bureaux d'étude et sociétés de conseil nommée "SYNTEC", même si la convention de détachement garantie provisoirement une durée du temps de travail identique aux salariés de l'EPIC, le cadre social étant défini par la structure d'accueil, une augmentation annuelle du nombre de jours travaillés peut très bien y être statuée à moyen terme.

L'expérience nous montre que ce type de montage a pour unique vocation d'effectuer de la productivité sans apporter pour autant de garanties pérennes aux salariés. A titre d'exemple, Air France a tout d'abord, filialisé son CSP 'Paie et Finance" puis l'a délocalisé en Hongrie, pour le délocaliser en Inde en 2021 où les coûts sont beaucoup plus bas et le code du travail inexistant.

FORCE OUVRIÈRE GROUPE-RATP vous interpelle également sur l'impact non négligeable de la représentation syndicale des salariés des CSE 6 et 8. En effet la mobilité d'un établissement vers un autre entraîne de manière automatique la perte du mandat.

Même si des modalités liées au droit syndical permettent le remplacement d'un élu titulaire par son suppléant, ce projet d'organisation impactera inévitablement la défense des salariés dans leurs nouveaux périmètres ainsi que dans celui d'origine.

L'enquête RPS de recueil du ressenti via l'entreprise "WITTYFIT" fait état du panorama des réactions individuelles face au changement et nous donne un faisceau d'indices précis des conséquences sur le travail des salariés concernés. La notation générale du projet d'organisation de la DRH GROUPE-RATP se situe dans la moyenne des projets RATP 2023. Il est à noter une évolution positive entre les 2 campagnes effectuées en novembre 2021 et mars 2022. Néanmoins les items "accompagnement dans le projet" et "Intérêt et opportunités du projet" nous interpellent et restent fortement remis en cause dans la catégorie maîtrise !

FORCE OUVRIÈRE GROUPE-RATP s'interroge sur le ressenti d'une catégorie professionnelle déjà fragilisée par le récent accord lié à la nouvelle politique de rémunération de l'encadrement et vous met en garde sur l'effet possible de propagation à l'ensemble des catégories.

De plus, ces craintes ne sont aucunement liées à un manque de compréhension du projet puisque ce dernier est jugé correctement assimilé toutes catégories professionnelles confondues. Nous vous invitons à poursuivre votre démarche collaborative et ainsi en lever au maximum les appréhensions encore très présentes.

Que dire du volet social, essentiellement cadré par l'accord d'entreprise GPEC, il est encore très loin d'être à la hauteur de l'investissement des agents dans le cadre de ce projet de réorganisation.

Pour FORCE OUVRIÈRE GROUPE-RATP, la recherche d'un accord n'est désormais plus une priorité pour la direction de l'entreprise, pour preuve une similitude frappante est observée entre le projet d'accord en cas de signature majoritaire des organisations syndicales représentatives et le relevé de décisions.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- *Merci Monsieur ORSINI. Monsieur GAUTHERON ?*

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

Par sa genèse, le projet de réorganisation de feu le département Gestion & Innovations Sociales en une Direction des Ressources Humaines suscite pour la délégation CGT les mêmes interrogations et inquiétudes pour le collectif de travail que les précédents volets présentés à notre instance dans le cadre du Programme RATP 2023.

Tenant compte des échanges en lien avec les précédents volets, il semble plus que nécessaire de rappeler que le Programme RATP 2023 n'est qu'un point d'étape dans le long processus engagé par la direction générale pour bâtir à partir des unités opérationnelles de l'entreprise publique intégrée "un opérateur à part entière" composé d'une multitude de "centres de profit". Ces derniers devront faire remonter à leur holding respective au travers de "management fees" ou "frais de gestions" les objectifs financiers escomptés par la Direction Générale du Groupe.

Ainsi, après les réorganisations de structurelles il sera venu le temps des réorganisations de profitabilité. C'est-à-dire, pour chaque centre de profit, le dimensionnement permanent des ressources matérielles et humaines nécessaires afin d'améliorer leur profitabilité sans quoi leur existence sera remise en cause et leur activité purement et simplement sous-traitée à des prestataires extérieurs au Groupe. Pour en avoir une idée, il suffit de regarder ce qui se passe autour de nous...plusieurs entreprises françaises œuvrant à l'internationale vont même jusqu'à externaliser leurs fonctions supports, y compris les ressources humaines, dans des pays francophones ou au moins francophiles.

