



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 10 mars

-----2021-----

La séance est ouverte à 8 h 34, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Claude NIVAUT	1er secrétaire adjoint	liste CGT CSE 13/RER
	Laurent DOMINÉ	2 ^e secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Frédéric NIVERT	Trésorier	liste CGT CSE 15/SIT
	Patrick PIGEARD	Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 13/RER
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Tarik ALLALOUCHE	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jérôme CRUCHET	-	liste UNSA CSE 11/MRF
	Laurent DJEBALI	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Loïc FAUCHEUX	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Philippe BOYER	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Fabien LONGET	Membre titulaire	liste CGT CSE 4/BUS-MR
	Patrick RISPAL	-	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Michel VENON	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Sébastien HUBERT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Stéphane SARDANO	-	liste UNSA CSE 1/BUS-MRB
Mmes	Caroline DROUAIRE	Membre suppléant	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF
	Florence ESCHMANN	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Nathalie MEUNIER	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Stéphanie GRELAUD	-	liste CFE-CGC CSE 12/MTS
	Françoise PHIRMIS	-	liste CFE-CGC CSE 14/SEM-CML
MM.	Eliès BEN ROUAG	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Mourad CHIKH ¹	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jean-Luc LALLEMANT	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Gilles PATRAVE ²	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	David TÉTART	-	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Benoît CHEVILLARD	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Abdelhakim KHELLAF ³	-	liste CGT CSE 8/ING-MOP
	Thomas LE CLEACH	-	liste CGT CSE 12/MTS
MM.	Éric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Cyril LARDIÈRE ⁴	-	liste CFE-CGC CSE 9/M2E

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Nouredine ABOUTAÏB	Membre titulaire	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Ludovic ORIEUX	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Thierry SAUTEL	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Jacques GRATUZE	-	liste CFE-CGC CSE 8/ING-MO
	Alain DUIGOU	Membre suppléant	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
Mmes	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML

Assistent à la séance :

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

¹ Remplace Nourredine Aboutaïb, en tant qu' élu titulaire

² Remplace Ludovic Orieux en tant qu' élu titulaire

³ Remplace Jacques Gratuze, en tant qu' élu titulaire

⁴ Remplace Thierry Sautel, en tant qu' élu titulaire

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 13 JANVIER 2021	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	13
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. Information-consultation sur l'arrêté des comptes sociaux au 31/12/2020 de l'EPIC RATP intégrant les :	
- Comptes du Gestionnaire d'Infrastructures au 31/12/2020	
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020	21
2. Information sur les résultats des filiales RATP au 31/12/2020	41
3. Information-consultation sur l'arrêté des comptes consolidés du Groupe RATP au 31/12/2020	41
4. Consultation sur le Projet d'évolution de la cible du programme LYBY+, sur le méga zoning cible et le macro zoning cible des bâtiments A et B de LYBY*	57
5. Information sur le projet d'évolution du dispositif de formation initiale des agents du SCC au Département RDS	61
V – QUESTIONS SOCIALES	
1. Délibération portant sur la vente de diverses parcelles situées sur la commune de Chessy (77700)	73
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	75

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à toutes et à tous. Je vous remercie de nous avoir rejoints pour cette séance du 10 mars dont la matinée sera consacrée à l'examen des comptes du Groupe de l'année 2020. Deux ou trois autres sujets sont inscrits à l'ordre du jour de cet après-midi.

Je propose de faire un point sur les présents. Parmi les titulaires, MM. ORIEUX, GRATUZE et SAUTEL sont absents excusés et parmi les suppléants, M. DUIGOU, Mme EBONGUÉ SIPAMIO. M. ABOUTAÏB doit être également absent.

M. NIVERT.- C'est exact pour la CGT.

M. HONORE.- Pour l'UNSA, la liste des absents est correcte.

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

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je propose que M. PATRAVE vote pour M. ORIEUX du même CSE, que M. CHIKH vote pour M. ABOUTAÏB du même CSE, que M. LARDIÈRE vote pour M. SAUTEL du même CSE et que M. KHELLAF vote pour M. GRATUZE du même CSE.

Cela ferait 10 voix pour l'UNSA, 8 pour la CGT et 2 pour la CFE-CGC.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela a l'air correct.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 13 JANVIER 2021**

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

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Le PV du 13 janvier 2021 est approuvé.

Pour : UNSA (10), CGT (8), CFE-CGC (2).

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

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

En France métropolitaine, la situation est jugée préoccupante par Santé publique France, en raison du maintien d'une forte circulation du Sars-Cov-2 et de la progression de la transmission des différents variants identifiés, qui ont tendance à être prédominants. Les indicateurs nationaux restent à un niveau élevé -puisque le nombre de nouveaux cas avérés se stabilise entre 20 000 et 25 000 nouveaux cas par jour- tel que les résultats sur les tests PCR et antigéniques peuvent l'indiquer. Le taux de positivité des tests se stabilise à 7,3 % et le nombre de nouvelles hospitalisations et entrées en réanimation est toujours en légère hausse et reste à un niveau élevé. Dans la carte française métropolitaine, la région Île-de-France reste parmi les plus durement touchées, même si, à ce stade, aucune autre mesure n'est envisagée que celles que nous connaissons aujourd'hui.

Au sein de la RATP, la tendance est elle aussi à la hausse. En effet, de nombreux nouveaux cas sont avérés et enregistrés puisqu'au cours des trois derniers jours, 53 cas nous ont été signalés. Au 5 mars, et en cumul depuis le début de la pandémie, 2 502 salariés nous ont été signalés comme ayant été positifs à la Covid.

À notre connaissance, nous surveillons toujours la situation de deux salariés qui étaient en réanimation en fin de semaine dernière, un agent de RATP Infra et un salarié de la ligne 5 du métro. Je renouvelle tout le message de prudence qu'il faut continuer à appliquer dans cette phase particulière de la pandémie, en matière de respect des gestes barrières et des mesures sanitaires.

Par rapport à la dernière fois où nous nous sommes vus, il y a une nouveauté. La vaccination a pu être organisée au sein de la RATP. Le premier salarié a été vacciné vendredi matin au centre médical de Val-de-Fontenay. Cela marque le démarrage de cette première phase de vaccination, parce que nous sommes autorisés à vacciner les personnes entre 50 et 65 ans présentant une cause dite de co-morbidité, telle qu'elle figure dans les annexes de la communication que nous avons diffusée la semaine dernière. Ces vaccinations sont réalisées dans le Service de santé au travail ou par les équipes de l'Espace santé.

Les rendez-vous peuvent être pris auprès du centre médical de santé au travail de Val-de-Fontenay ou auprès de l'Espace santé de Lachambeaudie. Hier soir, à 18 heures, l'Espace santé a reçu 80 doses et l'Espace santé de Lachambeaudie 90 doses. 40 vaccinations ont été planifiées et réalisées le 5 mars. Par rapport à d'autres informations que l'on peut recevoir sur d'autres centres de vaccination, il est intéressant de savoir que quand les rendez-vous sont pris, ils sont honorés de la part des personnes qui les ont pris et des équipes médicales. Les 5 et 8 mars, les vaccinations ont eu lieu dans l'Espace de santé au travail (40 planifiés, 40 réalisés). Le 9, 10 et 11 mars, les vaccinations ont eu lieu dans les Espaces santé (36 le 9 mars, 18 le 10 mars et 36 le 11 mars). Ces séances sont planifiées sur la base des doses reçues.

Pour information, nous notons que 30 % des vaccinations réalisées dans les Espaces santé de Lachambeaudie sont à destination des retraités de moins de 65 ans.

Pour l'avenir, 120 nouvelles doses sont en cours de commande pour le service de santé au travail de Val-de-Fontenay et 270 doses pour l'Espace santé de Lachambeaudie. Nous espérons les réceptionner entre le 10 et le 11 mars pour des vaccinations, qui auraient lieu entre le 12 et le 22 mars.

Cette campagne de vaccination concerne le personnel de 50 à 65 ans présentant des causes de co-morbidité. Nous n'attendons pas un élargissement des populations éligibles avant

début avril. Les nouvelles populations éligibles seront certainement les personnes de moins de 50 ans présentant des causes de co-morbidité et les personnes entre 50 et 65 ans sans cause de co-morbidité. Ce seront les deux nouvelles cibles éligibles à partir du mois d'avril.

Sans transition, je passe au point sur le bilan du trafic et des recettes pour l'année 2020, en commençant par le réseau de bus. En 2020, le trafic est en baisse de 32,6 % sur le bus Paris comme le bus banlieue, soit 325 millions de passagers transportés de moins en 2020 par rapport à 2019. C'est une baisse sensible, néanmoins moins sensible que celle constatée sur le métro et le RER. En 2020, nous avons aussi constaté que la grève de janvier et février avait été moins impactante sur le trafic bus que sur les autres réseaux, puisque l'impact pour le réseau de surface est évalué à moins 16 % contre moins 37,8 % pour le ferré. C'est notamment dû aux bons résultats du bus de Paris et du Noctilien à l'époque. Sans surprise, la mise en place des couvre-feux a particulièrement impacté les Noctilien depuis octobre.

Nous constatons à peu près le même niveau de pertes sur l'année entre les bus parisiens et les bus de banlieue.

Le trafic annuel du métro affiche une baisse de 49,7 % (près de la moitié), ce qui représente 744 millions de voyages de moins. C'est essentiellement attribuable aux effets négatifs de l'épidémie sur les déplacements des Franciliens. Les pertes de trafic pour la grève de janvier, ainsi que ses effets rémanents en février, plus le confinement de mars, pénalisent le résultat du premier trimestre. Le trafic du métro, qui était quasiment nul en avril et mai, puisqu'on a constaté moins 96 % en avril et moins 85,5 % en mai, s'est amélioré les mois suivants à la faveur du déconfinement, de l'été et de la rentrée. Le trafic a replongé au quatrième trimestre pour s'établir à moins 42 % avec le second confinement et ce, malgré les effets de rattrapage des grèves de décembre 2019.

Le trafic annuel du RER a chuté de 46,9 % par rapport à 2019. À 3 % près, le métro connaît la même chute. Cela représente 233 millions de voyages de moins. Nous constatons les mêmes quatre grandes séquences que celles que je viens d'indiquer pour le métro.

Il y a une différence notable, nous avons constaté en décembre une hausse exceptionnelle de 17,4 % par rapport à décembre 2019, date à laquelle on ne roulait quasiment pas sur le RER.

Je finis par le tramway. Comme pour les réseaux de bus, la baisse du trafic annuel du tramway est moindre que sur le ferré, puisqu'elle se situe à moins 35 %, soit 114 millions de voyages de moins. On constate certaines disparités de baisses d'une ligne à une autre. Les lignes les plus touchées sont le T2 (moins 36 %), ainsi que le T3 A (moins 40 %). Il semblerait que ce soient des lignes plus marquées par les effets du télétravail. *A contrario*, la ligne T5 perd seulement 19,8 % de trafic sur l'année. En janvier 2020, nous avons constaté une progression de 5,4 % sur le tramway et ce, malgré la grève.

Deux informations concernant les ressources humaines. Je suis très heureux de vous informer que le 19 février 2021, nous avons signé avec les organisations syndicales UNSA et CFE-CGC un nouvel avenant à l'accord dit « Accompagnement des Parcours Professionnels et de la Mobilité », autrement appelé APPM. Il a été renouvelé pour un an, avec deux mesures majeures prévues par cet accord et son avenant : le maintien de la rémunération pour les opérateurs en cas de mobilité, et la valorisation financière de certains parcours de l'encadrement nécessaires au développement du Groupe.

Depuis 2015, plus de 2 500 salariés ont bénéficié de ces dispositions. Par la signature de ce nouvel avenant, toutes les mesures sont reconduites. De plus, pour préparer les réseaux bus et tram aux enjeux de l'ouverture à la concurrence, ce nouvel avenant prévoit une incitation financière

exceptionnelle pour rejoindre les équipes d'encadrement du Département RDS ou réaliser un parcours au sein de ce même département.

Deuxième information RH, pour l'année 2020, l'index égalité hommes/femmes pour la RATP passera de 85 à 95 sur 100, grâce à la mise en œuvre du plan d'action dont nous avons convenu qu'il était nécessaire. Il est calculé sur la base de cinq indicateurs : la suppression des écarts de salaires entre hommes et femmes à âges et postes comparables, la même chance d'obtenir une augmentation pour les femmes que pour les hommes, la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes, toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité dès lors que des augmentations ont été données en leur absence et au moins quatre femmes dans les dix plus hautes rémunérations. Sur la base de ces cinq critères, nous obtenons 95 sur 100. Cela ne dédouane pas chacun d'entre nous et l'entreprise de continuer à tout faire pour réduire les écarts que nous continuons néanmoins à constater.

Je me félicite qu'en mars 2020, l'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient signé un avenant à l'accord initial. Cet avenant faisait suite aux résultats de l'étude menée par un cabinet extérieur sur les écarts de rémunération, qui avait permis d'identifier les facteurs de risques d'écart.

S'agissant d'innovation, vous l'avez peut-être vu dans la presse, l'expérimentation d'une navette autonome qui a un circuit dans le bois de Vincennes, et qui a été lancée depuis 2017, a récemment franchi une étape majeure, puisque nous avons élargi le champ de l'expérimentation. En effet, l'expérimentation est conduite avec la Ville de Paris, la Ville de Vincennes et le Groupe RATP. Elle s'inscrit dans un projet financé par le programme d'investissements d'avenir. C'est en lien avec la stratégie nationale et le programme national dénommé France Véhicule Autonome. L'extension dont je parle consiste à avoir étendu le parcours de la Porte jaune à la Mairie de Vincennes. Au-delà de l'extension en kilomètres, il faut noter deux autres extensions de l'expérimentation. Nous sommes dans une circulation sur routes ouvertes au cœur de la Ville de Vincennes, et nous avons ajouté un carrefour à traverser. Imaginez la complexité supplémentaire que cela représente.

Cette extension porte la totalité du trajet à six kilomètres sur lesquels il y a huit arrêts et la traversée d'un carrefour très fréquenté, celui de l'avenue de Paris à Vincennes. Cette expérimentation sur routes ouvertes se réalise dans un environnement urbain dense, sur le cours Marigny et le cours des Maréchaux à Vincennes. Les voyageurs bénéficient de ce service de mobilité collectif, les week-ends de 14 heures à 17 heures 30 -nous sommes contingentés par le couvre-feu, grâce à trois navettes qui peuvent chacune transporter jusqu'à 11 voyageurs. Il y a toujours un agent RATP à bord de la navette. Cela permet de tester l'interopérabilité, puisque l'on exploite deux types de navettes : l'une de la marque Navya et l'autre de la marque EasyMile. Nous testons également l'intégration des véhicules autonomes dans la circulation urbaine dense. La vitesse commerciale a été augmentée de 10 à 20 kilomètres/heure.

Depuis le début de l'expérimentation, plus de 40 000 passagers ont été transportés, et 11 000 kilomètres parcourus à une vitesse moyenne de 13 kilomètres/heure. À ce stade, aucun incident de sécurité n'a été rencontré. Cette expérimentation a permis de continuer à préciser l'emploi du *safety driver*, l'opérateur de sécurité présent dans la navette. Une vingtaine de personnes a été formée à cet emploi dans le cadre de l'expérimentation.

Le dernier point concerne RATP Dev qui a remporté le contrat d'exploitation et de maintenance du train électrique appelé LRT (train électrique 10 Ramadan), qui relie Le Caire à la nouvelle capitale administrative de l'Égypte. Le contrat a été signé le 3 mars 2021 pour une durée de 15 ans, renouvelable pour une période de 5 ans. Cette ligne est constituée de 11 stations réparties sur 65 kilomètres. Cette ligne électrique moderne offrira aux voyageurs un moyen de transport et un haut niveau de service permettant de relier le centre du Caire aux différentes nouvelles villes situées à l'est de la capitale. L'interconnexion de la ligne 3 avec les autres lignes de métro permettra aux

habitants de la métropole du Caire et à ses visiteurs de rejoindre plus facilement cette nouvelle capitale administrative.

Pour exploiter cette ligne, RATP Dev Mobility Cairo, qui est la dénomination de la filiale, prévoit de recruter au sein de la population active locale, avec un objectif minimum de 90 % d'employés égyptiens. Outre les formations spécifiques dispensées à l'étranger, le centre de formation que RATP Dev créera au Caire assurera aussi le transfert des connaissances et des savoir-faire aux équipes locales.

J'en ai fini avec les informations du Président. Je donne la parole à M. SARRASSAT.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Les informations sont légères dans le contexte que nous connaissons.

Des informations sommes toutes assez légères dans le contexte que nous connaissons. Je vous rappelle que demain se tiendra à partir de 11h à 13h, en visio, la rencontre-débat en partenariat avec la fondation des femmes, nous y aborderons 3 tables rondes :

- la 1^{ère} d'entre elle sera un regard croisé sur l'écriture de l'histoire des femmes,
- la 2^{nde} portera sur « les femmes créatrices de l'ombre à la lumière »
- et enfin la dernière permettra de découvrir le parcours de femmes pionnières.
-

De nombreuses personnalités seront présentes, nul doute que ces débats participeront à enrichir nos réflexions et nos actions sur ce combat de chaque instant.

Pour continuer dans les activités du CE nous avons ouvert à la réservation, nos colonies de vacances pour la saison printanière et en moins d'une journée plus d'un tiers des réservations ont été effectuées. Beau succès qui reflète le besoin d'évasion des agents et de leurs enfants, espérons simplement que nous aurons les autorisations pour les organiser, nous avons donc fait un pari sur l'avenir.

Toujours dans la thématique des vacances mais pour les familles, nous ouvrons les réservations le lundi 22 mars prochain avec un nouveau portail et une simplification accrue des modalités liées à la transmission des renseignements fiscaux. Simplifier le parcours utilisateur des agents est un souci constant pour les élus de la gestion pluraliste.

Enfin une note d'espérance pour conclure ! Quand nous aurons retrouvé une forme de liberté et que la vie reprendra tout son sens Le CE et ses équipes seront présents et seront en mesure de proposer aux agents des prestations attractives, ludiques et diversifiées.

Je rajouterai deux points. J'aurais aimé savoir s'il y avait des évolutions sur la négociation du contrat IDFM. Vous n'avez pas évoqué ce point dans vos informations.

Pour revenir sur la vaccination, au CE, nous avons pris le parti avec le Secrétariat de communiquer sur la vaccination. Après échanges avec la médecine du travail, nous avons des difficultés à avoir des volontaires. Je pense qu'il faudrait communiquer sur le fait que cela s'est bien passé pour tous ceux qui ont été vaccinés jusqu'à présent, même si certains ont pu avoir de la fièvre. Ils sont en bonne santé. AstraZeneca n'est pas aussi négatif que ce que la presse peut en dire.

Je pense qu'il faut communiquer de manière plus factuelle sur les contre-indications et les effets indésirables éventuels, qui ne sont pas de nature à remettre en cause la vaccination.

M. LE PRÉSIDENT.- Les négociations avec IDFM sont toujours en cours. C'est une bonne nouvelle. Nous espérons aboutir le plus rapidement possible.

Concernant la vaccination, l'entreprise a beaucoup communiqué, vous l'aurez noté. On va laisser la parole à la médecine pour parler des bénéfices et des éventuels effets secondaires. L'entreprise n'ayant aucune connaissance de l'état de santé des personnes qui se font vacciner, elle ne prendra pas une position générique sur les effets secondaires de tel ou tel vaccin. Cette communication est faite par le personnel médical, c'est son travail.

Notre engagement au bénéfice de la vaccination s'est manifesté par le fait que nous sommes l'une des premières entreprises à avoir démarré le dispositif, que nous nous battons tous les jours pour obtenir des doses, et que nous communiquons régulièrement sur cette facilité offerte par

l'entreprise. On imaginait, comme vous, que la cible privilégiée de cette vague de vaccination serait les 700 à 750 personnes dites « vulnérables », qui sont prises en charge par le chômage partiel, on s'attendait à ce que beaucoup saisissent l'occasion de se faire vacciner. Certes, ce n'est pas un raz de marée, mais aucune dose ne reste dans les réfrigérateurs, il n'y a aucun stock de doses disponibles. Nous utilisons toutes les doses reçues. Il y a peut-être même plus de rendez-vous pris que de doses disponibles.

M. LE SECRÉTAIRE.- Mon propos n'était pas de faire une communication médicale, mais de relayer les informations partout. Nous avons l'impression que l'information n'est pas relayée à tous les niveaux de l'entreprise, du moins dans certains secteurs comme peut-être à l'exploitation. Je ne suis pas certain que l'on arrive à toucher toutes les personnes en mesure de se faire vacciner dans ce contexte compliqué en Île-de-France.

M. LE PRÉSIDENT.- Je passe la parole aux organisations syndicales.

M. DELEBARRE.- La campagne de vaccination dans l'entreprise est lancée depuis peu permettant aux agents volontaires de bénéficier du vaccin contre le covid-19. C'est une bonne nouvelle même si, à ce jour, elle se limite à une certaine catégorie d'âge avec des pathologies. Si cette campagne vient à se renforcer dans les prochaines semaines et mois cela ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail du personnel de santé des centres médicaux déjà lourdement impactés par l'actuelle réorganisation du SST.

Le problème reste l'accès aux vaccins contre le Covid-19 et ceux-ci doivent être considérés comme un bien commun à l'échelle de l'humanité. Malheureusement la course entre les laboratoires obéit bien plus à la recherche de positions dominantes sur le marché mondial qu'à la sécurité sanitaire de la population et à l'ouverture d'une vaccinale universelle.

La vaccination demande une réponse globale et mondiale, les Etats se sont lancés dans une course à la précommande sans s'organiser pour déployer les vaccins de manière égalitaire sur l'ensemble du globe. Ce sont les détenteurs des brevets, les laboratoires, qui décident de la production, des acheteurs et des prix (malgré les financements publics). Ils ont passés des contrats pays par pays, ne garantissant pas un accès égal à toutes les populations, notamment à celles des plus pauvres.

Nous le répétons, la vaccination reste le meilleur moyen de lutter contre les épidémies afin de protéger collectivement les populations. Le vaccin doit être gratuit pour tous il faut mettre les instances de gestion à l'abri du marché et avec l'intérêt patient-citoyen et populations comme unique objectif.

Il est de tradition en ce début du mois de mars de « célébrer » le 08 mars la journée internationale de lutte pour les droits de la femme, certains s'arrêtent à cette journée pour y penser or si cette journée met l'accent sur des revendications légitimes, celles-ci ne doivent pas être oubliées dès le lendemain.

En ce début d'année, nous célébrons aussi les 150 ans de la commune de Paris où pendant 72 jours Femmes et Hommes se battent pied à pied, au corps-à-corps. La répression est d'une violence inouïe, bestiale. Les hommes sont collés au mur et immédiatement fusillés. Les femmes sont traînées dans les geôles, parfois violées, des enfants sont tués.

Cet épisode de la commune de Paris nous laisse des héritages multiples « suffrage universel, Elections Libres, Séparation de l'église et de l'état, école publique gratuite, développement des associations et des organisations syndicales, etc.

Mais c'est aussi le rôle joué par les femmes dans le déroulement des événements de la Commune de Paris. Louise Michel, évidemment, mais aussi Elisabeth Dmitrieff qui prodigua des soins aux blessés des barricades et qui fût, elle aussi, condamnée au bagne, au côté de Nathalie Le Mel, syndicaliste et proche d'Eugène Varlin, qu'un rapport de Police avait auparavant décrite ainsi « Elle s'occupe de Politique et lit de mauvais journaux », Paule Mink qui fonde la société fraternelle des femmes ouvrières de Paris, André Léo, romancière et fondatrice du journal La République des Travailleurs qui écrit « Il faudrait raisonner un peu : croit-on pouvoir faire la révolution sans les femmes ? Voilà quatre-vingts ans qu'on essaie et qu'on n'en vient pas à bout. Pourquoi cela ? C'est que beaucoup de républicains n'ont détrôné l'empereur et le bon Dieu que pour se mettre à leur place ; il leur faut des sujettes. »

Mais les femmes de la Commune, celles que la réaction et même des écrivains, pour leur indignité, décriront comme des chiennes, des pétroleuses, sont des milliers. Dans un article appelé « Elles, les femmes à l'avant-garde », Claudine Rey, présidente d'honneur des Amies et amis de la Commune écrit : « Nombre de ces Parisiennes sont des ouvrières (sur 114 000 emplois ouvriers, on recense 62 000 femmes). Pour plus de treize heures par jour, elles touchent la moitié du salaire d'un homme. Les ateliers sont sans air et sans lumière. Elles sont exploitées et parce qu'ouvrières, elles sont considérées comme des moins que rien... » Elles subissent souvent le droit de cuissage et nombre d'entre elles doivent avec la prostitution faire ce qu'on appelle le cinquième quart de leur journée. « Dès le premier jour de la Commune, écrit-elle encore, les femmes la protègent. Elles mettent en elle tous leurs espoirs. »

Depuis plus de 150 ans l'histoire est jonchée des luttes féministes menées sur les continents européens et américains, en 1910 est proposée pour la première fois la création « d'une journée internationale des femmes » et reconnue pour la première fois par les nations unies en 1977 puis en France en 1982.

