



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 12 mai

-----2021-----

La séance est ouverte à 8 h 35, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Claude NIVault	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 ¹	Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 13/RER
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Noureddine ABOUTAÏB	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Tarik ALLALOUCHE	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jérôme CRUCHET	-	liste UNSA CSE 11/MRF
	Laurent DJEBALI	-	Sans étiquette
	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
	Ludovic ORIEUX	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Patrick RISPAL	-	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Thierry SAUTEL	-	liste CGT CSE 9/M2E
	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
	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	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jean-Luc LALLEMANT	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Gilles PATRAVE	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	David TÉTART ²	-	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Benoît CHEVILLARD	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Thibaut DASQUET ³	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Thomas LE CLEACH ⁴	-	liste CGT CSE 12/MTS
	Cyril LARDIÈRE	-	liste CFE-CGC CSE 9/M2E

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Claude NIVault	1er secrétaire adjoint	liste CGT CSE 13/RER
	Michel VENON	Membre titulaire	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Patrick RISPAL	-	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Laurent DJEBALI	-	Sans étiquette
Mmes	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	Membre suppléant	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Florence ESCHMANN	-	liste UNSA CSE 12/MTS
	Nathalie MEUNIER	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
MM.	Alain DUIGOU	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Éric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/GDI

Assistent à la séance :

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

¹ Remplace Claude NIVault, en tant qu' élu titulaire

² Remplace Michel VENON, en tant qu' élu titulaire

³ Remplace Patrick RISPAL, en tant qu' élu titulaire

⁴ Remplace Laurent DJEBALI, en tant qu' élu titulaire

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 17 FEVRIER 2021	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	13
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. Information – consultation sur le rapport annuel de gestion du Service de Santé au Travail de la RATP *	19
A. Année 2019	
B. Année 2020	
2. Information – consultation sur les rapports annuels des Médecins du travail *	25
A. Année 2019	
B. Année 2020	
3. Information – consultation sur le rapport annuel du Médecin-coordonnateur *	33
A. Année 2019	
B. Année 2020	
4. Consultation sur le projet d'aménagement des espaces situés dans le bâtiment VAL Bienvenue *	38
5. Information sur la transformation du SCC : REX sur le processus d'affectation des agents	45
6. Présentation du RVB Ligne A - phase travaux 2021	57
7. Délibération portant sur le remplacement d'un membre de la commission économique	41
V – QUESTIONS SOCIALES	
1. Délibération portant sur un don aux orphelins du Groupe Mutualiste RATP	43
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	64

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour à toutes et à tous. Je propose de commencer la séance si M. SARRASSAT en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Bienvenue à tout le monde pour cette séance du 12 mai 2021, qui sera en grande partie consacrée aux rapports de la médecine du travail. Néanmoins, il y a d'autres points à l'ordre du jour.

Je propose de faire le point sur les personnes présentes. Parmi les élus titulaires, nous sommes informés des absences de MM. VENON, RISPAL et NIVault. L'information est-elle complète ?

M. BAZIN.- Nous faisons le point.

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela a l'air exact. Nous allons aussi faire le point.

M. LE PRÉSIDENT.- Parmi les élus suppléants, les absents excusés sont Mmes EBONGUÉ SIPAMIO, MEUNIER, MM. DUIGOU et TURBAN.

Merci de nous confirmer que les autres élus suppléants sont bien présents. Par ailleurs, je vous informe que M. GRATUZE, élu titulaire du CSE 8 (MOP), ainsi que M. KHELLAF élu suppléant du même CSE, ont effectué une mobilité au 1^{er} mai 2021. Ils ne siègent donc plus au CSE Central. Le CSE 8 procédera prochainement à la désignation de son nouveau représentant au CSE Central.

Nous accueillons à cette séance du CSEC, M. TAMI, qui remplace M. DELEBARRE en tant que représentant syndical CGT. Bienvenue Monsieur TAMI.

Sommes-nous au clair sur les présents ?

M. BAZIN.- C'est bon pour la CGT.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Mme LÉQUIPÉ.- M. DJEBALI est absent, ainsi que Mme ESCHMANN a priori.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE
DU 17 FEVRIER 2021**

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de procéder au vote, nous allons faire un point sur les votants.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. TÉTART voterait pour M. VENON du même CSE, M. DASQUET pour M. RISPAL, M. LE CLEACH pour M. DJEBALI et M. PIGEARD pour M. NIVault. Cela vous convient-il ?

M. PIGEARD.- Oui.

M. DASQUET.- C'est bon.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Il y aurait dix voix pour l'UNSA, sept pour la CGT et une voix pour la CFE-CGC.

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

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Il y a dix voix pour l'UNSA, sept voix pour la CGT et deux voix pour la CFE-CGC.

Pour : 10 (UNSA), 7 (CGT), 1 (CFE-CGC)

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais partager un certain nombre d'informations en commençant par la situation sanitaire. Je ne m'étends pas sur celle du pays qui, comme vous pouvez le constater à la lecture des journaux, continue à s'améliorer doucement, y compris concernant le nombre de nouvelles hospitalisations qui décroît doucement.

À la RATP, nous sommes passés par des étapes de 80 à 85 nouveaux cas de Covid signalés par période de trois jours. Depuis quinze jours ou trois semaines, nous sommes dans une décroissance régulière de ce nombre de cas Covid signalés. Dans le dernier décompte réalisé, nous dénombrons 33 nouveaux cas avérés sur les trois derniers jours. Sur ces trois derniers jours, il n'y a pas de cluster à déplorer. À notre connaissance, nous avons toujours trois salariés hospitalisés à date. Nous nous réjouissons des trois sorties de l'hôpital depuis la dernière fois. Un collègue est toujours en situation de soins intensifs.

Néanmoins, nous savons que la circulation du virus demeure importante et qu'il faut bien s'efforcer de maintenir tous les efforts de respect des règles du protocole sanitaire, et notre vigilance sur l'application des mesures barrières. Depuis le début de la pandémie, le nombre de personnes signalées positives s'élève à 3 911.

S'agissant de la vaccination, depuis le 12 avril, nous pouvons offrir la possibilité au personnel de la RATP et à ses retraités de se faire vacciner dans le Service de santé au travail de Val-de-Fontenay ou dans l'Espace santé de Lachambeaudie, avec le sérum AstraZeneca. Cela concerne les volontaires de 55 ans et plus, sans aucun critère, ou les personnes ayant des risques de comorbidité. Au 7 mai, nous constatons que 723 salariés de la RATP et retraités ont été vaccinés.

Le ministère du Travail lance une expérimentation sur 20 entreprises pour augmenter le nombre de doses des vaccins de type Moderna ou Pfizer, que les entreprises pourraient recevoir. Grâce à la mobilisation du Service de santé et des Espaces santé depuis le 12 avril, et à la démonstration que nous avons faite de la qualité de nos infrastructures, de notre logistique et de la disponibilité de nos personnels médicaux, la RATP fait partie de ces entreprises. Dès que nous aurons des informations supplémentaires sur les modalités de dispense de ces vaccins, nous vous en ferons part. Il est possible que l'âge auquel on peut se faire vacciner sans condition, puisse descendre à 50 ans au lieu de 55 aujourd'hui. Nous attendons des informations complémentaires d'une heure à l'autre. Avec M. CARILLO, nous les partagerons avec vous dès que nous les aurons. Cela devrait augmenter significativement notre capacité de réception de doses de vaccin et donc notre capacité de vaccination.

Quant à l'exploitation et la maintenance, le trafic du mois de mars 2021 est en hausse de 16,1 % par rapport à février 2021. Il y a trois jours d'exploitation de plus en mars que sur le mois de février. Cela représente une hausse de 22,8 % par rapport au mois de mars 2020, moment où la France était complètement confinée. Une seule exception, le réseau Noctilien perd 28,8 % au regard du couvre-feu.

Comparativement à 2019, qui est la période de référence la plus représentative, le trafic reste très impacté par l'épidémie, puisqu'il est en chute de 41,6 % par rapport au même mois de 2019. L'ensemble des réseaux est touché, mais le réseau ferré reste plus fortement pénalisé puisque la chute est de 49,4 % par rapport à 2019, alors que les pertes du réseau de surface oscillent entre 28,9 % pour le tramway et 29,4 % pour le bus.

L'effet du couvre-feu conduit à une baisse du trafic encore plus importante sur le Noctilien.

Cela se traduit sur les recettes, celles du mois de mars 2021 subissent les effets des mesures sanitaires sur l'intégralité du mois, contrairement au mois de mars 2020 qui n'a été touché

qu'à partir du 16 ou 17. La perte s'accroît donc entre 2021 et 2020 à hauteur de moins 13,2 %, comme entre 2021 et 2019 puisque nous étions en perte de 32,6 % en mars 2021 par rapport à mars 2019, sachant qu'en mars 2020 la perte était de 22,5 % par rapport à mars 2019. Si en 2020 les porteurs de forfaits n'avaient pas pu anticiper le confinement, les comportements se sont ajustés en 2021, conduisant ainsi à une forte baisse des ventes de forfaits au mois (moins 33,3 %) au profit de ventes de forfaits semaine qui sont en augmentation de 44,5 %.

Avec la crise sanitaire, les ventes des titres forfait court, traditionnellement utilisés par la clientèle touristique et occasionnelle, sont toujours très basses, moins 80,6 % par rapport aux ventes de 2019 sur ces titres. Les ventes de la billetterie progressent à 41,1 % par rapport à 2020, témoignant d'un confinement moins strict que celui de 2020 et de la mise en place du forfait antipollution en mars 2020. Les ventes et recettes des titres touristiques restent pratiquement nulles, à moins 86,6 % en volume, notamment pour le Paris Visite par rapport à mars 2020.

Une information concerne le réseau de surface et le PACT T1, les stations se modernisent. Les quatre premières stations de ce projet sont désormais en service avec la réouverture de la station du Cimetière de Saint-Denis le 23 avril dernier dont les travaux ont été réalisés en co-maîtrise d'ouvrage avec l'Établissement public territorial de Plaine Saint-Denis. Cette date marque également le lancement des travaux de modernisation de la station de La Courneuve 6 routes, en co-maîtrise d'ouvrage avec le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis. Les quatre stations du front 2 poursuivent leur transformation, la station Marché de Saint-Denis étant en phase de démolition des quais. Cette opération a nécessité une interruption temporaire de circulation de ce tramway T1 du 19 au 22 avril entre la gare de Saint-Denis et la station de La Courneuve 6 routes. Cette interruption a été mutualisée avec une opération de maintenance patrimoniale de la voie menée par RATP Infra, notamment l'UO Voie de RATP Infra.

Je passe aux informations générales.

La certification ISO-9001 pour le département MOP a été renouvelée à l'issue d'un audit mené par la société Afnor du 1^{er} au 5 février 2021. Ce renouvellement a été l'occasion de confirmer la nouvelle version du système de management du Département construit en 2020 et pour laquelle deux objectifs ont été recherchés dans la refonte du système de management. Il s'agit d'intégrer les conséquences de la mise en place de la transformation de l'ingénierie dont nous avons eu l'occasion de parler à plusieurs reprises, qui a modifié la répartition des rôles des différents acteurs dans l'entreprise et qui a fait évoluer le périmètre de MOP. Le deuxième objectif était de rendre attractif et intuitif ce nouveau système de management de la qualité en fournissant tous les documents nécessaires aux collaborateurs du département. Pour cela, le département bénéficiera prochainement d'une nouvelle interface sous l'application Guépard MOP.

En constante adaptation, ce référentiel qualité intégrera au fur et à mesure les nouvelles méthodes de management, management visuel, les principes de *design to cost* et les nouveaux outils tels que le BIM, qui est la nouvelle façon de faire du *design* assisté par ordinateur des bâtiments. Pour favoriser l'appropriation par le département de ce nouveau système de management de la qualité, de nouveaux rendez-vous de la qualité ont été mis en place. Il ne faut pas hésiter à s'y inscrire. Nous remercions les pilotes et copilotes de processus, les animateurs qualité, les auditeurs internes et les équipes qualité et agents du département, pour leur très forte implication dans les processus d'amélioration continue.

Concernant les futures élections des représentants du personnel au CSE, il faut conclure le protocole préélectoral qui va nous conduire à la répartition des sièges au CSEC. Pour préparer les élections professionnelles qui auront lieu en novembre 2021, une réunion de négociation de ce protocole est prévue le 19 mai prochain. Ainsi, conformément à l'article L.2314-5 du Code du travail, dans la perspective de ces élections, nous invitons à cette réunion de négociation l'ensemble des organisations syndicales qui satisfont aux critères suivants :

- respecter les valeurs républicaines d'indépendance et de transparence financière,
- les organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans,
- les organisations syndicales dont le champ professionnel et géographique couvre bien l'entreprise.

