



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 27 avril

-----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	1er secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
	Karim NEGADI	Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
Mme	Magaly CLEUET	2° secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
MM.	Marc BRILLAUD	-	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Bastien ORSINI	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 1 /MTS
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA R
	Pascal LAMBERT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Farida KAIS	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Marie-Mathilde GUEROULT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH ²	-	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	Nourredine ABOUTAIB	-	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 ³	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Eric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Grégory MONNIER ⁴	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Samy SI-TAYEB	-	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
	Claude NIVALT	-	liste CGT CSE 4/RER
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
Mme	Mary FORD	Membre suppléant	liste UNSA CSE 6/DSC
	Florence ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
MM.	Aurélien DERACHE	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Olivier TEISSIERE	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Michel MARQUES	-	liste CGT CSE 11/MRF

Assistent à la séance :

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

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

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

³ Remplace Claude NIVALT, en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 2 MARS 2022	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	9
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	14
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Information-Consultation sur le rapport annuel de gestion du Service de Santé au Travail de la RATP pour l'année 2021</i>	20
2. <i>Consultation sur le projet de transfert des activités du centre de services partagés de la formation (CSPF) dédié à la maintenance (ex MRB)</i>	29
3. <i>Consultation sur le projet d'organisation de la Direction Digital et Innovation du Groupe RATP dans le cadre du programme RATP 2023 (incluant la restitution de l'expertise du cabinet SECAFI)</i>	31
4. <i>Information sur le projet d'organisation de la direction de la performance économique et financière Groupe dans le cadre du programme RATP 2023</i>	47
5. <i>Information-sur le projet d'organisation de la Direction de la Communication, de l'engagement et de la marque Groupe, dans le cadre du programme RATP 2023</i>	55
6. <i>Information sur le projet d'externalisation des activités infrastructures et équipements dans le cadre de l'évolution de la BU TRAM augmentée de la maintenance</i>	63
7. <i>Consultation sur le projet de transfert de l'infographie du département RDS vers le département M2E</i>	74
8. <i>Information sur le projet d'intégration des activités de la sécurité privée de l'EPIC RATP au sein de la BU RATP Sûreté</i>	76
V - QUESTIONS SOCIALES	
1. <i>Délibération portant sur un don aux orphelins du Groupe Mutualiste</i>	84
2. <i>Délibération portant sur la vente du centre de vacances "Le Clos Deland" situé sur la commune de Frasnes (25560)</i>	86
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	89

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

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à toutes et à tous. Bienvenue dans cette réunion du CSEC du 27 avril. Si M. SARRASSAT en est d'accord, je propose de commencer cette séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Bonjour, j'en suis d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- Un point sur les personnes absentes pour préparer les différents votes.

Parmi les élus titulaires, nous avons été informés de l'absence de Mme CHOUTEAU, de M. NIVALT, de M. KERLEU et de M. ROUIJEL, et parmi les élus suppléants de celles de Mme ESCHMANN, de Mme FORD, de M. TEISSIERE, de M. MARQUES, de M. MORILLA et de M. DERACHE. Par ailleurs, nous avons été informés que Mme GRELAUD était remplacée pour la séance d'aujourd'hui par Mme BLONDEL en tant que représentante syndicale CFE-CGC.

Y a-t-il d'autres absences à nous mentionner ?

Mme BLONDEL.- Bonjour. Aucune autre absence pour la CFE-CGC.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame BLONDEL.

**I – APPROBATION DU PROCES VERBAL
DE LA SEANCE DU 2 MARS 2022**

M. LE PRÉSIDENT.- Contrairement à l'ordre du jour que vous avez reçu, ayant déjà procédé à l'approbation du procès-verbal du 9 décembre 2021, nous n'avons à approuver que le procès-verbal de la séance du 2 mars.

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- J'ai une déclaration sur ce point.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous en prie.

M. GAUTHERON.- Monsieur le Président, Monsieur le Secrétaire, Cher.es collègues, Au cours de la séance du CSEC RATP du 02 mars dernier, notre instance a été invitée à se positionner sur une délibération portant sur le pouvoir donné au Secrétaire du CSEC devant le tribunal judiciaire de Paris suivant l'assignation à comparaître en date du 11 janvier 2022 relative à l'affaire n° 11 24 80 91 104.

Dans son exposé, Monsieur le Secrétaire a précisé qu'il s'agissait d'une délibération afin de lui permettre de se porter partie civile. Cependant, les élus CGT ont eu la surprise de découvrir, à l'occasion de l'audience du Tribunal correctionnel de Paris du 4 mars dernier, que le CSEC RATP avait fait établir, par son avocat, des conclusions de plusieurs dizaines de pages réclamant la condamnation de l'ancien trésorier du comité.

Ils regrettent, que les élus au CSEC n'aient pas pu prendre connaissance de l'argumentation et des demandes formulées par ces écritures, qui n'étaient pas jointes à l'ordre du jour de la réunion du 2 mars 2022, et n'ont pas été lues, ni même évoquées, en séance.

Ils ne peuvent, en conséquence, acquiescer et adopter une résolution qui n'a été ni éclairée, ni justifiée et n'avait pour seul objet que la mise en cause de l'ancien trésorier du CSEC à laquelle ils n'entendent pas être associés.

Par conséquent, les élus CGT voteront contre l'adoption du Procès-Verbal de la séance du CSEC RATP du 02 Mars 2022

M. LE PRÉSIDENT.- Bien noté Monsieur GAUTHERON, cela permet d'éclairer les votes à venir. Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Je n'ai pas tout compris, la résolution est-elle dans le PV ? Je ne l'ai pas vue. La résolution lue par le Secrétaire devant le tribunal.

M. LE PRÉSIDENT.- Non, je pense que M. GAUTHERON faisait référence à la plaidoirie, aux conclusions de l'avocat lues en séance. J'ai cru comprendre qu'il est mentionné un décalage entre la résolution d'une part et les conclusions présentées d'autre part.

M. GAUTHERON.- En effet, c'est cela. La délégation CGT considère que les élus ont été appelés à se positionner pour que le CSEC puisse se porter partie civile, mais à la lecture du dossier fourni par les avocats du CSEC, il est passé de partie civile à accusateur. Ce n'est pas la même chose en droit.

M. LE SECRÉTAIRE.- Dans la résolution, il est écrit que l'on donne pouvoir pour être partie civile et défendre au mieux les intérêts du CSEC. Avec le conseil, il nous est apparu que c'était la meilleure stratégie pour défendre au mieux les intérêts du CSEC. Je rappelle qu'il y avait quand même

un litige d'une centaine de milliers d'euros... Cela étant dit, on ne va pas aborder la procédure aujourd'hui, ce n'est pas le sujet, mais les intérêts du CSEC ont été défendus au mieux.

M. LE PRÉSIDENT.- L'idée n'est pas de refaire le débat judiciaire ici, mais de recueillir l'éclairage d'un vote à venir. Je propose à Hélène d'organiser le vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- En l'absence de Mme CHOUTEAU du CSE 1, je propose que M. CHAGH, s'il en est d'accord, vote en lieu et place de Mme CHOUTEAU.

M. CHAGH.- Je suis présent, il n'y a pas de souci.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- En l'absence de M. ROUIJEL du CSE 2, je propose à Mme AZEVEDO du même CSE de voter en lieu et place de M. ROUIJEL.

Mme AZEVEDO.- Je suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. NIVAULT est absent. M. SI TAYEB du même CSE peut-il voter en lieu et place de M. NIVAULT ?

Il est possible que M. SI TAYEB soit absent. Je n'ai personne du même CSE que M. NIVAULT. Je propose donc qu'il soit remplacé...

M. LE PRÉSIDENT.- En attendant, Mme BLONDEL demande à intervenir.

Mme BLONDEL.- M. DOMINÉ n'arrive pas à se connecter. Il peut voter par téléphone en attendant.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur BAZIN, de la même organisation syndicale, pouvez-vous remplacer M. NIVAULT ?

M. BAZIN.- C'est noté.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. KERLEU du CSE 9 est absent. M. MONNIER qui est du même CSE, est-il présent ?

M. MONNIER.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons procéder au vote sur l'approbation du PV du 2 mars 2022. Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Ce PV est adopté à la majorité des voix.

Contre : CGT (7)

Pour : UNSA (5), CFE-CGC (2), FO (6)

II – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Vous aviez exprimé le souhait de compléter les formations des nouveaux et des anciens élus, à leur nouveau rôle dans l'instance. Nous avons décidé d'organiser une nouvelle journée de formation à visée économique, et de ne pas proposer cette formation aux seuls élus titulaires. Vous êtes tous conviés, titulaires, suppléants et représentants syndicaux, à assister le 7 juin prochain à une journée de formation en présentiel à LYBY. Elle sera consacrée à la présentation des principes comptables fondamentaux avec une introduction à la compréhension des états financiers de l'entreprise.

Cette journée de formation sera l'occasion de présenter de nouveau le contrat Île-de-France Mobilités RATP qui nous lie pour les années 2021 à 2024. Ce contrat est assez structurant dans le fonctionnement de l'entreprise, il nous a donc paru utile d'y repasser du temps.

Un point sur la situation Covid. La circulation du virus en France métropolitaine est toujours relativement active, toujours avec une prédominance du variant Omicron BA2. Après un léger rebond dans les semaines précédentes, nous observons à nouveau une baisse du nombre de contaminations, en particulier à la RATP. Au cours des trois derniers jours, nous avons comptabilisé 41 nouveaux cas, après être passés par des chiffres de 100, 80, 77. Un agent est toujours hospitalisé, un collègue du centre Bus de Bord de Marne. Nous n'avons plus aucune demande de vaccination, y compris avec le nouveau vaccin que nous nous étions procuré, qui n'est pas un vaccin à ARN messager. La vaccination est mise entre parenthèses pour l'instant.

Au mois de mars 2022, en sortie d'une période de fort rebond de la pandémie, le trafic de la RATP ressort à moins 15,5 % en trafic brut par rapport à la période de référence 2019. Il est en recul de 21,4 % corrigé des effets calendaires par rapport à cette même période de 2019. Néanmoins, mars 2022 marque une amélioration par rapport à janvier et février 2022. Ce rebond est plus flagrant sur le tramway qui affiche un écart à la référence de 2019 de seulement 6,4 %, toujours en trafic brut. Ce rebond global du trafic est à mettre au crédit des différents éléments conjoncturels tels que la réduction des contraintes sanitaires à compter du 14 mars, la réouverture des lieux de loisirs et culturels, par exemple.

Nous observons également une évolution des usages qui se traduit par un changement dans l'utilisation des transports en commun entre la semaine et le week-end. Pour illustration, entre 2019 et 2022, le poids du trafic d'un week-end par rapport au poids du trafic de la semaine est passé de 49 % à 55 % pour le bus et de 53 % à 58,5 % pour le tramway. Cela montre un poids plus important du trafic le week-end par rapport à la période de 2019.

Pour autant, sans être au niveau des recettes directes de 2019, les recettes de mars 2022 progressent de 30,2 % par rapport à celles de mars 2021. La billetterie progresse encore plus fortement que le mois dernier, à plus 90,5 % par rapport à 2021, attestant ainsi du retour à la clientèle occasionnelle, notamment sous l'impact du retour des touristes.

Les forfaits courts sont en augmentation avec une dynamique similaire à celle que l'on avait commencé à observer en février 2022.

Les recettes en lien avec les titres annuels sont aussi en progression à hauteur de 4,6 %. De même, les ventes de Navigo mois et semaine continuent leur progression à 28,6 %.

Une information importante sur la ligne 11. Un plan de modernisation ambitieux a été décidé sur cette ligne de métro. Il est attendu les futures rames dites MP14, matériel pneu lié à l'appel d'offres conclu en 2014. Ces rames sont attendues sur la ligne 11, elles viendront remplacer le modèle actuel qui est le matériel pneu de 1959 dont la conception remonte aux années 60. C'est un bond qualitatif de plus de 60 ans dont les voyageurs pourront bénéficier progressivement à partir de 2023.

Il s'agira en effet de mettre progressivement en circulation 39 rames, conçues par Alstom, financées par IDFM, qui seront mises en service progressivement à partir de mi-2023 par la RATP. C'est le même modèle, à la cabine de conducteur près, que celles qui sont déployées sur la ligne 14. Ces rames sont dotées de cinq voitures d'un seul tenant au lieu des quatre voitures séparées du matériel MP59 qui roule aujourd'hui.

Ces rames sont moins sonores, plus économes en énergie et équipées d'écrans et de plans de ligne offrant une meilleure information aux voyageurs en direct. Ces rames amélioreront le confort des voyageurs de Châtelet à Rosny-Bois-Perrier dès la fin des travaux de prolongement de cette ligne, fin 2023 début 2024.

Cela a une conséquence sur la maintenance puisqu'un nouvel atelier, situé à Rosny-sous-Bois, est opérationnel depuis début 2022. Il accueillera ainsi progressivement l'ensemble des activités de maintenance courante des rames, leur nettoyage et leur garage. Pour cela, il bénéficie d'une voie supplémentaire, comparé à l'actuel atelier de maintenance situé aux Lilas. Ce nouveau centre de Rosny, muni d'un espace plus grand, est composé de quatre zones : une zone de maintenance, une de remisage, une de grand nettoyage et une de machines à laver.

C'est un programme d'un montant total de près de 1,3 Md€ aux conditions économiques de 2014. Il est financé par l'État, la Région, la Société du Grand Paris, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, la RATP et la Ville de Paris.

Concernant la nouvelle ligne de bogies de l'AMP RER de Sucy-en-Brie, après des mois d'ingénierie, de travaux bâtimentaires, d'installations des équipements industriels et de mise au point, la nouvelle ligne de production et de révision générale des bogies de l'AMP de Sucy-en-Brie est pleinement fonctionnelle. En effet, face aux enjeux du Groupe RATP, à l'ouverture à la concurrence et à l'arrivée de nouveaux matériels, les MI2N et MI09, la maintenance des bogies a dû être revue. Les bogies sont les équipements qui font l'interface entre la caisse et le rail pour les trains des lignes A et B du RER. Une nouvelle ligne de production est mise en place.

Nous avons essayé de penser le maximum de choses pour faciliter le travail de nos collègues et éviter le port de charges lourdes ou les postures contraignantes. À cet effet, cette nouvelle ligne est assez innovante quant aux équipements industriels qui sont mis en œuvre puisqu'on a notamment déployé des AGV, c'est-à-dire des chariots filoguidés, à guidage automatique, qui permettent le déplacement des bogies de manière assistée de poste en poste, et peuvent ensuite être levés et inclinés.

En effet, auparavant, les salariés avaient besoin de descendre en fosse pour accéder au-dessous des bogies. Aujourd'hui, ils travaillent de plain-pied, à hauteur d'homme, avec un outillage adapté. Ont été déployées à tous les postes des interfaces homme/machine, ce qui permet de déclarer en temps réel un incident de production, pour permettre à l'encadrement de débloquer la situation.

Cette nouvelle ligne de production permet de viser un objectif de production de 250 bogies par an, contre 110 aujourd'hui sur nos capacités de production anciennes.

M. DASQUET a levé la main.

M. DASQUET.- Une réaction sur la ligne 11 et l'atelier de Sucy.

Vous dites que l'atelier situé à Rosny-Bois-Perrier est fonctionnel. Il me semble qu'il est simplement en marche à blanc pour l'instant. Les MP14 qui seront reçus seront stockés là-bas, et le personnel sera envoyé pour se former, mais actuellement les salariés qui entretiennent le matériel

qui circule sur la ligne 11 sont toujours aux Lilas. Dans un mois à un mois et demi, ils vont subir des conséquences non négligeables puisqu'ils seront amputés d'une voie sur les trois actuelles, et le prolongement de la ligne passera au milieu de l'atelier. Il y a de gros travaux dans l'atelier qui est situé à presque 30 mètres sous terre, sans lumière du jour.

Nous avons quelques inquiétudes sur le déroulement des travaux avec un fort apport de poussières. À chaque fois qu'il y a des travaux bâtimentaires ou autres dans cet atelier, un fort taux de poussières se dégage. Nous serons vigilants pour que les salariés soient le moins impactés possible. Les travaux devraient être réalisés en dehors des horaires de travail des salariés, mais s'il y a beaucoup de poussière qui n'a pas eu le temps de s'évacuer le lendemain matin... Nous vous demandons d'être vigilants sur la nature des travaux et la façon dont ils seront réalisés.

Sur l'atelier de Sucy, il y a une ligne bogies. La CGT n'est pas opposée à l'amélioration des conditions de travail des agents, mais il n'y a pas que cela. Il y a toutes les équipes annexes au niveau de l'AMP de Sucy, qui gèrent la préparation des bogies. Des agents sont encore obligés de porter des boîtes à bras ou d'autres éléments qui pèsent 40 ou 50 kilos sans avoir de matériel pour les aider.

En termes de conditions de travail, il est beau d'avoir investi dans une vitrine avec la ligne bogies, qui peut paraître comme une amélioration industrielle des conditions de travail, mais il y a tous les à-côtés. Il ne faut pas les négliger. Avoir une vitrine c'est bien mais derrière la vitrine, c'est parfois moins joli.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Bien noté. Il y a plusieurs projets, notamment des exosquelettes, etc., qui ont vocation à commencer à prendre en compte les situations que vous venez de décrire.

Je poursuis mes informations générales. Je vous signale que MRF et EDT ont signé une convention de partenariat d'emploi avec le Département du Val-de-Marne. Le 12 avril, ces deux Départements ont signé avec le Département en question une convention de partenariat emploi autour des métiers du transport. Cet événement réunissait aussi Pôle emploi, l'OPCO, l'association qui réunit les moyens financiers de la branche en matière de formation, ainsi que la SNCF, Keolis et Transdev. L'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi en les accompagnant vers des métiers faiblement qualifiés. Le Département MRF avait choisi de valoriser le métier d'opérateur de maintenance qui sera présenté aux candidats souhaitant intégrer le processus de recrutement de la RATP.

M. BAZIN.- Excusez-moi. Il y a eu une alarme incendie à Belliard sur le site où se trouvent les élus CGT qui ont évacué le site. Il n'y a plus d'élus pour le moment. Pouvez-vous procéder à une suspension de séance ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT, si vous en êtes d'accord, les exercices d'évacuation durent 10 minutes en général.

M. LE SECRÉTAIRE.- Bien entendu. Nous allons faire une pause de 15 minutes.

M. LE PRÉSIDENT.- Est-ce la raison pour laquelle M. GAUTHERON a quitté l'écran ?

M. BAZIN.- J'imagine.

M. LE PRÉSIDENT.- Dès que nos collègues reprennent leur place, nous reprendrons la séance.

La séance, suspendue à 9 heures, est reprise à 9 heures 08.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons reprendre la séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais céder la parole à M. DELAGE.

M. DELAGE.- Je vais revenir sur l'information relative à la ligne bogie. Vous avez présenté les améliorations technologiques et annoncé l'arrivée des AGV, le port de charges, mais on a créé une autre contrainte, les agents commencent à s'en plaindre. Il s'agit des contraintes psychologiques qui n'avaient pas forcément été identifiées, notamment celles qui sont connues avec le retour du travail à la chaîne. Beaucoup d'agents sont isolés sur leur poste. *(Inaudible)*.

Même si ce sont de beaux outils et de belles installations, cela reste du travail à la chaîne. Des agents se plaignent d'être souvent seuls. Vous avez tout mis en place pour les laisser sur leur poste toute la journée, même quand ils ont besoin de pièces manquantes puisqu'ils travaillent sur écran maintenant. Des agents commencent à se plaindre de leur état psychologique même si des contraintes physiques sont levées. Il faudra faire un retour et les prendre en compte pour s'assurer qu'un mal-être au travail n'est pas en train de s'installer. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Entendu.

Je termine mes informations par l'application Live Trafic qui se met en place sur le périmètre de MTS et SEM. Cette application est née d'une collaboration entre MTS et l'Usine digitale. C'est une sorte de couteau suisse qui est à la disposition des agents, quel que soit leur poste dans le périmètre de MTS. Elle permet de connaître toutes les informations du trafic en temps réel sur l'ensemble du réseau, les positions des rames, les données de production en temps réel, l'intervalle et le temps d'attente entre deux rames, les stations fermées et les interruptions de trafic, la visualisation et la notification du sur-stationnement des rames, l'affluence voyageurs dans les rames, l'information voyageurs et les flashes de la Permanence générale sur les incidents ainsi que, pour compléter la liste des informations disponibles, le fait d'être directement en lien avec l'application Live information voyageur.

Au-delà de la contribution de MTS et de l'Usine digitale, il y a eu une forte contribution du Département SEM sur ce projet. Cela permet à chaque personne de répondre aux sollicitations des voyageurs à l'instant t avec le maximum d'informations disponibles.

C'est un moyen pour personnaliser les échanges avec les clients en leur donnant une information plus précise, plus complète en fonction de leurs besoins.

Voilà les informations que je souhaitais partager avec vous ce matin. Je propose de donner la parole à M. SARRASSAT.

III – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci Monsieur AGULHON.

Comme trop souvent les informations du Secrétaire peuvent apparaître bien légères au vu de la situation sociale de notre entreprise où il n'y a pas une séance sans réorganisation ou modification importante des conditions de travail des agents comme nous pouvons le voir pour les machinistes receveurs et l'encadrement de RDS.

Néanmoins, il est de notre devoir de soutenir les agents tant politiquement que dans le domaine des loisirs et de la culture.

C'est d'ailleurs près de 600 spectateurs qui se sont rendus hier soir au Théâtre des Nouveautés pour découvrir la pièce de boulevard intitulée "Une situation délicate". Ils ont pu apprécier les jeux de Gérard Darmon, de Clothilde Coureau ou encore de Max Boublil.

Toujours dans le spectacle vivant, le 12 mai prochain à 19h00, 400 personnes pourront rire aux sketches de Anthony Kavanagh.

Dans un autre domaine, les enfants pourront passer une matinée rebondissante à Super Fly, parc de loisirs actif et immersif où le trampoline, le freestyle et airtrack seront à leur disposition pour leur plus grand plaisir.

Toujours pour les enfants, mais accompagnés de leur famille, le samedi 21 mai, le CE organise sa journée à la Mer de Sable de 10 à 18h00 et comme la saison estivale et aussi la saison des parcs d'attractions, le CE mettra plus de 30 000 places en vente le 4 mai pour 3 soirées au parc Astérix ; 2 en juin et une pour Halloween.

Enfin, nous avons relancé sur notre application Happy Pal des offres subventionnées pour les parcs de loisirs et de tourisme, les parcs animaliers, les parcs d'attractions, sans oublier le cinéma.

Enfin la vente du site enfance jeunesse de Carcès dans le Var a été finalisée chez le notaire vendredi dernier pour la somme de 760 000 €.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT. C'est maintenant le moment des déclarations des organisations syndicales. Qui souhaite prendre la parole ?

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.-

Pour la seconde élection présidentielle consécutive, l'extrême droite a réussi à se qualifier pour le 2nd tour. Bien que cette dernière soit battue dans les urnes, nous ne pouvons que regretter que le parti de la HAINE voit son résultat tant en pourcentage comme en nombre de voix porté sur sa candidate croître à chaque scrutin. Cela résulte notamment de la politique de dédramatisation engagée par la direction du parti d'extrême droite et à laquelle ont contribué de nombreux personnels politiques de partis dit de gouvernement à des fins purement électoralistes. L'extrême droite quelle que soit sa forme est non seulement un danger pour la démocratie mais aussi l'ennemie des travailleurs et des travailleuses.

Le Président réélu, dans ce contexte, reste notre adversaire tant ses mesures antisociales ont marqué le mandat qui s'achève et inspirer le programme porté dans le cadre de ces nouvelles élections.

Ses promesses de campagne notamment entre les deux tours pour mobiliser les électeurs et électrices à se porter sur son nom ne sont pas non plus de nature à nous rassurer, comme l'immense majorité des travailleurs.

Parmi ses annonces, l'allongement de la durée de cotisation, de la fin des régimes spéciaux et du départ en retraite porté à 65 ans, sont révélatrices de sa conception d'une société reposant sur l'opposition capital/travail mais sous prétexte de sauver notre régime de retraite par répartition, il faudrait travailler plus longtemps et surtout ne pas remettre en cause les différents dispositifs d'allègements ou d'exonération de cotisations qui réduisent les ressources de la protection sociale. Une fois encore, il existe une forme de cynisme dans ce futur projet. Les statistiques le montrent : 1 travailleur sur 3 est déjà mort avant d'arriver à cet âge. Pour ceux qui vivent encore, l'espérance de vie, en bonne santé, c'est-à-dire le nombre d'années qu'une personne peut compter vivre sans souffrir d'incapacité dans les gestes de la vie quotidienne, s'élève en France à 64,1 ans pour les femmes et à 62,7 ans pour les hommes.

L'extrême droite est bien notre ennemi mais il y a plus largement chez les capitalistes des dogmes qui persistent dans leurs discours.

Parce qu'en réalité, les conséquences des réformes successives sur les carrières des agents RATP portent déjà et à terme d'ici 2030 pour les plus jeunes, un départ à taux plein à 64 ans (même pour les "roulants" entrés après 2009). Pourtant, la loi prévoit, à ce jour, 62 ans ! La retraite à 65 ans, c'est en réalité un départ à taux plein à 67 ans : INACCEPTABLE ! La CGT-RATP continue à porter des propositions pour améliorer les droits de toutes et tous :

Le droit de départ à la retraite à 60 ans, comme âge de référence, avec un départ anticipé prenant en compte la pénibilité du travail.

La prise en compte des années d'études supérieures.

Un taux de remplacement au minimum de 75 % et en aucun cas inférieur au SMIC pour une carrière complète.