L'autre aspect de ce dossier est qu'il clarifie, avant les réunions programmées dans le cadre de l'agenda social 2022, les positions de la Direction Générale concernant la politique sociale du Groupe RATP. Ainsi, en regroupant plusieurs des prestations au sein du seul CSP EPIC, la Direction Générale confirme que l'humain n'est plus au cœur de la RATP. A croire que les salarié.e.s des futures filiales du Groupe ne seront pas, grâce aux généreuses politiques sociales et salariales de haut niveau, confronté.e.s à des difficultés de logement, de garde d'enfant, etc..

Non seulement nous nous inquiétons des futures politiques sociales qui seront menées au sein des différents centres de profit du Groupe mais aussi et surtout sur l'avenir à très court terme des collègues du CSP EPIC. En effet, nous pourrions croire que l'existence de ce dernier soit à minima assurée jusqu'au 31 décembre 2039, date officielle dans le calendrier de l'ouverture à la concurrence, de la fin du monopole de la RATP sur le réseau ferré. Hélas, nous n'ignorons pas que la Présidente de la

Région Ile-de-France, Présidente de l'Autorité Organisatrice, envisage d'anticiper l'ouverture à la concurrence des réseaux métro et RER.

Dans le même temps, la direction de l'entreprise ne cache pas son souhait de profiter des opportunités offertes par l'ouverture du réseau de surface qui se traduira notamment par la sortie de l'EPIC d'environ 19000 salarié.e.s (soit environ 40% des effectifs de l'EPIC) pour anticiper la fin de certaines dispositions relatives à la politique sociale. Au-delà des impacts de ces décisions sur la vie personnelle et donc la vie professionnelle des salarié.e.s de la RATP se pose aussi la question de l'avenir professionnel des salarié.e.s affecté.e.s au CSP EPIC et des conditions de travail et de vie au travail de ces derniers dans la mesure où leur avenir à court terme n'est pas stable ce qui nous le rappelons ne peut-être que générateur de risques psychosociaux.

Dans sa logique de contribuer activement à l'appauvrissement du secteur des transports, la Direction Générale fait sienne la doctrine libérale que tout est contractualisable y compris les ressources humaines. Ainsi ce qui fait le cœur de l'entreprise, sa capacité à fonctionner est soumis à la réalisation des objectifs financiers fixés à chaque centre de profit. A regarder de la manière dont la RATP réalise le contrat qui la lie à IDFM sur le seul périmètre de RDS Bus ne peut que nous inquiéter sur l'avenir des relations professionnelles mais aussi et surtout sur le sens même de la politique RH du Groupe RATP.

Pour la CGT-RATP, le rôle des ressources humaines est de remettre de l'humain au cœur des entreprises. Pour cela, ne faudrait-il pas plutôt :

- *fixer des consignes compréhensibles et bien définies dès le départ ;*
- *imposer des délais correspondant réellement à la charge de travail ;*
- *anticiper les différents évènements comme les absences pour congés, les contraintes de dates ou de matériel ;*
- *et surtout redonner du sens au travail.*

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

M. JONATA.- Nous attendons l'expertise qui sera menée sur ce dossier pour clarifier notre position syndicale.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Je souhaiterais revenir sur quelques éléments évoqués dans les déclarations et compléter les explications que Mme AZEVEDO a largement partagées dans son compte rendu extrêmement précis.

À l'occasion des différentes réunions de cette instance, nous avons à plusieurs reprises évoqué la problématique de la perception de l'entreprise du seul EPIC vers la notion de Groupe. Je reviendrai sur les différentes interpellations. Pour nous, c'est un enjeu extrêmement important de commencer à adapter notre organisation fonction RH à la nouvelle dimension que représente le fait de se transformer en Groupe. C'est l'un des inducteurs principaux de l'évolution de l'organisation. L'idée est de pouvoir avoir une DRH, de la même manière qu'à un moment les organisations syndicales devront se doter d'une dimension Groupe aussi. Je ne veux pas rentrer dans les sujets techniques d'habilitation de délégués au niveau Groupe, etc., que vous connaissez par cœur. Nous sommes tous sur le chemin d'une adaptation nécessaire à la dimension du Groupe. C'est une ligne directrice importante. Ce n'est pas en restant aux seules bornes du Groupe que l'on pouvait élargir l'association des problématiques RH des filiales. La continuation des contacts que nous avons avec les filiales pour travailler à l'évolution de la gouvernance de la fonction nous le montre.