Ce ne sont donc pas simplement les organisations syndicales représentatives, contrairement aux autres négociations pilotées de façon transversale. Cette négociation doit permettre de définir les modalités d'organisation des prochaines élections professionnelles qui auront lieu du 22 au 26 novembre 2021 pour le premier tour, et du 7 au 10 décembre 2021 pour le deuxième tour si nécessaire.

En outre, le 19 mai, au cours de cette même réunion, la négociation relative à la répartition des sièges du CSEC sera traitée. La réalisation concomitante de ces deux négociations se justifie par l'application des mêmes conditions de validité des accords, c'est-à-dire la double condition d'avoir la signature de 50 % de représentativité des organisations syndicales et la majorité des organisations syndicales présentes à cette négociation. Autrement dit, pour être valables, ces accords doivent être signés par une majorité d'organisations syndicales et que celle-ci représente au moins 50 % des voix aux précédentes élections.

Par ailleurs, je vous informe des modifications de la gestion de l'attribution des places en crèche. Nous avons choisi un gestionnaire de ces places de crèche, la société Babilou. Lors du CSEC du 13 janvier, nous vous avons informés que la RATP souhaitait un regroupement de ses réservations de places en crèche (une trentaine de places) afin de n'avoir qu'un seul interlocuteur pour gérer ces places. Ce gestionnaire a été retenu à l'issue d'un appel d'offres. L'Espace Pimprenelle de GIS reste l'interlocuteur entre le salarié et le prestataire de services Babilou.

Je termine en rappelant ce qui a été indiqué dans les communiqués internes publiés vendredi à l'issue du Conseil d'administration. Nous accueillons dans le Comex de l'entreprise M. Frédéric TRAM KIEM, qui est nommé directeur en charge du digital, des systèmes d'information et de l'innovation. Il arrivera début juin avec la responsabilité d'encore mieux coordonner les équipes informatiques, digitales et les équipes innovation, tel que cela figure dans le communiqué de presse. Il est rattaché directement à la Présidente.

La deuxième information est relative au fait que les activités immobilières seront placées sous la responsabilité de Mme DUPUIS, qui est en charge de la stratégie et du développement du Groupe.

La dernière information, mais pas la moindre, qui figurait dans ce communiqué de presse est l'annonce du départ à la retraite à l'été de M. GALIVEL. Nous précisons les modalités de sa succession d'ici son départ. Nous nous félicitons qu'il ait accepté de prendre une mission de conseiller technique auprès de la présidente à l'issue de son départ. Nous aurons l'occasion d'échanger, lors d'une séance ultérieure, sur les différents impacts de l'arrivée de M. TRAN KIEM sur l'organisation des fonctions digitales et immobilières.

Je vous informe du lancement du dialogue social relatif au projet de Centre de services partagés finances et RH. Pour poursuivre les évolutions du Groupe, le projet RATP 2023 (ancien projet Holding qui a été rebaptisé), sur lequel des audiences avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise et une communication auprès des salariés ont déjà été réalisées, a pour but de repenser l'organisation des fonctions centrales et supports. Ce projet de centre de services partagés finances et RH est l'un des premiers chantiers de ce projet global qui doit permettre de prendre en compte les évolutions de l'environnement du Groupe RATP, et en particulier l'ouverture à la concurrence et le respect des règles afférentes.

Afin de dépasser une situation potentielle de gestion de décroissance de l'activité de l'EPIC, qui aurait des impacts sur ses activités finances RH, nous souhaitons ouvrir les activités de ces fonctions qui sont aujourd'hui très centrées sur l'EPIC, vers d'autres entités du Groupe, vers d'autres clients internes que les seuls Départements de l'EPIC. C'est une réelle opportunité de développement de ces deux fonctions. Une organisation en CSP permettrait entre autres à cette fonction RH et finances de ne plus travailler seulement pour les départements de l'EPIC mais aussi pour des filiales, dès lors que la façon de rendre le service serait bien optimisée pour les filiales.

Les premières audiences relatives à ce projet seront menées la semaine prochaine avec les organisations syndicales représentatives afin d'engager des négociations dans les mois qui suivent avec les organisations syndicales représentatives de l'établissement DSC. Nous aurons l'occasion de revenir devant cette instance sur ce dossier dans les mois à venir.

J'en ai terminé avec les informations.

Sans plus tarder, je donne la parole à M. SARRASSAT.

III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Avec le printemps et une levée progressive du confinement le CE est au rendez-vous et continue à répondre à l'attente des agents et notamment dans le domaine des vacances familiales. En effet, suite au succès rencontré pour la période estivale nous avons une nouvelle fois augmentés notre capacité d'hébergement pour les familles. Le chiffre de 5400 agents, ayant réservés, est désormais atteint. C'est un record ces 5 dernières années.

Au-delà de l'espoir que suscite un été presque normal pour les agents, nous pouvons expliquer ce résultat par la mise en œuvre de tarifs extrêmement attractifs, un catalogue complètement revisité et bien entendu un site de réservation bien plus performant.

Autant d'orientations portées par les élus de la gestion pluraliste et mise en œuvre par nos services techniques. Il en va de même pour les colonies de vacances, l'objectif de 80% de taux de fréquentation sera sans nul doute atteint d'ici la mi-juin. Une belle prouesse dans un contexte sanitaire singulièrement compliqué et fluctuant.

Le mois de mai a aussi vu la montée en puissance de notre plateforme de billetterie et de loisirs « Loisirs & Co ». A ce jour, 11.000 utilisateurs se sont déjà inscrits. A l'occasion du lancement de cette plateforme la gestion pluraliste a décidé d'octroyer sur une période d'un mois à compter du 10 mai une cagnotte de 50 euros à chaque agent. Cette innovation majeure est plébiscitée par les agents notamment sur les réseaux sociaux. Nous ne manquerons pas à l'avenir d'animer cette plateforme par de nombreuses offres dans les domaines des loisirs, des parcs d'attractions, des théâtres, des concerts et bien d'autres surprises.

La restauration enfin, va également être de la partie dans les prochains jours avec la réouverture progressive de nos restaurants les plus fréquentés à la mi-juin nous l'espérons. Vous l'aurez deviné nous attendons avec impatience les protocoles sanitaires à mettre en œuvre.

Parallèlement nos équipes sont mobilisées pour préparer l'inauguration de la nouvelle boutique du CE courant juin à LYBY. Enfin ça c'est la théorie car visiblement sans que nous en soyons officiellement informés d'autres projets sont en réflexion au sein du département VAL concernant notamment la destination de ces locaux. Je vous le rappelle aujourd'hui, Monsieur le Président, sans détour, ce sont des mètres carrés sociaux conventionnés. Il n'est pas acceptable que ce manque de clarté et de sincérité se poursuive. Il est temps de clarifier définitivement une situation ambiguë troublée et peu contrôlée et c'est pour cette raison que je vous demande, sans rentrer dans des polémiques stériles, l'organisation urgente en présentiel des différents acteurs de ce dossier, à savoir GIS, VAL et le CE RATP. Sachez que Mr Nivert et moi-même serons nous rendre disponible rapidement. Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT.

Nous sommes parfaitement informés de la situation que vous venez de décrire, elle est effectivement peu satisfaisante. Nous proposerons, si vous êtes disponibles M. NIVERT et vous-même, une rencontre avec les parties prenantes dès la fin de cette réunion. Les équipes de VAL seront disponibles, ainsi que nous-mêmes.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est parfait.

M. LE PRÉSIDENT.- J'en profite pour revenir sur votre interrogation sur l'évolution des protocoles sanitaires. Êtes-vous par hasard sollicités ou informés sur la façon dont ils pourraient évoluer ? Si c'est le cas, ils évolueront pour les activités en entreprise, or nous n'avons pas d'informations de la part des autorités. Cela pourrait m'intéresser.

M. LE SECRÉTAIRE.- Quelques informations nous parviennent en ce moment, notamment sur la manière de rouvrir la restauration collective avec des jauges à 50 %, ce qui ne poserait pas un problème majeur, et des tables de six personnes au maximum. Nous réfléchissons. Nous n'allons pas rouvrir tous les restaurants, parce que les paniers-repas nous paraissent appropriés pour les petits restaurants. Cela dit, dans certaines grosses structures telles VAL et Bercy dans une moindre mesure, mais aussi dans certains secteurs de la maintenance, il y a une forte demande des agents parce qu'ils veulent retrouver un véritable restaurant.

Nous allons essayer de mettre en œuvre quelque chose qui « tient la route » et qui respecte les règles d'hygiène. Il faudra aussi que l'entreprise fasse le gendarme. On veut bien servir des repas aux agents mais le CE n'a pas pour vocation de faire le gendarme auprès des agents. Je ne voudrais pas que l'on revienne à ce qu'il s'est passé à Val-Bienvenue où il y avait du personnel en permanence pour faire respecter les conditions sanitaires. C'est un vrai sujet, parce que ce n'est pas notre rôle de faire la police auprès des agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de passer aux déclarations des organisations syndicales.

M. TAMI.- Nous avons deux déclarations.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous donne la parole.

M. TAMI.- Nous aimons rappeler à l'entreprise le besoin essentiel d'une Maintenance non seulement de qualité mais également de haut niveau social.

Le 10 mai les agents de la maintenance étaient réunis pour crier leur colère face à une Direction d'entreprise qui place les intérêts financiers en priorité, au détriment de nos métiers, de notre savoir-faire et de nos conditions de travail.

En les privant de moyens pour fonctionner et travailler dans de bonnes conditions, c'est notre qualité de maintenance qui se dégrade.

Or, nous ne voulons pas d'une maintenance au rabais. Pour la CGT RATP, le premier curseur à bouger est évident : ce sont les effectifs.

Ceux-ci n'ont jamais été aussi bas voire inférieurs au regard du travail demandé ! Depuis 4 ans, ce sont ainsi près de 1000 agents qui n'ont pas été remplacés dans les services de maintenance, et c'est vos chiffres. La quasi-totalité d'un petit département de maintenance a disparu.

La devise des Directions de départements de maintenance, c'est : Faire encore plus avec moins d'effectif. Ce n'est pas étrange, l'entreprise veut nous plonger dans le bain boueux de la concurrence.

Le site de Sucy en est l'exemple type car c'est ici que prochainement, avec une ambition avant-gardiste, la direction du département va mettre en place la "Chaîne BOOGIE". Un système d'un autre âge où l'homme est réduit à une tâche basique.

Contrairement au film "les temps modernes" de Charlie Chaplin, les agents de maintenance ne resteront pas muets, bien au contraire. Cette journée du 10 mai est le point de départ. La revendication de la CGT RATP est très claire : La maintenance de la RATP ne doit pas être livrée aux spéculations financières !

Nous avons bien compris où l'entreprise, notre autorité organisatrice IDFM et nos gouvernants voulaient nous emmener. Ils veulent tout simplement casser notre entreprise !

2025 n'est pas le début de l'ouverture à la concurrence mais bien la ligne d'arrivée de la filialisation ou la privatisation de nos activités.

C'est ainsi que depuis début avril, à M2E, un appel d'offre a été fait sur l'ensemble des activités du département donnant un signal clair : vous n'êtes que des prestataires et vos activités sont totalement privatisables.

Sur RATP Infra, la situation est similaire, les activités augmentent mais les effectifs ne sont jamais à la hauteur...

Sur MRB Championnet, l'entreprise se structure pour être là aussi un prestataire de services pour les centres bus en oubliant leur fonction première : un atelier central permettant d'entretenir un Bus de A à Z...

Pour MRB dans les centres BUS, l'entreprise estime que celle-ci est une activité annexe avec peu d'importance, nous ballottant de gauche à droite ; oubliant, l'évolution matérielle qui arrive alors que les besoins de formation sont énormes.

Pour MRF, les agents sont aussi malmenés par une politique managériale pressante et constante avec un seul mot d'ordre : le "lean management" et par déclinaison la mise en place d'une multitude d'horaires, 2x8, 3x8 et travail le week-end car on préfère ROGNER sur nos conditions de travail que d'investir sur le matériel.

Enfin, toujours sur le périmètre MRF, la volonté de créer un CSE TRAM, va faire que certains agents iront sur celui-ci et seront isolés, ils n'auront plus de repères collectifs mais seront noyés dans une population plus grande où la priorité ne sera plus la maintenance.