Le 08 Mars est une journée qui n'est pas la journée de La femme, ni la Saint Valentin ou la fête des mères, ni pour offrir des fleurs ! C'est la journée internationale de lutte pour le droit des femmes.

La crise sanitaire que nous vivons comporte de nombreux dangers pour le droit des femmes avec une augmentation des violences sexistes et sexuelles, des charges domestiques et familiales, de la précarité, mais aussi avec un droit à l'avortement fragilisé et des politiques publiques qui ont complètement mis de côté les questions d'égalité professionnelle.

Pendant cette crise, l'utilité sociale de nombreuses professions à prédominance féminine a été mise en lumière et l'urgence de leur revalorisation est encore plus criante ! Les femmes sont plus touchées par la précarité : 67 % des contractuelles sont des femmes et 10 % des postes les moins rémunérés concernent à 70 % les femmes.

Plafond de verre, « soupçon de maternité », stéréotypes sexistes, violence et harcèlement sexuel au travail pèsent également fortement sur les carrières des femmes. Ces écarts sont encore plus creusés au moment de la retraite.

Si nous constatons des progrès dans notre entreprise ces dernières années notamment sur la féminisation des métiers, il n'en reste pas moins qu'il faut encore progresser et plus particulièrement sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Je profite de l'occasion, Monsieur le Président, sur les suites données par l'unité SCC quant à l'alerte d'une agent du SCC, rapportant des faits de harcèlement à caractère sexuel, se retrouve aujourd'hui de victime à coupable puisque son unité engage une procédure de mesure disciplinaire à son encontre pour s'être défendue face à une énième provocation et qui l'a conduit à faire une tentative de suicide le lendemain.

Si l'enquête n'a pas permis de vérifier la véracité des alertes répétées de cette agent il n'en demeure pas moins que le traumatisme de l'agent est toujours présent.

Voilà bien une preuve de plus que le chemin est encore long sur le droit des femmes à être entendues et respectées !

M. HONORÉ.- Monsieur le Président,

Cette déclaration débutera par le sujet des NAO, qui promettent, sauf surprise, d'aboutir à une nouvelle année infructueuse.

La période est certes compliquée, les conflits sociaux et la pandémie pèsent sur les résultats de l'Entreprise en 2020, tout comme vos salariés auront du affronter un stress important et de multiples difficultés à cause de la COVID.

Il n'est donc pas crédible selon nous d'exprimer des revendications hors de propos, d'autant que nous vivons une période de très faible inflation.

Pour autant, nous ne saurions nous satisfaire chaque année d'un accord social qui serait repris dans la communication de l'Entreprise pour justifier la réussite de ses NAO.

Les 0.3% restant à disposition ne permettent qu'un accord social toujours bon à prendre, mais de portée limitée, certainement pas le fait de constituer l'issue de véritables négociations salariales.

Dans « salarial » il y a « salaires » et pour vos agents, n'en déplaise à la Direction, des « négociations salariales » signifient : obtenir une augmentation des salaires ! Et non l'amélioration de dispositifs annexes, comme une prime DJF par exemple.

L'UNSA RATP aurait souhaité une augmentation salariale prenant en compte l'inflation prévue en 2021 s'ajoutant à un coup de pouce, le tout démontrant une forme de reconnaissance envers les agents.

Le gel du point de base que vous n'évoquez étrangement pas dans tract de la direction « politique de rémunération : bilan 2020 » se poursuit, favorisant une lente individualisation des salaires qui n'est pas un repoussoir pour l'UNSA RATP mais qui ne peut constituer l'alpha et l'oméga d'une politique salariale, selon nous.

Nous en reparlerons avec le sujet des comptes de l'Entreprise, mais au-delà des mécanismes protecteurs, contractuels ou étatiques, qui permettent à l'EPIC de s'en sortir très honorablement par rapport à ses concurrents publics ou privés, nul ne peut nier que la RATP s'est appuyée sur le professionnalisme et le sérieux de ses agents, qui n'ont jamais faillis.

Se retrancher derrière le versement d'un intéressement de bon niveau malgré le contexte risque d'être un peu court pour vos agents.

Car effectivement, et c'est notre second sujet, un intéressement sera versé malgré le contexte. C'est une performance quand on prend en compte la situation nationale et l'état des comptes SNCF, Transdev ou Keolis, en comparaison. Cela prouve la robustesse de notre modèle, la qualité de la négociation précédente du Contrat STIF qui a contraint la Région à solliciter l'aide de l'Etat pour respecter ses engagements.

Cette crise démontre à tout point de vue le bien-fondé de l'existence d'entreprises publiques pour le transport collectif en Ile de France.

Pour autant, l'UNSA RATP se félicite que la signature du dernier accord d'intéressement permette une redistribution d'une partie des efforts consentis par les agents.

Nous nous rappelons les polémiques au moment de la mise en oeuvre de ce dispositif et sa signature unanime aujourd'hui ! Rétrospectivement, nous pouvons collectivement nous satisfaire que des organisations syndicales aient pris le risque, jadis, de s'engager dans cet accord !

Nous finirons par une note que nous espérons positive nous concernant : les récentes négociations relatives au Droit Syndical.

Après vous avoir alerté sur les dangers de CSE locaux à BUS, pour finir sur cinq secteurs qui n'auront fait que minorer les risques que nous présagions, le bon sens est revenu chez la Direction !

Pressentant les problèmes que vous reconnaissez aujourd'hui, attachés à l'unicité de l'Entreprise comme de celle de ses secteurs d'activité, vous alertant sur les risques encourus par le Comité d'Entreprise, les trois organisations syndicales représentatives peuvent être satisfaites, logiquement, qu'aujourd'hui la proposition nous soit faite de réunifier la représentation des salariés par un CSE unique pour RDS, concernant ses unités d'exploitation.

Loin de favoriser les projets de l'Entreprise comme l'estiment certains détracteurs, la mise en oeuvre d'un CSE pour l'ensemble des unités opérationnelles favorisera la responsabilisation des organisations syndicales représentatives face aux enjeux, contrariera l'émiettement syndical qui est finalement préjudiciable aux salariés. Mais surtout, les agents de RDS pourront à nouveau s'appuyer sur une instance représentative puissante, ayant une vision transversale du réseau bus et mieux à même de défendre les intérêts des salariés, notamment en imposant plus de cohérence entre les unités.

La consultation n'est pas achevée en interne, mais l'UNSA RATP formule le voeu de pouvoir parapher cet accord !

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup Monsieur HONORÉ. Je ne sais pas s'il y a une déclaration de la CFE-CGC.

Mme BLONDEL.- Pas de déclaration.

M. BOYER.- Excusez-moi.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous en prie.

M. BOYER.- La CGT a pour principe de ne pas répondre aux agressions dont elle est fréquemment l'objet de la part des autres organisations syndicales.

A quoi bon, les combats que nous devons mener ne sont pas là.

Mais quand les limites de l'acceptable sont allégrement franchies, quand on s'attaque frontalement et de façon ordurière à un de ses militants, elle ne peut rester sans réagir.

Ils étaient dans le caniveau, les voilà maintenant dans les égouts.

Ainsi, dans une publication titrée "Allo papa bobo", l'UNSA RATP a cru bon d'insulter, d'accuser, de vilipender, de trainer dans la boue un élu des salariés, secrétaire du CSE RER, mandaté de la CGT. "Pédant, frustré, amer, un vrai trou du cul...il fait partie du club des petits péteux". Il

devrait retrouver ses C...s s'il lui en reste." Voici un extrait de ce que l'on peut lire dans le tract de cette organisation syndicale représentative transversalement dans l'entreprise. Un constat s'impose : n'est pas Alain Souchon qui veut.

La campagne électorale des élections professionnelles de fin d'année semble donc lancée pour l'UNSA qui remet en jeu sa place de première organisation syndicale dans l'entreprise qu'elle avait obtenue en 2018, devançant la CGT de 16 voix pour un scrutin qui comptait plus de 45 000 inscrits.

Etre première organisation syndicale donne des droits mais aussi des devoirs comme l'exemplarité et la bienveillance envers les salariés de l'entreprise que l'on prétend représenter mais aussi à l'endroit des autres syndicats.

Cet écrit dénote une grande fragilité à l'aube des élections qui se profilent et nous sommes bien loin du débat d'idée, de ce que chacun porte pour affronter la transformation de la RATP et ses mauvais coups portés aux salariés, des propositions en termes de pouvoir d'achat, de tout ce qui devrait nous unir pour se battre contre l'ouverture à la concurrence qui se profile, du maintien de l'emploi dans notre entreprise publique et de la défense du service public.

Non, cette organisation syndicale a choisi un autre chemin.

Ne jamais s'opposer à la politique d'entreprise et taper sur les autres organisations syndicales, en l'occurrence ici les militantes et militants de la CGT.

Elle préfère accompagner les mauvais coups et apposer sa signature sur des protocoles mortifères comme dernièrement sur l'accord visant à accompagner DIAPASON, ce véritable plan social qui a pour ambition de supprimer plus de 1100 postes à la RATP.

Ils se revendiquent syndicalistes mais qu'ont-ils de commun avec les martyrs de Charonne, avec Ambroise Croizat le père de la sécurité sociale, ou plus généralement avec tous les salariés qui luttent pour leur emploi, leur salaire et leurs conditions de travail ? Avec ces salariés qui luttent dans tout le pays pour éviter la fermeture de leur entreprise ?

En tout état de cause la première responsabilité d'une organisation syndicale n'est pas d'abîmer les salariés qu'elle prétend défendre.

Nous pensions, peut-être avec une certaine naïveté, que certains adhérents de cette « organisation syndicale » allaient réagir en opposition à cet écrit dont on pouvait imaginer qu'ils ne cautionneraient ni le fond, ni la forme.

Et bien non ! Très satisfaits de leur fait, alors que cet écrit inondait les réseaux sociaux, ils se sont empressés de "liker", de répondre par un smiley sourire ou avec le pouce levé. Ils souhaitaient donc poursuivre leur petite fête dans un entre-soi macabre dans l'espoir sans doute de sonner tous ensemble l'hallali.

Nous ne leur donnerons pas ce plaisir car quand on s'attaque à un militant de la CGT, c'est à toute la CGT que l'on s'attaque. La CGT fait bloc et défendra sans aucune retenue ce camarade et donnera toutes les suites qu'elle estime utile à cette ignominie y compris d'un point de vue judiciaire.

Et puisque la campagne électorale des élections professionnelles est lancée, nous invitons les salariés qui ne se retrouvent pas dans ce texte ordurier à sanctionner sévèrement dans les urnes les auteurs de ces propos calomnieux, infamants et diffamatoires.

La CGT n'est pas une organisation syndicale catégorielle, elle défend tous les salariés et ce sans attaquer une catégorie de personnel pour en défendre une autre. Quelle que soit notre activité, quel que soit notre secteur, quelle que soit notre catégorie, en tant que salariés il y a plus de choses qui nous rassemblent que de points qui nous divisent.

La CGT apporte son soutien inconditionnel, amical et fraternel à ce camarade exemplaire en tous points. Nous ne nous laisserons pas impressionner, nous ne lâcherons rien et accompagnerons ce camarade dans toutes ses démarches et intentions.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je voudrais profiter de l'occasion pour renouveler devant cette instance un message que nous avons déjà été obligés de partager avec un certain nombre d'instances locales ou d'organisations syndicales représentatives ou pas au sein de l'entreprise. La dérive que nous avons déjà dénoncée concerne l'ensemble des organisations syndicales. Je vous entends régulièrement dénoncer les dérives de la politique, des hommes politiques, etc. Ce qui fait, me semble-t-il, la grandeur des corps intermédiaires et des organisations syndicales jusqu'à présent est que l'on n'est jamais tombé dans ce genre de populisme.

Je vous le dis solennellement, et j'aurai l'occasion de le répéter aux délégués syndicaux centraux, on ne peut pas s'empêcher de relier au contexte électoral ce que nous observons depuis quelques semaines entre organisations syndicales, et des organisations syndicales vis-à-vis du management. Je peux comprendre qu'il représente des enjeux importants pour chacun d'entre nous, mais il ne saurait pas justifier les différentes dérives que nous avons pu observer ici et là, que nous avons dénoncées auprès des personnes ou des organisations qui s'en étaient rendues coupables jusqu'à présent.

Cela commence à devenir systémique. Nous aurons l'occasion de revenir devant l'ensemble des DSC un retour à des comportements plus vertueux que ceux que l'on peut observer dans telle ou telle publication. Que ce soit entre organisations syndicales ou des organisations syndicales vers le management, nous avons observé des comportements inadmissibles. Je le répète dans cette instance d'élus, au-delà du fait que certaines pratiques sont illégales, d'autres ne sont pas acceptables dans le jeu démocratique d'une organisation.

Je propose de passer au point suivant.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information – consultation sur l’arrêté des comptes sociaux au 31/12/2020 de l’Epic RATP intégrant les :

- *Comptes du Gestionnaire d’Infrastructures au 31/12/2020*
- *Comptes de l’Opérateur de Transport au 31/12/2020*

Jean-Yves LECLERCQ, Directeur Financier CGF
Bérénice FERRIER, Cabinet SECAFI
Ludivine EGRETAUD, Cabinet SECAFI

participent à ce point de l’ordre du jour

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

M. LE PRÉSIDENT.- Ces points ayant été évoqués successivement en Commission économique, je propose de passer la parole à M. SARDANO, qui va nous faire le compte rendu de la Commission économique, puis au Cabinet Secafi pour nous apporter son éclairage sur ces différents points, avant que M. LECLERCQ lance les échanges et les débats sur ces comptes 2020. Nous avons eu l'occasion de le dire à plusieurs reprises, ils s'inscrivent dans les circonstances particulières et exceptionnelles.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Le dossier a été présenté en commission économique le mardi 2 et mercredi 3 mars en présence des expertes du cabinet SECAFI. Les intervenants pour la direction étaient Mmes El Yacoubi et Ogier et Mrs Piffard et Gorecky. Nous les remercions pour leur présentation et nous avons apprécié les documents fournis qui évoluent en devenant plus pédagogiques donc plus clairs pour les élus. Ce rapport sera volontairement succinct et avare en chiffres afin de laisser plus de temps à la présentation du cabinet SECAFI mais aussi afin de permettre des échanges entre les élus et la direction.

Donc 2020 c'est avant tout la crise sanitaire qui a fortement impacté les résultats de l'EPIC et des filiales aussi bien en France que dans le monde.

Comptes sociaux : L'EPIC a aussi subi, en plus, le mouvement social de fin 2019 qui a perduré début 2020. Si l'on se réfère aux prévisions d'atterrissage qui nous avaient été présentées fin novembre, le réel est, in fine, très proche des meilleures estimations. Ce résultat que l'on pourrait qualifier d'inespéré est atteint grâce à plusieurs amortisseurs à commencer par l'accord entre l'Etat et IDFM sur les avances financières qui ont permis de débloquer la situation et IDFM a donc fini par honorer ses engagements vis-à-vis de la RATP en reprenant le paiement de ces contributions suspendues cet été.

Deuxième amortisseur : le contrat et le dispositif de partage des risques. En effet la chute des recettes directes est avant tout supportée par notre autorité organisatrice.

Troisième amortisseur : la mise en place du chômage partiel renforcé par l'exonération de charge qui génère plus de 60 M d'€ d'économies.

A ces trois amortisseurs il faut rajouter le plan d'économies de 50 millions qui a permis d'obtenir au final un résultat positif.

Sans la crise sanitaire d'ailleurs, les comptes auraient été en phase avec les objectifs.

A noter que pendant la crise, les travaux continuent avec Diapason qui continue de détruire des emplois (-123) mais la productivité réalisée sur les activités opérationnelles est encore plus importante avec une économie équivalente à moins 208 ETP. Les objectifs internes et contractuels sont largement dépassés. Sur la durée du contrat c'est 2000 emplois qui ont disparu de l'EPIC même si les effectifs dans leur globalité progressent portés par les développements de l'offre, la mise en œuvre du programme d'investissement et les projets de transformation.

Les investissements sont conformes aux objectifs et dépassent même les deux milliards d'euros (travaux SGP compris). Un niveau jamais atteint. Sur la durée du contrat, la RATP a respecté les objectifs. Les retards constatés le sont sur les projets subventionnés. Certains retards seront rattrapés car ils concernent l'acquisition de matériel roulant Bus et ferré dont les commandes ont été décalées sans remise en cause des projets. Il n'y aura donc pas de pénalité.

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

La capacité d'autofinancement a bien sûr diminué du fait de la baisse du chiffre d'affaire, et combiné au haut niveau d'investissement la dette augmente. Augmentation sous contrôle et sans commune mesure avec les prévisions les plus pessimistes de cet automne.

Au sein de l'EPIC, il faut constater que les résultats de l'OT sont en recul en lien avec ceux de l'EPIC. Par contre le GI reste positif même avec des pertes provenant de la publicité et des redevances des locaux commerciaux.

Situation des filiales :

L'année 2020 a vu une réorganisation de fonds de nos filiales avec un premier niveau constitué de trois filiales : RATP Participations, RATP Coopération et la petite dernière qui vient de voir le jour RATP CAP Ile de France. Celle-ci répondra aux appels d'offre sur le territoire de l'Ile de France (réseau OPTILE et historique).

Au sein de RATP Participations on retrouve RATP Dev, plus un pôle service avec là aussi une nouveauté avec l'arrivée de RATP Maintenance Service en provenance de RATP Dev et la BU Solutions Ville qui nous a été présenté fin 2019.

A tout seigneur tout honneur, le point sur RATP Dev. Cette dernière a souffert de la crise sanitaire mais il faut reconnaître une réelle évolution positive. Les contrats français produisent en année pleine une augmentation de CA non négligeable. Aux USA, le redressement est spectaculaire avec la renégociation favorable du contrat de Washington ainsi qu'une sortie du contrat d'Austin à l'amiable. Le gain de quelques contrats vient compléter ce bilan. Le Moyen Orient reste bien orienté avec en particulier les contrats de Ryadh.

Les deux sujets d'inquiétudes concernent la nationalisation du métro d'Alger et les retards de paiements constatés régulièrement sur ce périmètre et la situation en Angleterre. Après avoir n'avoir conservé que ses contrats londoniens, RATP Dev reste confronté à une concurrence acharnée ne permettant pas d'atteindre l'équilibre escompté. Le plan de restructuration est en cours avec des conséquences sociales fortes puisqu'un mouvement de grève sur 3 jours a mobilisé 90% des conducteurs. Peut-on considérer l'Angleterre comme un pays mature ? Faut-il continuer à y investir du temps et de l'argent ? Faut-il mettre notre image de marque en péril ?

SYSTRA de son côté s'est redressé dans un contexte là aussi défavorable puisque de nombreux chantiers ont été interrompu pendant les périodes de confinement. Malgré tout le retour à l'équilibre est là, en avance même. Le carnet de commande est garni et permet d'envisager l'année 2021 sereinement. Voir même 2022.

Pour les autres filiales les situations sont contrastées mais au global la santé de celles-ci est bonne. Travel Retail a subi un très net ralentissement. A noter l'achat de MAPY qui rejoint le groupe dans sa volonté de développer le MAAS.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous vous remercions, Monsieur SARDANO, pour l'exposé simple mais précis.

Je propose de donner la parole à Mmes FERRIER et EGRETAUD pour la restitution de leur mission d'expertise sur l'examen de ces comptes.

Mme FERRIER (Secafi).- Bonjour à toutes et à tous. Souhaitez-vous que l'on présente l'intégralité du document ou que l'on s'arrête après l'EPIC ?

M. LE SECRÉTAIRE.- On peut faire un arrêt après l'EPIC.

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

Mme FERRIER (Secafi).- Un point d'introduction.

Le rapport est relativement synthétique pour cette année, cela a été convenu avec l'ensemble des parties. Dans chaque page, nous faisons des renvois au document 2, que nous avons présenté à la Commission économique, dans lequel vous trouvez une analyse plus détaillée sur chacune des parties, à savoir l'EPIC, les filiales avec un point important sur RATP Dev et le Groupe.

Je propose de passer à la page 6 sur les résultats de l'EPIC, avec un premier point sur l'évolution du chiffre d'affaires en 2020.

Pour synthétiser, les impacts des événements de l'année 2020 ont été limités sur le chiffre d'affaires, puisque ce dernier ressort en recul de 1,3 %, soit moins 62 M€ par rapport à l'année 2020. Cela a été marqué par la crise sanitaire. Les mécanismes de compensations au titre du partage du risque commercial, qui sont prévus au contrat, ont permis de contenir ce recul de chiffre d'affaires.

Les niveaux des recettes directes permettent de mesurer l'impact de la crise sanitaire. Elles ont chuté de 855 M€ dont moins 900 M€ au titre de la Covid-19 et ont été compensées à 80 % par la contribution d'IDFM. Point important, le protocole conclu entre l'État et Île-de-France Mobilités début septembre 2020, s'est traduit pour l'EPIC RATP par :

la prise en charge des surcoûts sanitaires nets des économies réalisées notamment dans le cadre de l'activité partielle ;

la neutralisation des réfections et pénalités pour l'offre qui n'a pas été réalisée entre la mi-mars et jusqu'à fin mai ;

le partage du risque commercial sur les recettes directes.

Autres éléments intégrés dans le chiffre d'affaires, les facteurs de croissance à travers l'actualisation de la rémunération contractuelle via l'indice STIF pour 0,6 %, la prise en compte de l'offre nouvelle et notamment le prolongement de la ligne 14 en fin d'année, l'effet en année pleine de la restructuration du réseau bus, ainsi que des renforts et des prolongements de lignes sur la partie bus.

Il faut également prendre en compte l'effet report positif de la grève sur le mois de décembre de l'année 2019 et, à l'inverse, un impact défavorable sur le chiffre d'affaires au titre des mouvements sociaux sur le mois de janvier 2020.

En page 7, un point plus spécifique sur le mécanisme de partage du risque commercial. Les recettes directes ont chuté de 34 %, l'équivalent de moins 855 M€. Île-de-France Mobilités a pris à sa charge 616 M€, qu'elle a reversés à l'EPIC RATP. La RATP n'a donc supporté que 101 M€ de pertes de recettes de trafic.

Les charges d'exploitation ont été relativement stables en 2020, puisqu'elles ont progressé de 0,2 % par rapport à l'année 2019, ce qui équivaut à une variation de plus 6 M€. Elles atteignent 3,7 Md€ et prennent en compte des surcoûts directs et indirects de la crise sanitaire dont 87 M€ de coûts sanitaires compensés, comme le disait M. SARDANO, par la mise en place d'un plan d'économies de 52 M€, fléché pour moitié sur les MACE et pour moitié sur les frais de personnel, notamment à travers des recrutements différés. A été prise en compte l'indemnisation de l'État (part

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

État et part Unedic) au titre de l'activité partielle. L'EPIC RATP y a été éligible à partir du 27 mars 2020.

Au total, le montant des économies liées à l'activité partielle ressort à 69 M€ pour un coût de 61 M€. Vous pouvez vous référer aux pages 22, 23 et 24 du document 2. A également été prise en compte une baisse du prix de l'énergie et des charges externes.

Au-delà de ces éléments, les charges d'exploitation intègrent 22 M€ d'offres nouvelles financées par Île-de-France Mobilités, une MSPA qui augmente de 18 M€, 12 M€ alloués aux projets de transformation du Groupe et 13 M€ dédiés aux divers projets d'investissements.

Par rapport ce que prévoyait la maquette, les charges d'exploitation ressortent inférieures voire négatives, à moins 0,6 %, par rapport à l'objectif de la maquette contractuelle qui était fixé à 0,5 % au titre de l'année 2020.

Les frais de personnel sont en recul en 2020. La productivité a été maintenue, elle est supérieure à l'objectif contractuel.

Les frais de personnel, qui ont reculé de 3 %, soit moins 81 M€ par rapport à 2019, s'établissent à 2,6 Md€. Ils intègrent 92 M€ d'éléments non récurrents dont 110 M€ attribuables à la crise sanitaire. Si on isole ces éléments non récurrents et l'effet de l'offre nouvelle qui est financée par IDFM, les frais de personnel auraient été en recul de moins 2 M€, de par la productivité salariale réalisée qui ressort à moins 0,9 % pour un objectif interne de 1 %, une MSPA en progression de 0,5 % dont plus 2,1 de RMPP et un GVT négatif qui ressort à moins 1,4 %, ainsi que des évolutions de gestion relativement faibles en 2020 (+ 2 M€).