Une organisation est "au service", ce n'est pas un objectif, ce n'est pas une finalité mais un moyen. Elle est au service d'une politique RH. La question posée par certains d'entre vous est de savoir si la politique RH est de Groupe, EPIC, et si elle est de Groupe, quelle est-elle ?

J'entends qu'il pourrait y avoir des questions liées aux organisations mises en place, consistant à dire : puisque certaines activités ne sont pas dans des organisations prêtes à prester pour l'ensemble des filiales, cela voudrait dire que la direction du Groupe aurait décidé que telle ou telle politique n'est pas destinée à être offerte aux autres activités du Groupe qu'à l'EPIC. On a pris l'exemple de l'habitat, de la politique vers les parents ou les aidants, etc.

Je voudrais clairement répéter ce que j'ai dit en commission et aux organisations syndicales. On l'a vu dans le cadre de la préparation de cette information, puis de cette consultation. Je le dis aussi aux équipes que je vais rencontrer. Ce n'est pas parce qu'aujourd'hui, une activité est localisée dans le CSP EPIC qu'elle n'aura pas vocation demain ou après-demain à avoir un périmètre Groupe. Je prends l'exemple de l'habitat, de Pimprenelle, je peux en prendre d'autres de ce périmètre, comme les assistantes sociales. Nous sommes déjà en discussion avec les équipes RH et les opérationnels des filiales pour examiner les conditions dans lesquelles on pourrait offrir ces prestations aux salariés des filiales. Comme ce n'est pas encore finalisé, j'ai bien dit aux équipes qui sont dans la partie CSP EPIC qu'à un moment, elles pourraient avoir vocation à rejoindre la partie filiales. Ce serait le meilleur témoignage du fait que l'on a réussi à convaincre un nombre significatif de filiales de prendre la prestation.

Je voudrais redire ici ce que j'ai dit dans beaucoup d'instances différentes. Le périmètre actuel des activités du CSP EPIC pourrait avoir vocation à évoluer au fur et à mesure que les contours de la politique RH Groupe auront été précisés. C'est en cours de construction. Il ne faut donc pas déduire de l'organisation actuelle ce que sera demain la politique RH Groupe.

Je reviens 2 secondes sur la question de la stabilité des activités et de l'organisation du CSP, même si ce n'est pas le sujet aujourd'hui. Le meilleur moyen de garantir la stabilité de l'activité de la paie et des activités de gestion administrative est de proposer ces services au spectre de bénéficiaires le plus large possible. Si on ne fait rien, l'EPIC n'aura plus en 2025, la paie des collègues de RDS transférés dans des filiales. Un facteur important de stabilité de l'activité de nos collègues paie et gestion administrative est de leur proposer un périmètre le plus large possible.

Je termine avec un dernier point sur la décision unilatérale que l'on prendrait en matière d'accompagnement. Cette proposition d'accord portant sur un accompagnement en formation, etc., j'ai souhaité maintenir l'effort d'accompagnement en matière de formation auprès des personnels de la DRH, parce que des renforts de formation seront indispensables, et ne pas sacrifier l'effort de formation au fait qu'il n'y aurait pas d'accord. Je l'assume.

Voilà ce que je souhaitais dire en complément des déclarations. Souhaitez-vous rajouter quelque chose ?

Mme CHANTEGAY.- Non, merci.

Mme DESVIGNE.- Je n'ai rien à rajouter non plus.

M. LE PRÉSIDENT.- Comme M. JONATA l'a laissé entendre tout à l'heure, nous aurons l'occasion le 20 juillet de revenir vers l'instance pour un point de consultation sur ce projet. Il sera éclairé par le rapport d'expertise de Secafi dont je rappelle qu'il était présent à la Commission

économique lorsque le dossier a été présenté. Cela permet à l'expert de ne pas être victime de notre report du point du 8 au 22 juin, et de continuer à prévoir le point de consultation le 20 juillet. Nous avons rendez-vous avec Aurélie et Sophie à la date du 20 juillet. Merci à toutes les deux.