Pour la CGT RATP, une chose est claire :

La maintenance est garante de la sécurité de nos installations, des matériels et des voyageurs de nos réseaux.

L'évolution matérielle, la reprise de marchés et le développement des transports devraient nous donner raison mais cela n'est pas le cas.

Nous constatons que les solutions trouvées par l'entreprise le sont toujours au détriment de notre santé, de notre qualité de vie et de nos conditions de travail.

Alors nos demandes tombent sous le BON sens :

C'est NON Aux appels aux intérimaires permanents ;

C'est NON à la mise en place systématique d'horaires atypiques pour combler le manque d'investissements dans les équipements industriels ;

C'est NON au manque d'anticipation sur le remplacement des départs connus des agents ;

C'est NON au fait de jongler avec la sécurité ferroviaire et/ou des agents en étant en sous-effectifs sur des activités particulières ;

C'est NON à la modification à tout va des gammes de maintenance...

et pour nous

C'est OUI pour l'embauche de personnel non qualifiés comme un des points d'entrée dans la maintenance suivie d'un parcours valorisant et qualifiant ;

C'est OUI à une formation de qualité en lien avec l'évolution matérielle ;

C'est OUI à une qualité de vie au travail, nous permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale. ;

C'est OUI à l'embauche de tous les intérimaires...

N'oubliez jamais, la maintenance est l'essence de l'entreprise.
Elle est l'huile d'un moteur, sans elle, rien ne fonctionne.

Alors rappelez-vous, l'utilité d'une entreprise intégrée est bien d'avoir une maintenance en lien avec son exploitation.

Je vais compléter cette première déclaration pour mentionner deux points forts. La journée du 10 mai a été forte en mobilisation à l'appel de la CGT RATP. Sur l'unité RER, il y a eu 191 grévistes. Je voudrais rappeler l'importance d'embaucher les non qualifiés. Les 11 et 12 février 2021, il y avait plus de 85 % de grévistes à l'atelier de maintenance de Torcy à cause du non-remplacement d'opérateurs non qualifiés. La RATP, étant l'un des premiers employeurs d'Île-de-France, il est inacceptable de faire disparaître ces emplois de non qualifié et de ne pas embaucher tous les intérimaires, tout en ayant constamment recours à l'intérim.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur TAMI. Je passe la parole à M. HONORÉ pour l'UNSA.

M. HONORÉ.- Monsieur le Président,

Tout d'abord, vous nous permettrez de rendre hommage à un militant Autonome, disparu il y a peu, qui fût responsable du pôle Traction de l'UNSA RATP pendant de nombreuses années.

Jacques BIDARD est effectivement décédé à l'âge de 73 ans, ses obsèques ont eu lieu le 04 mai dernier.

Figure du mouvement Autonome, Jacques a défendu avec vigueur les intérêts du personnel de conduite au métro et au RER et notre organisation syndicale lui rend hommage à l'occasion de cette séance.

Sans transition, nous souhaitons interpeller l'entreprise à propos du futur décret « transfert » qui ne nous convient pas. En effet, la liste des personnels transférables est excessive en ce sens qu'elle inclue des salariés qui n'ont que de loin un quelconque rapport avec le secteur qui sera mis en concurrence très prochainement, à savoir RDS.

L'entreprise trouve là, par son lobbying auprès du ministère, l'artifice pour certes échapper à tout sureffectif dans les secteurs de soutien, mais surtout pour écarter du Statut un grand nombre d'agents, à l'occasion de l'ouverture à la concurrence.

Il est de la responsabilité de la RATP d'assumer les conséquences de cette évolution importante, dans un contexte où, comme tous les transporteurs, elle pourrait elle-même sous-traiter pour toutes ses futures filiales les activités non transférées.

L'attitude de la RATP est indécente et fait peu de cas de l'avenir de ses salariés dans les activités de soutien en les faisant inclure dans les personnels transférables, sans se soucier de ce qui peut advenir de ces personnels.

Par exemple et sauf erreur de notre part, l'activité « paye » de Transdev est assurée à Rennes. Pensez-vous qu'il suffira que les agents éventuellement concernés en 2025 déménagent ? Est-ce là votre conception de votre responsabilité sociale ? Qu'attendez-vous aujourd'hui comme implication de la part de ces collègues si leur avenir proche vous indiffère à ce point ?

Nous le répétons, cette attitude est indécente.

Par ailleurs, nous n'avons à ce jour aucune garantie que l'indemnité différentielle soit soumise à cotisations retraite, ce qui aboutirait à une baisse mécanique des droits à pension, à durée de cotisation équivalente. S'agissant de personnels aux rémunérations « limitées », cette hypothèse nous est inacceptable et puisque l'entreprise semble bénéficier de l'oreille attentive du ministère, nous souhaitons votre appui pour obtenir cette garantie.

Nous finirons cette déclaration par un problème qui touche de nombreux salariés en ce moment même.

Pendant les périodes les plus tendues de la pandémie, la CCAS a mis en place une adresse mail afin que les agents envoient leurs arrêts de travail en version digitale.

Des mois plus tard, la CCAS réclame les originaux aux salariés, sous peine de ne pas maintenir le salaire pendant les périodes d'arrêt. Nous rappelons que l'employeur dispose du volet n°3 de ces arrêts !

Cette attitude de la CCAS est inacceptable et vous êtes directement responsable, dès lors que l'on observe la totale soumission de la CCAS vis-à-vis de la RATP.

Il est prétexté l'accord « protection sociale » indiquant qu'effectivement le salarié doit envoyer sous 48 heures son arrêt de travail.

Nous ne nous égarerons pas en relevant qu'aucune caisse en France ne fait une application aussi stricte de ce délai légal de 48 heures... Dans le privé, ce délai n'est jamais opposé aux salariés.

Par ailleurs, nous vous rappelons que tous les services de l'Etat se digitalisent, l'exemple le plus probant est celui des impôts.

Enfin, l'entreprise nous a objecté à de multiples reprises l'exceptionnalité de la période, justifiant par exemple, la non-teneur d'un nombre important de commissions de suivi, ou la capacité de tenir des réunions intersyndicales ou des séances d'IRP en vision conférence grâce à un accord dont nous sommes signataires.

Si la période est exceptionnelle, elle l'est pour tous !

Aussi, nous souhaitons que les arrêts maladie de nos collègues soient validés dès lors qu'ils l'ont bien évidemment envoyé par mail. De même, nous souhaitons que le délai de 48 heures soit neutralisé pendant cette période car nous savons les difficultés que la Poste a subies pendant les périodes de confinement.

Enfin, dès lors qu'un agent a bien remis le volet 3 à son employeur, l'arrêt doit être également validé car vous avez toute capacité à confirmer la légalité de l'arrêt à la Caisse dans un contexte de mauvais fonctionnement des services postaux.

Réfléchissez bien avant de nous répondre s'il vous plaît. L'UNSA RATP n'admettra pas le « deux poids, deux mesures » dans cette affaire.

Pour finir, toujours à propos de la CCAS, nous vous informons au besoin qu'il y a bien longtemps que la MSA ne tient plus la permanence au point d'accueil MSA à la Mutuelle.

Cette disposition est contenue dans l'accord que nous avons signé. Cette situation génère un travail supplémentaire du personnel de la Mutuelle qui tente de suppléer cette déficience.

Pendant la pandémie, notre Mutuelle n'a pas cessé toute activité, nous sommes donc étonnés de la disparition de la MSA, qui n'augure rien de bon si votre ambition est de lui confier à l'avenir notre protection santé !

Je vous remercie,

M. LE PRÉSIDENT.- Nous vous donnerons les éléments de réponse sur la CCAS.

M. HONORÉ.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela conclut le point des déclarations.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information et consultation sur le rapport annuel de gestion du Service de santé au travail de la RATP année 2019 et année 2020

Valérie JOUANNIQUE, Médecin du Travail GIS
Grégory CARILLO, Responsable et santé au travail GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous abordons une séquence qui va nous amener à examiner les rapports du service de santé au travail, ainsi que ceux des médecins. Nous allons procéder à l'information et la consultation sur le rapport annuel de gestion du service de santé au travail de la RATP.

La situation est exceptionnelle, puisque nous allons successivement examiner le rapport annuel de gestion de l'année 2019 que l'année 2020 ne nous avait pas permis d'examiner. Nous rattrapons le planning en vous proposant d'examiner dans la foulée le rapport de l'année 2020. Dans un deuxième temps, nous informerons et consulterons l'instance sur les rapports annuels des médecins du travail à aussi des années 2019 et 2020. Enfin, nous informerons et consulterons l'instance sur le rapport annuel du médecin coordonnateur, Dr JOUANNIQUE, pour l'année 2020 et l'année 2019.

Nous procéderons trois fois à deux votes sur 2019 et 2020. Je propose de procéder en trois temps et de procéder ensuite aux six votes.

M. LE SECRÉTAIRE.- M. NIVault étant absent pour des raisons personnelles aujourd'hui, nous avons réparti les trois premiers points avec trois intervenants distincts : M. DASQUET, Mme AZEVEDO et M. PATRAVE, et M. HUBERT. Le quatrième point est l'avis de la commission dont je donnerai lecture en substitution du Secrétaire adjoint.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous nous ferez donc part de six avis ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui, et il y aura un avis sur les espaces de VAL.

M. LE PRÉSIDENT.- Comment souhaitez-vous procéder ? Voulez-vous que je donne successivement la parole sur les trois points et discuter ensuite, ou avoir un échange entre chaque sujet ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je préfère la dernière possibilité en ayant un échange point par point.

1. Information et consultation sur le rapport annuel de gestion du Service de santé au travail de la RATP année 2019 et année 2020

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- En premier lieu notons l'adaptation dont a dû faire preuve le Service de Santé au Travail lors de la crise de la COVID-19. Les personnels de santé ont été intégrés dans les différentes cellules des départements afin d'apporter leurs expertises.

L'année 2020 a vu le lancement des entretiens infirmiers et des premières visites médicales en distanciel. L'effectif au 31 décembre 2020 ressort à 46826 agents en comparaison aux 45575 ou 46575 (doute sur les chiffres de 2019) à fin décembre 2019.

Le nombre de médecins est de 34 en 2020 dont 2 CDD, 3 absences pour utilisation du CET avant un départ en retraite et 1 médecin en temps partiel.

Situation comparable à l'année 2019 où nous étions à 34 médecins à temps plein et 1 médecin à temps partiel.

Concernant les effectifs infirmiers, ils restent au même niveau : la moyenne annuelle se situe à 36,54 ETP pour une cible à 37 en 2020 alors que nous étions à une moyenne de 36,98 pour une cible à 37 en 2019.

Cependant nous constatons en 2019 et en 2020 une augmentation de l'utilisation de personnels intérimaires. Les commissaires rappellent leur attachement à des embauches statutaires, et ce, afin d'assurer un meilleur suivi des agents et une meilleure connaissance de nos métiers.

Le nombre de jours de formation du personnel infirmier représente 191 jours soit une moyenne de 4,8 jours pour l'année 2019 et représente 127,5 jours soit 3,2 J de moyenne en 2020. La commission constate une baisse significative des jours de formation pour le personnel infirmier en 2020, nous rappelons notre attachement au fait que les agents bénéficient d'un haut niveau de formation.

L'année 2019 a été marquée par la mise en place d'évolution de secteurs concernant plusieurs médecins en vue d'une meilleure répartition de la charge de travail permettant de s'adapter à des modifications structurelles de l'entreprise.

La demande d'agrément accordée en septembre 2013 pour une durée de 5 ans est arrivée à expiration en 2018. Les élu(e)s ont émis un avis positif lors de la dernière séance sur la nouvelle demande d'agrément.

Le fonctionnement a évolué depuis 2018, les réunions hebdomadaires sont remplacées par des réunions bimensuelles. Elles ont pour vocation de traiter les questions relatives au fonctionnement et à l'organisation du Service de Santé au Travail.

Depuis fin 2019 et en l'absence de médecins du travail ayant fait acte de candidature pour les postes de délégués des médecins du travail conformément à l'article L 4623-17 du code du travail, des réunions entre les médecins référents et les médecins des cellules ont été mises en place. Cela a permis d'assurer les remontées de terrain ainsi que la transversalité du service.

Le Temps Infirmier Terrain a représenté 218 missions en comparaison des 819 missions en 2019, chiffres déjà en baisse par rapport à l'année 2018.