L'effectif moyen est en hausse de 0,4 % avec 44 186 salariés. Les recrutements ont été fléchés vers les projets de transformation du Groupe (+ 261 équivalents temps plein) et sont liés l'offre contractuelle (+ 335 équivalents temps plein). En parallèle, 100 embauches ont été différées. Nous vous renvoyons à la page 28 du document 2.

Le niveau de productivité a été maintenu dans ce contexte de crise sanitaire. La productivité ressort à moins 34 M€ dont 22 M€ (soit 65 %) au titre de la productivité salariale. Cela a représenté moins 331 emplois au travers :

de la montée en puissance de Diapason pour moins 19 M€ dont 12 M€ sur les fonctions transverses (- 123 ETP), et moins 7 M€ sur la fonction Achats ;

de la poursuite de l'optimisation des activités opérationnelles à travers les gammes de maintenance et les réorganisations de l'EPIC RATP, notamment en unités d'affaires, pour 15 M€, soit moins 208 équivalents temps plein.

Sur les cinq années du contrat, la productivité réalisée par l'EPIC est supérieure aux objectifs établis par IDFM, et les économies générées ont été importantes, elles représentent 179 M€. La productivité supplémentaire par rapport au contrat IDFM ressort à plus 76 M€. Sur les cinq années du contrat, la part salariale représente 72 % de la productivité totale, soit plus de 2 000 emplois en moins.

Le résultat net est positif à 17 M€. Au regard de l'ampleur de la crise et de l'impact économique de cette dernière, le résultat est positif. C'est une belle performance. Nous soulignons qu'il intervient après la comptabilisation du versement de l'intéressement à hauteur de 47 M€.

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

Cette performance en 2020 a été permise par le mécanisme contractuel du partage du risque commercial qui a amorti la baisse du chiffre d'affaires, par l'indemnisation de l'État au titre du protocole avec IDFM et à celui de l'activité partielle, par la mise en place d'un plan d'économie à hauteur de 52 M€, par le niveau de productivité qui a été maintenu, qui est supérieur à l'objectif fixé par IDFM et à l'objectif interne de l'entreprise, et par la cession immobilière de Vaugirard pour 33 M€ qui permet de jouer favorablement sur les résultats nets.

Hormis cela, il y a des impacts défavorables, notamment la fin des dividendes perçus par l'EPIC RATP, puisqu'au regard de la réorganisation juridique du Groupe ces dividendes seront dorénavant perçus au niveau des filiales de rang 1, que sont RATP Participations, RATP Cap Île-de-France et dans une moindre mesure RATP Coopération.

Un autre élément qui joue défavorablement sur les résultats nets est à prendre en compte : une augmentation des provisions de 15 M€ dont 18 M€ au titre du dispositif d'accompagnement à la mobilité externe.

Il faut souligner la forte dégradation des régimes sociaux, qui n'impacte pas le résultat de l'entreprise. Elle est liée à la hausse de l'absentéisme maladie pour 45 M€ de variation.

La dette nette augmente de 316 M€ pour atteindre 5,4 Md€. Elle s'inscrit toutefois dans le scénario bas des prévisions de fin d'année que nous avons vues en novembre. Cette augmentation a été contenue au regard des paiements des contributions d'IDFM et du risque recettes, qui est intervenu sur le second semestre de l'année.

La crise sanitaire a dégradé le cash-flow libre. En revanche, la politique d'investissement n'a pas été remise en cause au regard de l'ampleur de la crise. Les investissements atteignent un volume de 1,8 Md€. Ils n'ont pas été intégralement financés par la capacité d'autofinancement, qui diminue en raison de la baisse des résultats et des retards de subventions.

Il faut également noter un effet défavorable sur la dette du BFR d'investissement. C'est lié au décalage et aux retards de paiement sur la créance de subventions et à l'encaissement partiel de la cession de Vaugirard.

Il y a un effet défavorable du BFR opérationnel à hauteur de 52 M€. À l'inverse, on observe un impact favorable des cessions immobilières pour 49 M€ et un impact favorable qualifié « d'autres effets » pour 29 M€. Cela intègre le remboursement pour 26 M€ de la dotation que l'EPIC RATP avait faite en 2019, qui a été remboursée en 2020.

Pour terminer, deux pages sur les investissements. En 2020, la hausse des investissements atteint 4,4 % par rapport à 2019. Ils ont été supérieurs à la maquette. Le volume d'investissements est en croissance de 76 M€. Les investissements ont été impactés par la crise sanitaire, à la fois par des décalages de projets et par des reports induits par les fournisseurs, mais l'ont été à la marge. Si on comptabilise les investissements réalisés pour le compte de la société du Grand Paris au titre de la ligne 14 Sud, le volume global d'investissement atteint 2,2 Md€.

On constate des décalages sur l'accroissement de la capacité de transport. C'est lié au prolongement de lignes. On retrouve les lignes 11, 4 et 14 Mairie de Saint-Ouen. D'autres décalages portent sur le volet infrastructures, notamment sur la maintenance et la rénovation patrimoniale qui ont concerné les projets OPAL 4 et la ligne 6.

À l'inverse, on observe une accélération des investissements notamment sur le matériel roulant ferré à travers l'acquisition des trains MP14, MF19, l'acquisition des rames de

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

tramway dédiées au T3 B, et l'accélération des dépenses d'investissement sur la politique immobilière avec la poursuite et la montée en puissance de la conversion énergétique des centres bus et l'adaptation des ateliers de maintenance et d'équipement.

En dépit du contexte sanitaire, le volume d'investissement a été supérieur de 30 M€ à la maquette contractuelle 2020. Comme M. SARDANO l'a indiqué dans son rapport, il y aura un décalage sur la partie subventionnée puisque nous notons un écart à la maquette de moins 8 M€. À l'inverse, la réalisation en fonds propres est supérieure de 38 M€ au contrat.

Dans le premier bilan du plan quinquennal, il faut retenir qu'il y a un écart marginal au PQI puisqu'il ressort à moins 95 M€, ce qui représente un écart de 1 % par rapport aux 8,5 Md€ contractuels. Le raisonnement est le même avec un décalage sur les projets subventionnés à hauteur de moins 360 M€, et une partie en fonds propres supérieure de 264 M€. Celle-ci s'explique par une enveloppe de 172 M€ qui a été dépensée en plus, et par 92 M€ de financements complémentaires, notamment au titre de l'avenant 8 du contrat IDFM et 42 M€ au titre du 25 % de la capacité d'autofinancement qui doit être investie comme prévu dans les clauses contractuelles.

Les pénalités ne devraient pas être activées. Toutefois, une négociation est en cours avec IDFM, notamment sur les 12 M€ qui n'ont pas été consommés au titre de l'avenant 8 et sur les 46 M€ de dépenses de remisage des bus.

Au regard des négociations qui sont en cours, il n'est pas envisagé aujourd'hui dans les clauses contractuelles que des pénalités ou des reports soient pris en compte dans le démarrage du nouveau PQI 2021-2024.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Madame FERRIER. Y a-t-il des déclarations des organisations syndicales sur les comptes sociaux de l'EPIC, du GI et de l'OT ?

M. FAUCHEUX.- Les années passent mais ne se ressemblent pas. C'est souvent plus fort que nous, nous sommes nostalgiques d'un passé prétendument meilleur. Cette fois-ci l'histoire nous donnerait-elle raison ? En effet, au prévisionnel, lorsque l'entreprise organisait ses dépenses et ses perspectives de résultats en 2019 pour l'année 2020, cela aurait pu se terminer avec un résultat net positif de plus de 287 million d'euros.

C'était de toute évidence sans compter sur la poursuite d'un mouvement social en raison de l'entêtement de nos gouvernants. Mais le recul de plus de 94% sur notre prévisionnel est issu en majorité des conséquences de la crise sanitaire. Au final, le résultat net de L'EPIC-RATP est positif de 17 M€ après reversement de l'intéressement avec un retrait de 271 M€ par rapport au budget ! Une dette en hausse de 316M€ avec un effort massif d'investissements de près de 2,2Md€ pour améliorer le quotidien des franciliens. Monsieur Le Président, pourriez-vous faire écho de notre questionnement à Madame Péresse : qui selon vous peut réussir une telle équation avec une nouvelle inconnue en cours d'année sans dévisser totalement voir même dérailler ?

Notre résilience a été très forte dans un contexte totalement inédit pour l'EPIC et le Groupe RATP. Sans aucun doute, notre culture, notre histoire, mais aussi nos valeurs ont facilité cette résistance. Née au cœur de la crise en 1949 avec les tickets de rationnement pour la population, la RATP est au cœur des Parisiens et des Franciliens, une entreprise donnant de l'espérance dans un marasme ambiant. Aujourd'hui plus de 70 ans plus tard, cette fonction est restée première et la plus visible dès les débuts de la pandémie.

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

Et nous percevons bien là, que si notre modèle a beau être décrié, il montre toute son utilité, là où nous ne l'attendions plus : au cœur d'une crise sans précédent. N'en déplaise à notre A.O. et à certaines Femmes ou Hommes politiques qui annoncent leurs rêves d'en finir avec cette RATP ! Cette espérance vaut de l'Or pour toute une région qui saura se relever. Finalement cette crise a le mérite de révéler les atouts d'une telle société.

Cette crise ne doit pas être prise comme une parenthèse de l'histoire, mais plutôt comme un changement profond dans nos échanges. Personne ne sait réellement jusqu'à quel point ces transformations vont impacter la SMART CITY ou la ville intelligente de demain en français courant. La crise est le moment privilégié de nouvelles naissances. Et il nous faudra être présent dans ce changement à l'intérieur des changements déjà initiés, car l'enjeu est celui de la pérennité des valeurs que nous mettons en avant dans notre raison d'être. Cela reposera assurément sur le capital humain de chacun et aussi sur notre capacité à rester une entreprise intégrée malgré les frontières mises en place pour satisfaire certains appétits.

Même si l'effet amortisseur du contrat STIF à jouer son rôle, l'UNSA-RATP salue la prouesse des équipes de boucler les comptes 2020 en positif. C'est la preuve d'un investissement sans toujours compter ses heures. Certes il y aura l'intéressement qui sera reversé aux salariées et l'UNSA-RATP en tant que signataire historique ne peut que s'en féliciter. Pour autant, il n'en sera pas de même pour les N.A.O d'après nos premiers retours.

L'UNSA-RATP après 2019 et 2020 regrette que cette situation perdure alors que les salariés n'ont eu de cesse de montrer leur dévouement qui reste bien quantifiable au travers de tous les efforts de productivité continue.

Pour l'UNSA-RATP, ce bilan positif ne doit pas nous réjouir trop longtemps car à cette heure le nouveau contrat IDFM n'est toujours pas signé et il est fort à parier que nous ne bénéficierons plus d'une telle bande passante dans le calcul et le partage des risques en termes de recette.

Cette crise aura au moins posé la question de l'intérêt du bien commun au profit du collectif de la société civile. N'était-ce pas notre raison d'être citoyenne ?

M. VENON.- Il y a un an nous rentrions dans une crise épidémique sans précédent, entraînant une crise sanitaire et par effet boule de neige, sociale, économique, psychologique, démocratique. Les longs mois qui viennent de s'écouler ont été douloureux, marqués par des confinements, l'éloignement de nos proches, l'isolement parfois, la perte d'êtres chers. Au quels il faut ajouter restriction de libertés, le travail dans des conditions difficiles.

Certains ont télétravaillé d'autres ont dû se rendre au travail dans des conditions sanitaires complexes au début de crise, car sans protections. Certains ont conservé emploi et charge de travail, d'autres sont au chômage partiel, perdant 16% de leur salaire et leurs primes.

La crise sanitaire et sociale a également précipité une crise économique, dont certains profitent sans regret. On ne compte malheureusement plus les licenciements, souvent maquillés en conséquence de la crise. Alors que nombre d'entreprises bénéficient d'aides de l'Etat sous formes de prêts garantis, en ayant recours au chômage partiel certaines concoctent des « plans de sauvegarde à l'emploi » qui mettent des milliers de salariés sur le carreau, dans des bassins d'emplois parfois sinistrés. Renault, Air France, ADP, TUI, Derichebourg, Cargill, Flunch, Camaïeu, la liste n'est pas exhaustive.

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

Alors même que l'argent du plan de relance ruisselle pour les actionnaires, le gouvernement s'entête à refuser d'interdire les licenciements ou de conditionner les aides aux grandes entreprises. C'est dans ce contexte que les milliardaires français ont reconstitués leur fortune de 175 milliards d'euros. Dans la même temporalité c'est environ un million de personnes qui ont basculés dans la pauvreté.

Cette crise sanitaire n'aura durant l'année 2020 épargné personne, les services publics y compris. Cette même année aura été marquée par un entêtement du gouvernement à vouloir changer impérativement notre système de retraite basé sur la solidarité intergénérationnelle. Ce mutisme politique et gouvernemental a vu plusieurs centaines de milliers de personnes se mobiliser contre un projet qui répond plus à des appétits financiers, qu'à vouloir maintenir un équilibre entre générations.

Pour 2020, se sont ces deux faits majeurs qu'il nous faudra retenir : un mois de janvier classé sous le sceau d'une mobilisation et un mois de mars comme étant le début d'une pandémie, qui un an plus tard ne semble pas régresser, tant les confinements se succèdent.

Malgré cette année 2020 difficile la RATP présente des comptes sociaux avec un chiffre d'affaire certes en régression de – 62 M€ (soit - 1,3% vs 2019), mais avec un résultat net positif.

En effet, ce dernier s'établit à +17 M€ après réversion de l'intéressement qui devrait s'élevé à 47 M€ (revers de la médaille l'EPIC annonce d'ores et déjà que dans le cadre des NAO la revalorisation du point s'établirait proche de zéro. Mais cette politique du gel du point est assumée par l'entreprise et ce depuis 2016, comme indiqué dans le rapport de la cour de comptes). N'oublions pas malgré tout la mobilisation des personnels de l'EPIC en pleine pandémie pour assurer le service public au quotidien

Cette dégradation du chiffre d'affaire est contenue de par le contrat entre la RATP et IDFM qui permet de sauvegarder l'EPIC. La RATP a également perçu l'indemnisation de l'Etat au titre du protocole de financement avec IDFM et de l'activité partielle. Ce schéma met la RATP dans une situation favorable : le maintien des salaires dans le cadre des activités partielles a coûté 61M€ à l'EPIC. Les économies de charges ont rapporté 29M€, l'indemnité d'Etat 43 M€, soit un cumul de 72 M€. La différence rapportant +9M€ à la RATP.

La RATP a également maintenu son niveau de productivité, qui doit on le rappeler est supérieur à celui contractualisé avec l'Autorité Organisatrice (les objectifs étant dépassés dès lors de +64 ETP) soit – 331 emplois représentant 65 % du niveau global de productivité. A l'issue du contrat la productivité salariale représente 72 % de la productivité totale avec – 2 011 emplois.

De fait la pression sur les salariés a continué à s'exercer tout au long de cette année écoulée. En effet, aucun programme de réorganisation et structurel n'a été stoppé.

Maintien de productivité dans ce contexte inédit à – 34 M€ (+ 3M€ par rapport à l'objectif),
Plan d'économie de 52 M€ dont 50% de MACE et 50 % de retard à l'embauche,
Maintien du plan de transformation de la RATP avec la création de BU et l'entrée en régulation du GI et de SUR,
Une MSPA à 0,5% pour une inflation à 0,2%, gel du point, et une RMPP qui marque le pas à 0,7 %.
Cette dernière se portait en 2016, 2017, 2018 à hauteur de 2,3 à 2,5%.

Une dégradation des conditions de travail, qui voit le nombre d'heures supplémentaires progresser de 7M€ et une holding qui impose un véritable PSE, passant ses effectifs de 4 500 à 2 700.

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

Les recettes directes quant à elles ont reculés de 900 M€, ces dernières se voient malgré tout compensées par IDFM à la hauteur de 716 M€.

Les investissements ont été couverts dans leur quasi-totalité, puisque réalisés à la hauteur de 99 % sur l'ensemble du contrat les portant à 8,4 Md€. Pour 2020 les investissements par les fonds propres dépassent l'objectif.

Reste que pour la CGT se pose une question primordiale pour l'avenir.

La crise sanitaire commencée en mars 2020 aura eu pour impact de voir l'activité touristique à Paris comme en France se réduire à zéro. Mais elle aura également eu pour effet d'amener l'ensemble des franciliens à se déplacer autrement, utilisant des moyens de mobilités différents des transports en communs (Bus, Métro, RER ou encore Tramway), tels que trottinettes, vélos, scooters, covoiturage ou encore marche à pieds.

Notre inquiétude étant de savoir quelles sont les choix et orientations que la RATP EPIC compte mettre en œuvre pour redonner envie à ses ex-utilisateurs de revenir vers des transports en communs, où la qualité de service serait assise sur le fonctionnement d'une entreprise intégrée pour qu'ils puissent retrouver leur statut d'usagers ?

Une opération de communication ne suffira pas.

M. DOMINÉ.- L'année 2020 aura marqué les esprits avec cette crise sanitaire, loin d'être terminée, et dont les méfaits se feront malheureusement sentir encore bien trop longtemps.

Pour autant, les résultats de l'EPIC sont bénéficiaires.

Les résultats sont bons et la dette est maîtrisée, dans cette crise majeure où l'investissement des agents, quels que soient leurs niveaux, aura été sans faille.

Cette mobilisation est d'ailleurs toujours en cours pour cette année 2021, copié-collé de 2020 sur le plan sanitaire.

Le constat est clair : une fois de plus, c'est l'EPIC qui tire le groupe RATP vers le haut.

Le contrat IDFM, qui a pris fin en 2020, reconnaissait le rôle et la mission de service public de la RATP, et lui a permis de jouer pleinement son rôle essentiel en temps de crise.

Mais que va-t'il en être avec le futur et prochain contrat ?

Qu'en sera-t-il quand l'ouverture à la concurrence du réseau de surface sera effective, et que l'EPIC sera démantelé ?

Dans des circonstances exceptionnelles identiques, nous retrouverons-nous alors dans l'actuelle situation de RATP DEV ?

Depuis sa création, la RATP a une attitude globalement vertueuse et a su assurer les missions qui étaient les siennes.

Mais l'avenir est plus sombre et l'entreprise RATP risque d'être bien mal récompensée par les pouvoirs publics.

Avant toutes autres considérations, c'est bien le mécanisme du contrat ainsi que les mesures tel que le chômage partiel, qui ont permis d'assurer ce résultat.

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

Pour ces raisons, la CFE-CGC Groupe RATP porte un regard positif sur les comptes sociaux 2020 de l'EPIC.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. M. LECLERCQ souhaite peut-être partager avec nous des éléments un peu génériques et faire des commentaires sur les résultats des comptes sociaux.

M. LECLERCQ.- Il n'y a pas eu beaucoup de questions. Je vais revenir dans le désordre sur certains points évoqués pour les commenter.

Le premier point qui a été souligné par plusieurs intervenants est la résilience. L'entreprise a fait preuve d'une résilience particulièrement forte sur l'EPIC et l'ensemble des entités du Groupe. Un travail de fond a été mené dans la discussion avec les autorités organisatrices pour essayer de limiter les dégâts de la crise.

Sur l'EPIC, vous en avez été témoins en 2020, la discussion a été compliquée avec l'État pour faire appliquer strictement le contrat. Cela nous a pris beaucoup de temps, mais nous y sommes parvenus, le contrat a été pleinement appliqué. Cela nous a permis d'avoir un réel amortisseur, exceptionnel, sur les impacts de la crise.

Pour RATP Dev, il y a eu beaucoup de discussions avec de nombreuses autorités organisatrices. C'est le cas en France, qui a représenté près de 40 % des impacts de la crise sanitaire pour RATP Dev. Les règles de partage du risque sur les recettes commerciales sont différentes de celles de l'EPIC, les modèles contractuels étant différents. Sur 138 M€ de chiffre d'affaires perdus par RATP Dev, seuls 20 M€ ont été compensés par les autorités organisatrices, à comparer à 750 M€ sur 900 M€.

La mobilisation a été extrêmement forte de la part de tous les collaborateurs, d'abord pour assurer la continuité du service public. Je pense qu'elle a été saluée de toutes parts, à Paris et ailleurs. Nous avons fait un effort exemplaire, ce qui n'a pas été le cas de tous les services publics. Cela s'est vu et a été retraduit par nos clients à travers les enquêtes d'opinion.

L'effort de maîtrise des charges a été très fort pour amortir au maximum les impacts de la crise. Sur l'EPIC, il y a eu ce travail sur les économies. Au total, 200 M€ ont été économisés par rapport au budget initial, 50 M€ à travers le plan d'économies commenté par Mme FERRIER, et 150 M€ au titre des évolutions d'offres, puisque nous avons réalisé une offre en dessous du nominal pendant une période de l'année. Elle nous a permis de dégager des économies, complétées par le soutien de l'État avec le chômage partiel. Au total, ce sont 200 M€ d'économies face au chiffre d'affaires perdu.

Bien évidemment, il y a eu des surcoûts sanitaires. En dehors du plan d'économies de 50 M€, toutes les économies réalisées ont été réinvesties dans les surcoûts liés aux mesures sanitaires qui ont été essentielles pour préserver la confiance de nos clients, et dans les autres surcoûts liés à la crise : la déformation de notre chiffre d'affaires a notamment conduit à une facture de taxes sur les salaires qui a fortement augmenté. Il y a également eu beaucoup de frais liés aux émissions d'emprunts que nous avons dû réaliser pour préserver notre trésorerie jusqu'à la fin de l'année. Comme vous le savez, IDFM s'est acquittée de ses obligations, mais seulement en décembre. Nous avons donc porté dans nos comptes l'impact de près de 900 M€ de chiffre d'affaires perdu pendant neuf mois.

Pour RATP Dev, face aux 138 M€ de chiffre d'affaires perdu, 111 M€ d'économies ont été réalisées. Entre la part du chiffre d'affaires compensée par l'autorité organisatrice et les économies restituées aux autorités organisatrices, il y a eu 42 M€ d'impact Covid pour 138 M€ de

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

chiffre d'affaires perdu pour RATP Dev. C'est donc un bel effort, puisque plus des deux-tiers du chiffre d'affaires perdu ont pu être compensés.

Cette résilience est un réel atout pour nous. Nous l'avons démontré dans toutes les entités du Groupe.

Une question a été posée par M. FAUCHEUX et reprise par M. DOMINÉ sur le partage des risques. Le modèle contractuel de l'EPIC est exceptionnel, on ne retrouve pas le même en province et à l'étranger. Au vu de l'état des discussions, nous espérons avoir terminé les négociations du nouveau contrat avec IDFM pour mi-avril. Nous devrions avoir un mécanisme de partage des risques au moins aussi favorable que dans le contrat précédent. Ce point ne sera pas remis en cause dans la nouvelle structure contractuelle, c'est une très bonne nouvelle, surtout avec l'année 2021 qui reste aussi compliquée que 2020 en termes de recettes. Certes, nous ne sommes pas confinés aussi strictement et nous n'avons pas réduit aussi brutalement l'offre qu'en mars-avril dernier, mais le niveau de trafic est encore inférieur à 50 % du nominal. C'est un vrai souci. Ces clauses seront très utiles pour nous protéger.

Cela a été souligné par M. VENON, l'entreprise a maintenu l'ensemble de ses projets de réorganisation et de transformation pendant cette période. Cela a été complètement assumé, nous avons fait ce que nous avons pu. Une partie des opérations a été reportée, mais il fallait continuer pour une raison simple : malgré l'ouragan subi par la crise, ou peut-être à cause de celui-là, qui a révélé des difficultés de financement que l'on anticipait à moyen terme pour IDFM et qui sont arrivées plus tôt, IDFM n'a pas ralenti le rythme de sa propre transformation et du calendrier d'ouverture à la concurrence.

Pour Optile, cela bat son plein. Pour la RATP historique, le calendrier est maintenu. Tous les appels d'offres BUS doivent avoir été menés et être attribués avant fin 2024. IDFM a publié en août dernier un avis de pré-information, son intention est de lancer le processus d'ici la fin de l'année 2021. Nous n'avons donc pas d'autre choix que de poursuivre au même rythme notre transformation. Cela aurait été une erreur fatale pour nous, d'arrêter en cours de route pour gérer la crise. C'est un énorme effort pour le management, et le corps social de l'entreprise, mais il est essentiel de le poursuivre si on veut éviter d'être distancé et se retrouver dans la position du perdant dans ce processus d'ouverture à la concurrence.