Une évolution des pensions indexée sur le salaire moyen.

La CGT saura rapidement rappeler au Président et à son nouveau gouvernement qu'il existe une opposition majoritaire à ses projets notamment d'allongement de l'âge de la retraite à 65 ans rejeté par près de 70% de la population. La volonté du monde du travail est de gagner une véritable transformation sociale et environnementale de notre société. C'est au travers de mobilisations sociales larges et unitaires des travailleurs et travailleuses comme de la jeunesse et des retraité.e.s, tant au sein des entreprises, des services que des territoires, que nous l'imposerons !

C'est en étant présente et en agissant au quotidien aux côtés de toutes celles et ceux qui souffrent que la CGT compte amplifier ces mobilisations. Le 1er-Mai doit être le premier rendez-vous revendicatif de ce nouveau quinquennat, pour se faire entendre et exiger de véritables changements !

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

M. HONORÉ.- Monsieur le Président,

Notre entreprise et plus particulièrement l'EPIC est en train d'opérer une transformation en profondeur mêlant ouverture à la concurrence à RDS, filialisation, structuration d'une holding, construction de Business Units, etc. Toutes ces transformations ont un impact sur l'avenir de milliers de nos collègues.

Notre entreprise a toujours su, par le passé, préparer, expliquer, négocier ces transformations qui venaient modifier les conditions de vie au travail de ses collaborateurs, Force Ouvrière du Groupe RATP déplore que ce ne soit plus le cas.

Aujourd'hui, malheureusement, nous ne reconnaissons plus au travers de certains dossiers, notamment, le temps de travail des machinistes et le déroulement de carrière de l'encadrement, la culture RATP qui privilégiait en priorité le compromis.

Pour la négociation du temps de travail des machinistes receveurs nous considérons que l'application d'une décision unilatérale des responsables du département RDS est une erreur stratégique.

En effet, les recrutements dans les conditions actuelles sont déjà très difficiles, nous pensons qu'ils vont devenir très problématiques après cette modification des conditions de travail, sans les compensations attendues.

Pour Force Ouvrière du Groupe RATP, les difficultés que rencontre RATP Dev au Royaume-Uni concernant le recrutement de chauffeurs de bus devrait alerter l'entreprise.

Demain nous risquons de rencontrer les mêmes difficultés en Ile de France, sinon pire avec les annonces sur le recul de l'âge de départ à la retraite. Facteur aggravant, un grand nombre d'agents risque d'anticiper leur départ.

Pour ce qui concerne la modification de la politique de rémunération des encadrants, nous vous l'annonçons dès maintenant, vous allez démotiver un grand nombre d'entre eux qui ne comprennent ni cette volonté de les appauvrir ni l'absence de loyauté dans la négociation en cours.

Force Ouvrière du Groupe RATP invite l'entreprise à se ressaisir et à respecter les salariés de l'EPIC RATP, qu'ils soient opérateurs ou encadrants, qu'il s'agisse de leurs conditions de travail comme de leur rémunération.

Merci de votre attention.

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

M. LAMASSE.- Sans vergogne, durant la campagne présidentielle, le Président sortant, Emmanuel MACRON, devenu depuis peu, le Président de la République réélu, a désigné les agents de la RATP comme une cible pour une future réforme des retraites.

Les agents de la RATP seraient la cause des supposées difficultés budgétaires de la Nation au niveau de la retraite. Alors, il faudrait casser leur système répondant pourtant à des spécifications d'exercice des métiers.

L'UNSA RATP tient à rappeler l'attachement des agents RATP à leur système de retraite actuel et leur détermination à le défendre vaillamment. L'UNSA RATP qui défend les intérêts de chaque salarié qu'il représente, répondra avec force à toutes attaques en accompagnant les salariés, sans aucune autre considération, que celle de leurs intérêts.

Pour l'UNSA RATP le pouvoir d'achat est l'urgence et rien d'autre !

La proposition de repousser l'âge légal de départ en retraite c'est non, non, non, trois fois non !!!

La campagne électorale est l'occasion pour les candidats de formuler des propositions, parfois aussi populistes que démagogiques. Sur le sujet des retraites, comme sur beaucoup d'autres, attention aux solutions trop simples, et souvent donc simplistes.

Pour l'UNSA RATP, vouloir à tout prix repousser l'âge de départ en retraite est une mesure injuste qui aggraverait les inégalités, sans pour autant améliorer le système de retraite en France. Pire encore, cela n'aurait pas d'effets sur les comptes publics, mais en auraient des concrets sur la vie de nos concitoyens.

Que nul ne se trompe. Si gouverner c'est prévoir, diriger c'est protéger. Il convient de toujours considérer que l'homme fait partie d'un tout, il n'est qu'un locataire de passage et qu'il doit conserver tout ce qui peut l'être pour le bien de ceux qui viendront après.

La lutte doit être entre l'utilité et la dignité de l'homme, celle de l'humanisme holistique. Cet angle d'analyse est celui qui fait écho dans les prises de position de l'UNSA RATP sur les dossiers, l'actualité sociale de l'entreprise.

Nos rendez-vous sont nombreux et nous n'en manquerons aucun !

Merci

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

M. TURBAN.- Je voulais évoquer avec vous, en dehors des déclarations, une inquiétude forte qui monte du terrain, surtout à RATP Infrastructures. Les presque accidents se répètent depuis quelques mois sur le réseau ferroviaire. Il y a eu un tamponnage entre un train et un agent il y a peu de temps, des découvertes par des entreprises extérieures, des mises hors tension sur le tram, des explosions de pétards qui servent à la sécurité des chantiers dans la zone d'évolution des trains. Une forte inquiétude parce qu'hier un train a dérivé sur le parc de Villette ; les conséquences auraient pu être très graves s'il y avait eu du personnel autour du train.

Je voulais vous faire part de l'inquiétude et du fait des répétitions. Il n'y a pas de mise en cause, mais est-ce dû au matériel, à un manque de formation, à des étourderies humaines ? Il est urgent de prévoir un plan. L'addition et la multitude de presque accidents, cela va finir par un accident grave. Je voulais vous alerter. Le Département n'est pas plus responsable que les agents mais je pense qu'il faut une prise de conscience mutuelle commune, que ce soit au niveau de l'exploitation ou de la maintenance, pour limiter ce genre de situation, sinon cela va mal se terminer.

J'imagine que vous êtes informés de toutes ces situations. Cela nous inquiète fortement. Nous n'avons pas l'impression que cela s'atténue, mais au contraire que cela se répète au fur et à mesure des semaines qui passent.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous sommes régulièrement informés des presque accidents ou des situations qui auraient pu avoir des conséquences plus graves. C'est en pleine conscience que la BU nous remonte ces informations. La mobilisation de la BU, en sollicitant l'aide d'une société qui maîtrise bien les diagnostics en matière de santé et de sécurité, en l'occurrence la société Dupont de Nemours, en est un signe. Tous ces incidents remontent de manière plus fluide que dans un passé récent, on peut s'en féliciter, et font l'objet de toutes les analyses pour en décortiquer les causes. Parfois, il n'y en a pas qu'une, il peut y avoir des multi causes. Nous partageons cette préoccupation. Je l'évoquerai de nouveau avec M. HOUVERT.

Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Je voulais poser une question avant les déclarations préalables des organisations syndicales. Il ne me semble pas avoir entendu dans vos informations que beaucoup de bus prennent feu. C'est arrivé il y a deux ou trois semaines en plein Paris et ces derniers jours à l'atelier de Vitry. Est-ce dû à un problème de matériel ? Avez-vous des éléments à nous transmettre ? C'est inquiétant. Par ailleurs, à Vitry, le feu a pris dans le dépôt. Cela aurait pu avoir des conséquences assez graves. Tous les systèmes d'extraction d'air, etc., sont-ils efficaces ? Comment cela fonctionne-t-il dans les dépôts de bus ? Je crains une recrudescence de ce genre d'incendies et d'incidents. Avez-vous des éléments à nous communiquer ?

M. LE PRÉSIDENT.- Pour les deux derniers incendies que vous mentionnez, les situations sont différentes. À boulevard Saint-Germain, il s'agit d'un départ de feu sur le toit d'un bus électrique, ce qui explique que le conducteur ne s'en soit pas aperçu aussi rapidement que des piétons qui ont donné l'alerte. Une analyse est en cours avec la société Bolloré, mais n'est pas encore finalisée. C'était un bus récemment livré.

Concernant le départ d'incendie du bus sur le site de Vitry, dimanche, c'est un bus diesel dans la zone de maintenance. L'analyse des causes est en cours également. Nous soupçonnons davantage une mauvaise manipulation mais l'analyse des causes étant toujours en cours, je ne souhaite pas faire de conclusions hâtives. Les circonstances sont différentes, le matériel et les conditions de départ de feu ne sont pas les mêmes que dans l'incendie du matériel électrique.

Je propose de passer aux questions économiques et professionnelles.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information-Consultation sur le rapport annuel de gestion du
Service de Santé au Travail de la RATP pour l'année 2021**

Monsieur Grégory CARILLO, responsable d'unité spécialisée – GIS/PST

Participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder à votre information et consultation sur le rapport annuel de gestion du service de santé de la RATP pour l'année 2021.

M. CARILLO.- Bonjour.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été étudié en CSSCT le 19 avril dernier. Je propose de passer la parole à M. DOMINÉ pour son rapport avant de laisser place aux échanges.

M. DOMINÉ.-

L'année 2021 a été marquée par la crise sanitaire face à laquelle le service de santé au travail (SST) a dû adapter son fonctionnement aux besoins de l'entreprise et aux demandes des ministères de la santé et du travail, et à la DRIEETS.

Les ressources sont en grande partie allées au soutien des unités opérationnelles, ce qui a fait augmenter le nombre de visites médicales, sans pour autant atteindre le mode nominal. L'année est également marquée par la mise en œuvre de la nouvelle organisation par domaine, entrée en vigueur le 13 septembre dernier, et le renouvellement de l'agrément du service pour cinq ans. Initiée en 2020, la mise en place des entretiens infirmiers s'est poursuivie, ainsi que les tests de visites en distanciel qui donneront lieu, en 2022, à des spécifications par domaine.

Au 31 décembre 2021, 99,8 % de l'effectif total RATP a été suivi sous surveillance médicale du SST, soit 46004 salariés. Depuis le 13 septembre 2021, le SST est organisé par domaine (Groupe Homogène d'Exposition) et par secteurs, si possible constitués d'un seul département.

Ainsi, les 13 centres médicaux sont répartis sur les 4 domaines suivant :

- BUS et Maintenance BUS
- Exploitation Hors BUS
- Maintenance
- Et Ingénierie/ Tertiaire

Dans chaque domaine, des médecins et infirmières référents sont nommés et positionnés sur un centre. Le médecin référent assure la coordination opérationnelle du domaine en lien avec le médecin coordonnateur, sans liens hiérarchiques avec les médecins de secteurs.

Les infirmiers référents sont responsables hiérarchiques des IST du domaine, en lien avec le médecin référent. Une cellule d'appui technique et logistique de 5 personnes est au service du fonctionnement du SST. Des médecins ont également en charge les cellules thématiques et activités transversales, au nombre de 7.

Au 31 décembre 2021, 33 médecins sont à temps complets dont 2 CDD et 4 absences. A noter que lors de la mise en place de la nouvelle organisation, 2 médecins ont refusé leurs nouveaux secteurs, impactant ainsi la charge de travail des autres secteurs. L'effectif des auxiliaires médicaux est composé de 41 IDE et d'une assistante médicale, alors que la moyenne annuelle de l'effectif infirmier (intérim compris) est de 38,16.

Ce sont 98 jours de formation qui ont été dispensés au personnel infirmier, soit 2,6 jours de formation par IDE. Les entretiens infirmiers, mis en place en 2020, se sont poursuivis en 2021.

L'urgence sanitaire a amené la RATP à réaliser des visites médicales à distance, ouvrant ainsi la perspective d'un dispositif de téléconsultation, dès 2022, à l'appréciation des médecins du travail, et pour certaines visites.

Concernant le Temps Infirmier Terrain (TIT), 563 missions sur le terrain ont été réalisées au plus près des salariés, en accompagnement et sous la responsabilité du médecin du travail. Dès le mois de mars 2021, un centre a été dédié à la vaccination anti-covid sur Val de Fontenay. Par la suite, le SST a étendu son offre sur plusieurs autres centres. Au total, ce sont 4920 salariés qui ont été vaccinés, auquel il faut ajouter les campagnes de vaccinations locales. Des dispositifs ont été mis sur pieds par le SST : des agendas MAIIA ont été créés pour certains centres, permettant la mise à disposition de créneaux pour les salariés, ainsi qu'une plateforme téléphonique pour la prise de RDV.

L'étude ROBOCOP, sur la qualité de l'air, et dirigée par le Docteur DEBATISSE, a repris au mois de mars 2021.

Initiée par RDS, le SST a repris dès septembre, les séances liées à la démarche de prévention sur les comportements à risques, liés à la consommation de drogues et à la cyberaddiction.

MRF a prolongé sa collaboration avec le SST, dans le cadre de l'utilisation d'exosquelettes, les agents volontaires pour cette étude ayant été reçus en entretien individuel par les infirmières.

627 entretiens infirmiers ont été réalisés par les infirmiers(e)s, uniquement sur des recrutements sur des métiers du tertiaire, des CAE, CDD d'été, agents des gares et animateurs agents mobiles. Dans ce contexte compliqué, les personnels infirmiers ont su se rendre disponibles pour assurer leurs missions.

Au sujet de la réalisation des visites du SST, 2021 est marquée par une activité clinique plus soutenue qu'en 2020 avec ;

- Une augmentation progressive du nombre de visites périodiques
- De nombreuses visites de reprises pour s'assurer de la bonne santé lors du retour sur le poste.
- Peu de visites de périodiques au regard du mode nominal.

A noter que le nombre des visites à la demande du médecin ou de l'agent lui-même a explosé en 2021 par rapport à 2020, l'année de référence étant 2019, puisque la crise sanitaire n'avait pas débuté.

Concernant la gestion financière du SST, les dépenses annuelles s'établissent à un peu moins de 15 M€, les coûts 2021 étant en hausse au regard de 2020, du fait, entre autres, de nouvelles refacturations de prestations internes de SIT, VAL et CGF. En 2015, dans le cadre de l'agrément, un schéma directeur d'aménagement et de mise en conformité des centres a été mis en place, avec une enveloppe de 1,9 M€ sur 5 ans. Des travaux ont pu être finalisés en 2021 avant la mise en œuvre de la nouvelle réglementation. En 2021, des achats de matériels à hauteur de 20k€ ont pu être réalisés pour compléter les besoins en matériels médicaux.

Pour terminer, le coût annuel du SST par salarié s'établit à 324€, et celui de la visite à 313€. Ces données étant à considérer en tenant compte de la spécificité de la RATP, au regard des visites liées au statut et aux nombreuses visites d'embauche.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. Madame CLEUET ?

Mme CLEUET.- En juillet 2013 un rapport de L'IGAS (Inspection Générale des Affaires sociales) soulignait l'utilité sanitaire et sociale des centres de santé. Ce rapport démontrait que ces structures médicales de proximité répondaient aux grands enjeux du système de santé, prouvant de fait, l'importance de la médecine du travail au sein des entreprises.

C'est seulement en 2015, avec un train ou deux de retard, que notre entreprise se réveille et se met à jour, en débloquent une l'enveloppe d'1,9 M€ sur cinq ans, permettant la mise en conformité des centres, dans le cadre de l'agrément, avec la mise en place d'un schéma directeur d'aménagement. Ce n'était pas un scoop, juste l'application de la loi. Puis en 2020, en pleine crise sanitaire, le service de santé au travail (SST) adapte son fonctionnement aux besoins de l'entreprise. Les visites en distanciel sont testées, ainsi que la mise en place d'entretiens infirmiers.

L'UNSA RATP dirait : sauvé par le gong, car il eût fallu une crise sanitaire pour faciliter une vision exposée par notre entreprise sur un dispatching d'activité en recentrant le besoin sur les médecins et le service sur les infirmières, infirmiers de l'entreprise. C'était peut-être une bonne chose, sauf que la cohérence ni était pas, en supprimant des postes d'assistant médical pour augmenter leur activité. Là aussi, DIAPASON est passé.

Derrière cela, ce sera une série d'aménagements et de déménagements qui seront effectués au gré ou pas de l'avis des médecins. Certes il leur a été demandé s'ils étaient d'accord, mais à quel prix ? Si l'ensemble des médecins du travail ont du accepter sans trop de conditions leur changement de paradigme agents, d'autres n'acceptent toujours pas cette reconstruction, et pour vous ce sera la loi encore une fois. Pour autant, cette mise en conformité répond aux demandes des ministères de la santé et du travail, et de la DRIEETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités). Et cela donnera donc courant 2022 à des spécifications par domaine.

En Mars 2021 le SST consacre le centre de Val de Fontenay à la vaccination anti-covid puis étend son offre sur plusieurs autres centres. Ajouté à cela les campagnes de vaccinations locales qui permettent à 4920 salariés de se faire vacciner. Pendant qu'on entendait les casseroles claquées aux fenêtres du journal de 20h nos infirmiers et médecins eux étaient aussi au charbon mais, dans le silence. L'UNSA RATP insiste encore en leur disant merci.

Il est bon et juste de dire que la modernisation des espaces et la mise en place de nouveaux dispositifs numériques analogiques comme MAIIA ou la plateforme téléphonique pour les prises de rdv, a largement fait mouche en améliorant la qualité du travail via une facilité de propositions de créneaux horaires pour les salariés. Une goutte d'eau qui fait bien le bonheur de certains. Des travaux ont pu être finalisés en 2021 avant la mise en œuvre de la nouvelle réglementation. Et d'ailleurs, le renouvellement de l'agrément du service pour cinq ans fin 2021, a permis la mise en œuvre de la nouvelle organisation par domaine en Groupe Homogène d'Exposition, par secteurs, constitués le plus souvent d'un seul département. Ainsi, 13 centres médicaux répartis sur 4 domaines sont mis en place :

- BUS et Maintenance BUS
- Exploitation
- Maintenance
- Ingénierie/Tertiaire

Pour rappel, médecins et infirmières référents sont nommés dans chaque domaine et positionnés sur un centre. Le médecin référent assure la coordination opérationnelle du domaine en lien avec le médecin coordonnateur, sans liens hiérarchiques avec les médecins de secteurs. Les infirmiers référents sont responsables hiérarchiques des IST du domaine, en lien avec le médecin référent.

5 personnes par cellule d'appui technique et logistique au service du fonctionnement du SST.

7 médecins en charge de cellules thématiques et activités transversales.

563 missions sur le terrain [Temps Infirmier Terrain (TIT)] réalisées au plus près des salariés, en accompagnement et sous la responsabilité du médecin du travail.

Point essentiel : l'UNSA RATP vous interpelle sur la nécessité de monter un groupe de travail sur la prévention alcool ou drogue interne composé de l'employeur et des membres CSSCT, le médecin du travail et l'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels Mesures conservatoires envers ceux pour qui il y a un soupçon d'agissements violents, de menaces et d'insultes. Il est aussi important d'entamer des démarches de discussion taille entreprise sur la cyberaddiction.

MRF a prolongé sa collaboration avec le SST, dans le cadre de l'utilisation d'exosquelettes, les agents volontaires pour cette étude ayant été reçus en entretien individuel par les infirmières. Les premiers retours de nos collègues sont liés à une sérieuse amélioration des conditions de travail sur tous les points nécessitant un effort musculaire important. Un bon point pour vous.

En conclusion, vous avez appris à ne pas courir vite pour arriver à point, mais ne soyez pas convaincu de votre réussite si l'acceptation finale est sujette à une réorganisation future en lien avec une probable destruction latente des services. Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame CLEUET. Monsieur BENOIST ?

M. BENOIST.- L'année 2021, comme la précédente a été largement impactée par la crise sanitaire. Cette année a été également marquée par la mise en œuvre de la nouvelle organisation par domaine, et le renouvellement de l'agrément du service pour cinq ans.

Au même titre que les personnels d'exploitation, les personnels soignants du SST, médecins comme IDE, ont su s'adapter et se rendre disponibles pour assurer leurs missions au plus proche du terrain en soutien aux unités opérationnelles tout en étendant leur offre de service à la vaccination anti-covid.

La CFE CGC Groupe RATP remercie le grand investissement de ces personnels d'encadrement, qui mériteraient une meilleure considération que celle envisagée par l'entreprise.

Nous avons constaté que des visites médicales à distance avaient été effectuées, ouvrant ainsi la perspective d'un dispositif de téléconsultation dès 2022. La CFE CGC demande des informations supplémentaires sur ce mode de consultation.

Si dorénavant, les IDE peuvent présenter les bilans SST dans les instances, la CFE CGC Groupe RATP, demande que les médecins aient le temps nécessaire pour présenter eux-mêmes leurs travaux.

En conclusion la CFE CGC Groupe RATP porte un œil positif sur le bilan SST 2021

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BENOIST. Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Monsieur le président, Cher.e.s collègues,

Notre instance est informée du rapport annuel de gestion du service de santé au travail. Que retenir de ce dernier. D'une part qu'au cours de l'année 2021 la RATP s'est vu reconduire pour 5 ans l'agrément pour son service de santé intégré. Nous réaffirmons l'attachement de la CGT RATP à une médecine du travail intégrée et au plus près des salarié.e.s afin de traiter les problèmes médicaux des salariés en ayant une bonne connaissance de nos métiers.

D'autre part que le personnel du service de santé n'a pas été ménagé depuis le début de la pandémie de covid en 2020. Il a fait preuve d'adaptation et de disponibilité pour répondre autant que de possible aux besoins des salarié.e.s de la RATP.

L'année 2021 fut marquée par la réorganisation du service de santé au travail au mois de septembre. Cette réorganisation ne s'est pas déroulée sans accroc pour les salariés du service de santé car plusieurs d'entre eux ont vu leur affectation changer. Si certains personnels ont préféré quitter l'entreprise, deux médecins ont fait le choix de refuser leur nouvelle affectation les conduisant à subir, de la part de la direction de la RATP, toutes les procédures qui peuvent exister afin de les contraindre à accepter le nouveau secteur ou à quitter l'entreprise. Cette position qui n'a trouvé aucune argumentation claire est un signe fort sur la conception qu'à la direction de la place et du rôle du service de santé au travail et de ses personnels.

Concernant les personnels de santé, nous constatons le recours pour l'année 2021 à du personnel infirmier intérimaire. Au regard des spécificités de nombreux métiers et du suivi médical que ces derniers nécessitent mais aussi afin d'assurer un projet de vie stable aux salarié.e.s, nous réaffirmons la nécessité de procéder à des recrutements pérennes.

Pour conclure, vous le savez, faire le bilan c'est aussi parler de l'avenir. Ainsi, le calendrier des réorganisations et des externalisations à venir nous conduit à vous poser la question de l'avenir du Service de Santé au Travail de la RATP notamment à la veille de l'ouverture à la concurrence du réseau de surface ? Que deviendront les personnels du service de santé au travail affectés au suivi des agents du Réseau de Surface ? A quel service de santé au travail seront rattaché.e.s les salarié.e.s des filiales de la RATP agissant sur le périmètre historique de la RATP ? A quel service de santé au travail seront rattaché.e.s les salarié.e.s des départements de l'EPIC qui sont filialisés à l'instar du CSP Finance-RH ?

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DASQUET. Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- FO groupe RATP salue le travail de tous les salariés du service de santé qui ont fait leur maximum pendant la crise sanitaire du covid-19. Cependant en lisant le dossier du bilan 2021 de la SST, nous ne pouvons, ne pas être critique sur certains points de la nouvelle organisation.

Effectivement, nous avons relevé 4 points importants :

- Nous n'avons pas été convaincus par l'efficacité des visites réalisées par téléphone lors de la crise sanitaire et nous sommes sceptiques sur la mise en place d'un service de téléconsultation en 2022 pour les salariés RATP.
- Nous sommes surpris qu'aucun médecin ne se soit porté candidat pour être médecin délégué.
- Nous observons des absences répétées des médecins lors des séances CSE à cause d'une charge de travail trop importante dans la nouvelle organisation, certains médecins doivent s'occuper des cellules et du comité pluridisciplinaire en plus de leurs visites.
- Nous n'avons aucun chiffre dans le rapport concernant les primes d'objectif et salaires alloués aux médecins coordonnateurs, médecin référent et infirmiers référents pour leurs responsabilités supplémentaires dans la nouvelle organisation.

Ce sont les raisons pour lesquelles FO RATP donnera un avis négatif.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BRILLAUD.

Trois ou quatre points, puis je laisserai M. CARILLO intervenir.

Je m'associe à ceux d'entre vous qui ont souligné l'implication du personnel infirmier et médical dans la phase de pandémie. Je le redis aujourd'hui parce que c'est le bon moment. Je salue sous l'impulsion et le management de M. CARILLO, la mobilisation particulière du service médical de la RATP, que ce soit en matière de prévention, d'assistance aux personnes qui en ont eu besoin pendant la période, ou en matière de vaccination. Sous l'impulsion du service médical, l'entreprise a particulièrement pris ses responsabilités en matière de vaccination de son personnel. Que toutes les équipes soient à nouveau remerciées.

Par ailleurs, il me paraît important de rappeler que nous sommes convaincus avec M. CARILLO, de l'utilité et de l'efficacité d'un service autonome. C'est clair. C'est la raison pour laquelle nous avons passé des années à préparer l'évolution de l'organisation que vous avez mentionnée. Elle a abouti en 2021, mais est en chantier depuis 2018. S'entendre dire qu'on n'a pas associé, qu'on n'a pas discuté, c'est un peu compliqué dans un processus qui a duré autant d'années. L'objectif principal de cette réorganisation est d'assurer le meilleur service possible à chaque salarié en faisant en sorte que l'équipe médicale qui lui est dédiée, connaisse le mieux possible son environnement. Notre objectif a été de restreindre le nombre de métiers gérés par un médecin afin qu'il ait la parfaite connaissance du métier qu'il a à gérer, d'où le principe de spécialité.