Au début du confinement les équipes du Service de Santé au Travail ont été mobilisées sur la plate-forme de Boissy pour la réalisation des kits à l'intention des agents. Le second semestre a vu les équipes se former à la réalisation de tests nasopharyngés.

Nous constatons que les journées terrain se sont réalisées uniquement en journée. Il est impératif que les agents travaillant en horaires décalés puissent également bénéficier de la présence sur le terrain des équipes du Service de Santé au Travail. Cette population, de par ses horaires de travail, peut être sujette à des problèmes de carences (mal nutrition), de troubles du rythme de sommeil, d'organisation de la vie familiale. On voit là toute l'importance des visites et des missions ciblées sur ces problématiques d'horaires atypiques afin de se rendre compte des contraintes inhérentes à cette population.

En 2019 nous comptabilisons 38761 visites contre 37707 visites réalisées en 2020 par le Service de Santé au Travail.

Réparties comme suit : 7953 visites périodiques et 12517 entretiens période COVID pour l'année 2020, en comparaison nous étions en 2019 à 16501 visites périodiques. Cette baisse s'explique par l'arrivée de la crise sanitaire et des confinements imposés en 2020.

Après la mise en place des entretiens infirmiers, 6089 entretiens téléphoniques ont été réalisés bien souvent avant reprise à la suite d'une absence prolongée.

La commission aurait souhaité que le rapport de l'année 2020 soit aussi fourni dans le détail des visites que celui de l'année 2019.

Nous comptabilisons 3517 visites de pré embauche pour 774 visites d'embauche en 2019 alors que nous sommes à 2536 visites de pré embauche pour 607 visites d'embauche réalisées au cours de l'année 2020. La commission espère que cette baisse n'est due qu'à la pandémie actuelle et que les embauches repartiront à la hausse en sortie de crise.

Les frais de personnel du Service de Santé au Travail s'élevaient en 2019 à 8 913 811€ contre 9 845 315€ en 2020, soit une augmentation de 932 000 €. La commission souhaite connaître les raisons de cette augmentation.

Le coût annuel du Service de Santé au Travail par salarié représente 257,90€ en 2019 pour un montant de 264,98€ sur l'année 2020.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez une question précise sur les coûts. M. CARILLO a peut-être un élément de réponse.

M. CARILLO.- Oui. Concernant les coûts, comme nous l'avons précisé en CSSCT lors de nos échanges, l'augmentation des coûts pour 2020 est essentiellement liée aux hausses d'impôts et à la refacturation du coût des locaux. Ce changement, qui a été opéré par le Département VAL, a un impact sur le coût et l'amortissement des locaux.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela a été le cas pour l'ensemble des prestations qui font l'objet de refacturations internes ou d'estimations des coûts, pour lesquelles nous avons tous dû prendre en compte la part immobilière et informatique quand c'est le cas. Cela a impacté les coûts du service de santé au travail de la même façon que les autres services de l'entreprise.

M. CARILLO.- C'est exactement cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour cette précision. Y a-t-il des demandes de précisions ou des commentaires de la part des élus ?

Dans mon information aux élus, j'ai indiqué que la RATP pourrait faire partie des 20 entreprises qui bénéficieraient de doses de vaccin supplémentaires, et que c'est une forme de reconnaissance du travail accompli par le SST. C'est l'occasion pour nous de saluer la constante mobilisation des équipes depuis quelques mois.

M. CARILLO.- Je rajouterai à cela la capacité de mobilisation et d'adaptation dont le service fait encore preuve aujourd'hui, car nous ne sommes pas encore sortis de la crise. Les sollicitations sont nombreuses. C'est à souligner. Il est important de le dire, même si nous l'avons longuement partagé quand nous avons évoqué le sujet de la réorganisation. Je trouve le rapport très complet. Je n'ai pas grand-chose à rajouter.

Il y a une différence entre 2019 et 2020, car 2019 était une année de continuité du travail engagé depuis quelques années : renforcer notre présence terrain, davantage travailler avec les départements sur les actions de prévention. Un gros travail était aussi engagé sur la poursuite de la mise en place de la nouvelle organisation, sur la délégation entre médecins et infirmiers pour la mise en place de l'entretien infirmier. L'année 2020 nous a demandé une adaptation. Nous avons démontré, en mettant en place notre modèle d'organisation en avance de phase, qu'il était déjà pertinent et efficace. Cela nous a permis de l'être au moment où on avait besoin de nous.

Une dernière précision suite à la référence à l'agrément. L'agrément a été voté positivement par l'instance. Nous l'avons déposé il y a dix jours, l'instruction durera quatre mois. Nous serons amenés à en rediscuter dans les semaines et mois à venir. Nous allons enfin pouvoir démarrer l'instruction.

Je me tiens à votre disposition s'il y a des questions.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Dans le rapport, nous mettons en évidence un problème en termes d'effectifs. Pour le Département RER par exemple, il est indiqué 2 100 agents, alors que la jauge est de 1 200 ou 1 300, me semble-t-il. Il y aurait un écart de 700 agents. On peut se demander si le nombre de visites est correct. Cela amène quelques questions sur l'exactitude des chiffres dans les tableaux.

M. CARILLO.- Il faut prendre en compte le fait que les chiffres sont sortis des systèmes de comptage à un moment donné. Je vous ai entendu parler des effectifs. Il y a toujours des petits deltas, il faut avoir une volumétrie globale. Concernant le RER, il ne faut pas oublier que les CAE sont comptabilisés dans les effectifs puisqu'ils sont rattachés à deux lignes : ligne A pour le RER et la ligne 13 pour le métro.

M. DASQUET.- Ils appartiennent tous au RER et sont dispatchés entre la A et la 13 qui appartient pourtant à MTS. Les effectifs étant difficilement lisibles, cela ne facilite pas les interprétations.

M. CARILLO.- C'est une précision qu'il faudra peut-être apporter dans les prochains rapports. Une grosse partie des CAE est rattachée au RER A pour faire de la régulation, alors qu'une autre partie l'est à la ligne 13. Ce n'est pas rattaché à la ligne A et réparti entre la A et la 13. Pour expliquer le delta auquel vous faites référence pour la ligne A, les conducteurs et les administratifs de la ligne A ne sont pas seuls à rentrer dans le comptage, il y a également les CAE.

M. DASQUET.- 700, cela paraît beaucoup.

M. CARILLO.- Beaucoup de contrats se renouvellent de six mois en six mois. Pour vous donner un ordre d'idée, il est réalisé près de 700 visites pour des CAE tous les ans.

M. DASQUET.- On va partir du principe que les chiffres sont bons mais nous nous sommes posé la question. Il serait bien de le stipuler. Quand on parle d'effectifs, pour nous ce sont les effectifs actuels de l'entreprise. Nous n'avions pas la notion que les CAE étaient intégrés aux effectifs des départements.

M. CARILLO.- Nous apporterons des précisions dans les prochains rapports puisque cette population de CAE a été sortie du RER et du métro pour être affectée à SEM. Vous les verrez, une ligne sera dédiée à cette population dans le prochain rapport.

M. DASQUET.- N'y aurait-il pas un lien entre le nombre de visites et le nombre de recrutements en CDD réalisés en 2020, qui est en forte augmentation ?

En 2021, c'est par exemple le cas au Département RDS, qui favorise beaucoup les CDD.

M. CARILLO.- Je n'ai pas la réponse aujourd'hui, parce que je ne sais pas différencier le CDD du CDI au moment de la visite d'embauche. Nous faisons des visites pour des populations, pour des métiers, et en fonction des classifications, en surveillance individuelle renforcée ou en visite d'information et de prévention. Je peux regarder la question plus précisément, car malheureusement, je n'ai pas la réponse.

M. DASQUET.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à Mme AZEVEDO et M. PATRAVE sur le deuxième point relatif aux rapports annuels des médecins du travail.

M. LE SECRÉTAIRE.- Excusez-moi, il serait préférable de procéder au vote.

M. LE PRÉSIDENT.- D'accord. Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Lors de la séance CSSCT du LUNDI 03 MAI 2021 la commission n'a pas abordé le rapport 2019. Cependant après étude des documents et comme évoqués dans le rapport introductif de la commission à travers plusieurs éléments, la commission propose aux élus du CSE central d'émettre un avis Négatif sur le rapport annuel 2019 de gestion du Service de Santé au Travail de la RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai du mal à comprendre que l'on soit dans les remerciements et qu'il y ait un avis négatif. Cela ne me regarde pas, à la limite. Nous allons procéder au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur le rapport annuel de gestion du service de santé au travail pour les années 2019 sur la base de l'avis négatif proposé par la CSSCT, êtes-vous pour, contre ou abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Pour : UNSA (11), CGT (7)

Contre : CFE-CGC (2)

M. DASQUET.- Nous venons de vivre une année 2020 ou très particulière avec la crise sanitaire toujours présente à ce jour. La commission souhaite vraiment remercier l'ensemble du corps médical de l'entreprise qui a su répondre présent depuis une année maintenant, vu l'ampleur de la sollicitation que le service de santé au travail a pu connaître.

Après étude des documents, nous notons que cette année encore, du personnel intérimaire est utilisé afin de combler des absences. Nous vous rappelons que pour un meilleur suivi médical des agents, des embauches sont préférables.

La commission fait également le constat que les absences sont pour certaines liées au dossier de restructuration du service de santé au travail mis en place par la direction. Nous vous rappelons que ce dossier a reçu un avis négatif de la part des élu(e)s du CSE Central le mois dernier.

A la lecture des éléments indiqués dans le rapport de la commission sur la gestion du Service de Santé au Travail, la commission propose aux élu(e)s du CSE Central d'émettre un avis négatif.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur le rapport annuel de gestion du service de santé au travail pour les années 2020 sur la base de l'avis négatif proposé par la CSSCT, êtes-vous pour, contre ou abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

Merci.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur les rapports annuels des médecins du travail année 2019 et année 2020

Valérie JOUANNIQUE, Médecin du Travail GIS
Grégory CARILLO, Responsable et santé au travail GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour les années 2019 et 2020 et les rapports annuels, Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- Le 3 mai une séance de le CSSCT s'est tenue avec à l'ordre du jour :

« Information sur les rapports annuels des Médecins du travail pour l'année 2019 et 2020 ».

Au préalable, les commissaires présents estiment, au vu du contexte de la crise sanitaire, ne pas revenir sur l'année 2019 qui fut une année assez similaire aux autres avec toujours aujourd'hui une mauvaise ergonomie du logiciel ESMEIST (dossier médical informatisé).

Ce qui ressort des différents rapports annuels des médecins du Travail est une année 2020 impactée par un risque important et dominant, le risque biologique infectieux COVID 19. Tout agent en situation de travail a été potentiellement exposé au risque, particulièrement ceux en contacts réguliers et/ou fréquents avec le public (SEM, RDS et SUR) avec une intensité ou une gravité différente selon les phases de la crise sanitaire.

Les médecins du travail ont donc porté principalement leurs actions de l'année 2020 sur :

- Des entretiens médicaux COVID importants à distance (avec une permanence téléphonique et une organisation de consultation par téléconsultation)
- L'élaboration des différentes phases de prévention en cas de contamination et de propagation (consignes sanitaires sous forme de flyers et fiches pratiques)
- la participation à de nombreuses réunions et séances des instances des différents départements en distanciel
- le pilotage de RDS lié à la reprise de la vente à bord avec les experts sur la prévention et les préconisations à mettre en place
- la co-rédaction d'un avenant sanitaire PRP RDS encadrant le dépistage toxicologique
- la contribution au sein du groupe de travail pour la mise en place des entretiens infirmiers (VIP)
- Mise en place de la cellule « COVID 19 »
- La recherche des solutions de désinfection/nettoyage par le biais de la Cellule Toxicologie
- Des recherches bibliographiques, des avis et conseils auprès des élus du personnel et de la Direction
- des liens avec l'ARS pour d'éventuels clusters
- l'aide à l'évaluation des risques et de la mise à jour du DUERP
- Gestion des personnes vulnérables avec l'établissement du certificat d'isolement
- Participation au « contact tracing » et la permanence physique à Sébastopol
- Des actions sur la nutrition, le sommeil, la prévention des addictions et le secourisme

Les constats des différents médecins ont été :

- Une augmentation de la téléconsultation avec une estimation de 12500 agents côté médecins et plus de 6000 pour les infirmières
- Une majoration de la charge mentale et cognitive en lien avec des postures et des repères modifiés chez les agents
- Une baisse des visites en présentiel mais cependant une continuité dans les visites périodique, d'embauche ou de commissionnement

- Une baisse des examens complémentaires pour certains et une augmentation pour d'autres selon les métiers (exemple au Département SUR)
- Une augmentation des avis « incapacité à reprendre le travail et/ou contre-indication temporaire de travail »
- Une baisse de formation avec des journées types annulées
- Certains médecins ont souffert de la charge de travail et de ne pas avoir eu le matériel adapté plus tôt (bureau mobile)
- Certains médecins ont dû effectuer des consultations hors de leur périmètre (absence collègues et secteurs vacants)

Pour information, à l'heure d'aujourd'hui et même si cela a été long, tous les médecins sont équipés d'un PC mobile et peuvent accéder à distance au logiciel ESMEIST. Il en est de même pour la plupart des infirmières et si ce n'est pas le cas, c'est en cours.