S'agissant de la RMPP et de la politique générale salariale, je laisserai M. AGULHON compléter parce que ce n'est pas le lieu pour discuter des NAO. Sur 2020, malgré tout ce qui s'est passé, la RMPP croît de 2,1 % face à une inflation de 0,2 %. La progression de la rémunération des personnes en place est plus dynamique que dans le reste du secteur. La masse salariale par agent, indicateur auquel vous faites souvent référence dans cette enceinte, a crû de 0,7 %, parce qu'elle est tirée vers le bas par le GVT négatif et reste supérieure à l'inflation, qui était de 0,2 %.

Un deuxième point mérite d'être souligné, c'est le fruit de nos efforts, c'est vertueux. Nous avons travaillé d'arrache-pied pour réussir à clôturer l'année avec un résultat positif, qui est à 17 M€ dans nos comptes sociaux. Il permet de distribuer un intéressement de plus de 40 M€. Nous n'y avons pas cru au moment du budget 2021 lorsque nous prévoyions l'atterrissage 2020, car la situation était difficile. Nous nous sommes battus, je trouve que c'est une excellente nouvelle pour tout le monde. Finalement, l'entreprise a dégagé 50 M€ d'économies, elle pourra réinvestir la quasi-totalité de cet effort dans l'intéressement aux salariés.

Comme l'a évoqué Mme FERRIER, l'intéressement est estimé à 44 M€ dans les comptes, 47 M€ puisqu'il y a 3 M€ de régularisation au titre de l'année 2019. Le montant final dépendra de la négociation qu'il reste à boucler avec IDFM sur les bonus-malus au titre de l'année

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

2020. Pendant une partie de l'année, les indicateurs n'ont pas été mesurés. Le montant défini d'intéressement sera fixé ultérieurement, il sera au moins à 44 M€.

Question posée par M. VENON : que fait-on pour faire revenir les voyageurs vers le transport en commun ? C'est un point central pour nous. Nous avons vécu une forte baisse du trafic, elle est malheureusement encore d'actualité avec cette période de semi-confinement, ou en tout cas de forte incitation au télétravail, et le couvre-feu. Le trafic n'est pas revenu à son niveau de référence. Pour maintenir la confiance des voyageurs, nous avons « mis le paquet » sur la protection et l'application des règles sanitaires, sur le nettoyage et la désinfection des trains, des bus, des espaces, pour garantir un cadre sain. L'idée que l'on peut attraper le virus dans les transports, que c'est un endroit privilégié pour être contaminé, est en train de disparaître, parce que tout le monde constate que le port du masque est respecté, que les véhicules sont propres. C'est un acquis qu'il faudra préserver.

Par ailleurs, ce n'est pas nouveau, un travail de fond a été entrepris par Mme FARES et ses équipes, sur la satisfaction des clients, en poursuivant de manière résolue et rigoureuse tout le plan de refonte de l'expérience client à travers le programme BRRIC (Bâtir une Relation Réinventée avec nos Clients) et le programme d'amélioration de l'information voyageurs, également piloté par Mme FARES et ses équipes. Améliorer la satisfaction des clients est devenu un point essentiel pour nous, avant même qu'Île-de-France Mobilités nous demande de mettre un poids plus important sur la satisfaction des clients dans les indicateurs. Le juge de paix est le client, il faut qu'il ait envie de monter dans les transports en commun plutôt que dans sa voiture.

Aura-t-on définitivement perdu des clients après cette crise ? Je ne le pense pas. Je crois qu'ils reviendront. Le télétravail n'est pas la solution à 100 % pour tout le monde. Il y en aura probablement un peu moins demain qu'aujourd'hui, d'abord parce que nous sortirons probablement de cette crise avec un niveau de télétravail plus important qu'avant. L'impact des mobilités douces, comme le vélo, est significatif, mais reste négligeable à notre échelle. Toutes les études montrent qu'il le restera. Il sera plutôt perçu comme un complément à nos activités de transport en commun que comme un vrai concurrent. Nous n'avons pas d'inquiétude majeure sur le long terme.

Nous ne reviendrons probablement pas à 100 % de « l'ancien monde », mais nous n'en serons pas très loin. Cela dépendra d'un point important, du retour des touristes qui représentent une part importante de notre activité. Pour l'instant, ils ne sont pas là. Nous l'avons constaté à l'occasion de toutes les crises majeures, y compris les périodes d'attentats que nous avons vécues, ils finissent toujours par revenir.

M. DOMINÉ disait que l'EPIC tire le Groupe vers le haut et demandait ce qu'il en serait ensuite, avec le prochain contrat et le réseau bus en concurrence. Ce n'est pas l'EPIC qui tire le Groupe vers le haut, mais la structure particulière du contrat IDFM, et le fait que nous portons au sein de l'EPIC une activité de gestionnaire d'infrastructures, que ne porte pas RATP Dev, faisant que la rentabilité de l'EPIC est structurellement plus importante que celle de RATP Dev, avec ou sans concurrence. Les deux-tiers du résultat l'EPIC sont ceux du gestionnaire d'infrastructures. Cela demeurera, c'est une vraie force. La loi nous a conféré pour l'avenir le monopole de la gestion d'infrastructures, y compris pour la gestion du réseau ferré du Grand Paris Express. Cette activité génère l'essentiel de nos résultats.

L'activité d'opérateur de transport restera pour partie en monopole, et pour partie non s'agissant du réseau de surface. En tout cas, encore pour un certain temps. Elle sera de plus en plus challengée dans le cadre du monopole. La règle du jeu à chaque négociation de contrat est de rechallenger la performance de l'opérateur, mais elle le sera particulièrement dans le cadre de

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

l'ouverture à la concurrence. On peut se targuer de résultats meilleurs que ceux de RATP Dev, mais lorsque nous serons dans la même situation, les mêmes causes produiront les mêmes effets.

S'agissant de la concurrence du réseau bus, nous avons un terrain d'expérimentation à travers Optile. La concurrence est très vive entre les opérateurs, notamment avec Keolis et Transdev qui mènent une véritable guerre des prix. Nous allons vivre cette situation de la même façon quand nous répondrons aux appels d'offres sur le bus parisien dans les années à venir.

Ce n'est pas une différence de fond entre RATP Dev et l'EPIC, mais entre deux modèles, la concurrence et le monopole. Tout le travail mené aujourd'hui consiste à sécuriser le socle de notre rentabilité sur les activités de gestionnaire d'infrastructures, désormais régulées par l'autorité de régulation des transports, et de travailler à fond toute la transformation pour tirer notre épingle du jeu dans l'ouverture à la concurrence sur les réseaux de surface, c'est-à-dire gagner des parts de marché supplémentaires qui serviront de relais de croissance, comme nous essayons de le faire avec le développement d'Optile et de RATP Dev en France et à l'étranger, et gagner le maximum d'appels d'offres bus à l'ouverture de la concurrence dans les prochaines années.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Il y a deux demandes de parole. M. JONATA, puis M. DELEBARRE.

M. JONATA.- Merci Monsieur le Président. Je profite de la présence de M. LECLERCQ. Nous avons compris que les comptes étaient plus ou moins bons grâce aux apports d'IDFM, donc au respect des règles. Cela nous convient pleinement.

En retour, cela donne un point essentiel pour les agents sur le terrain, qui est leur investissement. Vous avez parlé de l'intéressement, qui se situe autour de 44 ou 47 M€. J'ai une question sur sa répartition. Nous savons que le chômage partiel ne sera pas pris en compte. Les personnes qui ont été isolées et en garde d'enfants pendant cette période seront-elles prises en compte dans cette redistribution ?

M. LE PRÉSIDENT.- Contrairement aux années précédentes où nous pouvions anticiper un certain nombre de questions et tenir la commission de suivi de l'intéressement assez rapidement après l'annonce des résultats, cette année plusieurs questions dont celle que vous venez de poser, mais aussi d'autres sur la perception client, etc., restent à finaliser. Par conséquent, nous n'avons pas de réponse à vous apporter aujourd'hui. Nous pensons pouvoir vous répondre dans le courant de la semaine prochaine.

M. JONATA.- Merci, Monsieur le Président.

M. DELEBARRE.- Je vous remercie pour la qualité de vos explications notamment sur l'aspect protecteur du contrat et sur le mécanisme de partage des risques commerciaux avec l'autorité organisatrice, qui a permis de sortir avec un résultat positif. Je souligne toutefois que l'on oublie de parler des salariés, qui ont vécu et vivent toujours une année difficile, dans des conditions de travail compliquées. Une bonne partie d'entre eux étaient à 100 % en télétravail plus ou moins imposé, dans des situations de télétravail très compliquées, notamment quand il s'agissait de garder les enfants en même temps. Ils ont continué à travailler.

Les salariés de l'exploitation ont été confrontés à des réorganisations et des changements d'horaire importants. L'implication des salariés a permis de sortir un résultat positif. Nombre d'entre eux ont été impactés financièrement, notamment sur leurs congés, ce qui a fait faire des économies à l'entreprise.

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

Je voudrais que l'on n'oublie pas les salariés de notre entreprise, quel que soit leur niveau, leur métier. M. LECLERCQ a remercié ses équipes, j'imagine qu'elles ont travaillé d'arrache-pied sur ces comptes, mais il ne faut pas oublier les autres. C'est important dans un contexte difficile où ils ont réussi à maintenir un service parfois imposé, pas forcément par l'entreprise, puisque c'était aussi le résultat de décisions gouvernementales. C'est aussi grâce à cela. Je tiens à les remercier et ce n'est pas terminé non plus.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que nous sommes d'accord sur le point que vous venez d'évoquer. Cela a été assez largement rappelé à l'occasion de différentes interventions de la Présidente ou de plusieurs points de communication. Cela a été largement repris dans les propos de M. LECLERCQ. Nous avons réussi contre vents et marées à sortir un résultat de 17 M€, parce que nous nous sommes tous « arrachés ». Cela a demandé des efforts constants. Il n'a pas été facile de maintenir la continuité d'activité. La période d'avril et mai a été compliquée.

Je tiens à souligner que le bénéfice du chômage partiel n'est pas neutre dans le constat du résultat net positif. Là aussi, il a fallu batailler pour faire bénéficier la RATP de ce dispositif, pour la première fois de son histoire. L'engagement quotidien de chacune et de chacune dans le champ de ses responsabilités a été souligné. C'est un point d'accord que nous avons, nous pouvons tous nous féliciter de la qualité de la mobilisation de chacun d'entre nous.

M. DELEBARRE.- Je ne doutais pas que c'était dans l'esprit de chacun, mais c'était mieux de le dire.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur CHIKH ?

M. CHIKH.- Une précision concernant la dernière intervention de M. LECLERCQ sur cette fameuse sécurisation et la sécurité du socle de rentabilité du GI pour l'EPIC. Qu'est-ce que cela signifie pour moi qui serai transféré après 2025 et à qui on demandera de changer mes conditions de travail, de changer de modèle ? Vous nous dites que c'est le GI qui ramène les deux-tiers de l'argent à l'EPIC. Quand on sera filialisé, on n'aura plus ce socle sécurisé de rentabilité. Je n'ai pas très bien compris.

M. LECLERCQ.- C'est une situation historique avec le GI. Économiquement, l'essentiel de notre résultat vient du fait que nous portons des actifs pour le compte d'Île-de-France Mobilités ou du transport en général. C'est le cas du GI. Notre résultat vient du fait qu'Île-de-France Mobilités couvre les amortissements et la rémunération de ces actifs portés à notre bilan. Ce modèle va non seulement perdurer, mais différenciera également le GI des autres voire davantage puisque tous les actifs que nous portons en tant qu'opérateur pour le compte d'IDFM -c'est le cas des bus et des centres bus que nous avons largement financés nous-mêmes- seront repris par Île-de-France Mobilités demain. Le modèle économique du bus de demain, puis du tram et à terme du métro et des RER, est proche de celui que l'on connaît chez RATP Dev qui investit très peu, sauf à Londres dans l'électrification des bus. C'est un modèle dans lequel l'opérateur de transport est rémunéré pour la prestation de transport avec une marge plus limitée, parce qu'elle fait l'objet d'une concurrence et parce qu'il n'y a pas ou peu d'actif à rémunérer. Les marges de l'opérateur de transport sont déjà plus étroites que celles du GI et le resteront demain.

Qu'est-ce que cela signifie pour les salariés des filiales de RATP Cap Île-de-France demain, lorsqu'elle aura gagné les appels d'offres ? Cela signifie qu'ils vivront dans une filiale, qui aura elle-même ses propres objectifs de résultat. Ce n'est pas le niveau absolu du résultat qui est important dans l'intéressement car plus on est dans une structure petite, plus le résultat est petit, mais la capacité à atteindre les objectifs. On le constate pour l'EPIC, l'intéressement est lié à notre capacité à dépasser un certain objectif fixé. Demain, la rémunération des salariés présents dans les

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

filiales dépendra, non pas de l'objectif en valeur absolue -peu importe qu'il soit de 1, de 10 ou de 100-, mais de leur capacité à les atteindre et de la marge dégagée. Il entrera dans le cadre de la politique salariale. Pour moi, cela ne va pas changer les choses de manière fondamentale.

Ce qui va vraiment changer, c'est la pression concurrentielle. C'est un fait qui s'impose à nous. La Direction générale de l'entreprise a travaillé pour faire en sorte que cette pression concurrentielle ne se traduise pas par du dumping social, d'où le cadre social territorialisé mis en place par la LOM et dont le décret devrait paraître prochainement. Il empêchera que cette mise en concurrence sur l'activité bus se traduise par un alignement sur le moins-disant en matière sociale, s'agissant en particulier des conditions de travail. Je pourrais laisser M. AGULHON compléter sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez rappelé l'absolue nécessité, comme cela a été dit dans la question, de continuer à travailler sur l'amélioration de notre productivité. À Bus, cela peut passer par la question des conditions de travail.

Nous allons donner la parole à M. VENON, qui vient de la demander. Je propose de revenir vers M. SARDANO pour recueillir la proposition d'avis qu'il soumet à l'instance sur les comptes consolidés de l'EPIC.

M. VENON.- Je voulais réagir à la dernière intervention de M. LECLERCQ, qui disait que cela nous permettrait de nous protéger par rapport aux moins-disants. Nous avons perdu certains marchés, parce que nous étions au plus juste face à des entreprises, pour ne pas dire des filiales SNCF telles que Keolis, qui ont accepté de passer des marchés inférieurs de moins 3 ou 5 % aux moins-disants. Sommes-nous dans le même état d'esprit, en cherchant à continuer à préserver notre qualité de service, la qualité de ce que l'on peut offrir aux autorités organisatrices susceptibles de travailler avec nous demain, ou nous alignons-nous sur les tarifs des moins-disants, voire qui sont encore inférieurs, demain ? Cela voudrait dire que l'EPIC et les salariés de RATP Dev seraient amenés encore et toujours à supporter des sacrifices financiers, sociaux, tels que nous les connaissons aujourd'hui à l'EPIC RATP où la productivité est conséquente.

Aujourd'hui, la productivité à Bus est forte, puisqu'il y a du retard à l'embauche, qui est maîtrisé. Nous avons aussi une très forte productivité dans la maintenance. Cette productivité va-t-elle continuer au même rythme au Département RDS ? Cela voudra dire que la qualité de service sera revue à la baisse demain, parce que le personnel sera épuisé, certains seront en burn-out, et que d'autres ne seront plus en capacité de fournir une qualité de maintenance parce que dans les commandes de pièces, dans les effectifs nécessaires, à répondre aux besoins d'exploitation.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais laisser M. LECLERCQ répondre. Vous avez déjà des premiers éléments de réponse à votre question. Pour l'instant, RATP Dev n'a pas souhaité s'aligner sur les positions de Keolis. Il y a eu plusieurs communications d'entreprise sur le maintien des capacités d'innovation, sur le maintien de la qualité de service. Cette position peut aussi avoir des limites dans la mesure où si vous n'avez plus de part de marché, vous finissez par ne plus exister. Il faut trouver un équilibre subtil.

M. VENON.- Je partage, pour autant cela doit-il nous amener à réfléchir au même niveau que ces concurrents ? Vous dites en permanence qu'il faut s'aligner sur leurs tarifs et leur organisation. Faut-il, au contraire, préserver notre état d'esprit et assurer une qualité de service tout en ayant une certaine fonctionnalité ?

M. LECLERCQ.- J'ai plusieurs éléments de réponse sur Optile et le réseau historique.

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

S'agissant des conditions de travail des machinistes, comme vous le savez, le CST s'applique à la zone dense. En matière sociale, les règles sur le régime de travail des machinistes ne s'appliquent pas au réseau Optile. La concurrence sur le réseau de bus parisien sera davantage régulée, s'agissant des régimes sociaux et du temps de travail, qu'elle ne l'est sur Optile. Il faut garder en tête cette différence puisqu'avec la LOM, nous avons une protection que nous n'avons pas ailleurs sur Optile.

Sur Optile, il y a effectivement un sujet car des concurrents prennent semble-t-il des marchés à perte. C'est en tout cas notre lecture de la situation. Cela ne pourra pas durer éternellement. Ils sont dans une logique de prise de parts de marché, mais quand ils présenteront des comptes en perte en Île-de-France, à un moment leurs actionnaires qui ne sont pas que la SNCF, mais aussi des étrangers comme la Caisse des dépôts du Québec pour Keolis, poseront des questions. Cette situation est provisoire mais en attendant, on ne peut pas se laisser tondre la laine sur le dos.

S'agissant d'Optile, il faut réagir pour prendre des parts de marché plus significatives. Nous n'allons pas nous laisser faire. Nous allons bouger sur ce périmètre pour gagner des appels d'offres. Cela ne veut pas forcément dire revoir en baisse la qualité de service, mais qu'il faudra accepter des résultats plus bas, sans pour autant perdre de l'argent.

Quant à l'innovation et la qualité de service, notre démarche, la Présidente l'a dit à plusieurs reprises, est de faire en sorte que les personnes aient envie de prendre les transports en commun. L'innovation et la qualité de service doivent permettre d'améliorer l'expérience des voyageurs et les amener à passer des véhicules privés aux transports en commun. Cela dépend de ce qu'attend l'autorité organisatrice. Quand on répond à un appel d'offres, on a un cahier des charges. Si l'autorité organisatrice accorde une valeur importante aux innovations, en proposer, c'est se donner une chance de gagner. Si elle s'en fiche, nous n'avons pas intérêt à en proposer, parce que ce sera plus cher et nous serons certains de perdre. Il faut trouver cet équilibre. Nous ne savons pas ce que contiendront les appels d'offres d'IDFM, s'agissant de Paris. Nous devons nous adapter aux demandes de l'autorité organisatrice, qui seront dans le cahier des charges et à ses critères de notation des offres pour répondre.

Nous sommes porteurs d'un message, nous avons encore quelques mois, quelques années pour porter notre effort de conviction sur ce sujet auprès des parties prenantes. Notre message est que l'ouverture à la concurrence ne doit pas se traduire par une dégradation, mais par une amélioration de la qualité de service. Autrement dit, les gains de productivité doivent être réinvestis dans cette qualité. C'est le discours que la Direction générale porte auprès d'IDFM et de l'État dans ce cadre.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur FAUCHEUX ?

M. VENON.- Je voulais compléter pour réagir. Il semblerait que les marchés à perte soient interdits, pour autant Keolis les remporte. Soit vous faites valoir le fait que c'est interdit et vous vous battez sur le plan juridique tel que cela devrait être fait, soit vous vous alignez sur ce que Keolis est en capacité de faire et cela entraîne des dégradations du transport et des conditions de travail des salariés.

Cela revient à la question que je posais en fin de déclaration de la CGT : quelle stratégie et quelles orientations souhaite prendre la RATP EPIC pour faire revenir les usagers vers les transports, au lieu d'attendre que l'autorité organisatrice nous félicite de nous inscrire dans l'innovation ? Je ne dis pas qu'il ne faut faire de l'innovation. Bien au contraire, il faut continuer à innover et à apporter l'information voyageurs, le digital. Pour autant, nous voyons aussi que la RATP met de l'argent et s'impose comme actionnaire dans Cityscoot, dans le partage des parkings.

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

A-t-on vraiment la volonté de préserver notre activité et de faire revenir les usagers dans notre espace historique ou a-t-on déjà décidé de perdre des marchés en allant vers l'actionnariat ?

M. LECLERCQ.- Nous n'avons pas la preuve que les marchés sont pris à perte. Par définition, lorsqu'une entreprise répond, elle présente un plan d'affaires équilibré à l'autorité. Simplement, elle peut prendre des risques plus importants, notamment sur le chiffre d'affaires. Nous considérons que ces risques peuvent se traduire par des pertes futures, l'avenir le dira. C'est une démonstration impossible à faire. Peut-être devons-nous apprendre à prendre plus de risques.

Quant à l'innovation du service, vous l'avez vu dans nos comptes, l'EPIC RATP met beaucoup d'argent dans le travail de transformation de l'expérience client, dans le plan digital, dans le projet BRRIC, dans l'information voyageurs. Nous n'avons pas baissé la garde. Nous en mettons beaucoup plus que dans les quelques petits investissements dans des start-up, sur lesquels je vais revenir. Sur le fond, nous n'avons pas baissé la garde. D'ailleurs, c'est ce qu'Île-de-France Mobilités nous demande dans le cadre du contrat historique en monopole. Il y a alignement sur le sujet.

Comme on le voit dans le cadre des appels d'offres sur Optile, il y a moins d'alignement dans les cahiers des charges sur les activités mises en concurrence, d'où l'effort de conviction que nous menons aujourd'hui.

À l'heure actuelle, nous investissons beaucoup d'argent dans la transformation.

Sur les start-ups, nous avons un petit portefeuille (Cityscoot, Zenpark) qui vise à être présent dans le secteur. Le positionnement de la RATP consiste à être présent comme acteur majeur des villes et des déplacements dans les villes. Il vaut mieux être présent dans des activités qui se développent dans le cadre de la ville, et prendre une part du marché et de la création de valeur qui s'en dégage et que l'on ne peut pas empêcher, plutôt que d'être à côté et de les voir grignoter des parts de marché sur le transport public sans réagir.

C'est la stratégie que nous avons adoptée. Les montants sont très modestes. L'objectif est de comprendre leur stratégie et de s'en inspirer pour, le cas échéant, développer des offres de transport alternatif propres à la RATP. C'est une stratégie de présence, mais pas d'investissement massif. De toute façon, nous n'en aurions pas les moyens.

M. FAUCHEUX.- Merci pour les réponses apportées qui sont intéressantes par rapport aux préoccupations que pourraient avoir les collègues suite aux derniers appels d'offres remportés et non remportés. Je partage certains propos de M. VENON, les agents se demandaient si nous allions tout faire pour nous battre et réussir à concrétiser dans cette période. Nous sommes montés en puissance par rapport à l'arrivée de la concurrence, nous n'avons rien lâché, y compris cette année. Nous espérons que des concrétisations vont arriver et que c'est bien la volonté de nos dirigeants d'entreprise. Vous avez essayé de répondre à cette inquiétude.

Ma question est ailleurs. Les années précédentes, quand les résultats nets positifs se chiffraient en plusieurs centaines de millions d'euros, nous avions quelques petites redistributions à peu près équivalentes, notamment s'agissant de l'intéressement, les autres redistributions restant relativement faibles. C'est aussi la question que se posent nos collègues sur le terrain. Pourquoi n'avons-nous pas eu plus dans les années où la direction était capable de donner davantage ? Que comptez-vous faire ? Cela a été dit dans les différentes déclarations, la richesse de notre entreprise c'est l'humain, c'est notre valeur. Je pense que nous en avons encore plus conscience au travers de

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

ce qu'il s'est passé pendant la crise. C'est sur cette base que l'on réussira à relever les prochains défis.

Comment est-on sûr que l'on est tous ensemble ? Il y a toujours l'EPIC qui semble tirer les affaires vers le haut. L'esprit Groupe n'est pas suffisamment présent depuis plusieurs années alors que pour Bus, c'est l'avenir de tous les agents. On ne voit pas l'avenir se dessiner comme si nous étions une équipe, comme si nous faisions quelque chose ensemble.

Je m'interroge sur les comptes, au moment où il y avait plusieurs centaines de millions d'euros et peu de redistributions. Aujourd'hui, nous en avons une grâce à différents aspects qui l'ont permise : le chômage partiel, les productivités, les baisses des charges et toutes les recherches d'économies. Nous pouvons nous en féliciter, c'est évident, mais c'est le personnel qui a encore plus donné.

M. LE PRÉSIDENT. – Si vous permettez, je propose un premier élément de réponse sur les deux questions que vous posez. La première est d'une certaine façon la question de la variabilité de nos instruments de redistribution de la richesse créée et la seconde qui est celle du Groupe. Vous mettez en évidence une question que nous nous sommes posée dans la discussion sur l'intéressement. Quel degré de variabilité et donc d'imprévision met-on dans le mécanisme de redistribution de l'intéressement ?