Mme CHANTEGAY.- Merci. Bonne fin de séance.

M. LE PRÉSIDENT.- Cette séance est sur le point de s'achever. Nous nous retrouvons à partir de 13 heures 30, si vous en êtes d'accord, Monsieur SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- M. LAMASSE souhaite intervenir.

M. LAMASSE.- Ce n'est pas commun de ma part. J'ai un souci, je suis assailli de messages et de questions suite à l'une de vos informations liminaires liée au Covid-19. Il semblerait que vous ayez annoncé une méthode de travail managériale différente qui amènerait à la sanction des agents suite au Covid-19. Je n'ai pas trop bien compris.

Je suis incapable de répondre aux questions qui me sont posées. Vos propos circuleraient sur les réseaux sociaux. Pourriez-vous être plus précis ? Je suis désolé, pouvez-vous apporter des précisions si les autres élus le permettent ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Bien entendu.

M. LE PRÉSIDENT.- Si on commence à faire circuler sur les réseaux sociaux des propos tenus en séance, cela commence à me poser un premier problème. Si en plus, ils sont aussi déformés que ce qui vous est revenu, Monsieur LAMASSE, cela me pose un second problème. Nous aurons l'occasion de reparler de la question de la méthode et du fond avec le Secrétaire.

Je vais redire ce que je croyais avoir dit en début de séance. Le niveau d'absentéisme que nous constatons dans un certain nombre de secteurs de l'entreprise est à un niveau de préoccupation tel que nous avons souhaité nous en emparer au niveau du Comex. À l'issue de ce Comex, nous avons validé un plan d'actions qui va dans trois directions.

D'abord, la prise en compte des aspects managériaux que l'absentéisme peut parfois prendre. Nous avons souvent eu l'occasion dans cette instance de faire des parallèles entre certains types de management et certains types d'absentéisme. À l'issue du diagnostic présenté sur les raisons pour lesquelles nous pensons qu'il y a cette forme d'absentéisme, un certain nombre de réponses managériales sont apparues nécessaires. C'est le premier point du plan d'action.

J'ai ensuite évoqué une deuxième direction : un travail complémentaire entre les médecines de soins, médecines de caisse et les médecines de santé au travail pour faciliter le retour au travail des absents longue durée. On sait qu'à partir de quatre ou cinq mois d'absence continue, le retour à l'emploi est plus difficile et qu'il nécessite d'être accompagné.

J'ai enfin indiqué un troisième axe du plan d'action : la poursuite de la lutte contre la fraude qui a déjà conduit à organiser plusieurs dizaines de conseils de discipline et de révocations, au vu des éléments de preuve de détournements de cachets de médecin traitant, que nous avons pu constater avec les organismes de Sécurité sociale.

J'ai évoqué ces trois directions de plan d'action à mettre en œuvre pour faire baisser

un absentéisme qui est à un niveau très préoccupant, bien plus élevé que ce qu'il était avant 2019, et qui n'est jamais redescendu dans un certain nombre de secteurs contrairement à d'autres.

Voilà Monsieur LAMASSE. J'espère que je vous ai donné les moyens de répondre aux interpellations qui vous sont adressées.

M. LAMASSE.- Merci Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.- J'alerte l'ensemble des participants de cette instance sur le fait qu'une instance obéit à un certain nombre de règles. Si on commence à diffuser sur les réseaux sociaux les propos que les uns et les autres tiennent -il se trouve qu'ils me sont attribués mais cela pourrait arriver entre organisations syndicales, comme M. GAUTHERON l'a rappelé au début-, cela ne participe pas à une qualité de dialogue social correspondant à mes valeurs. Si cela continue à se produire, je m'adapterai.

M. LAMASSE.- Pour moi, c'est sur le PV. Comme j'ai le Covid en ce moment, j'ai eu peur d'être sanctionné pour falsification mais je suis rassuré.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de mettre fin à cette séance.

Je vous souhaite un bon appétit.

La séance est levée à 12 heures 05.

Le Secrétaire du CSEC RATP
Frédéric SARRASSAT