De nombreux médecins ne garantissent pas la garantie de fiabilité du logiciel ESMEIST même si certaines corrections ont été apportées.

Pour finir, nous sommes toujours en attente de la présentation de l'étude de mortalité Cohorte EDGAR.

M. LE PRÉSIDENT.- M. CARILLO ou Dr JOUANNIQUE, souhaitez-vous apporter des commentaires ?

Dr JOUANNIQUE.- En effet, le service de santé au travail s'est mobilisé. Nous avons essayé de nous adapter en permanence aux évolutions et directives de la Direction générale de la santé, mais aussi des connaissances scientifiques, puisque nous avons à chaque fois été en avance de phase entre les connaissances scientifiques et leur traduction dans les textes ou les différents protocoles.

Pour mémoire, nous avons pris en compte très rapidement le risque aéroporté avec l'augmentation de la distance de sécurité d'un à deux mètres, quand les masques n'étaient pas disponibles. Cette distance divise le risque de contamination par quatre. C'était important. Nous avons été la première entreprise à préconiser le masque chirurgical pour tous, alors que l'OMS et la Direction générale de la santé n'en parlaient pas. Nous étions à chaque fois en avance de phase.

Comme cela a été bien dit par Mme AZEVEDO, nous avons essayé d'observer un équilibre entre les actions de prévention pour le Covid qui ont mobilisé toutes nos ressources, et de continuer à nous intéresser aux activités habituelles, comme la prévention des addictions. Nous avons mis quelques actions de côté, mais on s'est aperçu qu'il y avait quelques risques psychosociaux et une augmentation de consommation de certaines substances liée au confinement et au stress chez certains agents. Ces actions n'ont donc pas été abandonnées. Nous avons continué à travailler de nuit. Nous avons réalisé des flyers, qui synthétisaient les connaissances scientifiques du moment, mais nous n'avons pas laissé tomber le terrain pour autant. Il y a encore des actions de nuit, ne serait-ce que les dépistages par test antigénique. Il y en a eu une il y a deux nuits à SUR, avec le Dr MERAT qui a fait des TAG de nuit.

Nous avons essayé de trouver le meilleur équilibre possible entre les recommandations de la DIRECCTE de faire plutôt du travail à distance et conserver une action sur le terrain.

Plus récemment, nous nous sommes mobilisés sur la vaccination. Nous espérons, comme l'a dit M. AGULHON, faire partie des entreprises pilotes pour obtenir de l'ARN messenger et vacciner nos agents éligibles avec du Moderna ou du Pfizer.

Au sujet de cette action pilote, il nous a été dit que les vaccins que nous pourrions recevoir ne pourraient pas être utilisés pour la deuxième injection des agents atteints de comorbidité ou ayant bénéficié d'une dose supplémentaire sur la tranche d'âge 50-55 ans. Comme vous le savez, nous avons vacciné avec de l'AstraZeneca. Nous avons environ 80 personnes dans ce créneau, qui devront avoir leur deuxième dose, non pas d'AstraZeneca mais d'ARN messenger, à la fin du mois de mai et courant juin. Il faudra donc trouver une solution pour ces agents.

Les premiers retours de l'ARS disent que les agents doivent se débrouiller par eux-mêmes et s'adresser en centre de vaccination près de chez eux. Or, il devient de plus en plus difficile de trouver une place, puisque la vaccination est ouverte aux personnes de plus de 50 ans sans comorbidité. Un médecin fait des vacances le week-end dans le centre de Gagny. Le maire vient de donner son accord pour avoir une filière spéciale pour nos agents RATP. Nous aurons la possibilité, sans attente et sans problème, de trouver un créneau de vaccination pour tous les agents si nous n'avions pas de vaccin à ARN messenger au mois de juin.

Je remercie le Dr SAKTHITHASAN, qui s'est beaucoup investi dans cette recherche de solutions. Nous pouvons rassurer les agents : ils auront tous une place en centre de vaccination si nous n'avions pas de solution pour eux dans nos centres RATP.

Je tenais à rassurer tout le monde. C'est un exemple de l'attention que nous portons aux agents. Nous essayons à chaque fois de trouver la meilleure solution quand nous pouvons.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous n'avions pas cette précision. Les livraisons supplémentaires, au titre de l'expérimentation des 20 entreprises, ne seront pas destinées à la deuxième vaccination, mais pour augmenter le nombre de personnes ayant reçu au moins une dose.

Dr JOUANNIQUE.- D'après ce que j'ai compris, la livraison est destinée à expérimenter, avant la phase d'ouverture à toutes les entreprises qui devrait avoir lieu fin juin compte tenu des doses disponibles. Comme c'est une phase d'expérimentation, elle est destinée à évaluer les circuits, les problèmes de stockage, de compliance, les éventuels problèmes d'adhésion de nos salariés à se faire vacciner dans un service de santé au travail. Cela évolue tellement vite que l'on entendra peut-être demain le contraire de ce que je dis aujourd'hui. Je crois que M. CARILLO a plus d'informations que moi, mais cette « expérimentation » est destinée à évaluer toute la logistique autour de la livraison de ces vaccins en centre de santé au travail.

M. CARILLO.- Je n'ai rien à rajouter sur l'expérimentation. Nous attendons des informations plus précises, notamment sur les dates de livraison. Cela nous permettra de faire une communication plus large pour mobiliser un maximum de personnes.

Je reviens sur deux points concernant le rapport de Mme AZEVEDO. Sur l'année 2019, elle faisait référence à ESMEIst et aux difficultés rencontrées avec l'outil pour les dossiers médicaux informatisés. Depuis 2017 et le déploiement de cet outil, nous avons engagé beaucoup de moyens et il y a eu de nombreuses évolutions et améliorations. Nous continuons. Je voudrais le souligner, parce qu'en entendant toujours que l'outil ne fonctionne pas, on oublie qu'il y a eu beaucoup de travail par le collectif et les équipes informatiques. Il fonctionne aujourd'hui beaucoup mieux.

Par ailleurs, je voudrais souligner l'engagement et la mobilisation de tous les médecins du travail, particulièrement ceux des médecins référents et de cellules qui ont aidé à coordonner et à fluidifier toutes les évolutions nécessaires dans le cadre du fonctionnement du

service en 2020. La mobilisation va toujours bien au-delà des attentes. Je prends l'exemple du Dr SAKTHITHASAN, qui vaccine à l'extérieur et travaille à essayer de trouver des solutions pour l'entreprise. Cela démontre son engagement. Je tenais à le souligner et à le remercier vivement.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LE CLEACH ?

M. LE CLEACH.- Qu'est-il prévu pour les agents qui auraient déjà contracté le Covid-19 et qui voudraient se faire vacciner pour éviter une nouvelle contamination ?

Dr JOUANNIQUE.- C'est prévu par les protocoles. La vaccination n'est pas ouverte à tout le monde aujourd'hui. Si nous avons des vaccins à ARN messenger, nous nous verrons dans l'obligation de strictement respecter les consignes de la DGS. La vaccination est aujourd'hui ouverte aux personnes de plus de 50 ans sans comorbidité -il semble que l'on soit obligé de respecter la consigne 50-55 ans, puisqu'après c'est plutôt AstraZeneca qui est utilisé- et les personnes de 18 à 50 ans avec comorbidité.

À partir du moment où des personnes ont eu un Covid identifié, avec une PCR positive ou une sérologie, nous conseillons un simple rappel dans un délai de trois à six mois. Cela les protège. De nombreuses études scientifiques ont montré qu'un Covid suivi d'un rappel à 3-6 mois – plutôt près de six mois- permet d'avoir une immunité supérieure à ceux qui sont vaccinés.

Je précise que toutes les vaccinations au SST sont saisies dans l'outil Covid Ameli. Les agents ont leur certificat de vaccination. Pour celles faites avant le 2 mai, il n'y avait pas le QR Code. Quand on fera le rappel avec l'AstraZeneca, nous sortirons le QR Code sécurisé, qu'ils pourront saisir dans l'outil « tous anticovid », section carnet de vaccination, ce qui leur permettra de voyager.

Le QR Code est provisoire, un deuxième sera édité au niveau européen. Il faudra le récupérer par l'espace Ameli. Nous ne procédons pas différemment des centres de vaccination.

Quand il n'y a qu'une seule vaccination, il faut clore le dossier dans l'outil Ameli en cochant une case. Cela permet d'obtenir le certificat de vaccination. L'ensemble du dossier est alors considéré comme clos, et la personne obtient son QR Code de la même manière.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- Je voulais revenir sur le logiciel ESMEIst. J'ai annoncé dans le rapport, que certaines corrections avaient été apportées, mais que les médecins font part dans leur rapport de problèmes persistants avec le logiciel. Je n'ai pas dit qu'il n'y avait pas eu d'évolution. J'ai indiqué « de nombreux médecins ne garantissent pas la garantie de fiabilité, même si certaines corrections ont été apportées ». Certains médecins rencontrent encore des problèmes avec ce logiciel. C'est un constat. Je ne fais que transmettre ce que les rapports mentionnent.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que l'objet de l'intervention de M. CARILLO n'était pas de contester votre rapport, ni d'ailleurs ce que les médecins ont indiqué. Si on amène les améliorations régulières et continues, évoquées par M. CARILLO, c'est parce que nous sommes régulièrement interpellés à ce sujet. L'idée était d'éclairer l'ensemble des élus sur le fait qu'il y a un processus continu d'améliorations et que si c'est le cas, c'est parce que des difficultés sont remontées, ce dont vous vous êtes fait l'écho. Il n'y a pas de problème.

Mme AZEVEDO.- Je voulais quand même apporter la précision. Des corrections ont été apportées et constatées, mais il y a apparemment encore des problèmes.

Par ailleurs, j'ai terminé le rapport en parlant de l'attente pour la présentation de l'étude de mortalité cohorte EDGAR. J'aimerais une réponse.

M. LE PRÉSIDENT.- Je laisserai Dr JOUANNIQUE prendre la parole. Sur le sujet de la cohorte EDGAR, j'ai jugé que nous n'étions pas dans une situation favorable pour le présenter. Il faut caler avec M. CARILLO, les modalités de présentation de cette information. Nous avons été pris par autre chose jusqu'à présent. Je sais que c'est une information importante et attendue. Nous reviendrons vers vous dans les prochaines semaines.

Dr JOUANNIQUE ?

Dr JOUANNIQUE.- Pour l'étude de mortalité, le Dr DEBATISSE a finalisé sa présentation.

J'aimerais intervenir sur ESMEIst. Je pense qu'il faut distinguer deux aspects. L'ergonomie est en effet, comme l'a dit M. AGULHON, dans un processus d'amélioration continue. Au fur et à mesure de l'avancement, on obtient des améliorations telles la signature électronique, qui nous permet depuis peu de signer des documents à distance et qui entraîne une économie de papier. Le gestionnaire peut désormais avoir la fiche d'aptitude directement dans l'espace. Cela économise du travail administratif pour les infirmières, qui ne sont plus obligées d'envoyer les papiers signés par courrier en fin de semaine. Il y a des améliorations continues.

Je rassure tout le monde, ce logiciel répond aux normes de sécurité en vigueur. M. CARILLO pourrait en dire plus. Ce logiciel est agréé ASIP, le serveur est à l'extérieur. Les données médicales sont bien sécurisées. L'ergonomie n'est certes pas toujours la meilleure, même s'il y a eu beaucoup d'améliorations, mais il est important de distinguer les deux. C'est un logiciel qui répond aux normes ASIP et qui est donc sécuritaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup Dr JOUANNIQUE.

Madame AZEVEDO, je vous sollicite pour nous proposer l'avis relatif les rapports annuels des médecins pour l'année 2019 et l'année 2020. Ensuite, nous procéderons au recueil du vote selon les mêmes modalités que pour le point précédent.