À l'issue des discussions, nous avons abouti à une solution qui ne crée pas une énorme variation entre les belles années et les années plus difficiles. On peut le regretter quand il y a de belles années et s'en féliciter quand elles sont plus difficiles, même si quand on fait la somme des belles et des mauvaises années, s'il y a beaucoup de variabilité, le calcul total amènerait peut-être à un résultat supérieur.

Sur la question des rémunérations, M. LECLERCQ l'a rappelé tout à l'heure, les RMPP sont à 2,1 % et l'inflation à 0,2 %. L'entreprise maintient l'emploi, en partie grâce au chômage partiel. Je pense qu'il y a de quoi se féliciter de l'impact social car en dépit de l'énormité de la crise que l'on traverse, l'entreprise préserve l'emploi et continue à proposer des dispositifs de rémunération qui progressent. Regardez autour de vous, nous sommes une entreprise assez isolée de ce point de vue.

Sur le Groupe, nous partageons votre diagnostic. Il nous reste encore du chemin, mais nous avons trois ans pour construire les différents mécanismes sur lesquels nous commençons à réfléchir pour créer ce sentiment d'appartenance au Groupe et pas seulement à l'unité ou à l'entité dans laquelle on travaille. Nous aurons, je l'espère, plusieurs idées à partager dans le dialogue social des prochains mois. Nous faisons un énorme travail de diagnostic. C'est à travailler avec les différentes entités du Groupe, mais nous l'avons en tête.

Monsieur SARDANO, pouvez-vous donner lecture de l'avis ?

M. SARDANO. – Oui. Les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 10 mars 2021 doivent émettre un avis sur les comptes sociaux 2020 de l'Epic RATP.

Les élus constatent qu'au terme de l'année 2020 les comptes restent bénéficiaires et cela malgré l'impact négatif de la crise sanitaire. Cette crise qu'il a fallu affronter était sans précédent dans l'histoire de notre entreprise.

La dernière pandémie mondiale de ce type datant de 1918 avec les ravages dus à la grippe dite espagnole. Face à cette situation, l'ensemble des équipes de l'Epic a su se mobiliser, et cela à tous les niveaux de l'entreprise. Les efforts et les adaptations furent le quotidien des agents RATP pour continuer à répondre à nos missions et engagements de service public. Les mécanismes

- Comptes du Gestionnaire d'infrastructures au 31/12/2020
- Comptes de l'Opérateur de Transport au 31/12/2020

du contrat, la mise en place du chômage partiel furent autant d'amortisseurs permettant les résultats qui nous sont présentés aujourd'hui.

Les élus pourraient se satisfaire de ce simple constat mais les conditions de travail de nos collègues n'ont cessé de se dégrader dans un climat particulièrement anxiogène, les nombreuses réorganisations ont continué comme si de rien n'était rajoutant de l'angoisse à l'angoisse et occasionnant une surcharge de travail dans les équipes impactées mais aussi plus généralement dans l'ensemble des services.

A plusieurs reprises, cette instance a demandé de sursoir à certains projets ne semblant pas prioritaires mais la direction a fait le choix d'avancer coûte que coûte. Pour les élus du CSEC, les résultats économiques ne peuvent être détachés des conditions de travail et de l'humain aussi nous émettons un avis réservé sur les comptes sociaux 2020.

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

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de l'avis proposé par le président de la Commission économique sur l'arrêté des comptes sociaux au 31 décembre 2020, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- L'avis est adopté à la majorité.

Pour : UNSA (10), CGT (8).

Abstention : CFE-CGC (2).

M. LE PRÉSIDENT.- Nous arrivons quasiment à la moitié de l'examen des dossiers des comptes. Il nous reste à vous informer sur les résultats des filiales, puis à recueillir votre avis sur l'arrêté des comptes consolidés du Groupe. Nous passerons la parole à M. SARDANO, ainsi qu'à Mme EGRETAUD. Je propose 10 minutes de pause. Nous nous retrouvons à 11 heures 20.

La séance, suspendue à 11 heures 10, est reprise à 11 heures 20.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur les résultats des filiales RATP au 31/12/2020
Information-consultation sur l'arrêté des comptes consolidés du
Groupe RATP au 31/12/2020

Jean-Yves LECLERCQ, Directeur Financier CGF
Bérénice FERRIER, Cabinet SECAFI
Ludivine EGRETAUD, Cabinet SECAFI

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à M. SARDANO, puis à Mme EGRETAUD pour une information sur les résultats des filiales RATP.

M. SARDANO.- J'ai lu tout à l'heure la situation de l'EPIC et celle des filiales.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous prie de m'excuser. Madame EGRETAUD ?

Mme EGRETAUD (Secafi).- Je vais vous présenter le point spécifique sur l'ensemble des filiales. Nous allons commencer par RATP Dev.

Pour l'exercice 2020, il faut noter un impact très conséquent de la crise sanitaire sur l'évolution du chiffre d'affaires de RATP Dev, qui a toutefois été en partie amorti par certains éléments positifs. Au global, le chiffre d'affaires a reculé de 11 %, soit moins 140 M€ pour s'établir à près de 1,2 Md€, avec deux évolutions distinctes. Dans les impacts négatifs, un effet très conséquent de la crise sanitaire pour moins 149 M€, auxquels se sont ajoutés les effets défavorables des pertes de contrats et des cessions à hauteur de 107 M€ en termes de décroissance du chiffre d'affaires. Dans les deux-tiers de ces sorties de périmètre, il y a l'effet d'Austin aux États-Unis auquel se rajoutent la cession de Selwyns, et sur deux mois fin 2020 le contrat d'Alger qui jouera en année pleine sur l'exercice 2021.

Un impact négatif de moins 283 M€ sur l'évolution du chiffre d'affaires, et en contrepartie quelques éléments assez positifs sur l'exercice 2020 pour RATP Dev pour plus 143 M€. On y retrouve la croissance organique des contrats déjà en portefeuille avec la renégociation réalisée sur le contrat Washington DC Circulator, et la France qui se tient bien sur ses contrats en portefeuille. À cela s'ajoute toute la dynamique commerciale réalisée sur l'exercice 2019, qui joue en année pleine sur l'évolution du chiffre d'affaires en 2020. Elle se concentre majoritairement en France avec les gares de Brest, de Creil ou encore de Saint-Malo. Cela s'ajoute aux gains de contrats réalisés sur l'exercice 2020 aux États-Unis avec le Prince George County et The Comet, auxquels s'ajoute Quimperlé pour la France.

Parmi les éléments positifs à souligner, on note la montée en puissance de la pré-exploitation du métro Ryad, et la signature à l'automne de l'exploitation de la maintenance de la ligne 3 du métro du Caire.

Pour synthétiser l'évolution du chiffre d'affaires de RATP Dev, on peut parler d'un impact conséquent de la crise sanitaire, amorti en partie par la dynamique commerciale initiée en 2019, et toutes les négociations menées auprès des autorités organisatrices.

Au final, deux zones géographiques se distinguent par rapport à d'autres. La France et l'Asie Moyen-Orient sont ainsi les seules zones à avoir présenté un accroissement de leur chiffre d'affaires pour RATP Dev. Elles affichent une bonne solidité au regard de l'impact de la crise sanitaire, qui a pourtant été conséquente sur ces deux zones.

Sur l'évolution du résultat net part du groupe, l'impact négatif de la crise sanitaire se répercute en partie sur le résultat net de RATP Dev, qui affiche une perte historique de 117 M€ dans ce contexte inédit. Nous avons un effet de la crise sanitaire pour moins 42 M€, mais d'autres éléments sont à souligner. D'une part, la situation très critique de l'activité sightseeing qui a été contrainte à une mise en arrêt dans ce contexte inédit de crise sanitaire. D'autre part, une dépréciation de la valeur des actifs de l'activité pour 45 M€. Il faut ajouter à cela des frais de restructuration pour 6 M€ dans le cadre d'un plan de transformation du modèle économique de l'activité. À ce stade, nous comprenons que l'avenir de l'activité de sightseeing est questionnable,

mais l'abandon de l'activité ne serait pas à l'ordre du jour pour l'instant. Une phase de restructuration forte a été décidée à travers des réductions conséquentes d'effectifs, que ce soit à Paris ou à Londres.

Concernant le Royaume-Uni, au-delà de l'impact de la crise sanitaire, la situation de la zone UK est très défavorable, puisqu'elle enregistre de nouveau une dégradation de ses résultats sur l'exercice 2020. C'est une zone en perpétuelle transformation depuis un certain nombre d'années. Ce plan de transformation va se poursuivre et devrait s'étaler sur deux ans. La particularité de l'exercice 2020 est que RATP Dev a déprécié la valeur de ses actifs au regard du durcissement du marché londonien, qui se traduit par une réduction de l'offre bus par l'autorité organisatrice TfL et parallèlement par une intensification de la concurrence sur cette zone.

La situation en Algérie est à souligner. Les délais de recouvrement des créances sont extrêmement longs. Cette situation complexe est *a priori* durable pour l'instant. Dans ce contexte, RATP Dev a décidé de déprécier la situation nette consolidée de ces sociétés à hauteur de moins 7 M€. Pour une perspective plus positive, le dénouement *a priori* serait favorable, mais sa temporalité n'est pas connue.

En revanche, il y a une bonne nouvelle sur l'exercice 2020 pour RATP Dev, hormis la bonne tenue de la France. Il s'agit de la situation des États-Unis, qui a un an d'avance sur son retour à l'équilibre, grâce aux renégociations effectuées sur le contrat Washington DC Circulator, auxquelles s'ajoute l'impact des récents gains de contrats qui ont été réalisés sur la zone. Cela ne compense pas la perte importante du contrat d'Austin sur l'évolution du chiffre d'affaires et, par ailleurs, du résultat de RATP Dev sur cette zone. En revanche, cela apporte un signal fort sur un retour possible de la performance opérationnelle en zone bénéficiaire sur les États-Unis.

Page 17, vous avez un point sur les autres filiales, mais je vais commencer par un focus sur l'évolution juridique et les points majeurs de l'exercice 2020 qui s'est caractérisé par la création de deux pôles rattachés à RATP Participations : d'une part, le pôle Services et d'autre part, l'unité d'affaires Solutions Ville. Dans le pôle Services, RATP Smart Systems enregistre l'acquisition de Mappy à la fin de l'année 2020, dont le prix d'acquisition, qui est une donnée confidentielle, est inférieur à 2 M€.

Nous notons la création de RATP LOGISTICS sur l'exercice 2020, filiale de RATP Solutions Ville qui fait donc partie de l'unité d'affaires Solutions Ville, et également le rachat des titres RATP Maintenance Services, auparavant détenus par RATP Dev. La seule particularité est que les résultats de RATP Maintenance Services sont encore consolidés en 2020 au sein de RATP Dev, ce qui ne sera plus le cas en 2021.

Autre point à noter, l'absence de dividendes remontés à l'EPIC RATP. Ces derniers seront dorénavant versés aux filiales de premier rang. Aucun dividende n'a été versé par les filiales RATP Participations en 2020. Enfin, la prise de participation par RATP Capital Innovation dans les fonds de Vianova et IDinvest.

En page 18, l'évolution des résultats des autres filiales. Si l'on s'attarde sur les filiales de second rang, on retrouve le Pôle Services, l'Unité d'affaires Solutions Ville et Sysstra. S'agissant de l'unité d'affaires Solutions Ville, on note sur l'exercice 2020 une progression du chiffre d'affaires de plus de 2 % à quasi 31 M€, portée exclusivement par RATP Connect qui englobe par ailleurs 93 % du chiffre d'affaires total de cette unité d'affaires Solutions Ville. Cette progression pour RATP Connect est liée à la poursuite du déploiement de la 3G et du Wifi en station. Le résultat net de cette unité d'affaires est en progression de 1 M€ également porté par RATP Connect. La filiale Solutions Ville est déficitaire, parce qu'elle intègre des coûts d'appels d'offres.

Sur le Pôle Services, la progression du chiffre d'affaires est conséquente (+ 65 %), elle est exclusivement tirée par RATP Smart Systems, notamment à travers l'intégration de Mappy. À cela s'ajoutent des gains de contrats internationaux sur l'exercice 2020. En revanche, le résultat net sur le Pôle Services est en perte de 1 M€ et a concerné RATP Smart Systems en raison de l'impact des coûts de fonctionnement de Mappy et de l'abandon de certains produits billettiques, de la revue à la baisse de la rentabilité du projet TCT. Parallèlement, RATP Travel Retail est fortement percuté par la crise sanitaire et affiche un résultat net déficitaire.

Concernant Systra, des efforts ont été réalisés afin de faire en sorte que l'entreprise puisse retrouver un équilibre alors qu'un déficit était prévu à l'atterrissage 2020. Ce plan d'économies a finalement porté ses fruits, puisqu'il s'est traduit par un gain de 10,7 M€, ce qui a permis à Systra de renouer avec un résultat bénéficiaire. Il faut ajouter à cela que Systra a généré une croissance de son chiffre d'affaires plus importante que prévu à l'atterrissage 2020, tel que cela vous avait été présenté sur le budget. Bien qu'impactée par la crise sanitaire, Systra s'en est relativement bien sortie en termes d'évolution de chiffre d'affaires.

En synthèse sur le Groupe RATP, on peut noter que 2020 est une année particulière, marquée par une crise sans précédent. Cela a bouleversé l'ensemble de l'écosystème du transport de voyageurs, tant pour les opérateurs de transport qu'au niveau des autorités organisatrices. Cette crise sanitaire a pesé sur la performance économique du Groupe RATP. Toutefois, on peut noter que certains mécanismes ont servi d'amortisseurs, notamment les mécanismes contractuels qui ont bien amorti ce choc, auxquels s'ajoutent le soutien de l'État *via* le protocole de financement passé avec IDFM et l'indemnisation du chômage partiel. Globalement, sur les principaux indicateurs financiers du Groupe RATP, on voit que le chiffre d'affaires Groupe a accusé une baisse de 181 M€ dont plus de 400 M€ d'effets de la crise sanitaire. Ce sont les mécanismes contractuels avec IDFM qui ont permis d'amortir en grande partie les 900 M€ de pertes de recettes pour l'EPIC RATP.

Les activités de RATP Dev ont également été sensiblement impactées par la crise sanitaire, particulièrement visibles notamment sur les activités occasionnelles et de tourisme. Parallèlement, des plans de restructurations opérationnels et sociaux conséquents ont été réalisés pour RATP Dev.

Le résultat opérationnel frôle les 100 M€, répercutant l'effet de la crise sanitaire, et intègre les dépréciations d'actifs sur les activités touristiques auxquelles s'ajoutent également celles passées sur la zone de Londres. Cette baisse a été compensée par l'activation de certains plans d'économies sur l'ensemble des filiales du Groupe par l'effet déport des mouvements sociaux de 2019 et aussi par les efforts de productivité conduits, lesquels demeurent pour l'EPIC bien au-delà des exigences du contrat.

Au final, le résultat net part du Groupe s'affiche en perte. Cependant, l'entreprise a clairement démontré la solidité de son modèle, sa capacité à en amortir le choc et le rôle d'utilité publique durant cette crise, au travers d'un engagement de l'ensemble des salariés.

Sur le niveau de la dette, ce sont les mêmes tendances que celles observées à l'EPIC. L'augmentation de la dette nette du Groupe RATP de plus 362 M€ à 5,5 Md€ est contenue de par la gestion adaptée de sa trésorerie. Les projets d'investissements n'ont pas fait l'objet de mesures de rationalisation et le volume de dépenses engagées a atteint quasi les 2 Md€.

Sur 2020, on peut également noter une accélération des projets de transformation du Groupe autour des quatre axes du plan stratégique, cela se traduit par la structuration des activités de l'EPIC en unités d'affaires, par l'entrée en régulation du GI et de SUR et le lancement du

programme MaaS à travers l'acquisition de Mappy et la poursuite des prises de participation dans les start-up.

Je n'ai pas de commentaire à apporter sur la page 20 qui est une synthèse des divers chiffres du Groupe RATP, répartis entre l'ÉPIC, RATP Dev et les autres filiales avec les chiffres que j'ai cités en synthèse du Groupe RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. M. BAZIN a demandé la parole pour une déclaration de la CGT sur les comptes consolidés, puis M. DOMINÉ.

M. BAZIN.- Au jeu de cache-cache, le groupe RATP n'est pas en reste.

Son organigramme évolue plus vite que ses bénéfices, générant de fait un RNPG déficitaire de -117 M€ représentant une dégradation importante de -94 M€ par rapport à 2019.

Il est vrai que la crise sanitaire provoquée par la circulation mondiale d'un méchant virus a mis un coup d'arrêt net à l'activité économique mondiale.

Le Groupe RATP qui joue dans la cour des grands, se voit impacter dans ses résultats avec un chiffre d'affaire qui s'établit à -153 M€.

Si la crise sanitaire a impacté sensiblement les résultats, c'est malgré tout l'activité à l'étranger avec le Sightseeing (activité touristique) et les dépréciations d'actifs sur le goodwill, qui auront obéré les résultats.

Ceci aurait pu être bien pire, si les résultats de l'ÉPIC ne tiraient pas le groupe vers le haut cette année encore.

RATP DEV aura mené des opérations de restructuration drastiques dans le cadre d'un plan de transformation sur ses activités touristiques. Ces mesures se concrétisent par -180 emplois sur 200 à Londres et -70 sur 100 à Paris soit -83,33% sur les effectifs globaux de cette activité.

Si les grèves pour les retraites en France ont aussi joué sur les résultats 2020 de l'ÉPIC et du Groupe, force est de constater que les choix de durcissement du marché par l'A.O TFL auront aussi conduit 90% des salariés Londonien à faire valoir leur mécontentement suite à la redistribution de la subvention des transports terrestres. Ce sont aussi les résultats d'une concurrence exacerbée.

La renationalisation des transports à Alger aura amené la perte de ce marché.

Dans la période, SYSTRA voit son CA retrouver le chemin de la hausse à +1,6% versus 2019.

La CGT souhaite avoir des réponses claires sur la création de la future holding qui s'appropriera les dividendes des filiales très largement subventionnées par les efforts produits par l'ÉPIC ?

Quel avenir d'ici à 2030 pour l'ÉPIC ? Et au-delà ?

M. DOMINÉ.- Dans le contexte inédit, l'ÉPIC a su tirer son épingle du jeu.

Malheureusement, ses bons résultats sont contrebalancés principalement par les très mauvais résultats de RATP DEV. Si un redressement sur la zone USA, et un renforcement en France et au Moyen-Orient sont à noter, la situation en Angleterre est très préoccupante.

Démonstration est faite que la concurrence n'est manifestement pas compatible avec une mission de service public, à fortiori quand celle-ci est par nature déficitaire. Même en île-

de-France où la concurrence se joue principalement entre trois entreprises à financement public, on peut s'interroger sur l'existence d'une concurrence loyale, quand certains cassent vraisemblablement les prix. A terme, c'est la qualité, voire la sécurité, sans parler du traitement des personnels, qui est menacée. Par ailleurs, la politique de RATP DEV interpelle et n'est pas des plus rassurantes quant à l'apport de cette filiale pour répondre aux futurs appels d'offre du réseau de surface.

Concernant SYSTRA, les résultats sont bons mais se font au détriment de la politique sociale.

Outre le manque de reconnaissance de ses personnels français, SYSTRA privilégie une croissance extra territoriale qui va finir par entraîner une perte d'expertise technique sur le territoire national, alors même qu'on parle de relocalisation.

Là encore, la gouvernance de cette filiale interpelle.
Serait-elle exclusivement financière ?

Les filiales portées par le pôle service et la BU Solution Ville vont plus tard permettre l'apport d'activités complémentaires au cœur de métier de la RATP.

Mais la CFE-CGC Groupe RATP estime que l'entreprise devrait œuvrer à la mise en place de politiques visant à reconquérir les publics perdus depuis le début de la crise.

Se recentrer sur le primordial, et pas l'accessoire.

M. HONORÉ.- En préalable à la déclaration sur les comptes consolidés et la situation des filiales, je souhaite faire état d'une situation différente de celle que j'avais décrite. On n'en fera pas une règle pour l'instant mais cette fois-ci, le travail de la Commission économique en préparation de cette séance et la place laissée à ces éléments sur la séance ont été plus satisfaisants que par le passé. Chacun, y compris les experts, a pu travailler et nous aider pour que cela se déroule mieux que par le passé.

Période hors norme s'il en est, l'année 2020, restera pour beaucoup, de par sa pandémie mondiale, sa mise en pause de l'activité humaine et de son économie, comme celle de « tous les dangers ». Si il est permis d'espérer qu'elle finisse à terme, par faire émerger « un monde d'après », plus juste et respectueux des êtres, de la biodiversité ou purgé des excès d'une économie mondialisée à l'origine de la contamination, le chemin n'en reste pas moins pour autant à parcourir...

En attendant cela, nous porterons ici un regard voulu factuel et pragmatique sur les résultats du Groupe RATP, de ses filiales, dont chacun aura compris qu'ils représentent, hors GI, un avenir tracé pour l'ensemble des salariés, de notre service public ou son corollaire pour nos activités hors périmètre historique.

Sans aller jusqu'à vanter les résultats du Groupe, il faut savoir raison garder, l'arrêté au 31/12/2020 des comptes consolidés sur lequel les élus sont consultés ce jour, montre que celui-ci a fait preuve d'une bonne capacité de résistance face à l'adversité. Loin de nous l'idée de nier le recul des indicateurs économiques ou encore le RNPG négatif à la clôture, néanmoins, « isolé du Covid » le Chiffre d'Affaires 2020 tant pour l'Epic RATP que pour ses filiales seraient ressortis en croissance.

Si sous l'effet de différents facteurs (accord Etat-IDFM, dispositif de partage du risque, chômage partiel, ou encore la productivité et la cure d'austérité imposées aux salariés de l'Epic) la maison mère a fait comme nous l'avons vu au point précédent plus que limiter la casse, la situation des filiales de la RATP est comme souvent plus nuancée. Ce, malgré une année 2020 relativement bonne pour les filiales.

L'année écoulée restera marquée par une forte volonté de déploiement de la stratégie du Groupe, confirmée par l'accélération de la RATP dans construction de ses différentes filiales, dont certaines, devraient à terme porter une part conséquente du Chiffre d'Affaires du Groupe.

Toutefois avec 21% de celui-ci, RATP Dev constitue bel et bien l'essentiel de l'activité hors Epic RATP, les autres filiales ne représentant aujourd'hui que 0,8% du volume d'activités.

En zone « France Suisse », RATP Dev a bénéficié de l'effet « année pleine » des contrats gagné en 2019 et conforté sa position.

L'Asie-Moyen-Orient progresse, essentiellement sous l'effet de la pré-exploitation du Metro de de Riyadh et la signature du contrat du Caire.

Après une période difficile, les Amériques semblent mieux orientées avec des gains aux USA et un retour à l'équilibre.

Enfin, en Italie on nous promet le démarrage de l'exploitation du réseau d'autobus de la région de Florence pour 2021...

Mais 2020 aura également vu la confirmation de certaines difficultés rencontrées par RATP Dev.

Au chapitre de celles-ci figure tout d'abord les Iles britanniques récemment sorties de l'Europe, dites du « Royaume Uni », dont on peine à croire qu'elles puissent constituer à terme un gain stable et pérenne pour le Groupe.

Pour ne reprendre que quelques faits saillants, personne n'a oublié l'épisode « Metrolink » ou après avoir « relevé » le réseau et s'être vu décerner le titre d'exploitant de l'année, RATP Dev s'est fait remercier au profit de Keolis. Difficile également de passer sous silence l'intense concurrence voulue par des Autorités Organisatrices acquises au dogme libéral le plus pur, l'écroulement, là comme ailleurs, du sightseeing ou les pertes régulièrement enregistrées.

A peu de choses près, les Iles Britanniques concentrent à elles seules l'ensemble des déconvenues potentiellement rencontrées par le Groupe RATP, ce qui interroge jusqu'au bienfondé de notre présence dans cette zone ?

S'ajoute à cela le récent épisode Londonien qui a conduit RATP Dev à tenter de faire le « sale boulot » (dégradation des conditions de travail, baisse de la rémunération, licenciements...), maltraitant ainsi des salariés aujourd'hui en lutte contre des objectifs inatteignables, rognant par la même les valeurs du Groupe !

Autre difficulté récurrente, le sightseeing ou « tourisme » pour rester dans la langue de Molière. La fameuse « pépite » dont on sait aujourd'hui qu'elle s'est tout au plus changée en plomb, lorsque l'Or nous était promis ... Cette activité « à l'arrêt », qui n'a encore jamais fait la démonstration de sa pertinence questionne sur sa poursuite au sein du Groupe RATP ?