J'entends que l'on parle beaucoup des deux médecins qui ont refusé le principe de cette évolution de l'organisation, leur argument tournant principalement autour du fait qu'ils souhaitent avoir le maximum de métiers, parce que c'est ce qui fait l'intérêt intellectuel de leur travail. On ne parle pas des 90 % de médecins qui ont adhéré à cette organisation et qui la font fonctionner, je le regrette. Je le dis de façon tout aussi transparente et directe que dans vos déclarations. Je remercie les 90 % de l'équipe médicale qui font tourner cette organisation qui nous a permis d'obtenir l'agrément parce qu'elle est plus conforme aux demandes des autorités qui délivrent l'agrément aux services autonomes.

Enfin, concernant les questions que M. DASQUET porte au nom de la CGT sur l'avenir du service autonome et ce que la médecine du travail saura proposer aux salariés des filiales, nous sommes en train de documenter la question, nous aurons l'occasion d'y revenir. Nous avons encore du temps pour nous y préparer. Nous commençons à discuter avec Cap Île-de-France sur la meilleure manière de continuer à assurer la médecine du travail pour les personnels des filiales de Cap Île-de-France.

Sur les téléconsultations, je constate que selon les interlocuteurs qui se sont exprimés, les avis peuvent différer. J'ai entendu que l'on pouvait avoir un avis positif et un avis plus réservé.

Concernant l'absence des médecins et les quelques fois où les médecins ne peuvent pas participer aux réunions, vous avez mentionné la charge de travail. Quand une déprogrammation de la réunion de CSSCT intervient la veille pour le lendemain ou le matin pour l'après-midi et que dans le même temps on a des objectifs de réalisation de visites d'embauche, de reprise, de visites à la demande des salariés, il arrive que des médecins ne puissent pas se rendre disponibles compte tenu de la brièveté des délais de reprogrammation de ces réunions.

Monsieur CARILLO, voulez-vous compléter ?

M. CARILLO.- Vous avez dit l'essentiel des éléments que je voulais souligner en parlant de l'agrément, de la majorité des médecins qui ont accepté l'organisation et leur secteur, dont on ne parle jamais.

Je voulais préciser quelques points sur la mise en conformité des centres et les deux millions investis. On fait référence à la réglementation. C'est la mise en conformité par rapport à la réforme de la médecine du travail et la mise en place des entretiens infirmiers avec des bureaux fermés. Ce n'est pas lié à une pression. Il n'y a pas eu de productivité pendant la réorganisation, on a plutôt réinjecté des effectifs, notamment infirmiers.

Concernant les groupes de travail alcool et drogue, les médecins sont bien engagés sur le sujet. Il y aura, au prochain CSE, une présentation de la cellule addictologie qui précisera tous les chantiers engagés, notamment sur la cyber addiction, et ceux engagés avec les Départements, même si on y a fait référence dans le rapport.

Vous avez répondu à la question sur les CSE.

Sur la téléconsultation, le dispositif a été mis en place en urgence pendant la crise sanitaire. Il a été très apprécié par les médecins en termes de facilité de fonctionnement et par les agents, pas seulement par l'encadrement. Le dispositif nous est ouvert aujourd'hui car la réglementation a évolué sur le sujet. Nous allons explorer cette possibilité au service de l'ensemble des utilisateurs. En revanche, cela rentre dans un cadre spécifique que nous aurons l'occasion de repartager ensemble. Nous allons lancer une expérimentation en 2022 sur quelques secteurs. Si c'est concluant, nous aurons l'occasion d'en rediscuter en CSE.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je me tourne vers M. DOMINÉ pour recueillir sa proposition d'avis.

M. DOMINÉ.- Je n'ai pas d'élément pour formuler un avis. Je vous propose de recueillir un avis sec sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Très bien. Hélène va procéder au recueil des avis de chaque élu.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Avant de procéder au vote, je vais refaire un point sur les présents. Certains d'entre vous nous ont rejoints entre-temps. Monsieur SI TAYEB, étant du même CSE que M. NIVault, vous êtes supposé voter en lieu et place de ce dernier. Est-ce d'accord ?

M. SI TAYEB.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur CLEMENT, vous étiez remplacé temporairement par Mme CLEUET.

M. CLEMENT.- Tout à fait. Je suis désormais connecté.

M. NEGADI.- Je suis connecté depuis 9 heures.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- C'est noté. M. NEGADI était remplacé par Mme KAIS. Madame KAIS, je vous remercie d'avoir voté tout à l'heure.

Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur l'avis sur le rapport annuel ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je vous remercie.

Le rapport annuel fait l'objet d'un avis négatif.

Pour : CFE-CGC (2).

Contre : FO (7), UNSA (1).

Abstention : UNSA (3), CGT (6), La Base (1).

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que c'est 8 contre et pas 7.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Il y a 7 voix contre pour FO et une voix contre de l'UNSA.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela fait donc 8 voix contre. Merci beaucoup.

Bonne fin de journée Monsieur CARILLO.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet de transfert des activités du centre de services partagés de la formation (CSPF) dédié à la maintenance (ex MRB)

Monsieur Nicolas MONTROZIER, responsable développement des compétences – RDS/DRH

Participe à ce point de l'ordre du jour

M. MONTROZIER.- Bonjour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a fait l'objet d'une présentation en commission économique le 16 mars 2022 et en CSSCT le 14 mars, avant l'information du CSE lors de la séance du 23 mars. Ce dossier revient vers nous pour la consultation. Je propose de donner la parole à M. DOMINÉ ou Mme AZEVEDO.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce sera Mme AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 27 avril 2022 doivent émettre un avis sur le projet de transfert des activités du Centre de Services Partagés de la formation à la maintenance (ex MRB).

Même si la Direction ne prévoit pas de gains économiques à part une volonté de voir le taux d'absentéisme en baisse, ce projet de transfert des activités du CSPF ne présage rien de bon pour les RFU des Centre Bus. En effet, le dossier à montrer qu'ils auront une surcharge de travail, un effectif plus important à gérer ainsi que des compétences nouvelles à acquérir car ils ne sont pas formés à la maintenance. De nombreux RFU ne sont pas à temps plein sur cette fonction et bien souvent ils sont affectés sur plusieurs missions.

Sur le plan organisationnel, en amont de l'organisation projetée, la gestion des permis a été confiée au NEF dès le 1er juillet 2021. 2 AM gestionnaires de secteurs et 1 opérateur assistant gestionnaire ont réalisé une mobilité. Dans le cadre du dispositif DIAPASON, deux départs à la retraite ont été comptabilisés, et ne seront pas remplacés. Des travaux préparatoires ont permis d'identifier les centres qui pourraient être en difficulté pour absorber la gestion de la population maintenance, dont les formations représentaient 17% des formations dispensées en 2021.

Pour ces raisons, les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur le projet des activités du Centre de Services Partagés de la Formation (CSPF) dédié à la maintenance (ex MRB).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Nous allons procéder au recueil du vote sur l'avis proposé par Mme AZEVEDO.

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

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : FO (7), UNSA (4), La Base (1), CGT (6), CFE-CGC (2).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de marquer une pause et de reprendre à 10 heures 30.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'en suis d'accord.

La séance, suspendue à 10 heures 13, est reprise à 10 heures 32.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet d'organisation de la Direction Digital et Innovation du Groupe RATP dans le cadre du programme RATP 2023 (incluant l'expertise SECAFI)

*Madame Bérénice FERRIER, Messieurs Christophe GAUTHIER et
Thierry LE GUELLEC du cabinet SECAFI*

*Madame Laëtizia CONFAIS, Responsable des ressources humaines et
communication – SIT/RHC*

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le point va nous amener à consulter l'instance sur le projet d'organisation de la Direction Digital & Innovation du Groupe RATP dans le cadre du programme RATP 2023. Ce projet a fait l'objet d'une expertise par le Cabinet Secafi, que nous accueillons.

Le dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission économique le 15 mars 2022 en présence du Cabinet Secafi, ainsi que d'une présentation en CSSCT le 14 mars. Je propose, si vous en êtes d'accord Monsieur SARRASSAT, que Secafi nous restitue l'expertise avant de passer la parole à M. DOMINÉ ou à Mme AZEVEDO pour la lecture de l'avis.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord. Mme AZEVEDO donnera lecture de l'avis.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame FERRIER, vous avez la parole.

Mme FERRIER (Secafi).- Bonjour à toutes et à tous. Je vous présente M. Le GUELLEC que l'instance connaît puisqu'il participe à plusieurs missions et M. GAUTHIER qui est intervenu sur ce dossier puisqu'il a une compétence très étendue sur les métiers du digital et de l'innovation. Mme BRUNA-ROSSO n'est pas parmi nous puisqu'elle est en congé.

Je partage le document. Nous avons fait deux documents, l'un à destination de la Commission économique, que nous avons présenté la semaine dernière, et une synthèse que nous vous présentons aujourd'hui.

Le rapport sera abordé en trois parties. Nous avons conservé la physionomie du rapport de la Commission économique. À partir de la page 5, se trouvent les principaux éléments à retenir en termes d'introduction, de conclusions et de préconisations.

Ce projet d'organisation de la Direction Digital & Innovation entre dans les principes de réorganisation du Groupe, portés par le projet RATP 2023. À la fois, il dissocie les fonctions dites « politiques » des fonctions d'opérations. Nous allons retrouver les aspects d'amélioration de la performance des fonctions support et un enjeu important pour la direction D2I, une bascule vers une culture du coût au plus juste.

L'organisation de la future direction ne modifie pas l'organisation actuelle de façon importante. En revanche, parmi les principaux changements, nous notons :

- le Département SIT qui devient un CSP, centre de services partagés DSI. Nous verrons plus loin dans la présentation qu'il l'est déjà en partie aujourd'hui, notamment au travers du catalogue de produits et services.

- La transformation de l'unité ADFS (Assistance à maîtrise d'ouvrage des fonctions support), aujourd'hui au sein de DPG, qui constitue à part entière un centre de services partagés, avec un périmètre qui sera plus étendu.

- La création d'un centre d'expertise Data avec l'ambition de valoriser l'ensemble des données du Groupe RATP.

- Un rapprochement de l'Usine digitale aux côtés de S2IP pour apporter le meilleur des mondes au sein du CSP DSI.

- La dissociation des fonctions de prescription et des fonctions de production, avec les équipes d'architectes et d'urbanistes qui vont renforcer la direction régaliennne de DTM, et l'ambition de structurer les différentes feuilles de route digitales, de définir les activités à valeur de prestations qui seront demain positionnées en CSP ou en CE.

- Un point important : le détachement des groupes de soutien qui sont aujourd'hui dans les unités opérationnelles, et qui seront demain rattachés à des directions support du siège avec une mutualisation de ces fonctions support dans un objectif de recherche d'économies.

Le projet D2I va poser le cadre de référence avec l'ambition de décrire une trajectoire de transformation digitale. D&I sera le garant et l'architecte.

Autre point important à noter : cette réorganisation introduit une ambiguïté sur les définitions et périmètres de responsabilités puisque dans le dossier, on retrouve la notion de direction et celle de CSP avec des mêmes entités qui seront qualifiées de direction et parfois de CSP. Pour nous, il est important de clarifier le vocabulaire entre le rôle et le titre d'une part, pour les personnes qui prendront en responsabilité les directions et les CSP et d'autre part, pour les agents afin qu'ils se retrouvent demain dans ce vocabulaire qui doit refléter la responsabilité opérationnelle.

Il faut également retenir les conditions de passage par le CSP Digital. De par les entretiens que nous avons menés, nous avons compris que ce passage n'était pas forcément porté de manière unanime. Le choix affirmé serait de restreindre les activités du futur CSP au seul périmètre de l'EPIC. Ce choix serait contradictoire avec l'ambition et la raison d'être du CSP de par des définitions cadres qui sont la massification et la recherche de compétitivité à l'égard de l'extérieur.

Point important que nous verrons dans la suite du dossier, la notion de priorité d'usage. Aujourd'hui, elle n'est définie que par le dossier chapeau qui vous a été présenté sous l'ancienne mandature. Pour nous, il y a un besoin de définir une règle de gouvernance liée à cette priorité d'usage.

La contractualisation de la relation client sera la clé de voûte du projet, comme de l'ensemble des sous-projets de RATP 2023. Cette contractualisation doit aider les CSP à réformer l'offre de services et à l'adapter à ce que l'on appelle des clients moins « riches » que l'EPIC. Dans ce sens, il est nécessaire d'accompagner les CSP, les Départements et les *business units* dans cet exercice nouveau.

Autre point important, dans la trajectoire de Groupe intégré que sera le Groupe RATP demain, on pose une interrogation sur la pérennité à plus long terme de la coexistence avec le siège de RATP Dev. Nous l'avons déjà dit sur d'autres dossiers RATP 2023. Au périmètre du dossier D2I, il n'est pas prévu à ce stade que le CSP Digital intègre l'intégralité de la DSI de RATP Dev ou quelques actifs gérés aujourd'hui par RATP Dev. Il nous semble nécessaire de construire une feuille de route commune entre D2I et la DSI de RATP Dev, et de s'interroger sur l'éventuelle intégration de quelques actifs de la DSI de RATP Dev au sein du CSP DSI.

Pour terminer sur le plan RH, il n'y a pas de trajectoire spécifique RH écrite dans le projet. Pourtant, c'est un sujet important et crucial de par la pyramide des âges que nous verrons en partie 3, et le besoin d'identifier les compétences critiques à travers le SWP (*Strategic Workforce Planning*) mis en place, et d'y associer les plans d'action.

Concernant les changements actuels qui provoquent de l'inquiétude pour les agents, l'enquête Wittyfit a été menée. Cet outil nous paraît adapté pour prendre en compte le ressenti des agents sur les différents aspects. Cette démarche doit être poursuivie par la nouvelle campagne qui doit se clôturer d'ici le mois d'avril, et le plan d'accompagnement doit être affiné. Le CTO (*chief transformation officer*) doit y jouer tout son rôle.

Pour terminer, les compétences ne semblent pas affectées par le projet mais elles représentent un véritable enjeu de maintien et de développement des compétences que nous verrons en partie 3.

En page 7, nous avons essayé de synthétiser l'ensemble des préconisations qui découlent de la synthèse, en trois axes.

Le premier axe, celui de la gouvernance économique, comporte trois préconisations.

La première porte sur le modèle économique de la future direction D&I qui doit être affiné et qui devra être en cohérence avec le plan Perform sur l'ensemble du périmètre de la future direction.

La deuxième préconisation est la nécessaire définition d'une règle de gouvernance qui précise ce droit et cette priorité d'usage qui s'appliquerait à l'ensemble des entités du Groupe. De par cette définition de règles de gouvernance, la priorité d'usage deviendrait un droit d'usage pour le CSP dès lors que le service rendu est compétitif et répond aux besoins du client.

La troisième préconisation porte sur RATP Dev, il nous semble nécessaire de construire une feuille de route commune entre RATP Dev et la direction D2I.

Trois préconisations portent sur l'axe organisation et transformation.

Il nous paraît nécessaire de définir des parcours professionnels pour les nouveaux rôles que sont les responsables de CSP et de centres d'expertise, pour accompagner ces compétences spécifiques et valoriser ces rôles qui seront amenés à se multiplier dans le cadre des sous-projets RATP 2023.

La cinquième préconisation porte sur le cadre de fonctionnement matriciel des fonctions support qui seront organisées au sein de direction siège. Il y aura des précisions à apporter. Elles seront bien évidemment apportées dans les futurs sous-dossiers mais cela crée une nouvelle organisation par rapport à aujourd'hui.

La préconisation 6 porte sur le rôle et le champ d'intervention du futur CTO en lien, notamment avec la cellule conduite du changement de la future direction D2I.

L'axe RH et GPEC porte à son tour trois préconisations.

La septième préconisation porte sur le renforcement de la GPEC et le parcours de formation, notamment sur les métiers et les populations qui seront fortement impactés par la transformation digitale.

La huitième préconisation a trait à l'enquête Wittyfit. Il s'agit, à l'issue de la nouvelle enquête, de présenter les mesures d'accompagnement dans un plan de conduite du changement qui réponde aux enjeux d'amélioration et d'y associer les agents concernés par la future direction D2I.

La dernière préconisation porte sur l'accompagnement des CSP à la mise en place de nouvelles relations de services entre les unités d'affaires, les business units, les Départements et les filiales, répondant à un enjeu d'acculturation des BU à ce nouveau modèle.

Je propose de passer rapidement la partie 1 puisque nous avons déjà cité les principales préconisations et conclusions de notre rapport.

Vous avez l'organigramme du siège où se trouve la future direction, le détail de son organisation. Nous rappelons que la direction D&I est issue du pôle DII créé en janvier 2022, avec le regroupement du centre de compétence Cyber et des trois unités INN (Innovation), TED (Transformation et digital) et UD (Usine digitale).

Le Département SIT est transformé en CSP DSI pour Digital et Systèmes Industriels, avec la création d'un centre d'expertise data et d'un CSP ADFS.

Du fait du projet RATP 2023 qui portera une nouvelle dynamique organisationnelle qui sera à la fois matricielle pour les fonctions support et servicielle pour les CSP et les centres d'expertise, la structure de management que vous connaissez aujourd'hui est remise à plat. Il y a une nécessité de définir des parcours professionnels pour ces nouveaux rôles, notamment pour les futurs responsables de CSP et de centres d'expertise, et d'accompagner les compétences spécifiques que requièrent ces nouvelles fonctions.

Page 10, nous nous sommes posé la question : pourquoi catégoriser le CSP DSI et le CSP ADFS en centre de services partagés ? Dans la première colonne de gauche, ce sont les principes cadres de catégorisation d'unités en CSP. Le CSP DSI répond plutôt à la définition d'un centre de services partagés, mais la comparaison avec l'extérieur n'est pas simple, notamment compte tenu de la singularité de certaines prestations du Département SIT. Nous avons noté que certaines prestations ne sont pas à 100 % massifiables puisqu'elles nécessitent la connaissance d'un périmètre métier qui est spécifiquement délimité. On parle notamment de la MOE S2IP.

Il faut également noter que l'Usine digitale devra intégrer ce nouveau modèle et répondre à l'exigence de celui-ci avec la définition d'un catalogue de services, se mettre au diapason du programme *design to cost*, et mettre en place une contractualisation dans laquelle l'Usine digitale n'est pas engagée aujourd'hui.

Concernant le CSP ADFS, compte tenu de la spécialisation des équipes métiers et des expertises menées par cette unité, pour nous ADFS répond davantage à la définition d'un centre d'expertises. En revanche, la taille d'ADFS, avec 110 équivalents temps plein, emporte les effets d'une mutualisation qui sont attendus d'un CSP.

Page 11, comme indiqué en introduction, il y a pour nous un enjeu prioritaire à identifier les synergies entre le siège de RATP Dev et celui du Groupe. L'un des choix qui serait affirmé serait de restreindre les activités du CSP Digital au seul périmètre de l'EPIC RATP, avec un choix de ne pas intégrer au sein du CSP Digital certaines activités IT qui relèvent aujourd'hui de RATP Dev.

Pour ce qui concerne RATP CAP Ile-de-France qui se structure au gré des appels d'offres qu'il gagne, il semblerait envisagé aujourd'hui qu'il passe par la DSI de RATP Dev pour ses besoins informatiques. Nous pensons que ce choix est en premier lieu contradictoire avec le CSP tel que défini dans le dossier chapeau RATP 2023. Il est contradictoire avec le plan d'économies que mène actuellement SIT pour aligner les coûts informatiques avec les références extérieures. Il l'est également avec la notion de priorité d'usage puisque si le CSP Digital est compétitif et répond aux besoins du client, il n'a pas de choix que de passer par le CSP. Il est contradictoire avec la trajectoire de progrès dans laquelle s'inscrivent les unités et le management de D2I.

Ce choix « d'exclusion » du CSP Digital engendrerait une hausse mécanique des coûts du CSP qui deviendrait lui-même non compétitif.

Il nous a été indiqué que compte tenu de la sortie de Bus dans le cadre de l'ouverture à la concurrence, le CSP serait peu impacté en termes de volumes puisqu'on serait entre moins 5 et moins 15 % de diminution de l'activité. Il nous a également été indiqué lors des entretiens que certaines activités aujourd'hui portées par SIT, notamment l'activité Tetra, seraient demain intégrées dans les appels d'offres Bus Paris dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. Ce choix relève de choix politiques de la Région et d'IDFM.

Un point important concerne la notion de priorité d'usage. Nous indiquons que les conditions de recours au CSP et au CE doivent être définies pour les filiales du Groupe. Hormis la définition indiquée dans le dossier chapeau RATP 2023, il n'y a pas de contrainte de passer par ces CSP pour les filiales du Groupe, même s'ils remplissent les critères de compétitivité et de réponse au besoin. Comme je l'ai indiqué en introduction, il est nécessaire de définir une règle de gouvernance qui précise ce principe pour l'ensemble des filiales du Groupe.

S'agissant du modèle économique, la transformation des unités d'affaires en centre de profit implique une recherche de mutualisation de ressources et de gains de productivité pour être compétitif.

Au périmètre du CSP Digital, le CSP DSI qui abrite majoritairement les activités opérationnelles de SIT est déjà ancré dans un modèle de facturation à la prestation de par le catalogue qui existe aujourd'hui. Son enjeu est d'être concurrentiel. Ce gain de compétitivité doit se faire par la poursuite de la réduction du coût unitaire.

Concernant le CSP ADFS, il nous a été indiqué qu'il disposera également d'un catalogue de produits et de services.

En revanche, pour les quatre directions régaliennes, l'innovation, le centre de compétences Cyber, la data et le DTM, et le centre d'expertise data, il faut définir la gouvernance et les process avec un enjeu de compétitivité à l'égard des clients. Concernant le CSP Data, il faudra définir un modèle de contractualisation, le panel de catalogues de prestations et sa valorisation économique par des unités d'œuvre, définir un suivi analytique et de pointage des activités, mais également une relation de prestataire de services et un pilotage économique.

Concernant les directions régaliennes, il faudra mettre en œuvre le programme Perform, raisonner en *design to cost*. Il faudra également déterminer le taux de *management fees* qui sera facturé aux unités d'affaires et aux filiales dans un enjeu de compétitivité. Il nous a été indiqué que ces taux de *management fees* seraient définis annuellement par le Comex.

En conclusion, une obligation de résultat incombera demain aux business units. Les directions régaliennes, pour être compétitives à l'égard de ces dernières, devront rentrer dans une logique d'amélioration continue et de recherche d'efficacité.

Page 14, un point sur l'inquiétude manifestée par les agents dans le cadre de l'enquête Wittyfit. Nous vous proposons à la fois un avis et deux préconisations.

Comme indiqué en introduction, cette démarche d'enquête nous semble adaptée pour anticiper les impacts d'un changement sur les RPS. En revanche, à ce stade, les questions d'organisation du travail ne sont pas évaluées. Il faudrait les intégrer pour avoir un suivi, notamment des RPS. Peut-être l'ont-elles été dans le cadre de la campagne d'avril.

Une première préconisation : il faudrait présenter l'enquête d'avril terminée, au CSEC et à la commission santé sécurité, pour mesurer la contribution des réunions d'information qui ont été menées en mars et en avril, et y intégrer les questions qui portent sur l'organisation du travail.

Dernière préconisation : dans le cadre de cette enquête, il faudrait décliner des mesures d'accompagnement dans un plan de conduite de changement à la maille des unités, et associer l'ensemble des acteurs à la définition des actions du plan de conduite de changement plutôt que de mener une communication descendante.

La réorganisation des fonctions support est structurante. L'ensemble des fonctions support qui recensent le contrôle de gestion, les RH et les achats, qui étaient rattachées aux différentes unités et groupes de soutien de SIT, le seront demain directement aux directions métier dans une direction support siège. Le contrôle de gestion de DWS et S2IP sera rattaché à la direction DPG, anciennement CGF.

Les collaborateurs RH du groupe de soutien RH et Communication seront rattachés à la direction des ressources humaines. Il en est de même pour les collaborateurs de la communication.

Concernant le centre d'expertise achats, le groupe de soutien achats et marchés sera rattaché à ce dernier.

En termes de préconisation, le dossier indique que les missions de ces personnes seront maintenues. L'objectif recherché est de mutualiser ces fonctions pour réaliser des économies. Ces mouvements seront un contributeur au programme Diapason.

Le maintien des missions et de la mutualisation peut se révéler contradictoire. La mutualisation entraîne souvent une spécialisation dans ses fonctions ou une extension du périmètre d'activité.

Deux points de vigilance quant à la charge de travail, notamment dans le domaine financier où ces personnes devront mettre en place le nouveau programme Perform et mettre en musique Perform au périmètre de D2I et du CSP Digital. Ces chantiers seront extrêmement importants.

Un autre point de vigilance porte sur le positionnement des fonctions support. Il faudra veiller à ce qu'elles ne soient pas trop éloignées de leurs prescripteurs, en l'occurrence D2I et le CSP, car la relation de proximité est particulièrement cruciale.

Un dernier point concerne Diapason. Le programme Diapason est indépendant par rapport à celui de RATP 2023, mais c'est un contributeur important pour atteindre les objectifs de productivité. Nous avons rappelé l'objectif transversal du programme Diapason au périmètre de l'EPIC, et son application au périmètre de SIT.