Mme AZEVEDO.- Les commissaires de la CSSCT centrale proposent aux élus du CSEC d'émettre un avis positif sur les rapports des médecins du travail 2019.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose d'organiser le vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur le rapport annuel des médecins du travail pour l'année 2019 sur la base de l'avis positif proposé par la CSSCT, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

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

Mme AZEVEDO.- Nos médecins du travail et les infirmières du SST ont du s'adapter avec les moyens mis à leur disposition et avec les informations données par leurs tutelles.

Dans notre entreprise, cette adaptation s'est faite avec une volonté et un dévouement sans précédent. Tous les médecins et infirmières ont été d'un soutien précieux pour l'ensemble des salariés. Ces salariés pour lesquels il aura fallu mettre en place des dispositifs de protections contre la Covid 19 afin de continuer à exercer une activité quotidienne pour la continuité du service public.

Malgré la diversité des différents secteurs d'activités, maintenance, exploitation, ingénierie, sureté, tertiaire, le SST a été d'une importance capitale.

C'est pour toutes ces raisons que nous émettrons un avis positif sur les rapports annuels, qui soulignent l'ensemble de leurs travaux et leurs implications durant cette année 2020 ainsi que l'ensemble du service de santé au travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose d'organiser le vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur le rapport annuel des médecins du travail pour l'année 2020 sur la base de l'avis positif proposé par la CSSCT, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Je me permets une observation. Il est utile que les élus sachent que les équipes qui travaillent pour des dossiers qui passent en CE sont attentives à la façon dont les élus apprécient le travail. Il faudra prendre notre élan avec M. CARILLO pour expliquer au management du SST que son travail fait l'objet d'un avis négatif mais qu'en revanche, le travail des médecins dont fait partie le SST fait l'objet d'un avis positif, à peu près pour les mêmes raisons, puisque vous avez englobé tout le monde dans vos remerciements sur l'activité de 2020.

Toute aide de votre part pour expliquer cela, nous sera utile. J'en profite aussi pour renouveler devant vous nos remerciements au Dr JOUANNIQUE et à M. CARILLO, qui ont parfaitement managé cette situation exceptionnelle.

M. LE SECRÉTAIRE.- Votre intervention suscite une réaction de ma part.

M. LE PRÉSIDENT.- Plutôt une explication.

M. LE SECRÉTAIRE.- Une réaction déjà. Vous interprétez nos propos. Je pense que les élus n'ont jamais remis en cause le travail du personnel du SST. On remet en cause le manque de moyens tant pour les médecins, parce qu'on a toujours des difficultés à avoir le nombre de médecins requis, que pour les infirmières et le management. Beaucoup d'efforts ont été réalisés par les personnes du SST. Les élus sont très attachés au service de santé au travail. Nous les remercions globalement de leur activité au quotidien.

En tant que secrétaire du CE, je tiens à les remercier parce qu'elles nous ont rendu de nombreux services dans des situations compliquées. Il s'agit davantage des moyens mis en œuvre par l'entreprise que de la valeur du travail effectué par le personnel. Ce raccourci ne me paraît pas adéquat.

M. LE PRÉSIDENT.- Je rappelle que les moyens mis à disposition du service de santé au travail par la RATP sont supérieurs à ceux prévus par la loi. Nous avons déjà eu l'occasion d'en discuter.

Permettez-nous de suspendre quelques minutes la séance ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous allons en profiter pour faire la pause.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous nous retrouvons à 10 heures 30.

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

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur le rapport annuel du médecin-coordonnateur année 2019 et année 2020

Valérie JOUANNIQUE, Médecin du Travail GIS
Grégory CARILLO, Responsable et santé au travail GIS

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance.

Monsieur HUBERT, je vous donne la parole pour le compte rendu de la commission.

M. HUBERT.- Je ne reviendrai pas sur le préambule de Mme AZEVEDO sur les rapports 2019 et 2020. Nous avons pensé, avec les commissaires de la CSSCT, qu'il était déplacé de revenir sur 2019 et que 2020 étant une année particulière, nous allions revenir dessus.

L'année 2020 a été principalement marquée par la pandémie Covid 19.

Les chiffres des différents rapports annuels ne permettent pas de faire un état des lieux précis du fait de la dotation tardive des médecins au bureau mobile et ne représentent pas la réalité terrain qui a dû s'adapter aux changements permanents des procédures.

ACTIVITÉ CLINIQUE:

Cette activité est restée soutenue et a même augmenté de plus de 40% comparé à 2019.

En revanche, les visites périodiques ont diminué de plus de 50% du fait de la possibilité du report des visites dû au confinement.

La priorité a été donnée aux visites de sécurité.

Le maintien du lien pendant la pandémie a été rendu possible grâce à la vidéo ou téléconsultation, même en soirée (+ de 15000)

La mise en place de la permanence téléphonique 7j/7 de 8h à 23h lors du 2ème trimestre 2020.

Les visites de reprise maladie ont doublé dû une nouvelle fois à la Covid 19 et pour les mêmes raisons, les visites demandes médecins ont diminué de moitié.

Concernant les visites demandes employeurs, elles ont pratiquement quadruplé dont 600 visites faites en urgence à cause de la pandémie.

LA MISE EN PLACE DES ENTRETIENS INFIRMIERS:

Les entretiens infirmiers en 2020 ont pu progressivement débuter en raison notamment de l'autonomie des infirmiers liée à la crise.

Ces entretiens ont été mis en place à l'issu des réévaluations après cas Covid 19 afin de s'assurer en début de pandémie, de l'état de santé des agents avant leur reprise.

Les infirmiers ont ainsi pu prendre confiance.

Un groupe de travail médecins/ infirmiers a travaillé sur les protocoles puis présentés à l'ensemble pour amendement.

Ces protocoles infirmiers sont réglementairement obligatoires pour les entretiens infirmiers sous délégation.

Ils sont signés par les deux parties.

Un débriefing est organisé une fois par semaine où tous les 15 jours en fonction du degré d'autonomie des infirmiers.

Le médecin n'est pas toujours sur place mais reste joignable ou à défaut, un collègue.

LES AMÉNAGEMENTS DE POSTES:

Les chiffres de 2020 ne prennent pas en compte les aménagements faits par mails liés à l'état d'urgence et pour lesquels une fiche d'aptitude n'a pu être émise.

Ceci était possible au regard des aménagements liés à cet état d'urgence.

Ainsi, conformément aux directives de la direction régionale du travail portant sur l'organisation des visites médicales du travail pendant la Covid 19, les échanges se faisaient en téléconsultations avec les agents.

Les médecins pouvaient préconiser une absence de contre-indication à la reprise du travail ou des aménagements de poste.

Ces courriels faisaient office d'avis médicoprofessionnels.

LES EXAMENS PARACLINIQUES:

Un déficit de réalisation des scanners est à noter dans le cadre du protocole amiante.... Une centaine d'agents seront recontactés ultérieurement.

Un certain nombre de visites ayant eu lieu en distanciel, des examens n'ont pas pu être pratiqués comme en situation normale.

Les postes de sécurité ont bien eu leurs visites en présentiel et les examens ont été pratiqués.

Ces examens et leur fréquence sont à la main des médecins.

EN CONCLUSION sur les activités cliniques, la pandémie a bouleversé ces activités et un grand nombre de téléconsultations ne figurent pas dans le rapport annuel par manque du bureau mobile début 2020.

Les comparer aux chiffres de 2019 n'aurait pas de sens pour différentes raisons notamment l'organisation chamboulée du Service de Santé au Travail et des Ressources Humaines, la réglementation liée à l'état d'urgence ou encore la pandémie!!!

Retenons que le volume a dépassé l'activité 2019 au prix d'un engagement constant et soutenu de tous les acteurs du SST.

Ce rapport souligne les différentes actions effectuées durant cette année de pandémie.

Pour l'ensemble des médecins du travail, il aura fallu s'adapter, à plusieurs reprises, à cette situation exceptionnelle.

Les membres du service de santé au travail se sont adaptés pour assurer un soutien maximal à l'ensemble des salariés mais aussi aux différentes instances et en conseils de l'employeur.

Pour toutes ces raisons, les commissaires de la CSSCT Centrale proposent aux élus du CSE central, un avis positif sur le rapport 2020 du médecin coordonnateur.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HUBERT. Vous avez signalé dans votre rapport un aspect qui a été mentionné dans les précédents comptes rendus. Je suis frappé par la capacité d'adaptation de l'entreprise, des médecins comme des agents, sur le sujet des téléconsultations. Les téléconsultations ont des limites, elles ne permettent pas de passer un certain nombre d'exams pourtant utiles, néanmoins elles ont permis de continuer à assurer un lien extrêmement important dans la période présente. Je voulais de nouveau, comme vous, souligner la capacité d'adaptation de toute l'entreprise, toutes parties prenantes confondues, pour cette mise en place, dans ces volumes. J'ai retenu le chiffre de 12 000 téléconsultations, c'est considérable et cela démontre l'adaptation de toutes les parties prenantes. Bravo à tout le monde.

Dr JOUANNIQUE ?

Dr JOUANNIQUE.- Je remercie tous les acteurs de prévention. Ce rapport de synthèse reprend le travail de tous mes collègues. Il n'existerait pas sans tout le travail des médecins, des infirmiers et le soutien de M. CARILLO et de l'administration qui nous ont accompagnés chaque fois que nous avons eu des idées, que nous avons dû nous réorganiser. Cela a été le cas pour la permanence car, ayant très vite été débordés, il a fallu mettre en place une permanence, mais aussi pour les cellules Covid où des agents revenaient car ils étaient inquiets pour leur santé et celle du collectif. Les multiples réorganisations du service pour s'adapter ont été suivies et appuyées par l'administration.

La crise a aussi permis, comme M. AGULHON l'a dit, de se réorganiser avec un bouleversement des organisations, l'introduction des téléconsultations et la montée en compétences des entretiens infirmiers, le travail par domaine dans les actions de prévention. Je pense que cela restera après la pandémie. Comme dans toute crise, il y a des aspects positifs, cela en est un.

Enfin, la crise n'est pas finie. Il faut rester vigilant. Nous avons parlé de la vaccination tout à l'heure. Nous comptons sur tous pour promouvoir la vaccination de tout le monde. C'est très important. Ce qui n'est pas apparu dans l'avis sur les rapports des médecins ni dans celui sur le rapport de synthèse, c'est que cela a été un travail coopératif avec les cellules et les représentants du personnel. Pour la vente à bord à Bus ou à SEM, un travail coopératif a été fait avec les différents partenaires. Le médecin du travail est le conseiller des employeurs, des salariés et des représentants du personnel. C'est ce qui a été fait tout au long de cette pandémie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Mme AZEVEDO pour une déclaration de l'UNSA.

Mme AZEVEDO.- Pour l'UNSA RATP, les médecins du Travail et les IST (Infirmières de Santé au Travail) ont été d'un soutien indéniable pour l'ensemble des salariés durant cette période pandémique à la COVID 19. Comme précédemment, l'UNSA-RATP reste très attaché au Service de Santé au Travail car seul un service intégré peut être performant en soutien et en assistance auprès des salariés, des élus du personnel et de l'employeur. Cependant, le timing sur la réorganisation du service de santé au travail n'a pas été maîtrisé et a apporté anxiété et questionnements chez les médecins, d'ailleurs notre organisation syndicale n'est pas favorable à cette réorganisation telle que présentée dans le dossier.

Cependant, les différentes actions entreprises durant cette période difficile montrent l'implication et le professionnalisme du Service de Santé au Travail.

Pour l'UNSA-RATP, les différents rapports annuels des médecins du travail montrent que l'année 2020 a été vécue difficilement et intensément car le risque infectieux COVID-19 aura été dominant dans leur travail. Le Service de Santé au Travail a mis en place un protocole d'accueil pour les agents et une permanence téléphonique et a également participé aux séances des CSSCT et CSE des différents départements. L'activité clinique a été soutenue durant cette pandémie avec une augmentation des visites de reprise liée à la crise sanitaire et l'accompagnement des agents vulnérables entre autre.

Pour conclure, l'UNSA-RATP se félicite que le service de Santé au travail ait mis en place la vaccination dans l'entreprise et a su répondre présent pour effectuer les dépistages nécessaires lors de clusters détectés dans l'entreprise.

Merci de votre attention

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Vous avez raison de souligner les moyens supplémentaires mis en œuvre par l'entreprise pour développer la vaccination auprès du service de santé du travail et des ESE.

Madame AZEVEDO, souhaitez-vous prendre la parole ?