Enfin RATP Dev est exposée à d'autres types de problématiques. En Afrique, après 9 ans d'exploitation du Metro par la filiale « RATP ELjazaïr » à Alger et de récurrentes difficultés à être rémunéré, sans pour autant avoir failli dans l'exécution du travail prescrit, le Groupe RATP se voit remercié (« on a appris, on a plus besoin de vous ») et se trouve dans l'obligation de passer par les arcanes de la diplomatie afin de récupérer son dû ! Il y a probablement des enseignements à tirer sur cette expérience !

Pour finir sur une note plus favorable, nous pouvons apprécier le redressement de la filiale SYSTRA, celle-ci enregistrant en effet en 2020 une croissance de son Chiffre d'Affaires ainsi qu'une contribution positive au R N P G. Un carnet de commande déjà bien rempli, malgré la crise en cours, permettant d'envisager sereinement 2021.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ce tour d'horizon très complet. Monsieur LECLERCQ, dans la symétrie de la séquence précédente, voulez-vous réagir ?

M. LECLERCQ.- Je vais rassembler mes commentaires par thème plutôt que par déclaration.

S'agissant de RATP Dev, il est clair que l'année a été particulièrement difficile, vous l'avez mentionné, du fait des effets massifs de la crise sanitaire qui ont surtout porté sur l'activité France, même si elle s'en est plutôt bien tirée, et sur l'activité sightseeing. RATP Dev a par ailleurs tiré les conséquences de la situation du sightseeing et de la concurrence du marché londonien, pour passer des dépréciations d'actifs qui sont des opérations comptables sans impact en trésorerie, mais qui sont néanmoins venues dégrader ses comptes.

L'année a été difficile. On peut la regarder comme cela, on peut aussi la regarder autrement. Sans cette épidémie de Covid, le chiffre d'affaires aurait été en croissance, de même que les résultats. Nous ne sommes pas dans une situation catastrophique. Beaucoup de pertes ont été passées, elles sont plutôt un héritage du passé et n'ont pas d'impact financier à proprement parler. Néanmoins, il y a des points de difficulté, ils ont été mentionnés.

Le premier est le sightseeing qui ne bénéficie d'aucune subvention, étant une activité BtoC, sans autorité organisatrice. La situation traversée en 2020 est à peu près la même, toutes proportions gardées, que celle rencontrée par la SNCF avec sa branche TGV, qui est l'un des contributeurs majeurs à la perte de 3 Md€ qui vient d'être annoncée par M. FARANDOU. Quand il n'y a pas de client, il n'y a pas de chiffre d'affaires et pas d'activité. Quand c'est une activité avec des coûts fixes importants, c'est la catastrophe.

Je conteste ce qui a été dit sur le fait que cette activité n'aurait jamais fait la preuve de sa pertinence. En situation normale, elle a été historiquement l'activité la plus profitable de RATP Dev. Elle a toujours été positive. En régime de croisière, on projette son EBE à plus de 17 %. Cet EBE devrait continuer à se redresser au vu du travail de fond qui a été opéré pendant toute l'année 2020 par le management, pour retravailler l'offre commerciale et le réseau de distribution. Quand il n'y a pas de touriste pour monter dans les bus touristiques, il n'y a qu'une solution : mettre l'activité sous cloche en attendant des jours meilleurs. C'est ce qui a été fait. Je pense que c'est une bonne décision qui a été prise. Elle s'est traduite en Angleterre par des coûts de restructuration importants et en France, par un recours massif au chômage partiel et des coûts de restructuration un peu moins importants. Sortir de cette activité n'aurait pas de sens compte tenu de ses perspectives, sachant par ailleurs qu'il y aura peut-être moins de concurrents à Paris en sortie de crise qu'avant la crise. Ce serait une vraie erreur que d'arrêter cette activité qui est par ailleurs profitable.

S'agissant du Royaume-Uni, la situation est plus difficile. Elle a été commentée par MM. HONORÉ, DOMINÉ et BAZIN. Le Royaume-Uni est dans une situation difficile. L'autorité organisatrice, TfL, ayant moins d'argent qu'avant, elle a plutôt mis la priorité sur son réseau ferré que sur son réseau de bus. Elle travaille à réduire l'offre de bus. La seconde difficulté est la conséquence de la première. Le marché étant dimensionné avec des capacités correspondant à l'ancienne situation de l'offre qui baisse, des capacités sont sous-utilisées. Il y a donc une concurrence plus vive pour réussir à récupérer le maximum de parts de marché et rentabiliser les dépôts bus et les bus. Un

plan de transformation très profond a été engagé par le patron de cette BU, M. SINACEUR depuis deux ans. Il a été exécuté en phase avec les objectifs qui avaient été réalisés. Ce plan passe par une amélioration de la productivité, une réduction des coûts de structure et par un effort de réinvestissement pour remettre l'outil industriel à niveau. Tout cela avance au rythme convenu.

Les appels d'offres menés en 2020 pour des reconductions de routes ont tous été gagnés par RATP Dev, ce qui change par rapport aux années précédentes. La situation commerciale s'est stabilisée.

C'est une activité avec un marché, qui est tendu et qui va continuer à se tendre si TfL continue sur la même logique. Il y aura probablement d'autres actions à entreprendre pour stabiliser cette situation. Fermer cette activité serait un cataclysme sur le plan financier et humain. Ce n'est certainement pas l'option que l'on prend. Par ailleurs, notre position reste forte à Londres. La position prise est de poursuivre le redressement de cette activité pour relever ses perspectives, le cas échéant en s'alliant avec d'autres opérateurs localement.

Je conteste formellement ce qui a été dit sur la maltraitance des salariés. Le plan de productivité explique les négociations engagées entre RATP Dev London et les organisations syndicales pour redéfinir un *new deal* sur les conditions de travail et sur les rémunérations, qui lui permettent de rétablir une compétitivité suffisante pour gagner tous les appels d'offres à venir et le renouvellement du portefeuille. La concurrence est extrêmement dure sur le marché. Il n'y a pas plusieurs solutions, soit on gagne et on préserve l'emploi, soit on perd et la seule solution sera de fermer. Cette dernière n'est pas l'option retenue.

S'agissant de l'Algérie, le gouvernement algérien est souverain. Nous étions au terme d'un contrat conclu sur le métro d'Alger. Il a décidé de reprendre le contrôle, c'est son choix. C'est également arrivé en Corée sur l'exploitation de la ligne 9 du métro de Séoul, qui a été renationalisée. C'est la vie normale des affaires. Nous sommes candidats pour l'exploitation de deux lignes de métro automatique à Singapour, pour celle d'une ligne de métro automatique à Sydney, sur des lignes du Grand Paris Express qui sont mises en appel d'offres et sur des grands appels d'offres au Canada. On perd des marchés et on s'efforce d'en gagner d'autres. C'est la vie normale de RATP Dev.

Je ne sais pas ce qu'il faudrait conclure du fait que l'on se fasse sortir d'Alger. Rétrospectivement, les résultats de l'opération algérienne ont été très positifs pour RATP Dev, avec une marge supérieure à la moyenne des contrats de RATP Dev à l'étranger. Il n'y a donc rien à regretter. Il est dommage que nous ayons été sortis, mais ils avaient parfaitement le droit de le faire.

Concernant Systra, vous l'avez souligné, les résultats se sont redressés de manière remarquable cette année. L'impact du Covid a été fort, en particulier sur toutes les activités de maîtrise et surveillance de chantiers. Toutes les activités de *design* ont été maintenues avec une bascule en télétravail quasi immédiate de tous les ingénieurs, qui était prévue dans le plan de continuité d'activité. Elle s'est faite en quelques jours. Il y a eu une réactivité remarquable et une vraie résilience, ce qui a permis de préserver les résultats, plus un plan d'économies de 11 M€ mené chez Systra comme au sein de l'EPIC RATP ou chez RATP Dev. Il a permis de terminer l'année avec un résultat net équilibré et même positif, qui contribue aux résultats du Groupe RATP. C'est une performance qu'il faut saluer. Elle montre que Systra est vraiment dans une situation plus solide qu'auparavant. Un progrès remarquable a été accompli par rapport à la situation dans laquelle nous étions il y a deux ans. La situation est plus rassurante.

C'est l'effort de tout le monde, pas seulement des managers mais de tous les salariés de Systra qui ont tenu la barre toute l'année pour continuer à exercer l'activité et remporter des succès commerciaux. En termes de prises de commandes, sur une année comme 2020 fortement

affectée par le Covid, les prises de commandes ont dépassé le budget initial de Systra. Nous sommes couverts, avec 17 mois de chiffre d'affaires en carnet de commandes à la fin décembre. L'entreprise n'a pas eu besoin de faire appel à ses actionnaires pour couvrir sa trésorerie, qui a été sécurisée par des prêts garantis par l'État. La situation est très bonne.

Concernant la gouvernance et la stratégie de Systra, je ne pense pas que l'on puisse dire que les résultats ont été obtenus au détriment de la politique sociale, ni par un développement immodéré à l'étranger au détriment de la France.

Le plan stratégique de Systra, présenté au Conseil d'administration il y a un an et demi, que l'on avait validé, prévoit une croissance organique forte et une reprise de la croissance organique des activités françaises à un rythme au moins égal, voire supérieur à celui des autres activités. Il s'accompagne par ailleurs d'acquisitions qui permettent de faire grandir Systra et de la positionner sur quelques marchés clés des pays les plus matures, dans une situation meilleure pour gagner les appels d'offres et améliorer sa rentabilité.

La France n'est pas sacrifiée au détriment du reste, au contraire. Avec le centre d'expertise qu'est la direction technique France, qui est devenue la Business unit France, elle produit pour le compte des activités étrangères, notamment les chantiers de lignes à grande vitesse ou les chantiers ferroviaires.

Il y a une réelle synergie entre les activités. L'ambition, y compris dans le plan de croissance externe, est de faire grandir la France en acquérant de nouvelles compétences, de nouvelles technologies, pour diversifier ses activités sur le territoire national. C'est une croissance équilibrée. C'était d'ailleurs l'une des conditions posées par la RATP et la SNCF, à l'augmentation de capital de l'automne 2019. Ce n'est pas une gouvernance exclusivement financière, mais nous sommes dans le secteur de l'ingénierie qui, comme le transport, est très concurrentiel, et qui suppose que nous soyons plus forts sur les marchés importants pour nous.

Être plus fort, c'est être capable de produire à moindre coût face à des concurrents qui arrivent avec des productions basées dans les pays à bas coût. Ce n'est pas ce que nous voulons. Par ailleurs, être fort, c'est aussi être suffisamment gros sur les marchés clés que sont, en dehors de la France, les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie et l'Asie, sur lesquels nous devons être au bon niveau face à des opérateurs gigantesques canadiens et américains, qui ont une position de *leader*. Si nous ne sommes pas suffisamment gros et si nous n'y croyons pas, nous ne serons pas crédibles et resterons un opérateur de second rang, sous-traitant des autres, ce que nous ne voulons pas. La stratégie que nous poursuivons pour Systra commence à porter ses fruits.

Concernant la *holding*, le travail de transformation des fonctions centrales de l'EPIC qui est en cours, sur lequel un dialogue social commence s'engager, qui s'appelle Projet Holding, ne vise pas à sortir les résultats des filiales de l'EPIC : la holding, c'est l'EPIC. C'est l'EPIC qui détient des filiales à travers RATP Participations, RATP Paris Région demain, plus RATP Coopération.

Les dividendes, qui sortent des filiales, remontent aujourd'hui des filiales de second rang vers les filiales de premier rang comme RATP Participations. Ils sont à ce jour réinvestis par RATP Participations dans le développement des filiales, puisque RATP Participations a besoin de ressources pour financer le développement de toutes les activités qui ont été mentionnées encore aujourd'hui, comme le Mobility as a Service pour RATP Smart Systems et BU Ville pour la BU Solutions Ville. Chaque année, l'EPIC RATP réalise des apports en capital pour permettre à ces filiales d'investir. Cela ne sert pas à grand-chose de faire remonter les dividendes dans un premier temps, pour les redescendre dans un second temps. Au moment où ces filiales seront financièrement autonomes et

capables d'autofinancer leur développement, les dividendes continueront à remonter depuis RATP Participations vers l'EPIC.

M. DOMINE nous a dit : « La BU Ville, c'est bien, mais il faut reconquérir les publics perdus ». J'avais répondu à une question de ce type tout à l'heure lors du débat sur l'EPIC. Nous faisons tout ce qu'il faut pour récupérer et faire remonter le trafic au niveau le plus proche possible du niveau antérieur à la crise. Ce travail est fait. Cela n'empêche en rien d'investir dans d'autres activités de services urbains pour compléter notre portefeuille d'activités. Il n'y a pas de concurrence entre ces deux objectifs, l'un est mené par l'EPIC en tant qu'opérateur de transports sous contrat -c'est un objectif primordial-, l'autre est mené par la BU Solutions Ville qui vise à développer une nouvelle activité dans différents domaines, qu'il s'agisse de l'énergie, des télécommunications ou tout autre type de gestion d'infrastructure urbaine. Nous poursuivons ces deux stratégies de manière cohérente et pas concurrente.

J'espère avoir répondu à l'essentiel des questions.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vais donner la parole à MM. BAZIN, SARDANO et M. VENON.

M. BAZIN.- Je suis un peu surpris voire dubitatif en entendant ce que vient de dire M. LECLERCQ concernant la *holding*. D'après ce que nous avons découvert lors de la préparation de la Commission économique, nous n'avons pas la même lecture que vous. Vous prévoyez de changer l'entête de l'EPIC en la plaçant comme une *holding*, mais tout ce qui est produit et tous les dividendes qui devraient remonter vers l'EPIC ne remontent pas. Nous ne sommes pas informés sur les bénéfices qui pourraient faire du bien à toute cette productivité qu'il est demandé à l'EPIC de fournir. Il faut dire où on veut aller.

À ce propos, vous n'avez pas répondu aux deux dernières questions sur l'avenir que vous prévoyez pour l'EPIC d'ici 2030, voire au-delà. Vous ne dites pas toute la vérité à l'ensemble du personnel sur ce que vous prévoyez de faire.

Aujourd'hui, d'autres choses se dessinent dans la tête de certains, parce qu'ils n'ont pas toutes les explications. J'en fais sûrement partie. Ils se demandent quel sera le devenir de l'entreprise. Dans quelques années, ne sera-t-on pas positionné dans un schéma boursier, ce qui conduirait à une catastrophe ? C'est ainsi que je le vois. Vous êtes peut-être plus habitué que nous à cet univers qui ne vous fait pas peur. Il y a de quoi être effrayé pour une personne complètement novice. Vous ne nous rassurez pas du tout, loin de là. J'aimerais connaître votre position.

Sur l'autre partie, je laisse M. VENON préciser la question qu'il avait à vous poser. Pour l'avenir de l'EPIC RATP, on a le sentiment que l'on cache les dividendes et ce n'est pas bon.

M. VENON.- J'ai deux questions. La première porte sur les dividendes qui remontent des filiales de second rang vers celles de premier rang. On passerait cet obstacle en faisant remonter les dividendes sur l'EPIC. J'ai cru comprendre cela dans les propos de M. LECLERCQ. Cela me rassurerait en termes d'objectifs, surtout après tant d'années de recapitalisation de RATP Dev prêt de 100 M€ contracté cette année. Il faut un retour d'investissement de l'EPIC, et que les agents de l'EPIC ainsi que l'autorité organisatrice y retrouvent leurs petits. M. LECLERCQ va peut-être pouvoir me rassurer en me disant que j'ai bien compris.

Ma deuxième question est aussi une réaction. Vous évoquiez tout à l'heure le potentiel manque de reconnaissance si nous ne nous précipitions pas sur les marchés. Je trouve dommage d'avoir ce regard en 2021, alors que la RATP, par ses savoir-faire, ses connaissances et ce

qu'elle a pu apporter à Montréal, Mexico ou ailleurs, dans les années où le métro se développait, était fer de lance. Aujourd'hui, on nous dit qu'il faut se précipiter car on risque de ne plus avoir de reconnaissance. L'EPIC est toujours reconnu pour ses qualités de recherche, de développement et de mise en œuvre. C'est fort et c'est peut-être quelque chose que nous sommes en train de perdre avec RATP Dev qui va sur des marchés plutôt que de faire la démonstration de ses connaissances et de ses savoirs.

M. SARDANO.- Une interrogation porte sur le choix du partenaire. Aujourd'hui, la RATP, les mandataires du contrat RER B et IDFM se retrouvent dans un conflit majeur contre Alstom. Mme PECRESSE a encore fait monter le niveau de pression sur Alstom par ses déclarations de ces dernières heures. L'association Alstom, ComfortDelGro, RATP, pour les réponses à certaines lignes du Grand Paris, sera-t-elle toujours judicieuse ? N'est-ce pas prendre un risque de s'afficher avec une entreprise qui essaie de faire capoter un contrat ?

Vous faites le choix de ne pas faire remonter les dividendes. C'est un choix de gestion qui peut se discuter. Secafi avait fait le bilan entre ce qui avait été versé pour le développement et ce qui était remonté. Nous avons même parlé de « vache à lait » en parlant de l'EPIC à l'époque. L'EPIC avait largement donné pour le développement des filiales, en termes numéraires et de compétences. Pour les compétences, c'est logique. Aujourd'hui, au même titre que nous, représentants du personnel, les salariés ont l'impression que nous avons investi de l'argent, que nous avons permis aux filiales de se créer, de se développer, que nous leur avons sauvé la mise quand les années n'étaient pas bonnes. Or, on sent un frémissement, cela va mieux, mais les dividendes ne vont pas remonter. Cela aurait peut-être fait du bien aux comptes de l'EPIC, et aurait peut-être permis une redistribution ou autres pour les salariés de L'EPIC sachant qu'il a investi pour le développement du Groupe à une époque. M. HONORÉ a parlé de l'appartenance au Groupe qui n'est pas encore très développée. Nous restons des salariés et des élus de l'EPIC malgré tout. Il y a une sensation d'avoir participé et de ne pas avoir de retour. C'est le ressenti.

Pour terminer, il n'y a pas de restructuration ou de plan de performance sans conséquences humaines. Cela n'existe pas, cela ne s'est jamais vu dans l'histoire de l'économie mondiale. Qui paie les pots cassés dans ce cas ? Ce sont toujours les salariés. Parfois la tête d'un dirigeant saute, cela peut arriver. En Angleterre, il y a un mouvement social. Je ne pense pas qu'en tant qu'entreprise publique, nous devions mettre l'une de nos filiales dans cet engrenage, en répondant à un marché dont je ne sais pas s'il est réellement mature, sachant qu'il laisse faire tout et n'importe quoi, comme l'a voulu le néolibéralisme de Mme THATCHER et M. REAGAN.

Notre image de marque qui a fait l'objet d'une campagne cet automne, a plus à perdre qu'à y gagner. Laissons les charognards se partager une dépouille et ayons une vision plus élevée. D'un point de vue éthique, faire du chiffre dans ces conditions est contraire aux valeurs syndicalistes que nous défendons. Nous ne voulons pas d'une entreprise qui fait du plan social et qui va se salir les mains dans un marché ultralibéral dans lequel nous ne nous reconnaissons pas. Il y a un système de concurrence, des règles. On les apprécie ou pas, mais elles existent. *A minima*, il y a certains curseurs sur lesquels on ne peut pas aller. Le respect de l'humain est l'un de ces curseurs.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous dites qu'il n'existe pas dans l'histoire, de cas où une transformation n'aurait pas eu de conséquences sur les enjeux sociaux. Vous avez raison, il est de notre responsabilité collective de les accompagner au mieux de la santé et de la sécurité des collaborateurs. Je voudrais vous dire qu'il y a une situation pire que celle-ci, je veux parler des organisations qui, n'ayant jamais bougé, ont causé des dommages bien plus importants que celles qui se sont transformées.

M. LECLERCQ.- Je vais commencer par le dernier point sur l'Angleterre. Qu'on le veuille ou non, on est sur un marché concurrentiel. On peut décider de ne pas y aller, auquel cas on va progressivement vivre une forme d'attrition de notre activité historique sans avoir de relais. Quand on y est, on est soumis à des règles. Si on n'est pas compétitif sur un marché concurrentiel, on disparaît.

C'est exactement ce qui arrangerait nos concurrents à Londres. Si nous ne sommes pas compétitifs, si nous ne faisons pas l'effort de trouver un nouvel accord social avec les organisations syndicales de RATP Dev à Londres, nous perdrons tous les appels d'offres, l'entreprise devra fermer et licencier tout le personnel. Le bilan humain sera massif. Cela arrangera beaucoup les concurrents puisqu'on aura réduit de cette façon, la capacité de production sur le marché. Nos concurrents gagneront plus facilement leurs appels d'offres et augmenteront leur marge. C'est précisément ce que l'on ne veut pas faire parce que le bilan humain serait catastrophique. Cela suppose un effort d'adaptation de notre part pour nous mettre à ce niveau-là. Ce n'est pas drôle ni agréable. Je comprends ce que dit M. SARDANO, mais quand on est sur un marché en concurrence, on est obligé de fonctionner avec ces règles, sinon on n'existe plus.

Le sujet des dividendes est complexe. Nous avons eu plusieurs fois à en débattre dans cette instance. Que se passe-t-il aujourd'hui quand les dividendes sont versés par les filiales, indépendamment de l'organisation ? Si les filiales versent un dividende, cela suppose qu'elles font des profits. Cela ne se passe pas bien certaines années, il n'y a pas de profit et donc pas de dividende. Quand les dividendes remontent, ils commencent par remonter de RATP Dev vers RATP Participations qui a deux possibilités. Considérons un dividende de 5 M€. RATP Participations peut décider de les encaisser, et de verser ensuite un dividende de 5 M€ à l'EPIC. Pour autant, parce que l'on a besoin de se développer dans un certain nombre de pays, comme en Toscane, RATP Dev a besoin d'une augmentation de capital de 70 M€, par exemple. Les 5 M€ remontés vont financer une partie des 70 M€. On aura donc fait remonter 5 M€ et redescendre 70 M€. Compte tenu du fait qu'il y a une disproportion entre les flux entrants et sortants, parce que l'on souhaite faire des investissements rentables pour pousser le développement, il est plus simple de garder les 5 M€ au niveau de RATP Participations et de demander 65 M€ d'augmentation de capital à l'EPIC pour faire le complément et permettre le financement. C'est la situation dans laquelle nous sommes.

On ne dit pas qu'aucun dividende ne remontera jamais à l'EPIC, mais qu'il ne sert à rien de faire des flux entrants et descendants lorsque le bilan des deux est dans l'autre sens. Le jour où les filiales seront en capacité de s'autofinancer, ce qui suppose du temps parce qu'on est dans une phase de développement, tous les dividendes remonteront d'abord des filiales de second rang vers les filiales de premier rang, puis vers l'EPIC qui est la *holding* du Groupe. Cela ne changera jamais. L'EPIC est le propriétaire de toutes ces filiales qu'il détient directement ou indirectement à 100 %.

S'agissant de la disproportion entre les versements de dividendes qui remontent vers l'EPIC ou RATP Participations et les augmentations de capital qui descendent, on ne peut pas comparer les choses de cette façon. Si vous achetez avec vos économies une action Carrefour qui vaut 100 € et que Carrefour distribue tous les ans un dividende de 2 €, il faudra 50 ans pour que les flux de dividendes aient compensé la valeur de l'action. Néanmoins, vous êtes toujours propriétaire d'un titre qui vaut 100 €. Quand on injecte 50 M€ dans une activité rentable de RATP Dev, on ne perd pas 50 M€, mais on a investi cette somme et augmenté d'au moins 50 M€ la valeur de RATP Dev, puisqu'on a financé un investissement rentable. Cela se complique si certains investissements ne sont pas rentables si, après avoir investi, on constate que la rentabilité de l'investissement n'est pas à la hauteur. C'est ce que l'on cherche par construction, à éviter.

Dès lors que l'on investit de façon rentable, à chaque fois que l'on investit 100 €, on ne s'appauvrit pas de cette somme puisqu'on a toujours un patrimoine de 100 € et la valeur des

participations augmente. Il n'y aura jamais un retour identique entre les dividendes et les augmentations de capital, parce que les flux ne sont pas de même nature. En revanche, on percevra des dividendes et on aura un patrimoine plus important.

M. BAZIN a posé la question de la *holding*. Le Projet Holding est peut-être mal nommé. L'activité du Groupe qui est aujourd'hui à 80 % EPIC et 20 % filiales, sera à 50/50 dans cinq ans. Toute l'activité Bus sera sortie de l'EPIC et sera détenue, je l'espère, par un maximum de nos filiales plutôt que par des concurrents. À ce moment, la structure du Groupe, dont la structure de tête sera toujours l'EPIC, portera autant d'activités au sein de l'EPIC qu'au sein des filiales. C'est la raison pour laquelle les fonctions support de l'EPIC et les fonctions de la Direction générale doivent progressivement porter cette activité de Groupe, sans être seulement des fonctions qui portent l'activité de l'EPIC. Dans le cas contraire, nous aurons un sérieux problème avec les fonctions support puisque nous aurons perdu 50 % de notre base d'activité.