En point de vigilance, nous signalons qu'un benchmark a été réalisé pour aligner les coûts de SIT par rapport à l'extérieur. Est actuellement mis en œuvre un plan d'économies sur la période 2020-2024, avec l'ambition d'économiser 28 M€ dont 19 M€ au seul périmètre de SIT et 17 M€ de productivité. Ce plan d'économies initié au périmètre de SIT est intégré dans Diapason. On peut se questionner sur les autres périmètres de D2I. Il nous a été répondu que les autres périmètres ne seraient pas concernés par le programme Diapason, mais feraient l'objet d'un arbitrage annuel où l'ensemble du coût des directions régaliennes du siège RATP 2023 ferait l'objet d'un équilibre global entre l'ensemble des entités régaliennes.

Je propose de passer à la deuxième partie et de laisser la parole à M. GAUTHIER.

M. GAUTHIER (Secafi).- La deuxième partie va s'inscrire dans la suite de ce qui vient d'être dit à propos de la structure de coût et des efforts de productivité.

On voudrait insister sur un premier point. Sans refaire l'exercice de benchmark réalisé par SIT, nous avons essayé de savoir si par rapport à du transport passager, la RATP est dans un effort de dépenses IT, de dépenses informatiques et télécoms, digitales, cohérent par rapport à ce que l'on constate. Le graphique montre qu'avec à peu près 5 % de dépenses informatiques et télécoms, qui est une estimation approximative, la RATP est à peu près dans la norme actuelle du transport de passagers. Nous avons comparé avec le train et l'aérien, mais pas zoomer sur des choses proches de vous car nous n'avons pas les éléments nécessaires pour cela.

Le premier point est que vous êtes dans un effort informatique et télécom cohérent et compatible avec vos enjeux. Comme pour un certain nombre d'autres secteurs, l'exercice est à double contrainte. L'effort de productivité que l'on vient d'évoquer est un double mouvement. Vous devez, d'un certain point de vue, arriver à travailler à un abaissement du coût de revient d'un certain nombre de produits et services numériques et digitaux. On va voir comment dans quelques instants. Dans le même temps dans les entreprises, l'ensemble des économies induites de ces efforts de productivité sont généralement réinjectées sur l'ensemble des nouveaux projets digitaux. En réalité, dans le monde actuel, l'enjeu n'est pas de réduire la dépense IT d'un Groupe, mais de faire en sorte que la dépense IT augmente moins vite que la croissance du revenu pour que la croissance des dépenses informatiques et télécoms reste soutenable par rapport à l'ensemble de la structure de coûts.

Au milieu du graphique, vous voyez le sujet du commerce. Cette première philosophie, qui consiste à faire des économies et à les réinvestir pour augmenter la capacité de la digitalisation de l'entreprise et sa capacité à bouger dans un monde qui est de plus en plus en attente de services améliorés, sachant que des salariés sont parfois aussi dans cette attente, se heurte à la digitalisation d'un secteur. Vous l'aurez peut-être constaté par vos propres achats lors de la pandémie, l'e-commerce a à peu près doublé chaque année depuis deux ans. Les dépenses informatiques et télécoms des secteurs du commerce ont triplé en 20 ans. Il y a là une difficulté additionnelle qui est non pas de comparer la dépense IT en pourcentage de revenus, mais de voir en quoi elle contribue à l'accélération des recettes.

Dans le projet DI, on va potentiellement voir une accélération et un soutien des fonctions de la holding à l'ensemble du Groupe RATP pour développer de nouvelles recettes.

Aujourd'hui, ces nouvelles recettes sont plutôt du côté de RATP Dev, avec Mobility as a Service par exemple, ou les services à la ville intelligente. De l'autre, on constatera que quand des dépenses sont faites d'un point de vue IT, c'est parce qu'à l'intérieur des métiers, chez vous c'est plutôt des business units, des unités d'affaires, une économie aura été réalisée parce qu'un certain nombre de tâches peuvent être réallouées ou disparaître une fois automatisées par l'informatique.

Comment arrive-t-on à avoir cette double contrainte ?

Je voudrais passer un message de réassurance. À ce stade, puisque vous êtes déjà aux alentours de 5 % de dépenses, donc à peu près dans les niveaux de comparaison par rapport aux grands secteurs de transport de passagers, il n'y a pas d'inquiétude. Au contraire, vous avez normalement à votre main, une capacité d'évolution et de digitalisation de votre Groupe, cohérente. La difficulté se cache plutôt dans l'exécution. Il ne faudrait pas en arriver à fabriquer des problèmes qui n'existent pas, par des exclusions de périmètres sur lesquels vous avez la main. RATP 2023 est un enjeu important qui ne change rien, mais il prépare beaucoup d'éléments qui sont structurants, culturels, en termes de gestion, de postures et de relations entre les services pour la suite, c'est-à-dire l'évolution et l'accélération des systèmes d'information et l'effort digital du Groupe.

De notre point de vue, vous avez à votre main l'ensemble des éléments nécessaires. Il n'y a pas, ni d'un point de vue réglementaire ni d'un point de vue des enjeux d'activité, de besoins de filialisation. En revanche, nous soulignons un point de vigilance. De notre point de vue, toute l'activité D&I peut rester à l'intérieur de l'EPIC, mais il ne faudrait pas que par des arbitrages de gestion dans le Groupe, D&I ne soit plus compétitive, car cela créerait de manière artificielle, le besoin d'aller chercher une forte baisse des coûts et suggérerait peut-être que les coûts de D&I sont devenus trop importants. Ce ne serait pas lié au travail des équipes, mais plutôt à des arbitrages de gestion et de surface d'activités de D&I.

En effet, ce qui semble acté, bien au-delà de la capacité et de la responsabilité de D&I, et peut-être même du Groupe RATP car cela renvoie à des arbitrages de la Région voire à des arbitrages réglementaires européens, c'est que l'on se retrouve dans un contexte où mécaniquement une partie du parc des utilisateurs actuels de D&I va basculer. Cela va commencer par le bus. Si on prend le scénario le plus différent par rapport à aujourd'hui, on pourrait se retrouver d'ici une dizaine ou une quinzaine d'années, avec un parc d'utilisateurs complètement fondu si un certain nombre de lignes de métro, de RER, etc., étaient désormais exploitées en dehors de l'EPIC voire en dehors du Groupe RATP, par des concurrents.

Mécaniquement, une grosse partie de D&I étant des coûts fixes, si vous dites que vous ne pouvez pas les redistribuer en interne dans l'EPIC ou dans le Groupe parce que les utilisateurs sont à RATP Dev -et l'arbitrage se confirme selon lequel D&I est concentrée sur l'EPIC- ou à la concurrence, sans faire quoi que ce soit de la part de D&I, cela augmentera le poids de l'informatique par utilisateur et donc par entité ou par métier, alors qu'il n'y aura pas eu de projet ou de dépenses additionnelles.

Les enjeux sont en partie sur ces arbitrages qui ne sont pas forcément des arbitrages de gestion, mais également sur des enjeux d'amélioration interne.

Les équipes de D&I n'ont pas attendu RATP 2023 pour faire de fortes améliorations. Vous en avez vécu un certain nombre au travers des bascules progressives vers les outils Microsoft que l'on appelle Office 365, Teams, SharePoint que vous utilisez peut-être. Ils sont destinés à transformer le poste de travail mais aussi les pratiques opérationnelles de tous les salariés. D'autres sujets internes à l'exploitation des systèmes d'information, sont plus cachés. Ce sont les livraisons cadencées que l'on

appelle CICD. Il y aura des champs qui vont émerger de plus en plus. C'est une grosse transformation des directions du système d'information, qui n'est souvent pas très visible de la part des utilisateurs, hormis quand le poste de travail se retrouve en panne à cause d'une faille de sécurité. On vient d'un monde où les systèmes d'information étaient en « voies privées », comme les souterrains de la RATP, mais on se retrouve dans un monde qui est de plus en plus interconnecté. Cela crée des enjeux de cybersécurité qui entraînent un enchérissement des investissements colossal.

On voit que des mutations vont continuer de se développer. Elles sont déjà à l'œuvre, mais auront tendance à augmenter un certain nombre de dépenses à iso fonctionnalité pour vous.

Il y a aussi un autre sujet qui est sur la droite du schéma. En réalité, une partie des économies réalisables par D&I, suppose que des métiers qui ne sont pas liés à l'informatique et aux nouvelles technologies, prennent un état d'esprit et une manière de fonctionner qui font partie de la nouvelle manière d'animer les projets. Ce n'est pas simple parce que cela suppose de recadrer beaucoup de choses, or de nombreux projets ne s'y prêtent pas.

En revanche, une partie des économies qui peuvent être réalisées sur les infrastructures numériques et informatiques suppose que les unités d'affaires s'approprient aussi ces rythmes de fractionnement de leur demande tous les deux ou trois mois. Cette réalisation de prestation avec un coût au plus juste -vocabulaire de chez vous puisque nous avons repris les éléments de langage de la direction D&I- suppose de réfléchir différemment aux usages mais aussi au niveau de sécurisation des systèmes d'information que vous attendez, qui doivent être capables de s'adapter en permanence à des contraintes opérationnelles qui peuvent être celles des services techniques, de l'exploitation d'un bus, d'un souterrain, avec un projet d'extension de ligne, etc. C'est assez (*inaudible*).

Cela va vous impacter. Vous êtes finalement acteurs de ces améliorations qui vont être du côté de D&I.

Un dernier sujet est celui de l'Apésation. Dans les médias, la data est le nouvel or noir. On utilise la data comme un outil d'aide à la décision. Ce n'est pas seulement un outil de direction, c'est un outil d'opérateur pour avoir des repères, des indicateurs, des informations parfois techniques, qui vont permettre de savoir prendre la meilleure décision.

Le centre d'expertise data est essentiellement orienté sur la capacité à monter la première marche d'escalier, c'est-à-dire la conscientisation de ce dont je viens de parler. Il s'agit de comprendre que de très nombreuses informations quantitatives, les data, pourraient être utilisées pour d'autres usages, en dehors de vos services. Je les utilise pour moi, mais si elles sont consolidées avec d'autres services, cela permet de construire des indicateurs plus macro, utiles à d'autres services. Cette étape sera la prochaine à laquelle vous serez confrontés, elle va arriver assez vite. J'en parle parce que RATP 2023 rend possible l'accès à ce niveau avec la mise en place du centre d'expertise.

Sur les services, nous avons voulu faire un exercice qui permet de vous donner à voir les enjeux sur une carte.

La première colonne est l'impact du projet RATP 2023 sur lequel vous êtes informés et consultés. À Secafi, nous considérons que l'impact est relativement léger. Certes, sur le CE Data qui se constitue, qui ne partait de rien, on assemble des éléments pour faire collaborer dans un centre d'expertise, des collègues et agents qui étaient jusqu'à présent disséminés dans plusieurs entités. En l'occurrence, il y a donc un certain impact, pas forcément dans la méthode de travail mais dans les

référents hiérarchiques et les nouveaux collègues. Il en est de même pour la maîtrise d'ouvrage, pour les fonctions support ADFS, et pour les nouvelles fonctions de soutien au sein de la DTM.

En revanche, pour le développement applicatif et le parc informatique, il y a assez peu de mutations. Il y en a dans S2IP puisque l'on rapproche l'Usine digitale avec la programmation des applicatifs. Globalement, cela a été évoqué par Mme FERRIER dans le chapeau, l'impact RATP 2023 est indirect en réalité.

Dans la deuxième colonne du tableau, le besoin de faire évoluer le pilotage. Ce dernier porte notamment sur les attentes du projet sur la maturité du pilotage économique et de gestion. Là encore, la plus grosse partie de SIT, pour ne pas dire tout SIT, était déjà plus ou moins à l'état de (*inaudible*). Le benchmark auquel il a été fait mention a indiqué que les efforts de productivité de SIT étaient compatibles avec la feuille de route de gestion des trois prochaines années. Cependant, la sortie de Bus n'impacte pas le coût par utilisateur, des salariés et des services qui restent dans l'EPIC, le Bus étant *a priori* transféré chez Cap Île-de-France. En revanche, il faudra continuer d'investir. Les économies doivent paradoxalement être meilleures que la simple sortie du périmètre Bus, puisque l'on doit pouvoir réinvestir à côté.

Sur le pilotage, le CE Data va devoir créer ses propres outils. Pour nous, l'impact est fort. Il aura aussi besoin d'éduquer, de faire la démonstration par des cas d'usage auprès des différentes unités d'affaires et des différentes fonctions de la holding, de la capacité à s'approprier ces enjeux et à en faire des leviers de décision voire de nouvelles recettes demain.

Dans la troisième colonne sur les pratiques des business units, des unités d'affaires, en revanche, la capacité d'aller gagner le kilomètre suivant en termes d'économies, que ce soit pour le parc informatique, les applicatifs ou les unités de soutien, supposera une collaboration accrue et un effort d'embarquement de la part de tous les métiers opérationnels de l'EPIC.

Enfin, cela produirait-il l'attente d'amélioration et de leviers de compétitivité que peut avoir le Groupe ? Nous pensons que le niveau de compétitivité est relativement bon sur la partie parc informatique, et donc que le point de vigilance consiste plutôt pour vous à s'assurer qu'ils pourront continuer de servir le même nombre d'utilisateurs, car cela permet mécaniquement de réduire le nombre de licences Microsoft par personne. On revient au sujet de Cap Île-de-France. En revanche, les enjeux sont majeurs sur la notion d'agilité dans les applicatifs S2IP sur les sujets de fonctions support, d'architecture, de systèmes d'information, etc.

M. Le GUELLEC (Secafi).- Je vais rappeler qu'il y a un certain nombre d'enjeux sur la filière IT qui aura plus de visibilité à travers ce projet de réorganisation. Je rappelle que la filière IT a développé une nouvelle méthodologie, SWP, en avance de phase. Cela a été déployé en particulier dans le cadre du SDRH 2021-2023. Depuis 2019, cette démarche est d'ores et déjà déployée pour la filière IT, en avance de phase.

Une démarche SWP est proche d'une démarche GPEC, elle se base sur un diagnostic de l'existant, les effectifs par métier, les besoins et leur quantification. C'est important à noter. La démarche SWP ne se réalise pas uniquement sur des outils qualitatifs, mais aussi sur une projection quantitative des besoins, si possible finement appréciés. C'est important parce que cela veut dire que l'environnement doit être stable. Les principaux paramètres pouvant faire évoluer le contexte doivent être bien connus et appréciés en termes de besoins de compétences du point de vue quantitatif.

Cette démarche est désormais outillée. Les facteurs d'évolution ont été identifiés. Un inventaire a été dressé, une cible déterminée en termes de profil. Il y a des instrumentations, un équipement et un outillage assez qualitatifs. Il était important de le faire, parce que les métiers de la filière IT évoluent. Les architectes notamment constituent un métier de plus en plus important. C'est le cas chez vous. Vous n'échappez pas au constat. Vous avez déployé un certain nombre d'outils, réalisé des constats, des inventaires, et déterminé des cibles sur vos besoins en termes de métiers requis à l'avenir. Il reste un diagnostic à mener. On plonge un peu dans les tourments d'une démarche SWP. Cela suppose des horizons assez précis en termes de business, de métier et de besoins métier.

Suite à ce diagnostic qui reste à faire, qui permet de mesurer l'écart, la dernière étape est le plan de transformation. Par quoi commence-t-on ? Comment s'y prend-on ? On va tous penser à la formation, c'est une ressource importante.

En termes de formation, les modalités sont très différentes, variées, mais les questions qui se poseront seront celle du besoin et de ce que cela supposera en termes d'investissement. Quand on parle d'investissements sur les plans de transformation, on pense aux coûts élevés de formation, surtout en ayant recours à des organismes externes. Vous avez une académie du digital et des ressources internes. Il existe également des filières d'experts, de formateurs. Ces coûts peuvent être de mieux en mieux maîtrisés, notamment parce que des modalités pédagogiques le permettent, notamment la formation à distance, la web formation, etc. Il conviendra de définir cela, c'est un point de vigilance qui correspond à la préconisation 7. Cette démarche a été déployée depuis trois ans. Je pense que tout le monde a hâte de voir comment cela se traduit concrètement dans les parcours professionnels, d'autant que vos diagnostics sur l'existant en besoins qualitatifs laissent apparaître des mouvements d'une ampleur assez significative.

Le graphique suivant a pour ambition de synthétiser la situation dans laquelle vous vous trouvez actuellement en termes de profils et de compétences. Sur les emplois indiqués en rouge (architecte système SI, responsable de domaine, etc.), la demande est de plus en plus forte. Cela correspond à 350 personnes à professionnaliser. Ce n'est pas simple, cela nécessite des outils et un investissement. Concrètement, la population a été définie et quantifiée en termes de cible que l'on estime devoir faire progresser. Tout un travail a été réalisé pour identifier les compétences et les emplois à partir desquels on pouvait nourrir ces métiers. Ils figurent en bleu : responsable MOA, responsable entité/pôle. On a cherché les passerelles existantes et les compétences socles par lesquelles on peut se projeter sur ces métiers qui tendent à se développer d'un point de vue qualitatif et quantitatif. C'est un travail dont on voit les résultats. J'imagine que cela a supposé beaucoup de participations de la ligne managériale, des opérationnels, des salariés, pour arriver à définir ces passerelles.

Ce premier cas de figure avec cette cible et ces passerelles concerne 350 personnes. Ce n'est pas neutre et pas simple.

Trois profils sont particulièrement suivis. Je parlais tout à l'heure de priorité. *Product owner*, chef de projet, SDM sont trois profils particulièrement ciblés qui correspondent à des besoins critiques et dont la filière IT ne pourra pas se passer, notamment dans l'optique de ce qui a été dit précédemment par M. GAUTHIER.

Le deuxième cas de figure porte sur les métiers en décroissance. Les intitulés d'emplois sont assez éloquentes : chargé d'administration, chargé de déploiement, chargé de maintenance. Les intitulés montrent que ces compétences vont décroître dans le temps. Cela correspond à 310 personnes. La question est de savoir vers quelle cible et quels emplois on va les projeter. Ce travail a

été réalisé, des passerelles ont été identifiées pour savoir quelles étaient les possibilités de reconversion de ces personnes. 310 personnes, ce n'est pas neutre. C'est ce que je disais sur la nécessité de construire la transformation et de la concrétiser en termes de modules de formation quelles que soient les modalités envisagées, et sur les investissements que cela suppose de la part de l'entreprise. C'est important, vous n'êtes pas les seuls à avoir ce type d'enjeux et de défis sur les filières IT. Cette étape est très attendue pour savoir de quel niveau d'investissement cela relève.

La politique d'emploi à 3 et 5 ans reste une équation à plusieurs inconnues. La première question est la modélisation quantitative sur le niveau de ressources, affinée par emploi. Je vous ai présenté tout à l'heure des masses globales sur les populations, les métiers à transformer et ceux qui vont décroître. Il va falloir affiner cette estimation pour se demander avec quel coût on va fonctionner en termes de frais de personnel, sur quel type d'emplois et de compétences. Cela devient un exercice fin. Pour l'instant, encore quelques inconnues limitent cette projection. La modélisation quantitative reste à affiner, ce n'est pas un mince travail. Il doit probablement faire l'objet de scénarisations. C'est certainement la chose la plus technique et la plus sensible à faire.

Je voulais parler du niveau d'investissement au développement des compétences. L'investissement formation reste à produire, à estimer. La population sur les emplois en décroissance est relativement âgée. L'employeur va se demander quel est intérêt de former des personnes en fin de carrière, quelle sera la rentabilité sur l'investissement, pour combien de temps et avec quelle efficacité. On parle bien de rendement, de rentabilité et de coûts, y compris dans les RH et dans la budgétisation.

Autre question, la population âgée va-t-elle pouvoir se coacher facilement ? Ce sera un réel défi, un enjeu. La réponse est quasiment individuelle mais à partir de 45 ans, on n'a plus les mêmes capacités de projection dans sa carrière. C'est très variable selon les individus. Toutefois, de manière générale, on peut estimer qu'on n'a plus les mêmes capacités, les mêmes envies en termes d'efforts. La formation en développement des compétences suppose un investissement personnel important. Ces deux aspects vont se poser. Ils font partie du compromis à trouver. Si j'ai un investissement formation important, la question reste : pour qui et que va-t-il se passer ? Les salariés vont-ils pouvoir se projeter et est-il rentable de former toutes ces personnes compte tenu des coûts de formation ?

Ce sont beaucoup de questions. Je vous ai parlé des grandes masses, 350 personnes pour les emplois en décroissance et 310 pour les emplois en forte transformation. Les questions se posent sur une masse importante de la population composant la filière IT. On ne peut pas éviter de relever cet enjeu.

Le niveau de ressources des emplois critiques devra probablement faire l'objet d'un arbitrage. La question qui se pose actuellement est celle du recrutement et des tensions sur le marché du travail. La question du recrutement, du sourcing externe, est compliquée pour tout le monde. Il faut passer beaucoup de temps pour pourvoir les postes, il y a une incertitude sur les délais et sur la rétention. Par ailleurs, les modèles de rémunération peuvent être sérieusement bouleversés par la rareté des compétences. Cela reste assez problématique. On peut aussi s'interroger sur le niveau de recours aux prestataires et sur le type de compétences. Il y a toujours un arbitrage à faire. Beaucoup d'entreprises estiment qu'il n'est pas bon d'externaliser ces compétences, elles ont envie de les internaliser.

Qu'appelle-t-on une compétence critique externe ou interne ? Vous avez des outils qui permettent de les travailler. Je salue les moyens déployés au sein du Groupe pour apprécier les différents enjeux, celui-ci en est un au sein de la filière IT.

Au final, on peut dire que la gestion des fins de carrière constitue un enjeu important entre la décroissance des effectifs et la transition professionnelle sur beaucoup d'emplois. Que se passera-t-il pour des personnes qui ne veulent pas se projeter dans un développement des compétences ? Comment les valoriser, si possible de manière concurrentielle par rapport aux clients de D&I ? C'est une vraie question. Ce n'est pas parce que les salariés n'ont pas envie de se former et que je ne les forme pas qu'il n'y a pas une manière de valoriser leur connaissance intime de la culture RATP au plan de l'IT, etc. Il est important d'y apporter une réponse.

Mme FERRIER (Secafi).- Merci. Nous avons terminé.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans le fil de la conversation, M. BAZIN écrit : "Il faut payer les compétences du digital, mais c'est extrême timoré pour l'ensemble des agents". C'est une interpellation pour moi. J'y reviendrai tout à l'heure en évoquant le pouvoir d'achat et la politique rémunération.

Y a-t-il des déclarations ou dois-je me retourner vers Mme AZEVEDO ?

M. BERGEAUD.- J'ai une déclaration.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez la parole.

M. BERGEAUD.- Le projet de création d'une direction des systèmes d'information D&I s'inscrit dans le projet RATP 2023 de réorganisation du groupe RATP. Dans le projet présenté cette nouvelle direction pilote un Centre d'Expertise et un centre de service partagé. L'ensemble est construit avec des unités existantes de l'EPIC RATP issues des départements SIT, SDG, DPG, COM, EDT. Ce dossier en réalité n'est pas que la création d'une direction, car elle embarque aussi une réorganisation des fonctions support des unités concernées qui sont déplacées vers les directions de leur filière d'origine sans doute pour à terme pouvoir prester bien au-delà de leur périmètre initial.

Le document présente des impacts limités en termes de déplacement géographique et de modification des collectifs et des savoir-faire qui permet de limiter au strict minimum les coûts en termes de GPEC. On voit que les prestations des CSP DIGITAL et le CE DATA seront fournis aux BU du groupe selon le principe d'obligation d'usage. En revanche pour les filiales du groupe ce sera uniquement si les prestations sont au coût du marché. De nouveaux clients moins "riches" vont avoir des exigences auxquelles il faudra répondre par des offres allégées, mise en service très vite même si elles sont incomplètes au départ. Bref un process ultra réactif et donc beaucoup plus stressant. S'il peut être excitant pour certains au début, nous nous inquiétons de l'usure du collectif à la longue si l'organisation du travail et la formation ne suivent pas ce process.

L'EPIC aurait 18 mois de retard sur la transformation de ses SI "cœur". Il reste tout à faire en termes de gestion du personnel. 350 personnes en places sont à professionnaliser, tandis que 310 sont à accompagner vers des activités à plus forte valeur ajoutée, mais sans que le projet ne prévoie aucune enveloppe financière supplémentaire. 25% de l'effectif a plus de 50ans dont 5% plus de 60 ans, alors que les futures réformes laissent entrevoir pour les personnels n'ayant ni tableau, et ou ayant fait des études longues un âge de retraite entre 64 ans et 70 ans. Pour eux on a compris que certains dirigeants consultés s'interrogent sur la rentabilité de la formation. Pour l'UNSA, former, c'est

le vrai chantier prioritaire et le profil formateur et référent interne serait même un vrai plus pour accompagner une révolution de ce type.

En résumé, on comprend que l'injonction est la suivante "améliorez-vous, vous n'avez pas le choix, on vous met une organisation en place, on vous explique et on vous forme à moindre frais. Il faut que vous percutiez très vite sinon, filiale. Apprenez par frottement, débrouillez-vous, nous on veut des résultats et si ça ne nous plaît pas on peut ne plus vous augmenter, et il n'y aura même plus de grille pour certains". Dans ce contexte, et sans un investissement concret pour accompagner le processus les conditions de travail vont se dégrader avec une augmentation inévitable des RPS, l'accélération du turn-over, ou des mises au placard pour les moins autonomes.