Mme AZEVEDO.- Oui. La plupart des sujets abordés aujourd’hui portant sur des rapports 2019 et 2020, nous n’avons pas évoqué la vaccination, mais elle apparaît dans la déclaration UNSA puisqu’elle a été mise en place en 2021. Nous avons essayé de structurer et d’être au plus près des points abordés sur le sujet. C’est un simple éclaircissement à destination des élus.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. À l’occasion du compte rendu de la commission sur le dernier point concernant le rapport du médecin coordonnateur, M. HUBERT nous a précisé la recommandation d’avis formulé par la commission. Je propose de passer la parole à Mme FRESLON-BLANPAIN pour l’organisation du vote sur les deux derniers points sur le rapport annuel 2019 et 2020.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur le rapport annuel du médecin-coordonnateur pour l’année 2019, sur la base de l’avis positif proposé par la CSSCT, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

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

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur le rapport annuel du médecin-coordonnateur pour l’année 2020, sur la base de l’avis positif proposé par la CSSCT, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Cela conclut le point. Je remercie M. CARILLO et le Dr JOUANNIQUE de leur participation à la séance et leur renouvelle tous nos remerciements et nos félicitations pour la capacité de mobilisation des équipes dans la période écoulée, avec le reste à faire rappeler par le Dr JOUANNIQUE à juste titre.

Je vous souhaite une bonne fin de journée.

M. CARILLO.- Merci.

Dr JOUANNIQUE.- Merci à tous. Vous pourrez compter sur le service de santé au travail pour la suite.

M. CARILLO.- Et sur la direction du service de santé. N’hésitez pas. À bientôt.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet d'aménagement des espaces situés dans le Bâtiment Val Bienvenüe

*Christelle DECKER, Cheffe de projet programme de transformation tertiaire VAL
Delphine CHAILLOUX, Cheffe de projet programme de transformation tertiaire VAL*

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons recueillir l'avis de l'instance sur le dossier présenté précédemment. Cela fait suite au dossier présenté lors de la séance du CSEC du 21 avril dernier. Comme l'a indiqué tout à l'heure M. SARRASSAT, je pense que c'est à lui que je donne la parole.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui. Je vais donner lecture de l'avis de M. NIVAULT.

Proposition d'avis de la CSSCT Centrale sur le Projet d'aménagement des espaces situés dans le bâtiment Val Bienvenüe.

Le projet Val Bienvenüe+ est en tout point similaire au projet Lyby+ pour lequel l'instance a eu plusieurs fois l'occasion de se prononcer.

La qualité de vie au travail des agents doit rester la priorité avant toute considération financière. Comme cela a été expliqué lors de la présentation du dossier, les travaux vont être amortis sur une année. Nous n'allons pas reprendre nos arguments, mais comme la direction qui persiste dans ce type de programme, nous allons rester sur une continuité d'avis pour ce type de projet uniquement basé sur les profits et la rentabilité.

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.

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.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT pour la lecture de l'avis. Je propose de passer au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cette proposition d'avis négatif sur le projet d'aménagement Val-Bienvenüe, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Dans la proposition d'avis, il y a une question sur le suivi du taux d'occupation. Je vais donner la parole à Mme CHAILLOU.

Mme CHAILLOU.- Au même titre que LYBY +, nous mettrons en place une analyse de la donnée dès le retour en mode nominal, dans les prochains mois sans doute. Il s'agit d'une analyse du taux d'occupation de VB, mais aussi de Jorasses et Hautacam, puisque des collaborateurs vont rejoindre le bâtiment VB dans le cadre du projet VB +. Il y aura une analyse du taux d'occupation, mais aussi des données RH, tant du présentisme que des données de télétravail. Nous nous y sommes engagés. Cela nous permettra ou pas de conforter les éléments qui reposent sur ces projets.

Comme nous l'avons évoqué dans le dossier, au même titre qu'à LYBY, nous avons gardé des espaces libres pour le cas où ces analyses de données s'avèreraient différentes de celles sur lesquelles nous nous sommes appuyés. Nous sommes donc dans cette logique.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Merci à Mme DECKER et Mme CHAILLOU pour nous avoir rejoints. Nous vous souhaitons une bonne fin de journée.

Nous avons de l'avance dans l'ordre du jour. D'après l'ordre dans lequel nous devons aborder les sujets, nous devrions examiner le point du retour d'expérience sur le processus d'affectation des agents. Dans la mesure où nous n'arrivons pas à joindre M. CHATY, je suggère au Secrétaire d'examiner les différentes délibérations prévues à l'ordre du jour, celle portant sur le remplacement d'un membre de la Commission économique et celle relative au don à un groupe mutualiste. Cela permettrait d'alléger l'après-midi. Est-ce bon pour vous ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela ne me pose pas de difficulté. Si c'est aussi le cas pour les élus, nous pouvons les traiter. Nous avons été rapides sur les premiers votes grâce au travail de la commission.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Délibération portant sur le remplacement d'un membre de la
commission économique**

M. LE SECRÉTAIRE.- Il s'agit du remplacement de M. KHELLAF par M. LONGET.

M. LE PRÉSIDENT.- La proposition soumise au vote est le remplacement de M. KHELLAF qui a fait une mobilité, par M. LONGET, en tant que membre de la Commission économique.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur la délibération proposée par M. le Secrétaire ?

(Il est procédé au vote.)

M. LE PRÉSIDENT.- Bravo Monsieur LONGET, félicitations et bienvenue à la Commission économique.

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

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

V – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Délibération portant sur un don aux Orphelins du Groupe
Mutualiste RATP**

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à M. SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce don est habituellement fait dans le cadre d'un gala annuel, qui n'a pas eu lieu. Les orphelins continuent à avoir des difficultés, nous maintenons donc le don.

Les Elus(es) du Comité Social Economique Central RATP, réunis(es) en séance plénière le 12 mai 2021 proposent de faire le don suivant au Groupe Mutualiste RATP :

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

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cette délibération proposée par Monsieur le Secrétaire, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ce vote unanime. Cela nous a permis par ailleurs d'entrer en contact avec M. CHATY.

Monsieur SARRASSAT, si vous en êtes d'accord, nous proposons d'aborder maintenant le retour d'expérience sur lequel nous souhaitons vous informer concernant le processus d'affectation des agents à l'occasion de la transformation du SCC.

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

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information sur la transformation du SCC : REX sur le processus
d'affectation des agents**

Lionel CHATY, Responsable RH CML

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- M. CHATY est le pilote de ce projet. Le dossier a été présenté en Commission économique le 5 mai 2021. Je propose de passer sans plus tarder la parole à M. SARDANO, qui va nous lire le compte rendu de la Commission économique.

M. SARDANO.- Nous avons reçu pour ce dossier M. Lionel Chaty de SEM CML et chef de projet.

Le projet d'évolution du SCC nous a été présenté et a fait l'objet d'un protocole qui cadrerait entre autres les conditions de transfert du SCC vers les départements SEM et RDS. 67 % des agents concernés devaient s'orienter vers le réseau de surface, les 33 % restant se dirigeant vers SEM. Trois catégories de personnel étaient représentées : les opérateurs qualifiés, les opérateurs de développement et les maîtrises opérationnelles. Au total c'est 983 salariés impactés.

Le protocole prévoyait trois étapes successives : l'inscription sur une plateforme digitale pour exprimer ses souhaits. Suivi d'une bourse d'échanges pour affiner les affectations et puis d'une commission de suivi pour statuer sur les cas qui n'auraient pu obtenir satisfaction.

Lors de la première étape, 98 % des agents se sont inscrits. 21 ne l'ont pas fait pour des raisons diverses : Agents en arrêt maladie ou hospitalisés, 5 ou 6 n'ont pas souhaité répondre car opposés au projet.

Pour ceux s'orientant vers SEM le taux de satisfaction est extrêmement élevé compris entre 96 % pour les OCQ et 100% pour les maîtrises. Coté RDS les chiffres restent corrects mais s'échelonnent entre 88 % et 93 %.

La bourse d'échange a permis d'améliorer le dispositif, sous réserve du respect des critères validés dans le cadre du dialogue social : ancienneté dans le métier et la catégorie, ancienneté dans l'entreprise et âge. Il y a eu 257 inscriptions mais seulement 177 ont fait l'objet d'aspirations d'échanges. Le delta peut s'expliquer par des agents ayant voulu voir le fonctionnement de la bourse sans donner suite. Pour mesurer le dispositif un indicateur : 55 agents étaient éligibles à la commission de suivi avant la bourse d'échange. Il en restait 37 et donc 18 avaient réussi à trouver une affectation convenant à leur souhait.

Pour finaliser le processus, les 37 agents éligibles pouvaient présenter leur dossier à la commission de suivi. Seul 24 l'ont fait. Et sur ces 24, 17 ont abouti à un changement d'affectation. 11 concernaient des OCQ dont 8 ont obtenu satisfaction. 13 Concernaient des OCD et 9 ont abouti. Au final, 7 agents n'ont pas obtenu satisfaction. Un accompagnement individualisé leur sera proposé.

Les commissaires ont posé des questions concernant :

- La rumeur de nombreux abandons au cours de la formation SEM est-elle réelle ? M. Chaty précise qu'effectivement quelques agents ont eu des craintes sur leur capacité de réussite à cette formation mais il n'y a pas eu de départ juste des interrogations.
- Autre question : Y'a-t-il eu des mobilités en dehors du dispositif ? L'intervenant nous précise que pour faciliter la mobilité la clause de 5 ans d'ancienneté sur le poste a été supprimée mais nous sommes dans l'attente sur le nombre précis de mobilité.

M.Chaty nous a aussi informés qu'une quinzaine de rupture conventionnelle ont été instruites. La commission attend des précisions sur le nombre exact de demande et d'acceptation.

Je terminerai en regrettant l'ambiance de cette commission avec des remarques de la part de l'intervenant concernant nos questions pouvant apparaître comme peu élégantes. Je note

aussi que des questions ont été transmises à M.Chaty et à ce jour je n'ai pas obtenu de réponses et sauf erreur de ma part c'est une première. Je regrette aussi l'absence de représentant de RDS, hélas une mauvaise habitude, car ce département aurait pu apporter des explications ou des éclaircissements sur les conditions de transfert du personnel dans les centres bus.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur ce dernier point, pourriez-vous m'adresser le retour que vous venez de faire sur les conditions d'intégration ? Il est intéressant de savoir où cela se passe bien et moins bien, pour que nous puissions agir et que je puisse m'entretenir avec M. GUYOT.

Mme LÉQUIPÉ.- Monsieur SARDANO, il me semble que des points ont été organisés spécifiquement sur l'arrivée des anciens agents du SCC, dans certains CSE du Département RDS ou dans le cadre de réunions avec les organisations syndicales. Nous vérifierons ce point pour vous le communiquer.

M. SARDANO.- Vous devancez mes demandes. Effectivement, j'allais demander un point sur les effectifs, les arrivées et les conditions dans les CSE concernés. On ne va pas traiter cela en CSSCT Centrale...

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison, je suis néanmoins preneur des éléments que vous avez évoqués.

M. SARDANO.- D'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- M. CHATY a peut-être quelques éléments de réponse supplémentaires.

M. CHATY.- Bonjour à tous. J'ai une question préalable avant de répondre aux quelques points évoqués. Souhaitez-vous que je présente le document ou que je réponde seulement aux questions posées ?

M. LE PRÉSIDENT.- On vient, par l'intermédiaire de M. SARDANO, de faire le compte rendu de la présentation faite en Commission économique. Il s'agit de répondre aux questions.

M. CHATY.- La restitution me paraît conforme à ce qui a été présenté en Commission économique. Bravo et merci pour cette restitution.

Je vous présente mes excuses, car j'avais compris que je devais répondre directement en CSE aux questions qui m'ont été envoyées. J'ai préparé les réponses à toutes vos questions, mais je pensais que cela ferait l'objet de notre discussion d'aujourd'hui.

Par ailleurs, nous avons effectivement discuté lors de la Commission économique de l'absence de RDS. J'ai expliqué que l'objet de la présentation inscrite à l'ordre du jour était un retour d'expérience au CSEC sur le processus d'affectation. Au regard du fait que j'étais chef de projet sur ce transfert, mon objectif était de présenter un retour d'expérience sur le processus d'affectation et non pas un retour d'expérience, qui aurait été en *live*, sur l'intégration et les conditions d'utilisation du personnel au sein du Département RDS. Ce sont deux sujets différents.