Avec Diapason, nous cherchons précisément à l'éviter. Nous cherchons à éviter d'avoir un bilan humain dramatique, sachant que l'activité ne sera pas suffisante pour financer les fonctions support. L'objectif est que les fonctions support de l'EPIC deviennent celles du Groupe. Cela ne veut pas dire que l'EPIC change de nom, encore moins que l'EPIC devient une société anonyme. Cela reste un EPIC, mais il se réorganise pour porter l'ensemble des activités du Groupe en central, et plus seulement celles de l'EPIC. Les dividendes remonteront toujours vers cette structure qui s'appelle l'EPIC lorsque les filiales seront capables de s'autofinancer.

Il n'y a pas d'avenir différent pour l'EPIC d'ici 2030, il n'y a pas de schéma boursier, il n'est pas question d'introduire l'EPIC en bourse ni de le changer en société anonyme, mais de réorganiser ses fonctions transverses et de Direction générale pour en faire des fonctions d'un Groupe et pas seulement de l'EPIC, en cohérence avec l'évolution de la part des activités opérées en filiales.

M. VENON a fait une remarque sur la perte de reconnaissance de l'EPIC à l'international à cause de RATP Dev. Pour moi, c'est l'inverse. La filiale RATP Dev a été créée pour se développer à l'international et y vendre nos savoir-faire et nos compétences. Quand RATP Dev gagne un contrat à Ryad pour développer un nouveau réseau de bus ou de métro, M. MARTIN rémunéré par RATP Dev, va sur le terrain avec Mme BATLLE pour apporter l'assistance technique aux clients saoudiens. M. LOVISA vient en support sur l'évolution du réseau de bus. Quand RATP Dev gagne un contrat au Caire pour l'exploitation d'une ligne de métro, il le gagne grâce à notre savoir-faire RATP, connu des Égyptiens qui souhaitent que ce soit le Groupe RATP qui opère son métro. Ce n'est pas le savoir-faire de RATP Dev en tant que tel mais celui du Groupe, et toutes les compétences déployées dans l'exploitation du métro parisien, que vont chercher les états étrangers. RATP Dev est le vecteur pour vendre cette expertise de manière profitable, et opérera ensuite sous forme de filiale. Cela se passe ainsi en France et à l'étranger, pour l'exploitation des lignes de métro, de RER ou des réseaux de bus. Nous n'allons pas perdre cette reconnaissance, c'est plutôt un moyen de la déployer le plus largement possible.

Pour répondre à M. SARDANO sur le sujet d'Alstom, la situation est particulièrement tendue sur le sujet du MI20, sur cet appel d'offres sur lequel je ne ferai pas plus de commentaires, la situation étant compliquée. C'est un vrai souci pour nous, en tant qu'opérateur, d'être dans cette situation avec un fournisseur qui ne joue pas correctement les règles du jeu. C'est un souci également pour les politiques, notamment de la Région, pour Mme PÉCRESSE.

C'est une situation que nous suivons de près, puisque nous sommes partenaires d'Alstom sur le Grand Paris Express, mais aussi dans la réponse à l'appel d'offres sur l'exploitation du métro de Dubaï. Nous avons plusieurs partenariats avec Alstom et avons déjà vécu des conflits avec

cette société tout en étant son partenaire. Nous déplorons son comportement, mais c'est un acteur incontournable du paysage en France. Nous pensons que sur une longue période, il peut être pertinent d'être en alliance avec lui sur des marchés spécifiques. C'est une situation qui est suivie de près par la présidente et par Mme BATLLE en fonction de l'évolution du contexte.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je propose que M. SARDANO lise l'avis sur les comptes consolidés du Groupe.

M. SARDANO.- Les élus réunis en séance ordinaire le mercredi 10 mars 2021 doivent émettre un avis sur les comptes consolidés 2020 de la RATP.

La crise sanitaire a fait ressentir ses effets au niveau de l'EPIC mais aussi au niveau du groupe. Force est de constater des résultats économiques en retrait.

Les élus remarquent un certain nombre de points positifs comme le redressement de RATP Dev sur la zone US, mais aussi son renforcement sur la zone France et Moyen Orient. Malheureusement, la situation de RATP Dev en Angleterre nous semble extrêmement préoccupante et devrait faire l'objet d'une redéfinition en termes de stratégie.

La situation catastrophique du sightseing impacte durement les résultats sans horizon à court terme de redressement possible. Le récent conflit social dans les bus du Groupe RATP à Londres démontre que la recherche de productivité ne peut se faire à n'importe quel prix.

L'humain doit rester une valeur transversale au groupe et ce quel que soit les enjeux de concurrence. Systra se situe dans les mêmes orientations avec un retour à l'équilibre et un cahier de commande garni.

Par contre ce retour à l'équilibre est aussi réalisé grâce à un plan de redressement subit par les salariés de cette filiale. Les rumeurs de départ de notre partenaire au sein de Systra laissent aussi planer des incertitudes sur sa constitution future.

La réorganisation des filiales autour du pôle service et de la Bu Solution Ville devrait à terme permettre un développement d'activités complémentaires à notre cœur de métier.

Au regard de ce constat les élus du CSEC émettent un avis négatif sur les comptes consolidés.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de l'avis négatif proposé par le président de la Commission économique sur l'arrêté des comptes consolidés du Groupe RATP au 31 décembre 2020, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- L'avis négatif est adopté à la majorité des élus.

Pour : UNSA (10), CGT (8)

Abstention : CFE-CGC (2)

M. LE PRÉSIDENT.- Cela conclut l'ordre du jour de notre matinée. Je remercie en votre nom Mmes FERRIER et EGRETAUD pour la pédagogie de leur rapport. Cela a permis d'animer une séance que j'ai trouvée riche d'échanges et de compléments d'informations. Nous sommes arrivés à un format utile. Merci à M. SARDANO et à la Commission économique pour avoir permis

une préparation du dossier de cette qualité et, bien sûr, merci à M. LECLERCQ pour sa présence et les compléments et commentaires qu'il a faits, qui sont très éclairants. Je propose de reprendre la séance à 14 heures.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je me joins à vos remerciements. Ce nouveau format est pertinent, les débats ont eu lieu, ce qui n'avait pas été le cas lors d'une précédente séance. Le format est intéressant. Je remercie le travail des membres de la Commission économique, du Cabinet Secafi et, bien sûr, les réponses de M. LECLERCQ qui ont été franches.

M. LE PRÉSIDENT.- Bon appétit.

La séance, suspendue à 12 heures 50, est reprise à 14 heures.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre notre séance. Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Consultation sur le projet d'évolution de la cible du programme
LYBY+, sur le méga-zoning cible et le macro-zoning cible des
bâtiments A et B de LYBY**

*Delphine CHAILLOU, Cheffe de projet VAL, programme de
transformation tertiaire*

*Christelle DECKER, Chargé de mission VAL, programme de
transformation tertiaire*

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été examiné par la CSSCT Centrale et la Commission économique. Il a été présenté le 8 février à la CSSCT et le 10 février en Commission économique. M. NIVALT, quelle est votre proposition d'avis ?

M. NIVALT.- Après avoir rendu un avis négatif le 28 novembre 2019, ainsi que le 19 février 2020 et le 21 octobre 2020, nous devons, ce jour, proposer un avis sur le projet d'évolution de la cible du programme LYBY+.

Le rapport de la CSSCT C comme les déclarations syndicales lus en séance le 17 février 2021 sont sans équivoque quant à ce projet.

Ce projet n'est plus au stade de l'évolution mais de la révolution. La maison mère de la RATP va en partie être mise en location, certains agents devant revenir sur LYBY, ne le pourront plus. Les autres seront entassés dans les bâtiments A et B, ce qui, nous le concevons, n'est pas un problème aujourd'hui. Qu'en sera-t-il demain ?

Les élus demandent à la direction de mettre en place un dispositif de suivi de la jauge afin de limiter la présence sur site conformément aux prévisions afin d'éviter des phénomènes de sur-occupation préjudiciable à la qualité de vie au travail mais surtout au respect des règles de sécurité et d'hygiène.

Les élus demandent aussi que des études d'impact soient réalisées sur l'allongement possible des durées de transport entre le domicile et le lieu de travail des salariés concernés par des déménagements de leur bureau sur des sites hors LYBY.

Les élus attendent de la direction des réponses aux points cités ci-dessus.

A la lecture de ces éléments, les élu(e)s de la CSSCT Centrale ne peuvent proposer aux élu(e)s du CSEC que d'émettre un avis négatif.

Mme CHAILLOU.- Bonjour. Nous suivrons cette jauge régulièrement grâce à une application digitale, comme vous l'avez signifié, quand nous reviendrons en mode normal. En ce moment, on est largement en dessous de 70 %. Nous travaillerons très régulièrement sur la mesure de la jauge. Nous pourrions avoir des statistiques tous les jours si nous le souhaitons. Nous le ferons avant même de livrer le bâtiment, sur le cœur de cible actuel.

Concernant l'allongement du temps de trajet, j'ai compris que c'était en lien avec les salariés qui ne revenaient pas au siège.

M. NIVALT.- Oui, certains ne pourront pas revenir sur LYBY. Qu'en est-il pour eux ? Y aura-t-il une étude pour connaître les temps de parcours qui risquent d'augmenter pour certains ou les conséquences que cela aura pour ces agents ?

Mme CHAILLOU.- Nous répondons à des demandes de localisation. Si dans le cadre d'un projet d'organisation le choix a été fait de localiser les salariés ailleurs, je pense que cette demande pourrait être portée dans le cadre de ces projets d'évolution d'organisation.

M. NIVALT.- Ce serait davantage au niveau local ? Par CSE ? Par département ?

Mme DECKER.- Si à la suite de réorganisations des Départements et de nouveaux projets mis en place des équipes qui devaient initialement revenir à LYBY n'y reviendront pas, la question doit être étudiée dans le cadre des nouveaux projets. Cette question a été étudiée dans le cadre de LYBY+ pour les départs en zone tampon. Nous avons eu un relevé de décision et adressé ce point, mais il n'y a pas d'autre périmètre que celui de LYBY+ dans ce relevé de décision.

M. NIVALT.- Il me semble que 400 agents devaient réintégrer LYBY+, mais ne le pourront plus parce que le bâtiment C sera partiellement loué ?

Mme DECKER.- Vous parlez des agents de M2E ?

M. NIVALT.- Oui, entre autres.

Mme DECKER.- En l'occurrence, les agents de M2E ne devaient pas passer par la zone tampon, ils sont actuellement à Philidor. Ils devaient aller à la Maison de la RATP. Dans le cadre de l'évolution du schéma directeur du tertiaire, ils iront à Esterel à Val-de-Fontenay. Nous étudierons cette question quand nous adresserons le sujet et que nous ferons le dossier Esterel +. Nous aurons un dialogue social avec les organisations syndicales. Cela devient hors périmètre LYBY + dans le cadre de cette nouvelle trajectoire.

Il faut noter que les agents de M2E qui ne passaient pas par la zone tampon, n'étaient pas éligibles à la prime, sachant que dans le cadre du projet, la prime sur l'allongement du temps de trajet était appliquée pour les désagréments du passage en zone tampon. Il en est de même pour MRF qui est toujours dans le cadre du projet LYBY + et qui est à Jules Vallès actuellement. Il y a une cohérence.

M. NIVALT.- Ce sera donc traité en local dans un deuxième temps, au moins pour ces agents-là.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour l'organisation du vote, je remercie M. BAZIN qui nous a informés que M. KHELLAF a dû nous quitter pour une urgence.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. KHELLAF remplaçait M. GRATUZE. Je propose que M. DOMINÉ vote à la place de M. GRATUZE.

M. DOMINÉ.- C'est entendu.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cette proposition d'avis négatif, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur ALLALOUCHE ? Monsieur BEN ROUAG, pouvez-vous le remplacer ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur DJEBALI ? Monsieur LE CLEACH, pouvez-vous le remplacer ?

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

Pour : UNSA (9), CGT (8), CFE-CGC (3)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à Mmes DECKER et CHAILLOU. Bonne fin de journée.

M. NIVAUT.- Je pense que Mme DECKER a quelque chose à indiquer.

Mme DECKER.- Je vais passer un message. Nous avons lancé hier une initiative de communication pour organiser une vente de sièges de bureau. Cette initiative a fait l'objet de nombreux échanges avec la CSSCT Centrale. Nous avons déjà beaucoup de réponses positives. Les équipes de LYBY+ sont satisfaites, merci à tous. Collectivement, nous arrivons à faire de belles choses.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ce travail en commun.

Bonne fin d'après-midi.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information sur le projet d'évolution du dispositif de formation initiale des agents du SCC au département RDS

*Hasina SAYED, Responsable Ressources Humaines RDS
Annie LE DASTUMER, Responsable Ressources Humaines RDS
Vincent HUEBER, Formateur exploitation RDS*

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un point d'information, qui a fait l'objet d'une présentation en Commission formation le 5 mars dernier. Je propose à M. LE CLEACH de nous faire lecture du rapport de la formation.

M. LE CLEACH.- Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les élu(e)s,

La commission formation s'est réunie le 5 mars 2021 afin d'étudier le projet de nouvelle formation initiale des contrôleurs à RDS, en présence de Mme LE DASTUMER, Mme HARDY, Mme SAYED et de M. HUBERT.

Si l'ensemble des commissaires souhaitent remercier les intervenants pour la qualité de nos échanges, les commissaires déplorent que les documents de présentation n'aient pas été transmis en amont de la commission.

Ce nouveau cursus est mis en place dans le contexte d'ouverture à la concurrence qui sera effective au 1er janvier 2025, celle-ci a donc pour objectif principal de pérenniser l'activité de contrôle au sein de la RATP tout en réadaptant le périmètre d'activité au réseau de surface. Dès lors, il s'agit ici de créer un nouveau métier (contrôleur des transports en commun) assujéti à un titre enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

Mise en place par la loi « choisir son avenir professionnel », la certification QUALIOPi sera à partir du 1er janvier 2022 obligatoire pour pouvoir prétendre à l'obtention d'un financement de la part de l'OPCO mobilité ; ce qui a nécessité de porter la durée de ce parcours à un minimum de 6 mois.

D'un point de vue de l'effectif, cette nouvelle formation concernera 64 nouveaux agents en 2021 avec 8 sessions programmées, dont 2 qui sont déjà en cours. Pour la dispenser, 3 formateurs anciennement attachés à CML seront directement transférés au RDS-NEF, le 4ème formateur sera issu de la mobilité interne (exploitation Bus ou CML).

Anciennement assurée par CML, la formation a donc dû être adaptée en tenant compte des contraintes métiers inhérentes au réseau de surface. D'un point de vue du contenu, celle-ci s'articule sur 6 axes principaux, à savoir :

- La connaissance du groupe RATP ;
- La tarification et titres de transport ;
- Le cadre légal du contrôle ;
- Les procédures liées au métier ;
- La connaissance du réseau de surface ;
- La communication.

Le volume d'heures dévolu à la formation principale est donc en progression, passant de 199 heures à 280 heures. Si on regarde plus en détail, on s'aperçoit que la partie théorique est en forte diminution passant de 138 heures à 105 heures. Celle-ci sera complétée par des modules de e-learning (14 heures accessibles via la plateforme LMS) dispensés lors des journées AFEST (Action Formation en Situation de Travail).

À ce sujet, les commissaires s'interrogent sur les conditions de réalisation notamment ce qui concerne les lieux qui pourraient être mis à disposition des stagiaires et de la difficulté qui pourrait être rencontrée afin de pouvoir s'isoler pour pouvoir les consulter.

Nous déplorons que le sujet de la lutte contre les agissements sexistes soit désormais abordé par cette voie de façon succincte, 1 heure de e-learning au lieu de 3 heures en salle précédemment.

Une nouvelle fois les commissaires vous renvoient à l'accord formation afin que le e-learning ne se pratique que sur le temps de travail et au travail.

Une tablette sera mise à disposition par le NEF à chaque stagiaire intégrant ce cursus .

Afin de pouvoir encrer au maximum ce nouveau cursus dans la réalité et préparer les stagiaires à faire face aux diverses situations qu'ils pourraient rencontrer à l'avenir. La partie sur le terrain est mise en avant et représente la part majoritaire de la formation avec 154 heures (70 heures de double et 84 d'AFEST).

L'AFEST met en lumière le rôle prépondérant des tuteurs qui assumeront ici une bonne partie de la formation, mais hormis une vague promesse de faciliter l'accès à un PIE et l'ouverture d'un compte d'engagement citoyen dans la limite de 240 € qui peut servir de complément au compte CPF , il n'y a toujours pas de reconnaissance concrète dans l'entreprise alors qu'ils sont une source importante d'économie, chaque formation étant subventionnée à hauteur de 3050 € par l'OPCO MOBILITE.

10 journées de double sur le terrain en situation de travail accompagnées par un tuteur expérimenté sont aussi prévues au programme.

Vient ensuite le processus de validation qui comprend :

- 3 évaluations théoriques ;
- 2 évaluations AFEST et évaluation portant sur les contenus e-learning ;
- 1 suivi personnalisé sur le terrain pendant 5 mois ;
- une validation finale en situation sur une vacation à l'issue des 6 mois.

Concernant les formateurs :

- Les formateurs SCC actuellement au tableau S se verront attribuer le tableau retraite NEF à savoir le tableau B ;
- Le régime de primes des formateurs CML ne change pas car il est identique à celui des formateurs du NEF ;
- Les formateurs CML bénéficieront également d'une dotation civile et habillement de manière identique aux formateurs du NEF. Le port de la tenue sera obligatoire lors des évaluations ou suivis terrain ;
- Les formations se dérouleront principalement sur le site d'Aubervilliers mais également dans d'autres sites RATP si nécessaire ;
- L'ensemble des salles de formation NEF sont équipées d'ordinateurs et de vidéoprojecteurs ;
- Par ailleurs, en cas de nécessité, le NEF dispose d'un parc d'ordinateurs portables de prêt principalement utilisés pour les formations délocalisées sur d'autres sites RATP ;
- Les formateurs bénéficieront d'un smartphone individuel ;
- Le NEF dispose d'une salle de conception équipée d'ordinateurs afin de permettre aux formateurs d'y recourir pour les activités de conception et de préparation le nécessitant. En complément, une seconde salle de conception sera aménagée. Cette salle permettra d'accueillir les nouveaux formateurs et de stocker le matériel de formation (supports de formation, tablettes, etc.).

Lors de cette commission, les commissaires ont proposé, afin de fidéliser les tuteurs, que de réelles perspectives soient identifiées à savoir :

- Une attribution de point statutaire ;
- De primes liées au tutorat ;
- Une passerelle identifiée vers la maîtrise.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. La parole est à M. JONATA, qui souhaite faire une déclaration pour l'UNSA.

M. JONATA.- Je ferai la déclaration pour l'UNSA et ensuite une intervention.

La transformation de l'entreprise s'accélère et dans un langage commun, la Ratp dira qui m'aime me suive.

Depuis la création de la BU réseau de surface RDS en juillet 2020, un vrai coup d'accélérateur a été porté à ce département afin de se retrouver dans une position plus que bénéficiaire et opérationnelle d'ici à l'ouverture à la concurrence. Est-ce 2025 comme elle le dit si bien ou 2022 comme elle le pense si fort.

Elle souhaite inclure en priorité un marché propre avec ce qu'elle appelle un service rentable et tenant compte des désidérats d'une clientèle plus qu'exigeante. Un genre d'ambition client accentué par une stratégie d'entreprise des plus productive.

Pour cela le département veut se voir en totale indépendance au sein de l'EPIC, d'où la création de la BU : des BUS nouvelles générations, une maintenance adaptée à l'outils, un service de gestion autonome, un service de sécurité loué à la nouvelle future BU de SUR, et des équipes de contrôles déployées sur l'ensemble des centres de bus du département.

L'UNSA RATP n'était pas favorable à cette sortie de route ou réorganisation pour les raisons que nous connaissons tous : sortie de l'épic, productivité sur le personnel etc...cependant ce qui est fait est bien fait et nous devons d'ores et déjà nous y adapter.

Ainsi le point essentiel de cette évolution, transformation, réorganisation reste la formation. Pendant des années, l'UNSA RATP n'a eu cesse de demander à CML, la transformation de son mode de formation initiale, avec une plus grande prise en compte de l'alternance, en développant sur le terrain les compétences des futurs agents de contrôle. La professionnalisation du contrôleur doit passer par une formation plus adaptée à l'environnement dans lequel il évolue, d'où le principe d'une alternance renforcée avec une augmentation du volume d'heure terrain par rapport à l'activité en salle. Si CML n'a pas su répondre à notre attente, RDS l'a bien compris, c'est à croire que les stratégies de CML était limité à une image passée voire dépassée.

Et puis, quand l'entreprise parle de concurrence, il est important pour elle mais aussi pour le contrôleur, d'avoir une vision compétitive, l'image de la marque RATP doit être un premier point de connaissance de ce nouvel univers, mais pas à n'importe quel prix. Aussi ce sera le rôle d'un tutorat renforcé que de guider à travers leurs premiers pas dans l'entreprise les nouveaux contrôleurs : la communication, le positionnement, la sécurité du client voyageur aussi bien que sa sécurité, son bien-être au travail, tout cela c'est l'image de l'entreprise au travers de l'agent. L'UNSA RATP le dit, tout cela doit être accompagné dans une structure de formation où les tuteurs devront être le centre.

Il y a aussi et surtout les formateurs dans leur nouveau centre de formation du NEF: au nombre de 4 puis 3, puis on n'en sait rien et c'est aussi là que le bas blesse. 3 formateurs de cml fraîchement arrivés à RDS devront s'occuper de la formation initiale, le maintien de connaissance devra être effectué par l'encadrement de proximité, un 4eme poste est prévu comme cela avait été pré défini, mais pour quand, ça seul le temps nous le dira, ce poste étant ouvert à tous.

Pour autant, RDS cache bien son jeu en nous parlant d'histoire classée secret défense comme si nous ne savions pas dans quel sens qu'il allait. Nous nous étonnerons encore de voir une stratégie non associée à un objectif cible d'agent de contrôle pour l'année en cours, voire les année à

suivre. Nous nous étonnerons encore que dans une situation sanitaire qu'à ce jour personne ne peut donner fin, qu'il n'y ait pas de prise en compte écrite, nous nous étonnerons de voir la place que donne le département au e-learning sans définir le comment et avec quel outil. Il est bon de le dire mais mieux d'écrire nous semble-t-il.

L'UNSA RATP vous le rappelle alors : la formation c'est du temps de travail et tout process non lié à une aide à la formation doit se faire sur le temps légal de travail, et pas n'importe comment et dans n'importe quelle structure. Il ne sera pas question que l'agent se retrouve seul dans le bureau de son encadrant pour faire du e Learning, à vous de vous y adapter et de proposer aux organisations syndicales une vraie méthode de travail comprenant d'avance un vrai support de formation aux stagiaires détaillé, un vrai scénario pédagogique explicite, une vraie mise en application des éléments portés à la connaissance avec de vrais outils utilisables pleinement.

Autre point essentiel, la sécurité : bien est à croire qu'il existe aujourd'hui une méprise entre sécurisation qui est le rôle de l'agent de contrôle ou du machiniste et sécurité qui est celui des équipes du GPSR de l'entreprise. Il est hors de question comme on l'entend déjà dans certains couloirs sombre syndicalisés de l'entreprise que les agents soient dotés d'armes même d'auto-défense comme les gazeuses. L'UNSA RATP se battra afin que chacun reste à sa place dans la structure même de notre entreprise et donc du département.

Pour cette nouvelle mise en place, l'UNSA RATP demande que les organisations syndicales soient revues au bout d'un an afin d'effectuer un REX et revoir ensemble les situations à améliorer.

Pour conclure, la vigilance des élus l'UNSA RATP lors de la présentation du dossier de transfert de SCC a permis de porter des précisions nécessaires à l'octroi du tableau b et spécial pour les formateurs venant de CML au NEF.

Notre inquiétude, est qu'il n'est mentionné nulle part le maintien du nombre de contrôleur au niveau actuel et donc dans les années à venir le département pourra en faire à sa guise, baisser ou augmenter sans aucun problème. L'UNSA RATP demande ainsi que des garanties écrites nous soient portées afin de pouvoir rassurer nos collègues sur le terrain.