Sur ce dossier, à l'UNSA RATP nous déplorons que nos deux principales revendications n'aient donc pas été entendues. Tout d'abord le principe d'obligation d'usage du CSP DIGITAL et du CE DATA par l'EPIC et CAP Ile De France, et d'autre part un engagement sur la volonté de maintenir le CSP digital dans l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BERGEAUD. Y a-t-il d'autres demandes d'intervention ?

Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 27 avril 2022 doivent émettre un avis sur le projet d'organisation de la Direction Digital et Innovation du Groupe RATP dans le cadre du programme RATP 2023 (incluant la restitution de l'expertise du cabinet SECAFI).

D'une part, même si certains postes vacants seront transférés en l'état, il est difficile de se projeter dans cette nouvelle organisation qui paraît assez complexe. L'adaptation à un nouvel environnement de travail associé à de nouvelles compétences constituent des contraintes non négligeables. Le manque de précisions des nouvelles activités ne permet pas de traduire les éléments théoriques en pratique.

D'autre part, si l'on s'appuie sur l'expertise de SECAFI, ce projet questionne sur le devenir du Centre d'Expertise Data et sur le CSP Digital. Que deviendront-ils à long terme ?

A ce stade du projet, le rapport du cabinet Sécafi démontre que des évolutions sont encore nécessaires. Le choix de restreindre les activités au périmètre de l'EPIC pour le CSP Digital serait un choix contradictoire.

Dans la réorganisation pour les fonctions supports, les missions seraient maintenues, l'objectif étant aussi de mutualiser pour réaliser des économies, donc des mouvements contributeurs pour la mise en place de Diapason. Il faudra également rester vigilant à la charge de travail générée par le nouveau positionnement dans le domaine financier et Perform.

De plus, de fortes interrogations demeurent sur le niveau d'investissement nécessaire au développement des compétences.

Il apparaît également que le questionnaire adressé aux agents concernés fait apparaître leur insatisfaction quant à leur accompagnement dans le projet.

Les critères d'évaluation des RPS font ressortir des résultats assez bas, notamment dans la catégorie maîtrise, au sujet de l'autonomie et de l'insécurité en situation de travail. De manière globale, l'information et l'accompagnement doivent être assurés au plus près des salariés.

Ceux-ci ne perçoivent pas d'opportunités de parcours et de développement des compétences dans la nouvelle organisation projetée.

Concernant le DUER, celui-ci doit être mis à jour, et devra être présenté dans les instances.

Pour toutes ces raisons, les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur le projet d'organisation de la Direction Digital et Innovation du Groupe RATP dans le cadre du programme RATP 2023.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Nous allons procéder au recueil des votes sur cette proposition d'avis négatif.

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

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : FO (7), UNSA (4), La Base (1), CGT (6), CFE-CGC (2).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à Secafi et à Mme CONFAIS pour leur contribution au traitement de ce point de l'ordre du jour. Je vous souhaite une bonne journée.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet d'organisation de la direction de la performance économique et financière Groupe dans le cadre du programme RATP 2023

Madame Myriam SKARSYNSKI, Responsable ressources humaines – DPG-COM

Monsieur Benoit CHAPUIS, Ingénierie et projet finance – DPG-T2F

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission économique le 21 avril en présence du Cabinet Secafi, désigné pour réaliser l'expertise sur ce dossier, et a fait l'objet d'une présentation en CSSCT le 19 avril. Je propose de passer la parole à M. DOMINÉ et à Mme AZEVEDO pour leur rapport respectif avant de laisser place aux échanges.

Mme AZEVEDO.- C'est un rapport commun de la commission SSCT et la commission économique sur le projet d'organisation de la Direction de la Performance Economique et Financière Groupe, dans le cadre du programme RATP 2023. Ce dossier nous a été présenté en Commission SSCT le 19 avril 2022 et en commission économique le 21 avril 2022 par Madame SKARZYNSKI, Messieurs CHAPUIS, KHELIL et SAHOK et nous les remercions pour leur présentation.

Toujours dans le cadre du Programme RATP 2023, ce projet consiste à réorganiser les fonctions centrales et supports autour de 3 activités : régaliennes, mutualisées et qui relèvent d'expertises.

À la suite de la mise en place du département DPG au 1er janvier 2022 il est prévu le transfert du pôle Achat et Logistique de Val de Fontenay et le transfert de l'équipe GASI de GIS au sein de l'unité ADFS.

Concernant les enjeux, 3 thèmes sont annoncés : être garant du cap économique, fournir un soutien aux biens et services et fournir des solutions logistiques au bon endroit, au bon moment et au meilleur coût.

Le département DPG est constitué de 3 pôles : Achat-Logistique, Finance et Services aux départements Centraux. Il a également 3 projets : transformation financière du Groupe, Approche de Contrôle des coûts (Design to cost) et Diapason. Avec un pôle Ressources Humaines-Communication.

Au 1er juillet 2022, le système d'information ADFS du pôle Service aux départements Centraux devra rejoindre la nouvelle organisation D2I soit 105 ETP dans le CSP Digital. Une partie de l'unité Comptabilité d'Entreprise (CE), Trésorerie et Financements (TF) et Filiales-fusions acquisition-fiscalité (3F) du pôle Finance ainsi que l'entité Consolidation (3 ETP) rejoindront le CSP Finance-RH.

Il devrait donc y avoir dans la réorganisation DPG au 1er janvier 2023, 2 pôles : Finance et Achat-Logistique avec un Centre d'Expertise Achat et un CSP Logistique (regroupant Boissy et Alfortville). Il est précisé que le CSP Logistique ne sera pas filialisé contrairement au CSP Finance-RH, il restera donc dans l'EPIC. Il y aura aussi la Direction Financière du siège et 2 projets de transformation (financière et Design to cost).

Le projet prévoit également d'intégrer l'unité HAM de SIT (23 ETP), une part du contrôle de gestion de CML (3 ETP) et le contrôle de gestion de SIT (21 ETP). Les ressources humaines seront transférées à la DRH Groupe et la Communication à la Direction Communication. Les effectifs de la nouvelle organisation de la Direction de la Performance Economique et Financière du Groupe seraient de 3 ETP pour la Direction, 44 ETP pour la Direction financière du Groupe, 3 ETP pour le Projet Transformation financière du Groupe, 4 ETP pour le Projet Design to Cost. Il y aura également 52 ETP pour le pôle Finance et 223 ETP pour le pôle Achat-Logistique dont 57 ETP pour le CE Achat et 137 ETP pour le CSP Logistique. Il est dit pour ce projet qu'il n'y aura aucune suppression de postes. Les postes vacants seront transférés en l'état. Ce projet ne porte pas de productivité.

Concernant le volet économique et financier, la situation de départ en projection budget 2022 était de 71 millions d'euros en frais de personnels + MACE et se retrouve en situation cible à 57 millions d'euros en frais de personnel + MACE. La balance des effectifs expliquerait les différences de frais de personnel. Il est précisé également qu'il n'y aura pas d'impact des compétences.

Sur les RPS, l'étude d'impact, sur les métiers de la finance, montre :

- qu'un plan d'accompagnement est nécessaire pour les compétences attendues sur le contrôle de gestion central, au regard de la montée en compétence sur le périmètre DAF,
- que de nombreux impacts organisationnels dits "de faible portée" sont attendus face aux évolutions des collectifs de travail et des périmètres d'activités,
- qu'un changement de culture et de comportement est attendu de la part des collaborateurs, au regard de l'évolution vers des partenariats d'affaires à venir,
- et enfin, qu'une évolution vers la digitalisation impacterait les outils de DPG à la marge.

Cette même étude montre, sur les métiers de la filière achat :

- qu'un renforcement de la posture groupe et de la culture de performance est à anticiper,
- qu'il y aurait peu d'impact sur les collectifs de travail,
- et qu'il n'y aurait pas d'impact sur les outils métiers.

Enfin, sur les métiers de la logistique, l'étude montre :

- qu'il est nécessaire de renforcer la posture client/fournisseur,
- qu'il y aurait peu d'impact sur les collectifs de travail,
- et que les métiers opérationnels resteraient identiques et qu'il y aurait peu d'impact sur les outils métier.

La campagne Wittyfit de fin 2021 fait ressortir un besoin d'informations complémentaires sur le projet et sur l'organisation du travail. Il met également en avant un déficit quant à la confiance dans l'avenir.

Merci de votre attention.

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

M. JONATA.- Une certitude, on ne peut faire d'omelette sans casser des œufs. La performance économique de l'entreprise est liée à une position stratégique ré-organisationnelle des activités finances, achat et logistique, et services centraux afin de porter une image attractive et plus combative d'ici à 2023.

L'entreprise a dû façonner un nouveau modèle en regroupant plusieurs entités ou départements, pour n'en faire qu'un.

Quand certains disaient : "le changement c'est maintenant", le groupe utilisait une nouvelle formule qui est : "s'organiser dans un monde qui change". Alors, nous nous ferons le plaisir d'étudier ces changements tant annoncés qui font la part belle des tacticiens économistes modélistes peu soucieux de la vertu et du bien-être mais franchement implacable sur l'appât du gain que peut féconder une nouvelle structure comme celle-là.

Un découpage en activité permettant d'être plus dynamique :

- Le régalién qui permet de centraliser l'activité au sein du siège
- Les fonctions supports transactionnelles qui pour le coup pourront se mutualiser sans problème dans les CSP
- Les expertises qui pourront se tourner vers les BU et les filiales afin de les rendre plus productives et compétitives.

Une fois qu'on a dit cela, il faut aussi constater que la création d'une entité comme DPG est une sorte de fourre-tout économique sous contrôle, qui permet d'avoir un œil au-delà du réel. Les déconstructions de l'EPIC en BU puis en filiale donne une vision culminante de DPG, située à droite de la PDG et donnant les ordres d'actions aux filiales non productives. Cela permet en même temps pour l'entreprise RATP de faire un grand nettoyage de celles et ceux qui ne lui serviraient plus à rien : ça c'est du DIAPASONING modèle XXL. L'image qui est donnée ressemble à celle d'une gestion centralisée avec une ligne d'attaque tournant autour des mêmes éléments : Perform, design to cost, diapason, les RH et la communication.

Pour l'UNSA RATP, c'est un programme fort qui ressemble bien à celui de la création d'un groupe commun avec une entité stratégique et une multitude de filiale ayant la gestion d'activité plus ou moins maîtrisées. L'avancée que vous vous donnez est une bonne chose sur un plan économique, mais qui, au bout du compte, s'agite sur un nouveau monde dont les perspectives finales en termes de réussite vous sont inconnues. Cette façon de prévoir l'ère Macroniste est une façon plus que douteuse quand on parle de réorganisation en lieu et place de destruction d'un système social et économique qui a fait ses preuves.

En d'autres termes, nous diront ici, que sous couvert de l'ouverture à la concurrence, vous vous êtes engagés dans un grand chantier de transformation de certains secteurs et départements. C'est bien sûr sans complexe que vous avez fait le choix d'un passage en force imposant de faire votre vision en dépit du rappel et des désaccords des organisations syndicales.

La marge est faible, car même si vos effets d'annonce tangent vers un maintien des activités actuelles des agents, c'est sans nulle doute que vous les portez vers l'inconnu quant à leur devenir. On le sait tous et vous aussi, d'ailleurs l'EPIC n'est pas une filiale même si les noms changent en CSP ou BU pour le moment, le but ultime est déjà tracé.

De la performance vous en aurez cela est certain, achat finance oui, mais l'UNSA RATP s'attache aussi et surtout au bien-être et sans avouer à haute voix, vous savez les effets destructeurs que cela peut engendrer. Alors nous avons entendu et lu tous ici dans vos documents votre besoin de faire les choses en grand incluant un dialogue social comme vous l'appellez, car pour nous il n'y avait pas dialogue et encore moins de social, pas pour vous, pour nous il y avait des gains que nous voudrions que vous partagiez mais pour vous c'était un monologue.

En conclusion, la nouvelle vitrine economico-sociale de notre entreprise est un miroir cassé sans reflet ni certitude de se voir. Voilà l'état dans lequel nos collègues de ces départements se trouvent aujourd'hui, et voilà ce que l'UNSA RATP vous dit aujourd'hui : courir vite c'est bien mais courir bien c'est mieux quand on est en équipe. Merci

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

M. HONORÉ.- Le projet RATP 2023 présenté au CSE Central en fin de mandat précédent porte l'architecture que la direction souhaite mettre en place pour assurer la gouvernance et le développement du Groupe RATP, tant pour l'EPIC que pour ses filiales, dans un contexte d'évolutions réglementaires et de mise en concurrence progressive des activités historiques de la RATP.

Cette construction passe par un remodelage des structures existantes de l'EPIC RATP, la mise en place d'une "hoding" qui regroupe au sein d'une structure de tête nommée "siège" les différentes directions amenées à définir, porter et suivre les politiques du Groupe. La Direction de la Performance économique et financière du Groupe RATP (DPG) trouve tout naturellement sa place au sein de cette entité dite "siège". Mise en place au 1er janvier de cette année, DPG regroupera au 1er juillet prochain toute ou partie des unités/entités des ex-départements CGF CML SIT et VAL.

L'objet de cette Direction sera à la fois de veiller au grain, d'être le garant du cap économique du Groupe, de permettre aux acteurs de l'entreprise voire du Groupe de disposer des biens et services dont ils ont besoin pour produire au meilleur coût et de leur assurer une logistique fiable répondant au triptyque "qualité, coût, délais". Sans surprise, DPG déploie le modèle prévu par le projet RATP 2023. Hors "direction de l'entité", la Direction de la Performance économique et financière du Groupe RATP sera articulée autour de deux pôles, un pôle "finance" principalement axé sur des activités de pilotage financier et de contrôle de gestion, ainsi qu'un pôle achat et logistique principalement constitué d'un Centre d'Expertises "achats" et d'un Centre de Services Partagés "logistique".

Cette réorganisation, bénéficiant de l'application du protocole GPEC, est présentée sans productivité, l'ensemble des ETP intégrant la nouvelle structure. DPG est également présenté sans évolutions des conditions de travail des salariés, chacun continuant à exercer son métier et ses compétences dans un environnement de travail connu. Pour Force Ouvrière du Groupe RATP ces deux éléments sont gage de sécurité dans la conduite du changement.

L'absence de productivité entraîne également celle de toute redistribution envers les salariés. L'entreprise étant coutumière des économies d'échelles, Force Ouvrière du Groupe RATP sera très vigilante dans le suivi de cette nouvelle structure et l'absence de productivité.

Un dialogue social loyal a été tenu autour du projet DPG depuis le début de l'année, même si le projet d'accord sur les dispositions d'ordre social négocié pendant la période ne devrait pas recevoir l'aval de Force Ouvrière du Groupe RATP.

Deux éléments principaux viennent dégrader le "regard" de Force Ouvrière du Groupe RATP sur DPG.

- La Direction de la Performance économique et financière du Groupe RATP porte le projet "Diapason", son corollaire de destructions d'emplois et de dégradations des conditions d'exercices de nos métiers que Force Ouvrière du Groupe RATP n'a de cesse de dénoncer et de combattre.
- La Filiale, Finance / RH et son Centre de Services Partagés, prévus afin d'externaliser des métiers et compétences aujourd'hui exercés au sein de l'EPIC RATP sera "rattachée" à DPG. Celle-ci faisant l'objet d'un dialogue social spécifique et d'un "parcours" au sein d'un CSE d'établissement.

Projet qui ne semble toujours pas recueillir l'assentiment de salariés et pour lequel Force Ouvrière du Groupe RATP avait proposé une alternative. La création d'une unité d'affaires

spécifique. Le volume d'activité étant garanti selon les dires de la direction, par l'activité restant dans l'entreprise au-delà de 2025.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HONORÉ. Je donne la parole à M. GAUTHERON.

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

Il faut reconnaître que le document présentant à notre instance le projet d'organisation de la direction de la performance économique et financière du groupe comprend de nombreuses informations. Pour autant ces dernières ne rendent pas le projet compréhensible en sa globalité et sa finalité notamment au regard des autres volets du projet RATP 2023 qui vont impacter le collectif de travail ainsi que les prérogatives du département DPG.

C'est pourquoi, notre intervention sera constituée des questions suivantes :

1°) Pouvez-vous nous préciser le nombre de réorganisations qui auront, depuis sa création au 1er janvier 2022, impactées le collectif de travail du département DPG jusqu'à l'atteinte de la réelle cible que nous ignorons à ce jour ainsi que la date de son atteinte ?

2°) Tenant compte de la volonté de la direction de donner de la cohérence et de la lisibilité dans la gouvernance du groupe est-il prévu dans le cadre du projet de réorganisation de SDG que les équipes travaillant avec la Directrice Déléguée au contrat IDFM intègre le département DPG ? A quelle échéance ?

3°) Pouvez-vous nous présenter les motivations qui ont conduit à scinder dans deux structures différentes le contrôle de gestion, réalisé par l'entité CGCS qui reste dans le département DPG, du reste du pôle finance appelé à intégrer le CSP Finance-RH ? Les agents de l'unité CGCS sont-ils appelés à intégrer le CSP Finance-RH une fois l'ensemble des réorganisations des services centraux réalisé ou à intégrer une nouvelle structure créée à l'occasion d'un nouveau volet du projet RATP 2023 ?

4°) Il est précisé qu'une partie du contrôle de gestion de CML intègre l'unité CGCS. Pour quelle raison est-il procédé à cette scission du contrôle de gestion de CML ? Est-ce que les effectifs du contrôle de gestion restés à CML intégreront l'unité CGCS dans le cadre de la réorganisation de CML où seront ils intégrés dans une nouvelle unité créée à l'occasion d'un nouveau volet du projet RATP 2023 ?

5°) Sachant que les équipes RH de l'unité RH-COM du département DPG sont appelées à intégrer la direction des ressources humaines du groupe dans le cadre de l'évolution du département GIS, de quelle unité viennent les équipes RH qui sont appelées à intégrer le CSP Finance-RH et sur quelle(s) prérogative(s) ?

6°) Il est précisé dans le document qu'une partie seulement des effectifs 3F et TF rejoignent le CSP. Pouvez-vous nous préciser les raisons qui motivent cette scission des effectifs de ces 2 unités ? Quelles seront les missions des effectifs de ces 2 unités restant au sein de DPG ? Ces effectifs sont-ils à court ou moyens termes amenés à intégrer le CSP Finance-RH ou seront-ils intégrés dans une nouvelle structure créée à l'occasion d'un nouveau volet du projet RATP 2023 ?

7°) A quelle structure sera rattachée la filiale CSP Finance RH ? RATP participation ? A une nouvelle holding "gestion du siège" créée à cette occasion ?

8°) A quelle convention collective sera rattachée la filiale CSP Finance-RH ?

9°) A ce jour combien d'agents se sont déclarés volontaires pour intégrer le CSP Finance-RH dans le cadre d'une convention de détachement ? Quelle est la durée de cette convention ?

10°) Quelles mesures préventives vont être engagées auprès de la direction du CSP Finance-RH afin que les agents détachés en article 33 ne soient pas confrontés à une remise en cause du cadre social leur étant rattaché dans le cadre de l'amélioration de la compétitivité de cette nouvelle structure ?

Nous ne pouvons conclure cette intervention sans évoquer une nouvelle fois le contexte anxiogène et donc générateur de risques psycho-sociaux provoqué par ces réorganisations successives qui ne permettent pas de stabiliser les organisations et les collectifs du travail à l'image de ce que vivent les salarié.e.s du Département DPG depuis sa création au 1er janvier 2022. A cela s'ajoute le refus des différents pilotes des projets d'annoncer la couleur notamment en ce qui concerne les calendriers de filialisation des différentes structures créées alors même que personne n'ignore que la fameuse montée en charge des filiales dans le Groupe RATP repose principalement pour ne pas dire quasi exclusivement par la filialisation des départements de l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur GAUTHERON, nous apporterons les réponses entre cette information et la consultation. Dans un certain nombre de cas, des questions ont déjà reçu réponse dans le dialogue social ou lors des consultations du CSRH. Nous les reproduirons dans les réponses à vos questions.

Nous avons pris en compte les différentes déclarations.

Mme SKARZYNSKI.- Je vous remercie pour ces questions. Nous y apporterons les réponses. Elles sont le reflet de discussions que nous avons eues lors des audiences de présentation de l'organisation projetée. Nous avons également évoqué le sujet des RPS et de la qualité de vie au travail de nos collaborateurs, notamment quand on a travaillé sur le volet social même si, comme l'a précisé l'un de nos collègues, malheureusement ce volet social n'a pas emporté de signataires. Je précise, comme cela a été dit lors des audiences, que certaines questions concernent le CSP finance RH qui a fait l'objet d'un dialogue social particulier et que nous avons considéré comme n'étant pas dans le champ de ce dossier. C'est séparé. En l'occurrence, nous n'avons pas voulu mélanger les sujets même s'ils sont liés.

Nous avons pris bonne note de vos demandes d'éclaircissement concernant ce projet particulier de mise en place de cette nouvelle direction.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Nous évoquerons ce point dans une séance à venir pour la consultation en ayant pris connaissance du rapport d'expertise de Secafi.

Monsieur SARRASSAT, si vous en êtes d'accord, je vous propose de marquer la pause méridienne et de nous retrouver à 13 heures 30.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui. Bon appétit.

M. LE PRÉSIDENT.- À tout à l'heure, bon appétit.

La séance, suspendue à 12 heures 20, est reprise à 13 heures 30.

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous en êtes d'accord, Monsieur SARRASSAT, je propose de reprendre la séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet d'organisation de la direction de la communication, de l'engagement et de la marque Groupe dans le cadre du programme RATP 2023

*Mesdames Anaïs LANCON, Directrice département Communication,
Nadine KERGANOU, Responsable d'unité spécialisée – COM/PLANN
Monsieur Vincent FAYE, Responsable ressources humaines - GIS*

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission économique le 21 avril 2022 en présence du Cabinet Secafi, désigné pour réaliser l'expertise sur ce dossier. Ce dossier a aussi été présenté en CSSCT le 19 avril. Je propose de passer la parole à Mme AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- C'est un rapport commun.

Ce dossier nous a été présenté en Commission SSCT le 19 avril 2022 et en Commission Economique le 20 avril 2022 par Madame KERGANOU Nadine et Monsieur FAYE Vincent et nous les remercions pour leur présentation.

Comme pour tous les dossiers entrant dans le cadre du programme RATP 2023 il y aura toujours le même point commun concernant le préambule du projet. En effet, l'ouverture à la concurrence implique pour l'entreprise de faire évoluer le modèle historique du Groupe rendant nécessaire, pour elle, de mettre en place un nouveau modèle économique pour les fonctions centrales. L'objectif étant progressivement d'installer les nouvelles organisations au 1er janvier 2023.

Le département COM a aujourd'hui 6 unités : Unité Planning Stratégique et Coordination, l'Unité Médias et réputation, l'Unité Institutionnel et Marque Groupe-Projets, l'Unité Voyageurs et Image de Marque en IDF, l'Unité Communautés Internes et Transformation et l'Unité Hub Contenus. Il est composé de 90 ETP.

La Direction de la Communication, de l'engagement et de la marque Groupe fait partie du Siège (au service des BU, filiales et autres Direction du Siège).

La future organisation de la Direction de la communication Groupe devrait être composée de 5 unités (dont les noms sont provisoires) et d'1 Centre d'Expertise soit 62 ETP en tout dont 9 ETP pour le CE.

Pour éclairer les élus dans les mouvements de personnels, 62 ETP resteront au siège, 27 ETP COM iront à la BU TFS (Transports Ferrés et Services), 5 ETP seront transférés vers la Direction Digital et Innovation au 1er juillet 2022. On notera également que 3 postes seront supprimés dont 1 départ à la retraite. Des mesures d'accompagnement seront proposées aux 2 ETP restants.

Il est à noter que la décentralisation de l'activité communication du Siège vers la BU TFS est très importante car le contrat qui lie la RATP à IDFM prévoit pour la période 2021-2024 un montant conséquent d'investissement de 8,4 milliards d'euros.

En plus du transfert administratif et financier des effectifs des départements d'origine vers la Direction de la Communication Groupe, les budgets associés Marchandises, Achats et Charges Externes (MACE)+ les frais de personnels seront également transférés et s'élèveront à hauteur de 14 900 000 euros.

Au sujet des RPS, l'étude réalisée par le département COM ne révélerait pas d'impact significatif. Cependant, les salariés devront se préparer à un changement dans les relations, plus contractuelles et tournées vers une relation client / fournisseur. Sur le plan organisationnel, nombre de salariés vont voir leur "écosystème" évoluer. Certains métiers vont devoir évoluer et un écart est constaté entre certaines compétences actuelles et les compétences cibles attendues.

Enfin, il n'y aurait pas d'impact sur les outils métiers.

L'enquête Wittyfit fait ressortir le besoin d'accompagnement, d'information et de visibilité dans le projet, afin de se projeter dans la nouvelle organisation et trouver la confiance dans l'avenir. Des entretiens individuels sont réalisés à la demande.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Je donne la parole à Monsieur JONATA.

M. JONATA.- Ce projet qui s'inscrit comme tant d'autres dans la perspective RATP 2023 n'est pas une surprise en soi, il est dans la continuité bien qu'il se démarque d'autres projets en particulier sur son volet social.

L'organisation proposée par la direction induit le transfert d'une partie du personnel vers la BU RSF (Réseau Service Ferré) et la création d'un centre d'expertise évènementiel.