Merci

Je voulais faire une petite intervention sur des éléments qui nous ont été transmis. Nous avons demandé certains d'entre eux au sein de la Commission. Il s'agit en priorité du support pédagogique de formation pour les nouveaux stagiaires à RDS, au contrôle. Nous l'avons reçu hier, tardivement, et nous vous en remercions. C'est aussi le cas du scénario pédagogique que nous avons aussi reçu. J'ai entendu M. LE CLEACH, ce sont des éléments sur lesquels nous pouvons travailler. Nous avons pour habitude de ne pas le dire, mais nous pouvons encore communiquer avec RDS.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur JONATA. Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.- Ce n'est pas une déclaration. J'aimerais comprendre le dialogue social à RDS sur ce sujet. Nous avons un mot de nos représentants locaux et centraux nous indiquant qu'ils n'ont pas d'information et que les dernières communications sur ce sujet faites par RDS, aux représentants de RDS, datent d'avant l'été dernier. J'aimerais savoir ce qu'il en est et comment a fonctionné le dialogue social sur cette question.

M. DELEBARRE.- Ce dossier porte sur la formation initiale des agents de contrôle, donc sur ceux qui seront amenés à intégrer l'entreprise en tant que contrôleur. Mon intervention

comportera deux parties, l'une sur la formation initiale et les futurs embauchés, l'autre sur la transformation du SCC et ses conséquences.

La formation pour la validation est longue, elle dure six mois avec des parties terrain. Je pense que c'est lié à l'octroi de l'assermentation. Tout agent embauché en tant que contrôleur ne peut pas verbaliser tant qu'il n'est pas assermenté. Il y a un délai d'octroi de l'assermentation pour qu'il soit en position de verbaliser. Des agents stagiaires seront amenés à contrôler les titres de transport sur le terrain, mais après il faut verbaliser. Nous avons souvent dénoncé le fait qu'ils verbalisaient sous le matricule d'agents habilités à le faire. Il faudra clarifier cette situation, car cela n'a jamais été fait jusqu'à maintenant. Nous avons eu quelques retours verbaux, mais pas officiels.

S'agissant de la création d'un nouveau métier, celui de contrôleur des transports en commun, j'aimerais plus de précisions parce qu'il en existe plusieurs au sein de l'entreprise.

Des agents qui sont à l'extinction du SCC ou en avance de phase à partir du 1^{er} avril, seront affectés à RDS. Y a-t-il un dispositif de formation continue ? Des agents vont changer de secteur. Il peut y avoir une appréhension par rapport aux nouveaux secteurs dans lesquels ils devront contrôler.

Mme LE DASTUMER est informée du sujet suivant, puisque nous en avons déjà parlé au cours des audiences. Un certain nombre d'agents, actuellement en formation SEM, se rendent compte aujourd'hui qu'ils ne veulent pas exercer ce métier. Pour eux, ce n'est pas un objectif de continuité de carrière. Ils ont la volonté de rejoindre RDS en tant qu'agent de contrôle, mais c'est bloqué aujourd'hui par le RH de CML. Je trouve dommage d'obliger des agents qui s'aperçoivent que le métier d'agent de station, des gares ou de développement dans ces deux réseaux, n'est pas pertinent pour eux, à poursuivre une formation. Il leur faut rater la validation pour se retrouver à RDS. C'est plutôt un constat d'échec. Il serait bon de leur permettre de réintégrer dès aujourd'hui RDS plutôt que d'aller au bout de la formation qui ne leur servira pas à grand-chose. Il faut trouver une solution leur permettant de revoir leur choix afin qu'ils puissent poursuivre leur métier d'origine.

Vous savez que cette transformation du SCC a fait couler beaucoup d'encre. C'est un choix qui a été imposé par l'entreprise. Les agents ont été confrontés à un choix de carrière, un choix de vie personnelle. Certains veulent y revenir, parce que le métier pour lequel ils sont formés ne leur convient pas par méconnaissance ou parce qu'ils l'ont quitté depuis longtemps. Ils désirent faire autre chose et intégrer RDS.

En dehors de cela, je pense que la formation est construite. Les formateurs ont élaboré son contenu, qui était existant à IFR sur la partie des contrôles des sept domaines métiers des agents station et gares.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à Mme SAYED dans un premier temps.

M. VENON.- J'aimerais intervenir.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai noté que vous avez levé la main.

Mme SAYED.- Bonjour. Je vais préciser rapidement le contexte. Comme indiqué dans le dossier, il y a une forte volonté d'adapter la formation initiale pour répondre aux nouveaux enjeux du Département RDS, à l'ouverture à la concurrence, aux attentes d'IDFM, et également à la nécessité de renforcer le professionnalisme de l'activité de contrôle face à son nouvel environnement.

La démarche de réalisation de cette nouvelle formation initiale a été entreprise de manière collaborative et transversale avec CML, sur la base des remontées terrain et des retours d'expérience des formations précédentes et des échanges avec les formateurs. C'est ainsi que dans le nouveau cursus proposé, nous avons augmenté la partie terrain, et introduit de nouvelles modalités pédagogiques dont l'action de formation en situation terrain et le e-learning.

Je confirme que le e-learning sera réalisé sur le temps de travail. Pour répondre à l'un des points, dans un premier temps nous avons décidé de réaliser la partie e-learning au NEF pendant les périodes théoriques, les cours magistraux qui sont réalisés sur le site d'Aubervilliers.

La nouvelle formation initiale s'inscrit par ailleurs dans des enjeux par rapport à des aspects de certification de notre organisme de formation. C'était un point sur lequel nous étions vigilants pour pouvoir à terme bénéficier de la certification Qualiopi sur ce cursus de formation, et prétendre au financement via l'OPCO Mobilités.

Trois formateurs vont rejoindre le centre de formation, deux profils issus du terrain qui sont deux anciens managers opérationnels (une femme et un homme), et une formatrice, qui a un parcours professionnel juridique. Ce sont trois profils complémentaires qui permettent de mettre en place une réelle dynamique pour accompagner dans cette nouvelle formation initiale.

Concernant les conditions d'accueil des formateurs, nous nous sommes alignés sur les conditions des formateurs et formatrices du NEF, d'un point de vue organisation, horaires et équipements. On y voit une opportunité pour le NEF, d'offrir davantage de perspectives à ces formateurs, puisqu'ils auront la possibilité à terme de découvrir d'autres produits de formation dispensés pour le Département RDS.

C'est aussi une opportunité pour favoriser les échanges de bonnes pratiques, puisque les trois formateurs ont un parcours différent qui pourra être complémentaire au cursus professionnel des formateurs actuels du NEF.

En termes d'accompagnement, nous avons rencontré à plusieurs reprises les trois personnes concernées pour faire des points d'étape sur l'accompagnement, leurs conditions d'arrivée. Une dernière réunion a été planifiée il y a une dizaine de jours. Un prochain point d'étape est prévu au second semestre, après leur intégration et l'appropriation du nouveau cursus de formation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ces éléments de réponse sur la partie des formateurs. Pouvez-vous apporter des précisions sur la possibilité de faire un REX au bout d'un an ? Est-on capable de le mettre en place à RDS ?

Mme SAYED.- Nous avons précisé dans le dossier que nous allons mettre en place ces nouvelles sessions, quatre sont prévues sur 2021. À l'issue de ces quatre sessions, nous pourrons réaliser un REX et adapter si nécessaire le contenu des formations au regard des remontées terrain des unités opérationnelles, de celles des formateurs et des collaborateurs. *Via* nos différents outils, les évaluations, l'évaluation à chaud et à froid des formations, *via* les évaluations sur le terrain par l'encadrement, nous pourrons adapter le cursus de formation si nécessaire, quand nous disposerons d'une phase d'observation significative. Dans le dossier, nous avons envisagé que quatre sessions seraient nécessaires pour l'année 2021. Le REX de cette nouvelle formation initiale pourra être partagé avec les représentants.

Je remercie M. LE CLEACH, qui a bien résumé le dossier et nos échanges.

Mme LE DASTUMER.- Des questions plus générales ont été posées sur le dossier de transfert en lui-même. Aujourd'hui, nous sommes là pour parler de la formation initiale et du transfert des formateurs. Cependant, je peux vous apporter quelques éclairages. Vous parliez du maintien du nombre de contrôleurs. Aujourd'hui, les agents sont transférés au Département RDS. Le nombre de contrôleurs est évalué en fonction du taux de contrôle demandé dans le contrat IDFM. Nous le savons, IDFM attache beaucoup d'importance aux sujets de validation et de lutte contre la fraude. C'est normal, la fraude a un coût financier.

Je ne peux pas garantir par écrit que le nombre de contrôleurs restera le même. Cela dépend du nombre de journées de contrôle figurant dans le contrat. Il n'y a pas de raison que cela baisse. Aujourd'hui, nous reprenons tous les effectifs du SCC.

Sur les informations, il y a régulièrement des réunions avec les managers de proximité du SCC. Il y en avait une hier pour parler de toute l'organisation qui sera mise en place, des roulements des agents, des congés à poser, etc. Tout est abordé avec les managers de proximité dans le cadre du projet, charge aux managers de redescendre les informations auprès des agents. En tout cas, il y a une communication régulière puisqu'au moins une fois par mois ont lieu des échanges lors desquels RDS répond à toutes les questions des managers.

Vous évoquiez le titre de ce nouveau métier de contrôleur des transports en commun. Pour les agents, c'est une chance d'avoir un vrai titre professionnel qui n'existait pas. L'objectif du NEF est de délivrer cette formation pour que les agents aient un titre professionnel.

Sur les agents en formation à SEM, le sujet est traité dans le cadre du projet, et les réponses sont apportées par M. CHATY. À l'issue des formations SEM, nous verrons les personnes qui voudront rejoindre RDS. Pour l'instant, la formation est toujours en cours.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur VENON ?

M. VENON.- M. DELEBARRE a raison sur le fond et la forme de son intervention. Nous nous sommes interrogés sur ce point lors de la commission : quid du titre puisqu'il ne vise que les transports en commun ? Il reste le contrôle sur le réseau ferré pour l'obtention d'un titre, c'est-à-dire une qualification reconnue par le ministère du Travail autre que dans le périmètre RATP ? Cela pose cette question. Il faut que l'entreprise y travaille, je ne dis pas qu'elle ne le fait pas. Il serait bien que ce titre soit mis en œuvre dans une temporalité assez proche de celle que l'on connaît pour les agents de SCC qui rejoignent RDS.

Vous n'avez pas parlé du tutorat. À la CGT, nous souhaitons qu'il soit mieux reconnu dans l'entreprise, qu'il soit accompagné et que l'on donne envie aux personnes d'aller vers le tutorat. Il ne s'agit pas uniquement d'accueillir quelqu'un et de lui serrer la main à la fin de la formation. C'est un engagement tout au long de la formation de l'agent ou du jeune qui rentre dans l'entreprise. Cela nécessite un investissement personnel important. Il faut attirer les personnes vers le tutorat, parce qu'il est important de transmettre le savoir, les connaissances, les techniques de l'entreprise. Dans ce cadre, nous souhaiterions donner des perspectives à ces tuteurs pour que les agents puissent s'impliquer. Cela signifie des primes, mais surtout et avant tout une perspective de carrière pour amener les agents à s'impliquer dans cette tâche.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un échange de vues que nous avons eu à l'occasion de négociations sur l'accord formation. Vous connaissez notre position. Nous ne souhaitons pas entrer dans cette logique de primes. Il faut préciser l'idée de perspective de carrière. On ne fait pas une carrière de tuteur. Ce n'est pas ce que vous avez dit, si vous l'aviez dit, je serais en désaccord avec vous. Être tuteur, ce n'est pas un métier. On est tuteur, parce que l'on a une expertise que l'on souhaite transmettre et que l'on est capable de le faire. Cette capacité pédagogique, de

transmission, peut être valorisée dans un parcours professionnel, parce que l'on a démontré que l'on était expert dans le domaine, mais aussi que l'on a été capable de coacher quelqu'un. C'est l'une des compétences managériales que l'on souhaite promouvoir à travers le référentiel managérial. Une implication dans le tutorat peut être prise en compte comme une compétence, qui se révèle et qui peut être utilisée sur un poste différent de celui que l'on occupe aujourd'hui. Cela ne peut pas être une qualification en tant que telle, et nous n'avons pas souhaité nous engager dans un dispositif de prime.

M. VENON.- Vous avez parfaitement compris le fond de l'intervention, en tout cas la démarche de la CGT. Il s'agit de permettre à un tuteur de s'inscrire dans une perspective et de s'appuyer sur ses savoirs et ses connaissances. C'est offrir une perspective dans un cadre de déroulement de carrière.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela se valorise dans les entretiens professionnels ou dans les EAP. Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- J'aimerais revenir sur deux ou trois points sur lesquels nous avons discuté. Je préfère avoir confirmation de votre part.

Le premier point concerne l'environnement de travail des nouveaux agents de RDS, les futurs stagiaires, mais aussi ceux qui sont là. Les personnes intègrent des départements sans connaître l'environnement dans lequel ils travailleront. Nous espérons qu'il y aura un réel travail là-dessus, avec des collaborateurs qui connaissent les zones d'activité ou de travail. Il y a des secteurs que l'on ne peut pas associer. Sans porter de préjugés, on ne peut pas travailler dans le 15^{ème} arrondissement de la même façon qu'à Sevran.

Sur le formateur en lui-même, nous sommes d'accord qu'en intégrant RDS, il pourrait se retrouver dans un avenir proche sur une zone qui se rapprochera davantage de l'activité Groupe. Ce formateur pourra alors aussi intervenir et transmettre ses compétences sur DF (?), par exemple. C'est une question.

Concernant la sécurité, je le répète, nous avons toujours tendance à se méprendre sur la réelle activité des agents. Ce sont des agents d'exploitation, pas de sécurité. Il est temps pour l'entreprise, mais aussi pour les Départements indirectement, de porter une attention particulière là-dessus. Pouvez-vous détailler cet élément de sécurité ?

Pour ne pas remplir l'espace avec le CTC, l'UNSA a le sentiment que le terme de « contrôleur de transports en commun » intègre l'idée que c'est plus une activité Groupe et pas une activité EPIC.

M. LE CLEACH.- Vous nous dites que l'entreprise ne veut pas s'engager dans une reconnaissance du tutorat, mais cela existe déjà en son sein. Je suis issu d'un département où les tuteurs, que l'on appelle moniteurs à MTS, sont reconnus. Aujourd'hui, sans tuteur, vos formations ne tiennent pas. Vous ne pouvez pas avoir la certification Qualiopi sans tuteur. La demande me paraît légitime. Il faut aller dans le donnant-donnant. Il faut donner des perspectives aux tuteurs. C'est un engagement de tous les jours, qui prend du temps et aussi du temps personnel. Avoir un apprenti, c'est un engagement. Il faut qu'à chaque niveau de la chaîne, on puisse récompenser les personnes, cela me paraît légitime et normal.

Mme LE DASTUMER.- S'agissant de la possibilité pour les formateurs d'intervenir sur tout le Groupe, c'est envisagé mais uniquement sur volontariat. C'est déjà le cas des formateurs du NEF, qui peuvent intervenir chez RATP Dev en France ou à l'étranger. Cela se fait uniquement sur volontariat, on ne force pas les personnes à se déplacer hors du périmètre EPIC.

M. JONATA.- On sait pertinemment que RDS ne restera pas indéfiniment dans l'EPIC. La question portait sur l'avenir proche de nos collègues.

Mme LE DASTUMER.- Le métier de la sécurité et celui de la maîtrise du territoire et du contrôle sont deux métiers différents. Dans la formation, quand on parle de sécurité, il s'agit plutôt de celle des agents eux-mêmes, de postures pour se mettre en sécurité. Il ne s'agit pas d'assurer un métier de sécurité. Nous sommes d'accord. Dans la formation, il n'est à aucun moment question d'un métier de sécurité au sens d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que M. JONATA évoquait les rumeurs sur le fait que l'on équiperait les contrôleurs de bombes lacrymogènes ou autres.

M. JONATA.- Tout à fait.

Mme LE DASTUMER.- Je suis arrivée sur le poste il y a peu de temps, mais je n'en ai pas entendu parler. J'ai assisté à cinq ou six réunions, à aucun moment il n'a été question d'équiper les agents. Je ne sais pas si cela a été envisagé pour qu'ils puissent se protéger. En tout cas, ce n'est pas acté. Je préfère me renseigner sur le sujet et vous envoyer un message par le biais de Mme LÉQUIPÉ pour vous répondre.

Sur l'environnement de travail et la connaissance de l'environnement, le management opérationnel est en charge de faire monter en compétences les agents, pas seulement les entrants, mais aussi ceux qui étaient déjà contrôleurs dans d'autres secteurs, sur la connaissance du nouveau secteur qu'ils intégreraient. Les managers opérationnels ont tout l'historique des secteurs et des lignes, et peuvent communiquer même si les managers opérationnels changent de secteur. Ils détiennent toutes les informations pour pouvoir les transmettre aux agents.

Vous aviez une question sur le dialogue social, pouvez-vous la répéter ?

M. LE PRÉSIDENT.- M. DOMINÉ a dit que ses collègues du NEF n'ont pas eu d'informations depuis l'été 2020.

M. DOMINÉ.- Les représentants centraux et locaux me disent que les informations qu'ils avaient eues sur le sujet remontent au printemps dernier. J'ai posé la question en Commission formation, on m'a répondu que l'information avait été faite dans les CSE. J'aimerais savoir ce qu'il en est.

Mme LE DASTUMER.- Une information a effectivement été faite dans tous les CSE de RDS. Je vous communiquerai la date.

Il y a de la communication avec le management, puisque des réunions ont lieu régulièrement. Une réunion s'est d'ailleurs tenue hier après-midi pour répondre aux questions des managers sur la mise en œuvre terrain du transfert.

M. DOMINÉ.- En l'occurrence, ce sont plus les représentants des managers. Vous nous donnerez des précisions.

Mme LE DASTUMER.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous inscrirons le sujet en consultation lors d'une prochaine séance. Nous aurons l'occasion d'accueillir de nouveau les intervenants que je propose de remercier de leur présence.

M. DELEBARRE.- J'avais demandé la parole.

M. LE PRÉSIDENT.- Allez-y.

M. DELEBARRE.- Je n'ai pas eu de réponse à certaines de mes questions. Dans le cadre de la formation initiale des agents recrutés, l'assermentation dure six mois. Comment allez-vous gérer cette période de mise en double sur le terrain puisque, n'étant pas assermentés, ils ne peuvent pas verbaliser ?

M. LE PRÉSIDENT.- À partir du moment où l'agent dont vous parlez est en double, pourriez-vous préciser la difficulté que cela représente ?

M. DELEBARRE.- Quand un agent n'est pas assermenté, il ne peut ni verbaliser ni même recueillir des émoluments sur l'infraction puisque pour verbaliser, il faut être assermenté. Il faut un certain délai avant de l'être. Quand les agents sont sur le terrain, ils peuvent contrôler les titres de transport mais ne peuvent pas verbaliser. Ce sont souvent des collègues assermentés qui verbalisent, alors qu'ils n'ont pas constaté l'infraction. Cela perdure depuis des années. Nous n'avons pas forcément une réponse de l'entreprise, mais ce n'est pas dû à RDS.

M. LE PRÉSIDENT.- Opérationnellement, quel problème cela pose-t-il ? Y a-t-il des personnes qui refusent de payer les amendes ?

M. DELEBARRE.- Si le stagiaire constate une infraction, c'est lui qui doit verbaliser.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le terrain, il n'y a pas le double regard ?

M. DELEBARRE.- C'est cela, c'est une problématique qui dure.

M. LE PRÉSIDENT.- Cette situation existant depuis des années, c'est peut-être vous qui pouvez dire à RDS, qui n'a pas cette expérience, comment la traiter ?

M. DELEBARRE.- Nous avons déjà fait des propositions. Cela veut dire que dans les équipes, quand un agent est en double, il l'est vraiment, il est là pour regarder comment s'y prennent les agents assermentés. Ils peuvent voir comment établir un PV, mais il faut faire toujours attention. Nous n'avons jamais eu de retour, notamment juridique, de la part de voyageurs qui auraient pu dire que ce n'est pas tel agent qui l'a contrôlé ou qui a constaté l'infraction. Je ne voudrais pas que l'on mette le stagiaire en difficulté. Dans le cursus de formation, il faut spécifier la position de chacun sur l'aspect pratique lors des journées terrain.

Sur le métier de contrôleur des transports en commun, nous sommes toujours sous l'EPIC. Aujourd'hui, des agents du SCC sont transférés à RDS. Ils ont une qualification de contrôleurs sur l'ensemble des transports en commun. Cela laisse supposer que ces nouveaux agents pourraient contrôler sur le réseau ferré, même s'ils sont à RDS. Cela pourrait être mal interprété sur la notion de transport en commun.

Je voudrais revenir sur des agents qui sont en formation SEM et qui ont informé IFR et leurs managers, qu'ils voulaient aller à RDS, parce qu'ils s'étaient trompés sur leur désir d'aller à SEM. Doivent-ils poursuivre leur formation, sachant qu'ils feront tout leur possible pour la rater et aller à RDS, ou peut-on trouver une solution intelligente pour que les agents puissent être immédiatement réaffectés à RDS dans des conditions à déterminer ? Il ne sert à rien de continuer une formation, alors qu'on n'a pas la volonté de poursuivre. Il est dommage d'attendre la fin de la

formation pour trouver une solution. Cette situation touche quelques agents. Il faut essayer de trouver une issue favorable tant pour les formateurs que pour IFR et les agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur votre première question, à partir du moment où c'est un titre professionnel, l'entreprise a-t-elle la possibilité de le changer ou est-ce de la responsabilité de l'OPCO ?

M. HUEBER.- Nous avons mené une réflexion avec Véronique BUREAU et les équipes SEM pour savoir si dans un premier temps, il était intelligent et opportun de choisir un titre commun pour les agents SEM qui ont une activité de contrôle sachant que ce n'est pas la principale, et les contrôleurs dont l'activité principale est de contrôler.

Il est ressorti de la réflexion entre GIS, SEM et CML à l'époque, qu'avoir deux titres pour le métier d'agent animateur mobile et celui de contrôleur était la meilleure solution, avec la possibilité, quand il y avait des transferts d'agents d'un département vers un autre, de compléter ce titre par le nouveau titre.

L'assermentation permet dans un premier temps de constater l'infraction, mais aussi de relever l'identité d'un fraudeur. Cependant, lorsqu'un agent de contrôle n'est pas assermenté et agréé il peut réaliser différentes activités. Il peut faire du renseignement auprès des clients sur des trajets, et faire de l'incitation à la validation.

Tout cela sera rappelé au management local lors de l'intégration à RDS, pour attirer leur attention sur les activités que l'on peut donner aux stagiaires contrôleurs, en dehors de la constatation et du relevé d'identité, tant qu'ils n'ont pas reçu l'assermentation. Nous mettrons tout en œuvre, au cours de la formation, pour leur donner le plus rapidement possible, la possibilité d'être assermentés et agréés afin qu'ils puissent participer à la production et apprendre à bien communiquer avec le fraudeur ou le client.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DELEBARRE, si vous avez remonté votre question auprès du projet, nous allons lui laisser le temps de répondre. J'ai entendu Mme LE DASTUMER confirmer que la formation se poursuivait à ce stade.

Nous inviterons les intervenants à la prochaine séance pour aborder la consultation de ce point. Je les remercie pour leur présence et les informations qu'ils ont partagées avec nous, et leur souhaite un bon après-midi.

V – QUESTIONS SOCIALES

Délibération portant sur la vente de diverses parcelles situées sur la commune de Chessy (77700)

M. LE PRÉSIDENT.- M. HUBERT nous a quittés, il faut procéder à son remplacement. Je donne la parole à M. SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je crois que M. DJEBALI est revenu.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 10 mars 2021, décident de procéder à la vente de diverses parcelles situées sur la commune de Chessy (77700), représentant une superficie totale de 03 ha 18 a 95 ca pour un montant de 200 000 €.

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

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DJEBALI étant revenu, je libère M. LE CLEACH. M. HUBERT ayant dû nous quitter à 15 heures, M. LALLEMANT acceptez-vous de voter pour lui ?

M. LALLEMANT.- Je suis ravi de voter.

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

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (11), CGT (7), CFE-CGC (2)

FIXATION DE LA DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRÉSIDENT.- Nous arrivons au terme de notre séance. Je vous remercie de votre attention. Je vous félicite pour la qualité des échanges de la matinée. Notre prochaine séance ordinaire est prévue le 21 avril. Néanmoins, nous avons l'espoir d'un aboutissement imminent des négociations avec IDFM. Il n'est pas exclu que nous puissions avoir une séance supplémentaire d'ici le 21 avril, si les négociations aboutissaient. Notre ordre du jour serait, quoi qu'il en soit, discuté avec MM. SARASSAT, NIVault et SARDANO.

Je remercie Mmes LÉQUIPÉ et FRESLON-BLANPAIN pour la préparation et je vous remercie toutes et tous pour la qualité de nos échanges. Bonne fin de journée.

La séance est levée à 15 heures 25.