L'UNSA RATP a porté et obtenu, ce qui est de plus en plus rare aujourd'hui dans un contexte de dialogue social en berne, plusieurs mesures permettant d'accompagner les salariés :

- La réaffirmation d'une vraie garantie de reclassement, avec 2 propositions de postes de même niveau pour les salariés le nécessitant (là où d'autres chef de projet disent à nos collègues de s'engager dans une mobilité classique) ainsi qu'un accompagnement individualisé jusqu'à l'obtention d'un poste pérenne pour les salariés dont le poste est supprimé.
- Une enveloppe formation dédiée, hors plan de développement des compétences du département, à hauteur de 10 000 euros par salarié concerné.
- Des garanties spécifiques en termes de primes de résultats ou encore de respect de la réglementation en vigueur en terme d'IDG.

Les élus UNSA RATP constatent que quand on veut on peut, et invitent la direction à reproduire cette volonté de dialogue dans les autres dossiers en cours que ce soit dans le cadre de RATP 2023 mais aussi autres, avec pour exemple la négociation RDCE ou CTMR.

Malgré tout les représentants UNSA resteront vigilants sur l'application des mesures précitées.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur JONATA. M. GAUTHERON a la parole.

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

A de nombreuses reprises la délégation CGT a interpellé la direction de l'entreprise sur les impacts d'un environnement professionnel anxigène des organisations de travail jamais stabilisées au regard des nombreux volets du plan RATP 2023 qui ne cessent de se succéder. Dans le même temps nous attirons l'attention sur les impacts subis par les collectifs de travail et le risque que plus personne, y compris au sein de la direction de la RATP, ne s'y retrouve.

Nous vous invitons alors à prendre connaissance des flux de personnel en page 27 du document remis aux membres de notre instance. Vous pourrez constater que parmi les départements concernés nous retrouvons CGF et SDI. Or il nous semblait que depuis le 1er janvier 2022, CGF avait disparu dans le cadre de son intégration dans DPG et que SDI, créé à la suite de la réorganisation de SID, s'apprête à devenir officiellement SVD dans le cadre de la réorganisation RATP 2023 dudit

département. Quoi qu'il en soit cette situation démontre la nécessité de veiller à la stabilité des organisations de travail et surtout du partage des informations avec l'ensemble des salarié.e.s.

Nous prenons acte du projet d'organisation de la Direction de la Communication, de l'engagement et de la marque Groupe qui nous est présenté ce jour. Cependant, nous aimerions avoir des éléments complémentaires pour nous permettre de mieux appréhender certains volets du projet.

Pouvez-vous clarifier si les filiales doivent exclusivement recourir au Centre d'Expertise Évènementiel ou si elles ont la liberté de choisir un autre prestataire ? Pour les services rendus à des filiales, le Centre d'Expertise facturera avec "une marge dans le respect du droit de la concurrence". Pouvez-vous nous communiquer un ordre de grandeur de cette marge ?

Dans la mesure où le Centre d'Expertise intervient sur un secteur concurrentiel et dans la mesure où il se prépare à facturer avec une marge, cela augure-t-il de sa très prochaine filialisation ?

Concernant le volet sur la prise en compte des risques psychosociaux dans le cadre de ce projet, les chiffres parlent d'eux même sur le quotidien des salarié.e.s. Alors que les agents qui ont accepté de répondre à l'enquête Wittyfit expriment de sévères inquiétudes sur l'avenir, sur le collectif de travail ainsi que sur la non prise en compte de leur avis, il apparaît que les seules actions prévues par la direction de l'entreprise reposent sur de la pédagogie en réinsistant sur "la compréhension des enjeux". Or, les agents semblent bien avoir compris les enjeux du démantèlement de l'entreprise et les incidences sur leurs conditions de travail, de vie au travail, de rémunération et d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. L'absence de lisibilité des différentes réorganisations qui se succèdent, l'instabilité des collectifs de travail engendrés par ces dernières, la création d'opposition entre les agents dans les BU, les CE ou les CSP, et enfin l'inquiétude concernant la filialisation voire l'externalisation pure et simple en dehors du Groupe RATP sont autant d'éléments qui alimentent ce contexte anxiogène qui ne s'amenuisera certainement pas par un excès de pédagogie.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous avons noté un certain nombre de questions auxquelles nous pourrions répondre. Je vais laisser M. ORSINI nous faire part de la position de son organisation syndicale.

M. ORSINI.- Ce projet d'organisation de la Direction de la communication s'inscrit comme à l'accoutumée dans le cadre de l'important plan de transformation destiné à faire évoluer le modèle historique du Groupe et ainsi préparer l'ouverture à la concurrence.

Le plan d'entreprise "défis 2025" en structurerait déjà les différentes étapes, le présent projet intègre les restructurations liées au programme "RATP 2023" destiné à repenser l'organisation des fonctions centrales et supports.

La direction de la communication groupe a pour principale mission d'assurer la cohérence globale du discours et des expressions de l'entreprise.

Composé de 6 unités sous la direction de la communication du groupe, la situation cible, prévue à l'horizon janvier 2023, portera le nombre à 5 unités avec la création d'un centre d'expertise, avec pour mission la production et la stratégie événementielle du groupe.

Ce transfert d'activités impliquera un mouvement de personnel, pour une majorité d'entre eux, soit 32 salariés, hors de leur périmètre CSE. Seulement 6 relèveront de leur CSE initial.

Force Ouvrière du Groupe RATP vous interpelle sur l'impact non négligeable de la représentation syndicale des salariés, 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 sensiblement la défense des salariés dans leurs nouveaux périmètres ainsi que dans celui d'origine.

En termes de productivité, la situation cible prévoit moins 3 ETP soit un départ en retraite non remplacé et 2 postes dont l'activité n'est plus nécessaire dans la nouvelle organisation. Au niveau économique ce projet ne génère aucun investissement ni coût de fonctionnement supplémentaire.

L'enquête RPS via la campagne "WittyFit", dispositif permettant d'identifier les évolutions de la perception des salariés, met en exergue une bonne compréhension du projet de la part des salariés, mais également des craintes associées à l'accompagnement individuel. Même si des mesures correctives visant à poursuivre les réunions d'information sont envisagées ainsi que la réalisation d'entretiens à la demande, la crainte de leur devenir dans l'entreprise nous interroge sur la transparence des mesures d'accompagnement mises à la disposition des salariés.

L'adaptabilité à un nouveau environnement de travail impactera nécessairement leurs conditions de travail et il est fondamental que le temps alloué aux différentes phases de transition permette aux salariés d'en avoir la visibilité la plus optimum. Les restructurations associées au programme RATP 2023 se succèdent à un rythme effréné dans l'entreprise et sont comme à l'accoutumé essentiellement cadrées socialement par l'accord d'entreprise GPEC.

Force Ouvrière du Groupe RATP a toujours revendiqué un volet social à la hauteur de l'investissement des salariés et regrette une fois encore, malgré une productivité croissante, le choix de l'entreprise de ne pas intégrer de mesures sociales et pécuniaires allant au-delà de cet accord d'entreprise.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI. Je vais d'abord donner la parole à Mme LANCON.

Mme LANCON.- Je vous remercie pour la synthèse des commissions, je la trouve très bien faite. Je pense que c'est aussi le fruit du dialogue social nourri que nous avons eu. Comme l'a souligné l'UNSA, il a permis de faire progresser le dossier, ce dont je me réjouis.

S'agissant des questions relatives au centre d'expertise, ce centre n'est nullement présenté dans ce dossier et n'est pas dans nos têtes comme ayant vocation à être filialisé. Les effectifs ne le permettent pas. Nous avons fait ce centre pour que les salariés qui ont une réelle expertise sur l'événementiel puissent se retrouver et proposer cette expertise au-delà de ce qu'ils avaient l'habitude de faire jusqu'alors. Ils auront les événements de la communication. Comme il sera doté de quelques ETP supplémentaires, nous souhaitons proposer aux BU et aux filiales de les accompagner quand ce sera possible. Cela veut dire que les BU auront l'obligation de passer par ce centre sous réserve que l'on puisse prendre les événements en question, et que les filiales comme le reste de la gouvernance pour les centres d'expertise pourront le faire sans que ce soit obligatoire. Elles le feront si nous sommes compétitifs, nous leur établirons des devis pour cela.

Honnêtement, l'activité événementielle de la direction de communication au siège et des BU sera importante. Nous aurons largement de quoi nourrir ce centre d'expertise.

Les enquêtes ont été menées à un moment où il y avait très peu d'éléments sur la business unit relative au transport ferré. C'était compliqué car une grande partie des effectifs part dans cette BU, or le respect du dialogue social ne nous permettait pas de leur donner des éléments, ce qui a naturellement suscité des interrogations. Depuis, nous avons donné plus d'éléments, ce qui a permis de répondre à de nombreuses questions. Pour autant, nous allons continuer cette pédagogie. Ce n'est pas seulement de la pédagogie, un effort de formation sera fait car, vous avez raison, nous allons devenir une agence interne, comme cela se passe un peu dans tous les groupes. Nous avons besoin de nous adapter à cette nouvelle relation client fournisseur interne. Pour cela, nous voulons accompagner les salariés. Quand je dis client fournisseur, c'est aussi un accompagnement stratégique que nous pourrions donner aux BU. Il n'y a pas de nivellement de la prestation vers le bas, bien au contraire.

Je vais laisser M. FAYE répondre aux dernières questions relatives au RPS et à la représentativité.

M. FAYE.- Pour compléter sur les RPS par rapport à ce qu'a dit Mme LANCON, notre priorité est d'accompagner dans cette transformation les salariés du Département COM. L'enquête Wittyfit date de fin novembre, une époque où les salariés n'avaient pas les informations. Nous avons fait une série de Webex au sein du Département, ainsi que de l'information descendante au fur et à mesure de l'avancée du dialogue social. Il y a eu des entretiens individuels chaque fois qu'un salarié souhaitait en discuter avec sa ligne managériale ou avec la famille RH. Nous allons continuer à faire ce travail, il ne s'arrête pas avec la fin du dialogue social, bien au contraire.

Nous allons poursuivre l'accompagnement et profiter du deuxième semestre 2022 pour mettre en place un plan d'accompagnement pour la formation sur les changements culturels qu'il pourrait y avoir dans la logique de client fournisseur, mais également auprès des managers afin qu'ils puissent accompagner au mieux leurs équipes dans cette phase de transformation. Nous avons décidé de mettre en place des cellules de pilotage de cette transformation à l'échelle du département, pour sortir de la logique macro et voir, à l'échelle de chaque entité, ce qui se passe pour chacun, quelles sont les inquiétudes et comment y répondre. Nous allons continuer ce dialogue en 2022.

Quant à la représentativité, c'est un sujet plus large que ce seul dossier. Il n'y a pas d'élus *a priori* concernés par un changement de CSE dans le cadre de ce dossier. Nous continuerons d'échanger avec vous sur ce sujet de la représentativité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole ?

Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Je vais revenir à la charge sur une question qui n'a pas eu de réponse, sur l'échelle de grandeur de la marge qui sera facturée en plus. Comme c'est un département de l'EPIC, cela rentre dans nos prérogatives, me semble-t-il. En complément, je dirai que c'est aussi l'une des difficultés du volet RATP 2023. Pour de nombreuses structures, il est fait état de la mise en concurrence de certaines prestations avec d'autres entreprises, mais nous n'avons aucune idée des marges de grandeur d'une prestation typique sur le marché. Par exemple, on a une idée du coût que cela peut représenter s'il s'agit des vœux de la Présidente, en fonction de la surface, du matériel et du nombre d'invités. Quel serait le coût par le CE événementiel ? Quels peuvent être les coûts pratiqués par de grandes entreprises qui ont l'habitude d'organiser ce genre d'événement ?

Alors même que de nombreux dossiers présentés ont pour genèse l'amélioration de la productivité dans le cadre d'une mise sur le secteur concurrentiel de l'activité, nous ne disposons que de peu d'éléments économiques. Il apparaît donc nécessaire que les informations communiquées aux membres de notre instance soient enrichies de ces données.

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant la marge, ce n'est pas encore complètement calé, c'est sous le pilotage unique de DPG, la direction de la performance Groupe, et de JUR. Comme l'a dit M. FAYE tout à l'heure, ce sont des données qui doivent passer au crible du droit de la concurrence et de la régulation, c'est pour cela qu'il y a un binôme JUR et DPG.

M. FAYE.- C'est toute la question du modèle économique sur les centres d'expertise sur lesquels nous travaillons. Il faut faire un travail de benchmarking pour voir les prix du marché, comment organiser cela. Nous n'avons pas d'éléments précis à date à vous transmettre sur un modèle économique totalement abouti. Cela fait partie des sujets sur lesquels nous allons travailler.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous aurons l'occasion de revenir sur ce dossier lors d'une prochaine séance pour la consultation.

M. LE SECRÉTAIRE.- La question de la CGT appelle une réponse. Serez-vous en capacité de la donner pour la consultation ? C'est peut-être complexe dans un délai aussi restreint.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la consultation peut-être pas. Il faut que je vérifie un point...

Mme LANCON.- Le modèle économique n'est pas encore défini. Pour revenir sur l'exemple des vœux, cela n'arrivera pas puisque cela ne sera pas mis en concurrence. Les vœux seront faits par la direction de la COM du Groupe qui s'appuiera sur le centre d'expertise événementiel, avec les marchés que nous avons déjà pour nous accompagner sur l'événementiel. Ce qui sera mis en concurrence est résiduel. Les filiales pourront nous demander une prestation quand elles voudront organiser des événements dont nous ne nous occupons pas jusqu'à présent. Nous ne le faisons pas auparavant.

Sur le marché, il y a tout type de prix selon les agences. Nous avons l'habitude de travailler avec des agences événementielles, nous connaissons la fourchette dans laquelle se situe le coût d'un événement.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a deux sujets, celui du coût de la prestation et celui de la marge. Le coût de la prestation est en train de s'échafauder. Il suppose d'avoir une vision claire, nette, de tous les coûts qu'une prestation à fournir supporte en termes d'informatique, d'immobilier... Nous sommes en train d'affiner cela avec le projet Perform. Nous serons en mesure d'affiner ce modèle au fur et à mesure de l'avancement de Perform.

Votre première question, Monsieur GAUTHERON, au nom de la CGT, était celle de la marge. Il n'est pas question de faire du « business » mais de nous assurer que le calcul de la marge nous protège, en cas de contentieux, de toute accusation d'avoir organisé une subvention croisée d'un EPIC avec une filiale, si la marge n'était pas jugée suffisante par un juge ou par l'ART. Le calcul de la marge n'obéit pas à d'autres enjeux que celui-ci, protéger la fourniture de prestations de toute suspicion de subventions croisées.

Merci à M. FAYE, Mme LANCON et Mme KERGANOU.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information sur le projet d'externalisation des activités
infrastructures et équipements dans le cadre de l'évolution de la
BU TRAM augmentée de la maintenance**

Madame Hélène LAUNAY, Responsable ressources humaine – RDS/BU TRAM

Monsieur Bruno DUMONTET, Directeur pôle – RDS/BU TRAM

Monsieur Stéphane DELAUNAY, chef de projet – RDS/ BU TRAM

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier sur lequel nous allons informer l'instance avant de la consulter dans une séance ultérieure a été étudié en Commission économique le 20 avril dernier. Je propose à Mme AZEVEDO de faire part à l'instance du rapport de la commission qu'elle préside.

Mme AZEVEDO.- Ce dossier nous a été présenté en Commission Economique le 20 avril 2022 par Madame LAUNAY, Messieurs DUMONTET, DELAUNAY et GUILLAUME et nous les remercions pour leur présentation.

Pour rappel, la BU TRAM a été créée en janvier 2022. Ses comptes et son exploitation se trouvent séparés du mode Bus. Outre sa mission d'exploiter son réseau et gérer son Plan d'Investissement, elle doit préparer l'ouverture à la concurrence en 2030. Les activités de maintenance de la BU TRAM sont partagées actuellement entre MRF, M2E et RATP Infrastructures.

Pour répondre aux futurs appels d'offres qui devraient avoir lieu en 2027, le projet consiste à externaliser une partie des activités à des industriels. Les activités visées sont : Voie, Caténaire, Basse Tension, Génie Civil – plateforme de voie et mobilier urbain. Pour cela, il faut lancer un appel d'offres concernant la maintenance des infrastructures et des équipements qui durera entre 9 à 12 mois pour aboutir à une signature de marché en juin 2023 et un démarrage d'activité vers décembre 2023/Janvier 2024.

Les activités concernées sont effectuées actuellement, d'une part, par le Pôle DGOA de RATP Infrastructures. Il existe dans ce pôle 4 unités :

- TDE, qui représente 210 ETP pour le pôle MCBT (Maintenance Caténaire et Basse Tension) mais dont 22 ETP qui s'occupent de la partie Tramway avec des impacts en termes d'organisation du travail et d'emploi. Ceux dont les métiers disparaissent seront accompagnés vers de nouveaux métiers au sein de RATP Infrastructures.
- Voie, qui représente pour l'entité MET (Métro Et Tramway) 241 ETP dont 27 ETP qui s'occupent du Tramway. Des impacts organisationnels sur les attachements de République Jour et Vilette Nuit sont annoncés. Il y aura un redéploiement des effectifs au sein de l'unité Voie.
- ESO qui représente 6 ETP mais qui n'est pas concerné par le projet, donc pas d'impact.
- CT, qui représente 1 ETP mais qui n'est pas concerné par le projet, donc pas d'impact

Il est à préciser que les agents sont multimodes et multisites. D'autre part, 15 ETP de M2E sont affectés aux activités pour la BU TRAM mais il n'y a que l'unité MC qui est concernée par le projet soit 4 ETP qui seront redéployés au sein du département.

Il est à rappeler que l'enjeu pour le Groupe RATP est de remporter de nouveaux marchés à court terme et les futurs appels d'offres à moyen terme. La prestation de maintenance des infrastructures du TRAM est une activité qui est actuellement facturée séparément en coûts complets. Le but étant de viser une performance économique, la BU TRAM a entamé une démarche d'analyse des coûts par activité dite "coasting" auprès de RATP Dev et SYSTRA en comparaison à la facturation par RATP Infrastructures et M2E. À la suite de cette analyse, un doute subsiste sur les coûts. A enveloppe constante, la BU TRAM arriverait à absorber l'intégralité des coûts nécessaires y compris la hausse de charge prévue comme le meulage de voie.

L'organisation cible des activités de maintenance pour le périmètre de l'appel d'offres serait découpée en 2 lots (Nord/Sud) pour 2 industriels voire 1 industriel si celui-ci est compétitif. La Direction Technique de la BU TRAM aura la charge de la gestion. Une équipe de 3 personnes sera

recrutée pour compléter l'équipe actuelle gérant les marchés de la signalisation et du nettoyage de la plateforme des voies.

Pour RATP Infrastructures, le périmètre des prestations dont le transfert est envisagé représente à peu près 11 millions d'euros dont 5 millions d'euros pour la Voie et 6 millions d'euros pour la maintenance caténaire.

Pour M2E, le périmètre des prestations dont le transfert est envisagé représente à peu près 3 millions d'euros.

Merci de votre attention.

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

M. TURBAN.- C'est forte de l'expérience sur les modalités de l'ouverture à la concurrence du réseau Bus et la façon dont elle subit la mise en œuvre de cette dernière que la Direction de la RATP anticipe l'ouverture à la concurrence du réseau de Tramway.

Notre instance est informée du projet de détournement des périmètres et des activités de la maintenance des infrastructures et des équipements TRAM. Cette présentation, nous le savons, n'est que le premier volet de l'externalisation programmée des 1300 agents (dont 900 traminois et 175 mainteneurs) affectés au fonctionnement du réseau auxquels il faut sûrement intégrer les salarié.e.s des fonctions supports impacté.e.s par cette ouverture à la concurrence et dont nous ne mesurons pas le périmètre et les effectifs. Pouvez-vous nous donner des éléments complémentaires sur ce dernier aspect ?

A noter que les effectifs concernant le département RATP Infra évoqués dans le document remis sont sur les effectifs 2019. Pourtant, la suite du dossier évoque des ETP notifiés en 2022. Pouvez-vous nous expliquer cette spécificité et nous communiquer les chiffres concernant les effectifs du département Infra pour l'année 2022 ?

Nous vous demandons de clarifier la rédaction du paragraphe "Enjeux stratégiques et économiques" situé en page 16. En effet, il est rédigé : "les activités remportées post 2029 basculeront dans CAP Ile de France". Or, nous avons cru comprendre que le cadre légal de l'ouverture à la concurrence interdisait à l'EPIC RATP de répondre à des appels d'offres.

Autre interrogation, seul le département RATP Infra est concerné par l'externalisation de certaines activités, la consultation doit-elle se réaliser en centrale pour cette partie ? D'ailleurs sur ces étapes d'appels d'offres, qui analyse les offres ? le département concerné ? Idem pour la signature et la notification ?

Les activités de M2E et RATP Infra du périmètre TRAM seront externalisées. Pour les agents RATP Infra dont les activités disparaissent soit environ 80 agents ou 60 ETP (somme du temps de travail), ils seront maintenus dans leur département d'origine. L'équipe dédiée à l'unité Voie au tram, qui voit son activité disparaître, aura un accompagnement GPEC dans un calendrier défini. Ces discussions auront également lieu sur le département concerné.

Les agents de M2E sont également concernés mais à moindre mesure, 15 ETP sont concernés. 4 ETP liés à la disparition d'activités seront reclassés à M2E. Compte tenu du volume d'agents, la GPEC ne sera pas appliquée.

La CGT ne comprend pas ce choix d'isoler l'infrastructure TRAM du bloc GI ferroviaire ?

Encore de l'incertitude et de l'inquiétude pour les salariés concernés par ce dossier. Leur avenir dans l'EPIC, en filiale ? Donner la possibilité aux collègues de choisir leur avenir passe par ouvrir plusieurs champs : de suivre la BU ou de rester dans son département d'origine. Souhaitons que la parole des agents via les représentants de la CGT soit entendue.

La création de la BU TRAM au 1er janvier 2022 conduit à la création d'un nouveau CSE et donc à la tenue d'élections professionnelles au cours du mois de novembre 2022. Ce scrutin, à date, aura la particularité de se dérouler en excluant du corps électoral la centaine d'agents du département MRF transférée à la BU TRAM au 1er janvier 2023. Attachée à l'exercice de la démocratie dans l'entreprise, la CGT-RATP ne peut cautionner le fait que, pour les seules raisons de calendrier de réorganisation interne, la direction de la RATP prive les agents transférés de leur droit à être électeurs, candidats voire élus représentants du personnel au sein du CSE TRAM. C'est pourquoi nous vous demandons de prendre l'ensemble des mesures qui permettront aux agents de MRF transférés dans le cadre de la BU TRAM de participer aux élections professionnelles.

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

M. HONORÉ.- Créée au 1er janvier 2022, l'unité d'affaires Tramway a été constituée dans un premier temps uniquement avec les métiers d'exploitation (transport et services), l'urgence de l'entreprise reposant sur une séparation entre les réseaux d'autobus et de tramways avant la mise en concurrence du mode Bus consécutive aux lois ORTF et LOM.

Cette partie du projet d'unité d'affaires Tramway a fait l'objet d'une consultation et d'un avis négatif du CSE central en juillet 2021.

L'unité d'affaire, aujourd'hui abritée au sein de RDS devra être autonome au plus tard fin 2024. En sus de l'exploitation du réseau, la Business Unit Tramway aura la charge de contribuer aux appels d'offres et de gérer les investissements de ce mode de transport "plébiscité" par les Franciliens.

Contrairement à la doctrine qui avait prévalu lors de la création de l'unité d'affaires Tramway, préservant l'exploitation au sein de l'EPIC, la direction présente ce jour aux élus du CSE Central un projet d'externalisation d'une partie des activités de maintenance liées aux infrastructures et aux équipements. Et non des moindres.

Jugez plutôt, l'externalisation concernerait des activités de maintenance de la Voie, des Caténaires, de la Basse tension, du Génie Civil et du mobilier urbain. Le pilotage des activités externalisées serait maintenu dans l'unité d'affaires. Jusqu'à présent ces activités étaient très largement exercées par des agents de M2E et RATP Infrastructures avec une qualité d'intervention reconnue. Il faut croire que permettre la circulation en toute sécurité d'un mode de transport, exercer son métier avec savoir et dans les règles de l'art n'est plus un gage de pérennité à la RATP. Seules les activités de maintenance du matériel roulant exercées au sein de MRF seraient totalement conservées en interne par l'unité d'affaires Tramway.

Hors aspects financiers, qui valideraient plutôt une réalisation des activités en interne à l'EPIC, l'entreprise présente cette nouvelle externalisation d'activité comme une "quasi" obligation qui trouverait son fondement dans une anticipation de la préparation des appels d'offres, une simplification de la future bascule des activités de l'unité d'affaire Tramway vers CAP Ile de France, une nécessité de protéger et "désimbriquer" RATP infrastructures.

Sans nier tout fondement aux éléments apportés, Force Ouvrière du Groupe RATP regrette le parti pris de l'entreprise. Notre organisation syndicale ne partage pas, la volonté d'externaliser des activités maîtrisées et compétitives et tient à rappeler que l'histoire de la RATP a parfois été émaillée de promesses d'économies via une sous-traitance "moins disante" qui se sont avérées finalement représenter un surcoût non négligeable...

Si à l'échelle de départements de l'entreprise, bénéficiant de la robustesse de l'EPIC, ces surcoûts où la reprise d'activité ont par le passé été absorbés, Force Ouvrière du Groupe RATP s'interroge sur les impacts et ou conséquences que de telles situations pourraient générer pour l'unité d'affaires Tramway demain.

Pour Force Ouvrière du Groupe RATP, la relation complexe de l'entreprise avec IDFM, tout comme les échecs du Groupe RATP, sur les appels d'offres du T9 ou d'Optile, inviteraient plutôt à une certaine prudence, à conserver ce qui fonctionne.

Le calendrier voulu par la direction étant serré, l'entreprise visant le lancement de l'appel d'offres (comportant potentiellement 2 lots) en 2022 pour un "aboutissement" mi 2023 et un démarrage de l'activité sous-traitée à un ou des industriel(s) début 2024, il y a peu à attendre du cycle d'information/consultation des IRP.

Cette opération entrainera la suppression de l'équivalent de 60 postes (ETP), 4 à M2E, 56 à RATP Infrastructures. Les salariés impactés par le projet bénéficieront de l'application de l'accord GPEC à RATP Infrastructures mais pas ceux de M2E ce qui relève d'une anomalie et devraient être redéployés dans leur département d'origine sur des métiers proches, voir identiques.

Afin d'éviter un effet double peine, il paraîtrait pour le moins judicieux que les redéploiements soient construits avec les salariés concernés et dans l'objectifs de leur éviter une seconde restructuration consécutive à la première.

Merci de votre écoute.

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

M. BERGEAUD.- La politique à géométrie variable de l'entreprise ne cesse de prendre de l'ampleur. Ce projet qui va concerner le gestionnaire d'infrastructure et M2E nous a surpris par son contenu. En effet pendant des années la direction nous a vendu la mise en Business Unit de RATP INFRA comme l'élément clé des futures mises en concurrence avec la création d'une muraille de Chine garantissant à nos donneurs d'ordre une étanchéité financière sans faille.

Ce nouveau modèle organisationnel et financier étendu depuis à de nombreux départements ou unités devait être le Saint Graal des appels d'offres. Mais n'étant pas à une contradiction près, la direction nous fait une volte-face et nous dit tout le contraire pour justifier son projet.

Si certaines prestations continuaient d'être réalisées en interne, d'autres seraient externalisées via un appel d'offres pour une mise en place fin 2023/début 2024. On nous dit dans le même paragraphe que la prestation de maintenance des infrastructures TRAM est une activité indépendante et facturée séparément en coûts complets. La fameuse muraille de Chine !!! Et il faudrait proposer les mêmes services à d'éventuels concurrents. Pourquoi pas ? Pourquoi RATP Infra ne serait pas en capacité de prester pour d'autres entreprises.

Les arguments de la direction font flop sauf sur un point : la complexité du transfert du personnel alors qu'aujourd'hui aucun décret n'a encore prévu les conditions de ces transferts. L'entreprise anticipe donc les difficultés qu'elle aurait d'imposer des mobilités à ses agents et préfère se séparer d'un marché en plein développement.

Dans le cadre de la constitution d'un groupe, la stratégie est surprenante et interroge.

Ces volte-face, réinterprétations au fil des dossiers laissent à chaque fois un sentiment de non-dit, de cachotterie. L'exemple qui nous vient à chaque fois à l'esprit ce sont les motifs de création de filiales. Dans un cas on nous dit l'unité va prêter pour l'EPIC et les filiales donc on la transforme en filiale. Dossier suivant avec les mêmes conditions, on ne filiale plus. Et aujourd'hui on externalise...

Et au milieu de ces allers retours incessants, les humains sont ballotés et dans l'incertitude en attendant de connaître leur sort. Certains seront protégés, d'autres sacrifiés, d'autres conduits vers la sortie. Pour l'UNSA les aspects humains et préventions des risques psycho-sociaux doivent prendre plus de place dans vos gestions de projets et ce quelques soient leurs ampleurs.

Que restera t-il au 1er janvier 2023 ?

L'UNSA RATP vous le répète encore une fois : trop de transformations non contrôlées tuent la transformation nécessaire.

Vous avez le droit de penser à vous mais cela ne se fera pas sans agents de notre entreprise. A vous de voir.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BERGEAUD. Un certain nombre de questions ont été adressées à travers les déclarations.

M. DUMONTET.- Dans la déclaration de M. TURBAN, j'ai noté quelques points. Sur les ETP 2019 versus 2021, la base de référence est 2019 car c'est la dernière année représentative avant le Covid. Pour les ETP complets, l'année 2019 corrigée de la fin de l'année a constitué notre base de référence. Nous avons donné les principes, les ordres de grandeur et les modalités d'accompagnement. Pour affiner et réajuster nos conventions avec RATP Infra, nous nous adapterons en fonction du réalisé. La convention entre RATP Infra et les départements, notamment avec le Tram, se base sur du réalisé. Pour faire simple, les prestations pour les consignations, les travaux, varient d'une année à l'autre. Le budget varie d'une année à l'autre, et pas seulement avec le vieillissement du parc. La référence est effectivement 2019.

J'ai noté un autre questionnement dans la déclaration de M. TURBAN. Il est dit dans le texte que nos activités basculent dans Cap Île-de-France post 2029. Une interrogation portait sur le fait que l'EPIC ne pouvait pas répondre. Certes, mais ce n'est pas incompatible. L'EPIC ne peut pas répondre aux appels d'offres. Cap Île-de-France est une filiale et peut y répondre. Le souhait est que toutes les activités de la BU Tram d'aujourd'hui basculent dans Cap pour les appels d'offres que le Groupe RATP aura gagnés. Cap Île-de-France répondra aux appels d'offres et, je l'espère, les gagnera. Nous basculerons nos activités chez Cap. Les activités que nous aurions perdues basculeront chez les concurrents. Il n'y a ni incompréhension ni incompatibilité.

Dans notre projet, pour MRF et les autres sujets de la BU Tram augmentée de la maintenance, on essaye d'avoir une certaine symétrie entre nos organisations, ce que fait Cap. Quand Cap a recours à des marchés industriels, on essaie d'avoir les mêmes et de travailler ensemble pour gagner les appels d'offres auxquels il répond en ce moment et auxquels il répondra à l'avenir, et pour que le transfert de nos activités dans Cap soit le plus fluide possible. Il n'y a pas d'erreur dans la rédaction du document, mais cela mérite peut-être d'être précisé.

Qui analyse les offres ? L'affaire est pilotée par la BU Tram, mais on utilise les compétences des sachants dans le domaine. Nous travaillons avec l'équipe Achats de RATP Infrastructures. Ce sont les acheteurs de RATP Infra qui travaillent avec nous, qui analysent les offres, M. DELAUNAY qui est chef de projet. L'analyse se réalise conjointement entre la BU Tram et RATP Infra avec la structure Achats. Qui notifie ? C'est un marché de la BU Tram.

J'ai noté une incompréhension sur la volonté d'isoler le tram du GI ferroviaire. Je reste toujours prudent. Dans une démarche achat, le coût final qui en ressort est celui proposé par les industriels après négociations. Une démarche achat n'est conclusive et n'arrive à son terme que si tout se passe bien. En l'occurrence, ce ne sera pas le cas, il serait possible qu'aucun candidat ne réponde. Il pourrait arriver que des clauses ne nous conviennent pas, que les prix soient exorbitants. Tout est possible. Je reste prudent quand il s'agit de démarche achats.

Le souhait est d'isoler la prestation de maintenance du cœur de métier du GI ferroviaire, parce que cette prestation est offerte par le GI ferroviaire et adossée à ses moyens lourds, les attachements, le personnel, la structure d'astreinte, etc. Nous sommes adossés aux moyens lourds, un peu mutualisés. Nous sommes imbriqués mais il y a bien deux missions différentes, celle de gestionnaire d'infrastructures, posséder les actifs et les maintenir pour le métro et le RER, contrairement au tram pour lequel c'est la loi, c'est légal. Aujourd'hui, la BU Tram est le gestionnaire d'actifs et les gère pour le compte d'IDFM.

On est le GI, mais les prestations de maintenance courante et patrimoniale sont aujourd'hui confiées à RATP Infra. On veut isoler cette prestation, des moyens lourds du GI, pour être inattaquable. Le GI étant un monopole, cela implique une surveillance par l'ART et autre. Il faut une étanchéité.

Jusqu'où est-on inattaquable sur des appels d'offres ? Si l'on a recours aux moyens lourds du GI, il faut le mentionner et nos concurrents peuvent aussi y avoir recours. Jusqu'où est-on protégé ? Jusqu'où ne fait-on pas appel aux moyens lourds ? Il y a beaucoup de questions. Plus on met en œuvre des mesures de protection, plus on étanchéfie et se protège d'un risque juridique, mais plus on démutualise et plus cela coûte cher. Qu'est-ce qui est inattaquable ? Il y a peu de précédents. En général, on décide d'agir d'une manière, un concurrent attaque et cela crée une jurisprudence.

Sur le T9 et le T10, RATP Infra n'était pas impliqué, précisément pour ne pas tendre le bâton à nos concurrents. Cela dit, ce n'est pas aussi binaire, ce n'est pas noir ou blanc. Il y a une prise de risque qui coûte. Nous nous mettons en danger vis-à-vis de nos concurrents qui n'hésiteront pas à nous attaquer. Aujourd'hui, nous voulons sortir cette prestation de maintenance et qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur l'aspect GI ferroviaire. Si on le fait *via* une sous-traitance, on doit le faire assez en amont pour que cela ait du sens. Si le marché est sur deux ans, il ne sera pas amorti. On se prépare à tout cela.

Pour ce marché, le but est aussi que Cap Île-de-France puisse y recourir, on procède à des mutualisations. Nous travaillons dans cet esprit, d'où la volonté d'isoler du GI ferroviaire.

J'ai noté une remarque sur laquelle je rebondis, mais je précise que ce n'est pas le sujet aujourd'hui. J'ai noté : exclure les agents de MRF des élections. C'est lié à la BU Tram augmentée de la maintenance. C'est un autre dossier qui sera présenté au CSEC postérieurement à une multi qui aura lieu avec MRF. Comme vous le savez, nous nous heurtons à des difficultés techniques, de calendrier. Pour autant, nous étudions des solutions de contournement pour ne pas exclure des agents des élections. Il existe des mesures conventionnelles, nous traiterons ce sujet le moment venu, dans les audiences et les multi qui auront lieu. Ce sera présenté au CSEC. C'est un autre dossier, mais sachez que nous avons pris en compte ce point avec les équipes de GIS.

Dans la déclaration de FO, j'ai noté la relation complexe avec IDFM, l'échec du T9. Je rajouterai le succès du T10. Vous parliez de prudence et de conserver ce qui fonctionne. Vous ne m'avez pas entendu dire en Commission économique ou dans le dossier que nous allions jeter cela parce que cela ne fonctionnait pas, pour le faire autrement. Ce n'est pas le propos. Vous noterez, puisque vous faites mention du T9 et du T10 et de la prudence avec IDFM, que RATP Infra n'était pas présent dans l'appel d'offres. On dit la même chose sans arriver aux mêmes conclusions.

Sur la déclaration de l'UNSA, j'ai répondu à une question, je n'en ai pas noté d'autres.

M. LE PRÉSIDENT.- Dans le fil de la conversation, il y a une question de M. BAZIN sur le benchmarking. Quel est le retour sur le parangonnage auprès des concurrents ? Quels sont les coûts pris en compte et mis en avant dans le dossier de la BU Tram ?

M. DUMONTET.- C'est expliqué dans le dossier et a été détaillé en Commission économique, nous ne nous sommes pas appuyés sur un benchmarking des concurrents. On a une prestation et on évalue si on la sous-traite. On a fait un exercice de *costing*...

M. LE PRÉSIDENT.- Je rebondissais sur un mot français de M. BAZIN qui est attaché au français.

M. DUMONTET.- On a fait une valorisation, une étude de coût, de prix. Quand on externalise une activité, le vrai prix sera celui proposé par les industriels. Malgré tout, nous nous appuyons sur un retour d'expérience. Nous avons essayé d'isoler le coût des prestations et repris chacune d'elles. Nous avons chiffré la méthodologie, l'organisation qu'un industriel risque de mettre en place, poste par poste. Il y a aussi des frais de structure, une marge, etc. Pour nous, il y a du pilotage de l'activité. À chaque fois, nous avons appliqué des prix, des ratios et des barèmes. Nous nous sommes basés pour cela sur l'expérience de RATP Dev qui répond à des appels d'offres ou qui a des bases de prix avec des industriels.

Nous avons rappelé en préalable dans le dossier que cela ne doit pas circuler, car ces bases de données sont le nerf de la guerre et sont confidentielles pour RATP Dev. C'est grâce à elles qu'il fait les réponses aux appels d'offres. Nous avons obtenu un prix qui donne un ordre de grandeur. Nous avons essayé de le conforter avec un double regard et les bases d'analyse de Systra qui a aussi des bases confidentielles. RATP Dev, Systra, on a un double regard. Cela nous a permis de nous conforter sur les ordres de grandeur. C'est la démarche que nous avons adoptée. Nous n'avons pas comparé la performance ou les prix de RATP Infrastructures à ce que ferait un autre réseau ou un autre exploitant ou industriel.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Merci pour votre retour. J'entends depuis tout à l'heure que l'on parle de nouveaux métiers RATP Infra. On redéployerait les agents dans de nouveaux métiers. Il faudra nous les présenter un jour. *A priori*, on va les découvrir dans le Département RATP Infrastructures. Je pense qu'ils sont cadrés aujourd'hui. Cela concerne 80 personnes à reclasser. On se demande ce que l'on ne voit pas venir.

Vous avez répondu à la comparaison des coûts. Comme par hasard, on devient tout d'un coup 20 % plus cher par rapport aux éléments de RATP Dev. On n'a pas de chiffres mais simplement une fourchette de 20 %. On ne sait pas d'où cela sort, ni qui est plus cher.

Pour bien comprendre, en page 21 du document, dans le dialogue social transversal, vous indiquez que le CSEC sera informé et consulté au printemps 2022 sur le projet d'appel d'offres auprès des industriels dans le cadre de l'externalisation. Est-ce l'appel d'offres présenté aujourd'hui ? Le CSEC sera-t-il de nouveau consulté sur un appel d'offres ?

Comment va se faire la bascule entre la BU RATP Infra et la BU Tram ? S'il y a l'employabilité des agents et des salariés, comment cela va-t-il s'organiser ? Les agents ont compris qu'il leur faudra trouver un nouveau métier à RATP Infra. À quel moment pourront-ils le faire s'ils ont l'obligation de rester jusqu'à fin 2023 pour faire la bascule ? Ces questions restent en suspens.

Vous avez abordé l'aspect de la confidentialité. Vous l'évoquez dans la première phrase du dossier, mais si on n'ouvre pas le dossier, qu'on ne lit pas la première phrase et que l'on va dans le contenu, on ne s'aperçoit pas que le dossier est confidentiel. Quand d'autres dossiers confidentiels sont présentés à l'instance, toutes les pages sont estampillées. C'est un souci de forme mais cela a son importance dans la suite des discussions entre nous.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le redéploiement vers de nouveaux métiers, il s'agit à mon avis d'une question de vocabulaire. Il n'y a pas de projet d'invention de nouveaux métiers à RATP Infra.

M. DUMONTET.- C'est cela, le sujet est celui des nouvelles activités. Il y a le prolongement de la ligne 14 à court terme. Ce sont des extensions et des nouvelles activités à prendre en maintenance. À ma connaissance, les métiers de la signalisation, de la voix et de la caténaire restent les mêmes. Il y aura d'autres sujets à venir. Le GI est propriétaire de certaines choses. Il y aura du déploiement d'activités à court/moyen terme. À très court terme, il y aura la ligne 14, mais ce seront les mêmes métiers.

Vous avez évoqué la page 21, votre question est centrale. Si ce n'était pas clair, autant le préciser aujourd'hui, le CSEC est consulté sur l'appel d'offres. C'est l'objectif de la consultation d'aujourd'hui. L'appel d'offres sera lancé en juin *a priori*. En amont de son lancement, le CSEC est consulté sur ce projet d'externalisation. Projet d'externalisation et lancement d'appel d'offres, on parle de la même chose. Les parties 2 et 3 ont été données en vision d'information générale pour une vision d'ensemble. Le dialogue social sera traité dans les départements sur les conséquences pour le personnel et son accompagnement. Le sujet cœur d'aujourd'hui sur lequel vous êtes consultés, est bien cet appel d'offres, la page 21 et le titre.

Comment se fera la bascule ? Il y a un vrai sujet sur les modalités pratiques, que nous sommes en train de regarder avec RATP Infra. Ce n'est pas décrit dans le document. Il y a une période de mobilisation des industriels, comment va-t-elle se passer ? On la voit à six mois, on va voir si c'est réaliste. Va-t-elle se décaler dans le temps ? S'agissant de la progressivité de cette période de transition, il peut y avoir d'autres scénarios à étudier avec RATP Infra. Vous avez raison, tout n'est pas

calé en termes de bascule opérationnelle, entre un système rodé avec des agents tel qu'il est aujourd'hui et demain un industriel.

Quant à votre remarque de forme, je l'entends, je n'avais pas prêté attention à cela. Il y a un préambule sur la confidentialité pour les raisons rappelées. On n'a pas reproduit le mot « confidentiel » partout en filigrane, cela allait de soi. Ce dossier est confidentiel, comme la plupart de ceux que vous avez. Comme il y avait deux ou trois autres bonnes raisons de confidentialité vis-à-vis d'une démarche d'appel d'offres et du secteur concurrentiel dans lequel nous sommes, il y avait quelques raisons d'insister sur la confidentialité. Nous aurions peut-être dû l'ajouter.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Je suppose que le Groupe RATP va se porter candidat aux appels d'offres puisque c'est une opportunité de marché. Dans ce cadre, est-ce la création d'une nouvelle filiale sous l'égide de Cap Île-de-France ? La filiale RATP Maintenance Services, par exemple, n'a peut-être pas toutes les compétences mais a-t-elle la capacité de répondre à un ou deux marchés mis en appel ?

M. DUMONTET.- Je ne suis pas sûr d'avoir compris. On parle de l'appel d'offres que nous allons lancer ? Nous avons eu ce débat en interne, mais pas avec les élus. Cela pose deux questions. Si la RATP met en œuvre un appel d'offres et qu'elle y répond elle-même, ce sera compliqué en termes d'attribution. Par ailleurs, quand bien même nous adopterions ce raisonnement, cela sous-entend que la création d'une structure dédiée, isolée, détournée, compétitive, créée dans un temps record et en plus filialisée... Je ne vois pas. Vous avez raison, une filiale existe, c'est RMS mais il n'y a pas d'appel d'offres par discipline. Ce que nous avons expliqué, c'est que c'est un global. Un industriel fera voies, caténaires, basse tension, génie civil, plateforme de voies. Soit on a un gros industriel expérimenté, soit une filiale de type RMS mais qui n'est pas voies, caténaires, me semble-t-il. Peut-être pour une petite partie de la BT. Il n'y a quasiment pas d'EM et ce n'est pas dans le champ de l'appel d'offres. Il me semble que RMS n'est pas dans le champ du possible.

Une question se pose : pourquoi RATP Infra ne pourrait pas créer une filiale et la détourer, l'alimenter ? Je pense que ce n'est pas envisageable en termes de délais. Qu'est-ce qui rend RATP Infra compétitif ? C'est le fait qu'il s'est adossé aux moyens lourds. La question mérite d'être posée. *A priori*, ce n'est ni la RATP ni les filiales qui répondent.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Merci de répondre au mieux aux questions. Au-delà du petit sourire qu'il peut y avoir sur le visage de M. AGULHON et le vôtre concernant les termes anglais utilisés dans notre instance, je rappelle que nous sommes en France et que la langue est le français et pas une autre. Il serait bien de faire un effort pour que le français soit utilisé dans tous les dossiers présentés dans l'entreprise, ou à défaut d'avoir la signification des termes utilisés pour que la compréhension soit totale et qu'il n'y ait pas de mauvaises interprétations par les élus.

Je reste surpris par la manière dont vous évoquez la chose. J'avais l'impression que vous nous preniez pour des personnes à qui il ne faut pas faire confiance. Pourtant nous sommes des élus du personnel, nous avons toute légitimité à siéger et à avoir les bonnes informations. Je suis surpris par le choix fait pour le moment de ne pas donner d'informations économiques ou autres. Je pense que vous avez fait du parangonnage, que vous êtes allés chercher des informations pour savoir combien cela pourrait vous coûter. Il serait bien de communiquer ces informations à l'instance ou à

défaut à la Commission économique si vous avez du mal avec nous, pour que nous ayons les bonnes informations partout, au bon moment.

Si vous pensez que c'est compliqué, on l'entend. Je veux bien le percevoir comme cela, mais ce n'est pas la meilleure des solutions. À mon sens, il faut éclairer le personnel, l'ensemble des élus, afin que l'information soit bien claire pour les agents quand les mauvaises choses arriveront demain matin.

M. DUMONTET.- Cela mérite d'être précisé, il y a une incompréhension. J'ai essayé de répondre tout à l'heure. Il n'y a pas de sujet ni de données cachées. On a pris le temps de détailler la méthodologie et les conclusions dans le dossier. On a pris le temps d'en discuter et de répondre à toutes les questions, notamment en Commission économique parce que c'est le lieu. Nous y avons passé une heure et demie. Il n'y a pas de sujet caché, j'ai répondu à toutes les questions. Il n'y a pas de comparaisons à d'autres qui soient cachées. Même si vous pensez que nous avons fait autrement, la méthode utilisée pour évaluer est décrite dans le dossier, je l'ai explicité. Il s'agit de recomposer toute une activité. À quoi voulez-vous comparer ?

Aujourd'hui, avec RATP Infra, tout est imbriqué. Nous avons structuré une organisation. Il faut un lieu, un attachement, des équipements, de la gestion de stock, des engins, des gammes de maintenance, du personnel, de l'encadrement. On crée une structure, on la chiffre, on l'évalue avec les bases de données de RATP Dev et de Systra. À partir de cela, on se donne une fourchette de prix. Il n'y a pas de comparaison de prix cachée que nous n'aurions pas voulu communiquer à la Commission économique.

Je ne peux pas laisser dire que l'on serait dans la volonté de ne pas communiquer les informations aux élus. C'était bien le sens de notre échange en Commission économique.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ces précisions. Je vous propose de remercier M. DUMONTET, Mme LAUNAY et M. DELAUNAY pour nous avoir rejoints et nous avoir éclairés sur ce point à l'ordre du jour. Bonne fin d'après-midi.

Si c'est nécessaire, je propose une pause de 10 minutes à moins que vous souhaitiez enchaîner.

M. LE SECRÉTAIRE.- Une petite pause est nécessaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous reprenons à 15 heures.

La séance, suspendue à 14 heures 50, est reprise à 15 heures.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre le cours de notre séance.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet de transfert de l'infographie du département RDS vers le département M2E

Madame Estelle VINCENTI, Responsable maintenance – M2E

Madame Mathilde HOAREAU, Responsable maintenance – RDS/AC

Madame Karen VYDEELINGUM, Responsable ressources humaines – RDS/AC

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier avait fait l'objet d'une présentation en Commission économique le 15 mars 2022. Nous revenons vers vous pour la consultation. Je passe la parole à Mme AZEVEDO pour sa proposition d'avis.

Mme AZEVEDO.- Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 27 avril 2022 doivent émettre un avis sur le projet de transfert de l'infographie du département RDS vers le département M2E.

Il a été constaté dans ce dossier que les agents de RDS percevaient une prime de qualification de pénibilité plus importante que les agents de M2E. Même si les dispositions liées à l'accord GPEC s'appliqueront, il n'est pas concevable de voir, à moyen terme, une diminution de la rémunération des agents impactés.

Pour ces raisons, les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur le projet de transfert de l'infographie du département RDS vers le département M2E.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Nous allons procéder au recueil des votes sur ce projet d'avis négatif.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je porte à la connaissance de l'instance le fait que M. SI TAYEB est absent cet après-midi, comme à chaque séance de CSEC. Je propose qu'il soit remplacé par M. BAZIN, si M. BAZIN en est d'accord.

M. BAZIN.- Je suis d'accord.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur cet avis négatif proposé par la Commission économique ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : FO (7), CGT (7), UNSA (4) et CFE-CGC (2).

M. LE PRÉSIDENT.- Tous mes remerciements aux intervenantes pour leur disponibilité.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet d'intégration des activités de la sécurité privée de l'EPIC RATP au sein de la BU RATP Sûreté

Monsieur Michel QUESSADA, responsable d'unité spécialisée – SUR/PCS/SP

Monsieur GOUPIL, Directeur unité opérationnelle – SUR/PCS/DIR

Monsieur Hafid NAQUAL, Responsable de mission – SUR/PCS/SP

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été présenté en Commission économique le 20 avril 2022 et à la CSSCT le 19 avril. Je donne la parole à M. DOMINÉ et/ou Mme AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- Il s'agit d'un rapport commun de la CSSCT C et de la Commission Economique sur le projet d'intégration des activités de la sécurité privée de l'EPIC RATP au sein de la BU RATP Sûreté. Ce dossier a été présenté en Commission SSCT C le 19 avril et en Commission Economique le 20 avril 2022 par Messieurs GOUPIL Olivier, QUESSADA Michel et NAQUAL Hafid et nous les remercions pour leur présentation.

Une nouvelle organisation centralisée nommée ESP (Entité Sécurité Privée) au sein de la BU RATP Sûreté sera mise en place le 27 juin 2022 et sera composée de 12 ETP. L'organisation actuelle des activités de la sécurité privée au sein de SUR est basée sur 6 ETP. En cible, et à l'issue du dialogue social, il est prévu le recrutement de 6 ETP supplémentaires :

- 4 gestionnaires locaux en charge des marchés
- 1 contrôleur supplémentaire
- 1 gestionnaire administratif

Les gestionnaires sont des AM qui seront basés à Lyon Bercy avec des horaires de référence (possibilité d'horaires au forfait et de conventions de télétravail). La durée d'occupation des postes sera de 3 ans. Selon les profils, un accompagnement par la formation sera notamment dispensé dans le domaine de la lutte contre la corruption, ainsi que du suivi des plans de prévention, qu'ils seront amenés à piloter.

Le contrôleur est un métier de développement qui sera basé principalement à Chanzy. Il aura un roulement avec un repos et service décalé en 5X3, en alternance jour et mixte.

L'administratif sera un métier de développement basé à Lyon-Bercy, en horaire de référence avec possibilité de forfait et de télétravail.

L'évaluation des risques a été réalisée par l'équipe en charge en tenant compte des profils métiers.

Enfin, il a été tenu compte de l'impact environnemental dans le dossier.

Les données économiques ne sont pas très nombreuses sur ce dossier. Pour l'instant, le gain d'1 ETP est constaté. Il est dit par ailleurs que le but de ce projet est de renforcer les activités existantes et de prendre en compte de nouvelles activités comme le suivi des pénalités de non-conformité.

L'unité de sécurité privée sera composée de 4 lots distribués par secteurs géographiques répartis entre 3 sociétés de gardiennage pour un coût de 61,1 millions d'euros maximum sur 60 mois plus un 5ème lot pour le métro/RER avec un budget de 4 millions d'euros alloués par IDFM.

Merci de votre attention.

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

M. JONATA.- Avec un patron venant de la sécurité privée à la tête de la future BU sureté, il n'était pas compliqué de connaître votre but. Les objectifs fixés par le donneur d'ordre IDFM ne pouvant être réalisés, la seule façon d'ajuster son regard était de faire comme si le bleu marine et

le noir étaient la même couleur. Pour autant cette façon de faire à moindre coût pour vous est une méthode plus que tendancieuse à vouloir dans un premier temps complété et puis très vite, remplacer les agents du GPSR par des prestataires privés.

Vous ne direz pas ici trop cher et trop coûteux, mais moins cher et plus malléable.

Si vous voulez optimiser et garantir la sécurisation de nos espaces, il est de bon ton de mettre de la sécurité, mais à cela vous enlevez les moyens, car un agent du GPSR à les outils et compétences pour éviter certains tracas imposés par des pseudos voyageurs violents ou toxicomanes agressifs. Comme l'UNSA RATP vous l'a rappelé il n'y a pas si longtemps, à Porte de la Villette, ce qui n'est malheureusement pas le cas avec un agent du privé, qui lui sans armes ou juste avec une bouteille d'eau vous lui demandez d'être là, à la sécurisation des espaces et des agents. La blague.

De fait, la visibilité sans accompagnement réel des collègues et des voyageurs sert à quoi ? Encore une fois, l'UNSA RATP n'accepte pas votre vision sans écoute mais dans un but purement économique.

Du coup, la BU sûreté deviendra dans un avenir proche un prestataire de service à bas prix avec un chef futur ex GPSR et une équipe à moindre coût composée de ESP, un peu à l'image de la SNCF qui a encore pris le parallèle du combien ça coûte en offensant la tradition sécuritaire de la compétence et de la qualité de servir. Autant vous dire, ne vous plaignez pas que la police nationale ne se déplace quand vous n'avez pas les moyens de permettre à vos agents d'effectuer leur mission convenablement.

Pour autant surgit, une bizarrerie dans vos dossiers, en créant deux postes définis comme central et local avec exactement les mêmes activités et missions, certaines mauvaises langues diraient un travailleur caché.

Aussi, l'UNSA RATP affirme son opposition totale à une destruction et une perte de compétence annoncée qui ne fera que développer la main mise extérieure et à un soulèvement du n'importe quoi intérieur.

Si vous cherchez des candidats à accepter votre méli-mélo, cherchez bien vous en trouverez mais pas à l'UNSA RATP.

Merci.

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

M. ORSINI.- Dans un contexte d'optimisation et afin de garantir une réponse globale en termes de sécurisation de nos espaces, le projet vise à intégrer dès le 27 juin 2022 l'entité sécurité privée (ESP) au sein de la BU RATP SÛRETÉ.

L'ESP aura alors la charge du pilotage et de la coordination des marchés de sécurité privée pour le groupe RATP. Les différentes sociétés de sécurité privées sous contrat avec la RATP étaient jusqu'alors gérées par les départements RER, MTS, SEM, MRF/GDI et SUR, le choix de la direction de la RATP étant de regrouper les lots de sécurité privée au sein de la BU SUR.

Ces changements vont générer des mobilités pour les salariés qui le souhaitent et des recrutements sur les postes à pourvoir. L'unité de sécurité privée de la BU SUR passera de 6 ETP à 12 ETP. Bien que les fiches de postes soient claires et correctement détaillées, le dossier ne fait pas état

des différentes formations requises permettant d'intégrer ces nouvelles compétences dans la nouvelle structure. Composée de 3 cadres, 5 agents de Maîtrise et 4 opérateurs, nous regrettons le faible volume d'opérateurs destinés à contrôler les sociétés de sécurité privée sur l'ensemble de notre réseau.

Enfin, Force Ouvrière Groupe RATP vous interpelle et fait appel à votre plus grande vigilance sur les éventuelles dérives liées à la possibilité pour les 3 sociétés de sécurité privée sous contrat avec la RATP de multiplier les appels aux entreprises sous-traitantes pour mener à bien leurs missions.

Merci

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

Mme BLONDEL.- La CFE CGC Groupe RATP se félicite que la LOM ait pu servir de déclencheur obligatoire à la mise en œuvre effective des recommandations de l'audit de 2015 sur la gestion de la sécurité privée par la RATP et en particulier de sa recommandation principale visant à confier la gestion du sujet au département de la sûreté.

La CFE CGC Groupe RATP se félicite également du fait qu'il ne s'agisse plus seulement de coordination mais bien de donner au département de la sûreté la responsabilité de la sécurité privée et donc le pouvoir de décision, condition sine qua non d'une gestion transversale efficace de la sécurité privée- pouvoir de décision qui n'existait pas jusque-là. Cette nouvelle posture permettra une vraie coordination avec le GPSR.

La CFE CGC Groupe RATP doute de la faisabilité effective de cette reprise à juin 2022 étant donné les réticences constatées au sein des départements d'exploitation depuis plusieurs années. La mise en place d'une vraie coopération entre la sécurité privée et le GPSR, permettra d'une part de tirer parti de la présence des gardiens de sécurité privée sur les emprises de la RATP et d'autre part de préserver les prérogatives et la présence du GPSR sur les réseaux.

En effet, l'organisation d'une coopération efficace repose sur une identification précise des fonctions attribuées aux gardiens de sécurité privée et de celles attribuées au GPSR afin de ne pas créer une concurrence artificielle entre ces deux métiers car ils sont très différents ne serait-ce qu'au regard des prérequis et des prérogatives de chacun.

La CFE CGC Groupe RATP souligne la nécessité d'une gestion coordonnée des prestations de gardiennage effectuées dans le cadre des 5 lots du marché RATP et des prestations effectuées grâce aux financements supplémentaires attribués par IDFM pour les gares et stations.

La création d'une entité dédiée de taille suffisante pour gérer le sujet est un élément fondamental qui permettra par exemple de proposer aux agents du GPSR vieillissants un débouché intéressant dans lequel leur savoir-faire pourra être à la fois valorisé d'un point de vue personnel et mis à profit pour le collectif et la sûreté, dans l'intérêt de l'entreprise.

En ce sens, la gestion des prestations de sécurité privée représente un énorme volume de travail, qui ne doit pas être sous-estimé : le nombre d'agents de maîtrise et de cadres proposé aujourd'hui pour gérer la sécurité privée doit pouvoir évoluer à la hausse si nécessaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame BLONDEL. Monsieur GAUTHERON ?

M. GAUTHERON.- Le dossier présenté à notre instance concernant le projet d'intégration des activités de la sécurité privée de l'EPIC RATP au sein de la BU RATP sûreté conduit la délégation CGT à vous poser les questions suivantes afin de mieux appréhender l'ensemble du projet :

1°) Doit-on voir avec l'intégration de la sécurité privée au sein de la BU SUR les prémises d'une prochaine "réorganisation" de cette dernière et de ses missions ? Eventuellement une très proche filialisation dans le cadre d'une harmonisation par le bas du cadre social entre les différents salariés rattachés à la BU Sûreté ?

2°) Quels sont les effectifs par lot que chaque gestionnaire doit superviser ?

3°) Y-a-t-il des entreprises sous-traitantes de second rang ou plus ? Si oui, combien ? Pour quel(s) lots(s) ?

4°) En cas d'indisponibilité d'un gestionnaire comment s'organise le suivi des lots ? Est-ce un autre gestionnaire qui récupère les tâches ?

5°) Quelles sont les missions du "chargé de missions" ? Pourquoi ne disposons-nous pas de la fiche de poste de ce chargé de missions ?

6°) Qui s'assure du respect du cadre légal des agents de la sécurité privée ? Le non-respect de ce dernier pourrait-il être reproché juridiquement aux gestionnaires des lots ? Si la réponse est négative qui est juridiquement responsable ?

7°) Pouvez-vous nous préciser quels sont les personnels transférables évoqués au point 5.1 page 10 du document qui nous est présenté ?

8°) Pouvez-vous nous préciser ce que signifie l'acronyme EVRP évoqué en page 14 du document qui nous est présenté ?

M. LE PRÉSIDENT.- Au regard de la déclaration de l'UNSA -je pense que la compréhension du projet était plus claire dans les autres déclarations-, il n'est pas question de substituer à l'activité actuelle du GPSR, le type d'activité confié à la sous-traitance pour le gardiennage de nos emprises, etc. Le projet consiste à centraliser entre les mains d'une unité unique, la gouvernance des différents contrats qui ne relèvent pas des activités du GPSR, au lieu de les répartir entre les différents départements cités, notamment pour s'assurer d'une meilleure maîtrise d'un certain nombre de questions ou de risques exprimés par l'organisation CGT dans ses questions. Quand on peut professionnaliser en concentrant la gouvernance des contrats, la maîtrise du nombre de sous-traitants successifs, la bonne maîtrise du respect du cadre légal -j'ai entendu parmi les missions celle de la coordination des plans de prévention par exemple-, c'est plus efficace que quand c'est éparpillé. Il ne s'agit pas de faire faire à des entreprises privées des activités qui relèvent de celles du GPSR.

M. QUESSADA.- Avant tout, je souhaite aller dans votre sens et rassurer tout le monde. Pour l'instant, parce que je ne sais pas de quoi est fait l'avenir, la mission conférée à l'unité d'affaires de la sûreté n'est pas de remplacer le GPSR par de la sécurité privée. On l'a dit lors de chaque présentation, on travaillera en complémentarité, chacun avec ses prérogatives. Il est vrai que dans certaines situations, on utilise plus facilement la sécurité privée. On parle parfois de gardiennage de grille, par exemple. Ce n'est pas une activité que l'on peut donner au GPSR pour différentes raisons.

Dans les termes de coordination et de pilotage, il nous est demandé d'avoir une vision transversale et de prévoir le juste nécessaire quant aux effectifs qui peuvent répondre au mieux à la sécurisation des emprises par rapport aux situations, pour sécuriser au maximum nos emprises RATP. On constate parfois sur le réseau des opérations de contrôle accompagnées par des équipes de sécurité privées plus du GPSR. Ce n'est pas quelque chose que l'on peut accepter vis-à-vis du client et par rapport à notre organisation.

Il y a dans cette réponse globale et transversale apportée par rapport aux problématiques de sécurité le rôle d'une entité de chez nous qui s'appelle le centre de commandement des dispositifs de sûreté, qui est déjà en lien avec les différents exploitants. Face à une demande de sécurisation par rapport à une problématique, qu'est-ce que la BU SUR est en capacité de coordonner, de piloter, au juste titre et au juste nécessaire ? C'est la mission principale. Aujourd'hui, nous ne cherchons pas à remplacer le GPSR par de la sécurité privée mais, au contraire, à avoir une action de complémentarité.

Combien d'effectifs de prestataires gère-t-on ? Le rôle principal des gestionnaires centraux est de travailler avec les prestataires qui gèrent en direct leurs effectifs opérationnels présents sur le terrain. Nous sommes sur l'interface entre le besoin de l'exploitant, la coordination opérationnelle de la sûreté et les prestataires, pour s'assurer que ces derniers répondent au cahier des charges, aux besoins et aux commandes de la RATP. Ce sera notre rôle.

Concernant la qualité et le suivi, cela ne se fait pas « au doigt mouillé ». Des marchés ont été signés, ainsi que des accords-cadres. Il y a toutes les indications dans ces accords. En face, il y a des réponses commerciales. Notre rôle sera de suivre chacun des marchés de manière centralisée et d'avoir les prestataires en face. La centralisation a son importance. Pour éviter qu'un prestataire ait une politique et un comportement différents en fonction des interlocuteurs de l'exploitation, la centralisation nous permettra d'avoir une vision et un poids dans le suivi qualitatif. Elle nous permettra d'avoir un suivi de qualité à travers le croisement d'informations, et du poids lors des discussions mensuelles, trimestrielles, semestrielles et annuelles avec les prestataires.

L'objectif de cette centralisation est d'avoir une vision globale et de pouvoir co-construire avec les exploitants. Ce n'est pas parce que SUR récupère la coordination et le pilotage de la sécurité privée qu'il n'y a plus de discussion avec l'exploitant. Il y a ce regard intéressant pour ceux qui ont déjà pratiqué l'activité de la sécurité privée. Nous continuerons à se nourrir de cette expérience et à échanger avec les exploitants pour construire avec eux, notamment lors de grands événements, et prendre en considération les besoins nécessaires.

Quant au cadre légal, il y a une responsabilité des prestataires à 90 %. Ils sont tenus de s'assurer que les personnels qui travaillent pour eux remplissent toutes les conditions légales nécessaires en termes d'habilitation, les habilitations pour les maîtres-chiens, la bonne formation des chiens, les habilitations de la RATP. Cette responsabilité incombe aux prestataires. En revanche, à partir du moment où nous avons un rôle de pilotage et de coordination, nous avons notre regard. Nous avons une co-responsabilité sur certains points. Nous devons nous assurer, lorsque nous faisons appel à un prestataire, qu'il nous transmette tous les documents en bonne et due forme, dans les bons délais, qu'il soit en capacité de nous dire quelles personnes travaillent sur nos emprises, leur planning, qu'il nous donne les informations qui nous permettent de nous assurer de la fiabilité et du sérieux de ces sociétés de prestataires.

Concernant les sous-traitants, c'est prévu dans les contrats. Nous travaillons en collaboration avec les achats. Le prestataire principal peut faire appel à de la sous-traitance. C'est de la sous-traitance de niveau 1, mais le prestataire peut faire appel à plusieurs sous-traitants. Il y a des

règles à suivre, elles figurent dans le cahier des charges. Le prestataire principal a l'obligation de nous transmettre toutes les informations concernant le sous-traitant auquel il fait appel, il a l'obligation de le signaler aux Achats pour qu'ils aient connaissance de l'information. Tous les documents légaux doivent être remplis et nous être transmis pour nous assurer du bien-fondé et du sérieux des entreprises avec lesquelles il sous-traite.

Une opération est importante à nos yeux, ce que nous souhaitons développer en termes de qualité de suivi et de contrôle. Il existe déjà une petite entité avec des contrôleurs au sein de la BU SUR, elle sera renforcée. J'ai entendu que ce n'était peut-être pas suffisant. En tout cas, c'est la projection que nous avons faite en termes de besoins pour la prise en main en juin 2022. Par la suite, nous verrons comment évoluera cette structure en fonction des besoins et des nouveaux marchés potentiels. Ces discussions accompagneront l'avis de l'ESP nouvelle formule qui se mettra en place par la suite.

Au sujet des personnels transférables, des personnes font déjà cette activité ou une partie. On constate dans le tableau que ce sont des « pouillèmes » d'ETP qui géraient dans les départements. Les personnes transférables sont celles qui seront volontaires. Deux personnes nous ont dit qu'au regard de ce qui semble se mettre en place et dans la manière de voir fonctionner la BU SUR, elles aimeraient intégrer l'unité d'affaires SUR pour faire telle ou telle activité s'il y avait une possibilité.

Le delta qu'il faudra pour mettre en place cette organisation en juin 2022 sera issu des appels à candidature. Nous visons six ETP. Nous étudierons le delta entre les personnes qui seront volontaires pour nous rejoindre et le besoin en nous référant aux fiches de poste qui vous ont été présentées dans le dossier.

Je crois avoir fait le tour d'un certain nombre de questions.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y avait deux questions. Quelle sera la fonction du chargé de mission ? Que signifie l'acronyme EVRP de la page 14 ?

M. QUESSADA.- J'ai oublié la signification de l'acronyme.

Le chargé de mission est une personne qui est déjà dans notre structure et qui a d'autres activités en parallèle. Lorsqu'elle sera intégrée dans notre structure, elle aura pour mission d'accompagner les contrôleurs et de développer la qualité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Un éclairage sur la déclaration. Cela peut troubler, mais on avait bien compris, on n'allait pas mettre la gestion pour optimiser les choses à la BU finance, par exemple. On l'a rapprochée de l'activité proche de ce que l'on allait gérer. L'inquiétude a peut-être été mal traduite, c'était plutôt celle-là. Aujourd'hui, le ministère de l'Intérieur gère la police et la gendarmerie, cela suscite des inquiétudes sur les sectorisations ou les missions des uns et des autres. On leur dit de ne pas s'inquiéter, que c'est pour rationaliser mais au fur et à mesure on voit que la police ou la gendarmerie récupère des zones géographiques. Cela ne veut pas dire que chacun prend des prérogatives des uns ou des autres.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LARDIDI ?

M. LARDIDI.- Y aura-t-il une priorité pour le personnel vieillissant de SUR ? Il y a des inaptés, le personnel vieillit, on l'occupe comme on peut. Il serait bon qu'il ait la priorité. Dans le choix des équipes d'encadrement dans ce projet, priorisera-t-on SUR ou y aura-t-il encore une ouverture dans l'entreprise ?

M. QUESSADA.- Il est prévu de lancer un appel à candidature à l'ensemble de l'entreprise, car c'est une activité particulière qui requiert un certain nombre de connaissances en termes de gestion de marchés et autres, notamment pour les gestionnaires de lots. Si un agent de SUR qui a les compétences recherchées et qui correspond au profil souhaite postuler, pourquoi pas.

M. NAQUAL.- Pour l'acronyme, c'est une évaluation des risques.

Un complément d'information, vous parliez de contrôle. Je voulais rassurer mes collègues. Il ne faut pas oublier que le Conseil national des activités de la sécurité privée est un organisme d'État qui a pour but de contrôler administrativement et de délivrer les agréments aux entreprises de sécurité. Il a des actions de police, il est très vigilant sur la manière dont sont gérées les sociétés de sécurité. Nous avons une veille avec le CNAPS et nous travaillons en collaboration sur les actions qu'il peut mener.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci d'avoir permis à l'instance d'être éclairée d'un certain nombre de réponses aux questions posées. Bonne fin d'après-midi.

V – QUESTIONS SOCIALES

**Délibération portant sur un don pour les orphelins
du Groupe Mutualiste**

M. LE PRÉSIDENT.- M. SARRASSAT a la parole.

M. LE SECRÉTAIRE.- Les Elus(es) du Comité Social Economique Central RATP, réunis(es) en séance plénière le 27 avril 2022 proposent de faire le don suivant au Groupe Mutualiste RATP dans le cadre de leur gala annuel :

33 500 € (trente-trois mille cinq cents euros) au profit des Orphelins

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons procéder au recueil du vote sur cette proposition de délibération.

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

(Il est procédé au vote.)

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

V – QUESTIONS SOCIALES

Délibération portant sur la vente du centre de vacances "*Le Clos Deland*" situé sur la commune de Frasne (25560)

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez de nouveau la parole.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce centre enfant jeunesse a été mis en vente il y a trois ans sous la dernière mandature, il n'avait pas trouvé preneur. Si tout se passe bien, nous avons un acheteur potentiel. Pour poursuivre la démarche de la vente, il faut une délibération.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 27 avril 2022, décident de procéder à la vente de la propriété "Le Clos Deland", située sur la commune de Frasne (25560), d'une superficie de 11 186 m².

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP donnent tous pouvoirs à Monsieur Frédéric SARRASSAT, Secrétaire et Monsieur Eliès BEN ROUAG, trésorier, pour procéder à ces signatures et accomplir toutes les formalités qui en découlent, au mieux des intérêts du Comité.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons mettre aux voix ce projet de délibération.

M. GAUTHERON.- J'aimerais intervenir pour une explication de vote. Nous sommes le 27 avril 2022, l'équipe de cogestion du CSEC a été mise en place le 19 janvier. À ce jour, les membres du CSEC n'ont pas connaissance de la feuille de route politique des organisations cogestionnaires du CSEC en termes d'activités sociales. J'entends l'intervention du Secrétaire qui précise que la mise en vente du centre a été décidée lors de l'ancienne mandature qui s'inscrivait dans un principe : ce qui revenait des ventes du patrimoine était toujours fléché dans le patrimoine pour rénover l'existant ou pour l'acquisition. C'était une décision de l'ancienne mandature. Je ne connais pas la position de la nouvelle mandature.

Cela me permet de rappeler que, bien que n'étant pas dans la cogestion, les membres du CSEC dans leur globalité doivent être destinataires des documents administratifs de la gestion du CSEC, y compris des comptes rendus des réunions du Secrétariat qui est l'organe de décision du CSEC. Cela permettrait à l'ensemble des élus de connaître la politique des cogestionnaires. À cette date, nous n'avons toujours pas de projet de budget. Ne sachant pas à quoi servira l'argent de la vente, la délégation CGT votera contre la résolution.

M. LE SECRÉTAIRE.- Les orientations politiques de la gestion pluraliste seront publiées dans les prochaines semaines. Elles ont été construites depuis quelques mois. Elles ont posé quelques difficultés compte tenu des négociations. Comme tout programme commun, il faut le travailler. Sur la transparence des PV du Secrétariat, je n'ai aucune volonté de cacher quoi que ce soit.

Ce bien a été validé à la vente il y a bientôt trois ans pour des raisons économiques et pas seulement pour réinvestir dans le patrimoine. Je rappelle que 60 enfants au maximum pouvaient s'y rendre. Certaines saisons, il accueillait moins de 18 enfants. L'hiver est une saison privilégiée mais l'été une saison morne. Les coûts de fonctionnement étaient prohibitifs par rapport au nombre d'enfants accueillis. Il n'y avait pas eu trop de débats à l'époque sur ce bien. J'entends la requête du représentant syndical de la CGT, nous en parlerons dans le cadre du Secrétariat et dans celui de la gestion pluraliste actuellement gestionnaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Le Secrétaire a répondu en partie à la question. Les élus de l'UNSA RATP vont approuver la décision proposée aujourd'hui. La raison est simple, nous ne tenons pas à casser une décision prise par une précédente gestion. Nous estimons qu'elle a été validée dans le bon sens et en

bonne intelligence. C'est ce que l'on appelle au niveau de l'État la continuité de gestion, et au niveau du syndicalisme un respect des gestionnaires précédents. C'est logique.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de passer au vote.

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

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Cette délibération est adoptée à la majorité des voix.

Pour : UNSA (4), CFE-CGC (2), FO (7)

Contre : CGT (7)

FIXATION DE LA DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à toutes et tous. Nous arrivons à la fin de l'examen de l'ordre du jour de cette séance ordinaire que je vous propose de clore avant de vous inviter vers 16 heures 10, si M. SARRASSAT m'en donne l'autorisation, pour la séance extraordinaire sur la base d'un ordre du jour unilatéral.

Je précise que notre prochaine séance ordinaire aura lieu le 11 mai 2022, selon un ordre du jour que nous discuterons d'ici la fin de la semaine avec le Secrétaire, M. DOMINÉ et Mme AZEVEDO. Les dossiers afférents à cet ordre du jour vous seront transmis dans les meilleurs délais.

Je propose de clore la séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- N'ayant pas signé l'ordre du jour de la séance à venir, je me verrais mal donner une heure précise. J'attends que les RS se positionnent sur cet horaire car c'est une séance supplémentaire unilatérale. J'aimerais que chaque RS se positionne.

M. LE PRÉSIDENT.- Êtes-vous d'accord pour commencer à 16 heures 10 ?

M. BERGEAUD.- Une remarque par rapport à la prochaine séance et au fait que l'ordre du jour soit signé à la fin de la semaine. Une Commission économique se tiendra le 3 mai, nous n'avons toujours pas les documents. Apparemment, ils ne seront transmis qu'après la signature. Je rappelle que pour cette Commission économique, il y avait environ 200 pages à lire, c'est très long. Nous n'avons pas beaucoup de temps pour la préparer. Il est difficile d'assurer la fonction dans ces conditions.

M. LE PRÉSIDENT.- Bien noté. On essaie de trouver le meilleur compromis possible entre nos agendas respectifs. On doit se parler demain. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Deux éléments. Je vous ai vu opiner de la tête. Je confirme les propos de M. BERGEAUD, au-delà des 200 pages à lire, il y a un travail de rédaction et d'écriture, puis un travail collectif, au sein de nos organisations syndicales respectives. Cela demande un peu de temps. Cela vous paraît peut-être assez simple, mais cela ne l'est pas forcément. Ne mésestimez pas le travail que les élus doivent faire sur cette partie. C'est un vrai travail.

Quant à votre proposition de commencer la séance extraordinaire à 16 heures 10, cela ne pose pas de problème.

M. GAUTHERON.- Il en est de même pour la délégation CGT.

Mme BLONDEL.- Même chose pour la CFE-CGC.

M. LAMASSE.- Si personne ne s'y oppose, je me sou mets à l'avis collectif.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous nous retrouvons à 16 heures 15.

La séance est levée à 15 heures 57.