Cela dit, je peux vous apporter quelques réponses, puisque cela fait partie de la liste des questions posées. Le dernier groupe pluridisciplinaire s'est tenu le lendemain de la Commission économique, avec la participation de RDS qui nous a fait un retour sur l'intégration des agents. Bien évidemment, le mieux est de s'adresser aux intéressés directement.

Je vais peut-être, si le président en est d'accord, reprendre les questions posées en Commission économique pour y répondre.

M. LE PRÉSIDENT.- Oui, puis je donnerai la parole à MM. JONATA, LONGET et BOYER.

M. CHATY.- *« Quel est le but de tout ce changement ? »*

Je crois l'avoir évoqué assez longuement et précisément. Ce projet d'évolution du SCC s'inscrit dans un cadre législatif européen et français, qui prévoit l'ouverture à la concurrence du réseau bus francilien en 2025. L'objectif est de redéfinir un nouveau modèle d'organisation de lutte contre la fraude au sein du Département RDS, avec la réintégration des activités de contrôle dans le périmètre des unités opérationnelles ou BU du Département RDS et à SEM, en réaffectant tous les moyens de contrôle sur les territoires et les réseaux, au plus proche des clients, avec une répartition de l'organisation du travail au regard de l'activité de fraude, à hauteur de 67 % à RDS et 33 % à SEM.

« Pourquoi ce transfert ? »

Je viens d'y répondre.

« Le point de mire visé est-il 2025 ? »

Oui, l'objectif est d'être prêt pour l'ouverture à la concurrence du réseau de surface en 2025, et donc d'être en mesure de répondre aux appels d'offres qui seront lancés par IDFM sur les activités du réseau de surface en 2025, en ayant une autonomie de fonctionnement des centres Bus, des BU qui pourront répondre à ces appels d'offres.

« Qu'advient-il des agents de contrôle finalement ? N'est-ce pas une opération de productivité programmée avant l'heure ? »

Les agents de contrôle sont intégrés au sein du Département RDS. Il ne s'agit pas d'une opération de productivité, puisque nous contractualisons le nombre de jours/agent avec IDFM pour assurer la lutte contre la fraude. Tous les agents présents au SCC ont été transférés à hauteur de 67 % à RDS et de 33 % à Bus.

« Le nombre de demandes de rupture conventionnelle individuelle (RCI) est de 15. Combien ont reçu un avis favorable ? Les personnes seront-elles accompagnées dans une reconversion, la RCI étant conditionnée à un projet sérieux ayant des chances d'aboutir selon la direction ? »

Je précise que la RCI a été l'un des dispositifs offerts -c'est inscrit dans le protocole signé par M. AGULHON- pour l'accompagnement des agents de manière plus élargie. Nous avons donné la possibilité aux agents de faire des demandes, avec une bienveillance élargie sur ces demandes de rupture conventionnelle. Depuis le début du projet, en septembre 2019, nous avons reçu 35 demandes de ruptures conventionnelles. 19 ont été acceptées par GIS, 8 ont été refusées. Je ne vais pas évoquer les motifs puisqu'il s'agit de dossiers confidentiels. J'avais abordé le sujet en Commission économique en disant que nous avons parfois reçu des demandes un peu excessives de la part de certains agents. J'ai en tête une personne qui demandait 150 000 € d'indemnités de rupture conventionnelle. Nous avons réfléchi, mais ce n'était pas envisageable. Sept demandes ont été abandonnées par les agents. Une demande est en cours au sein du Département d'accueil RDS, pour un agent qui a eu sa première aspiration.

« En tenant compte des démissions et des RCI, pouvez-vous nous présenter un tableau avec les bons chiffres sur le processus d'affectation ? »

Je vais vous renvoyer ce tableau. Sur la base des effectifs de 2019, pour les ETP concernés et transférés pour les activités opérationnelles le 2 mai 2021, il y a 460 OCQ à RDS, 205 OCQ à SEM, 231 OCD à RDS, 107 OCD à SEM, 39 MO à RDS, 16 MO à SEM. Pour les fonctions support, il y en a 10 à RDS et 5 à SEM, soit un total de 740 à RDS et 333 à SEM. Nous devons également accompagner 55 agents des fonctions support.

La question est plus complexe qu'elle n'en a l'air par rapport au processus d'affectation. Le nombre d'agents concernés par le recueil des aspirations en novembre 2020, et toujours présents à l'effectif, était de 983 agents pour les 1 058 ETP de départs. C'est la différence « entre les clapiers et les lapins » : 1 058 ETP et 983 agents présents à l'effectif.

Le nombre réel d'agents transférés à l'issue de la commission de suivi a été de 948, toutes catégories confondues (310 à SEM et 638 à RDS).

Nous avons eu 38 sorties (11 OCD, 25 OCQ, 2 MO) après le recueil des aspirations, le 24 novembre 2020, et avant la commission de suivi du 5 mars 2021.

Nous avons 12 mutations, 16 départs à la retraite, 5 ruptures conventionnelles, 3 licenciements et 2 inaptitudes définitives. Le nombre de départs à la retraite de septembre 2019 à mars 2021, toutes catégories confondues, est de 35 (4 en 2019, 20 en 2020 et 11 en 2021).

Il y a eu 24 mobilités et mutations, toutes catégories confondues (7 MO, 3 OCD, 14 OCQ).

Nous avons à date un certain nombre d'agents en attachement à CML DIR en attente de redéploiement : 7 opérateurs, 4 en mission, RATP Infra, service clientèle à CML, un service informatique à CML, un détaché au recueil social à SUR, et 2 sans piste concrète de travail qui sont aujourd'hui affectés à des missions au sein de CML.

« Que faites-vous des risques psychosociaux engendrés par cette réorganisation qui a bouleversé les conditions de vie et de travail de bon nombre d'agents qui ont l'impression d'un retour en arrière de plus de dix ans ? »

Plusieurs éléments de réponse à cette question. Comme vous avez pu le constater, nous avons mis en place un dispositif très important d'accompagnement des agents. Je ne vais pas le présenter de nouveau, ce serait trop long et vous en avez eu la présentation par le menu, notamment dans le cadre du groupe pluridisciplinaire. Par ailleurs, aujourd'hui, les agents affectés à RDS et à SEM sont pris en charge par leur attachement. L'impression du retour en arrière de plus de dix ans est une question autre. Si l'on fait référence à la fusion du SCC par rapport aux anciens services de contrôle qui étaient mono modaux, la problématique est différente puisque notre réorganisation a pour objectif de répondre à l'ouverture à la concurrence en 2025. Il ne s'agit donc pas d'un retour en arrière, mais d'une adaptation de la RATP à son environnement législatif, et donc à la traduction dans le droit français d'une directive européenne.

« Avez-vous déjà un retour des DUO sur les premiers transferts ? Qu'en est-il ? »

Nous avons eu un certain nombre de retours dans le cadre du groupe pluridisciplinaire. D'après nos informations, les arrivées se sont bien passées. Il y a eu des accueils dans les centres, avec des équipes de direction organisées, la découverte des locaux, une période de découverte et d'appropriation du nouvel environnement, le territoire de contrôle. Cette phase d'appropriation a été bien appréciée.

Nous avons encore quelques ajustements à faire, notamment sur des travaux qui ne sont pas encore complètement achevés. Je félicite RDS pour l'ensemble des travaux réalisés. Vous l'imaginez, les travaux ont été extrêmement importants, autant sur le bâtiment que sur les systèmes d'information. Nous sommes encore en phase d'achèvement de ces travaux.

Il y a eu des livrets d'accueil pour les agents, qui les ont appréciés. Étant toujours en phase de découverte et d'atterrissage à RDS, je pense qu'il faudra encore attendre un peu pour disposer d'un REX complet. Il y aura sûrement un certain nombre d'ajustements, car il faut s'ajuster « dans la vraie vie » aux conditions de travail et matérielles de l'exercice de l'activité.

« Les agents souhaitant quitter RDS avant l'ouverture à la concurrence ou dans les deux prochaines années, pour un autre département de l'EPIC, pourront-ils le faire et dans quelles conditions ? »

Sur le principe oui, puisque les agents postulent sur la BDE, comme habituellement, en suivant la procédure classique en vigueur à la RATP, dès lors qu'une fiche de poste est éditée et que celle-ci correspond à leur qualification et à leur ancienneté dans le poste. Je renvoie chaque agent à l'organisation concrète de son activité et en lien avec son management.

« Depuis le 10 avril, les agents se retournent vers les organisations syndicales afin d'obtenir les réponses, notamment en matière d'organisation et de conditions d'utilisation, que la direction semble avoir du mal à leur donner à cet instant. Pourquoi ? Le suivi ne fait-il pas partie du REX ou de la commission qui porte son nom ? La commission de suivi n'était peut-être là que pour les affectations, mais son rôle devrait ou pourrait être élargi. »

Comme je l'ai précisé en Commission économique, la commission de suivi avait pour vocation de traiter les cas particuliers dans le cadre des affectations. L'idée était de s'approcher au plus près des problématiques individuelles, en commençant par une plateforme digitale qui a permis de traiter un nombre important d'agents (pas loin de 1 000, comme je l'évoquais précédemment), puis une bourse d'échange pour permettre aux agents qui le souhaitaient et qui n'étaient pas totalement satisfaits de leur affectation, de pouvoir les échanger. Le nombre est assez réduit. Je l'ai évoqué en Commission économique. Dernière étape, la commission de suivi permettait de s'asseoir et de s'entretenir avec les agents en individuel, pour apporter les réponses dans le cadre de cas très particuliers.

Pour ce qui est de l'organisation et des conditions de travail à RDS, cela relève encore une fois du Département RDS. Je pense qu'un REX sera réalisé, mais qu'il est encore trop tôt pour avoir un complet.

Il y avait toute une série de questions que je me permets de renvoyer à RDS, sur les locaux inadaptés et trop souvent petits. Je ne me peux pas me prononcer à la place de RDS.

M. LE PRÉSIDENT.- Ces éléments seront traités avec RDS.

M. CHATY.- Les autres questions jusqu'à la 18 sont relatives ou liées à RDS, sur les briefings, l'habillage et le déshabillage...

M. LE PRÉSIDENT.- Je les transmettrai à RDS pour répondre à la Commission économique.

M. CHATY.- J'ai terminé.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je donne la parole à M. JONATA qui a une déclaration.

M. JONATA.- S'IL y a un point de départ de cette transformation, c'est belle et bien une image projetée largement sur le développement de l'entreprise vers un horizon plus concurrentiel.

Le 6 janvier 2020 ce protocole avec un volet social était signé en central par l'UNSA RATP et la CFE CGC, l'objectif était de donner un avenir à l'activité contrôle dans l'entreprise au vu de la transformation de cette entité décidée par la direction générale elle-même.

L'UNSA RATP par l'intermédiaire de ses actions répétées, à opter pour une prise en compte de l'avenir de plus de 1000 agents annoncés au préalable dans une sorte d'unité d'affaire regroupant les agents de sécurité du GPSR et les agents du contrôle ou encore à une externalisation pure et simple rejetée par UNSA-RATP et souhaitée par d'autres syndicats.

Sympathique idée quand on sait que généralement cela encourt à une sorte de préparation à se débarrasser ou peut être encore mieux à utiliser à moindre coût, une double activité plus rentable à l'extérieur qu'à l'intérieur.

Voilà encore une raison pour laquelle UNSA RATP avait dit non et jusque là reste encore ferme sur sa position.

Bien entendu ce REX montre bien aujourd'hui que nous avons raison globalement même si la visibilité à RDS reste peut-être de l'ordre de « secret service ».

En tout cas, il y a une résultante qui se fait sentir par nos ex collègues de SCC aujourd'hui à SEM ou RDS, car les considérations sociales sont très loin d'avoir été validées en l'état et dans son ensemble. Alors certes pour plus de 77% des agents affectés à l'une de leurs 3 premières aspirations, et là nous nous étonnerons de ce chiffre qui pour nous reste invraisemblable, ayant des retours de terrain, mais bon nous laisserons le doute au doute.

Pour l'heure l'activité se voit totalement différente d'un département à l'autre mais surtout les méthodes changent, les agents affectés à SEM se retrouvent dans un cursus associé aux activités des AAM, ADG, et AE.

A RDS on n'en sait toujours rien, et c'est bien là le problème. Malgré l'établissement d'éléments de formations et différentes présentations dans les 5 CSE de RDS.

Ainsi l'UNSA RATP demande qu'il soit fait mention dans cette séance d'une demande officielle d'éléments devant être portés à la connaissance des élus du CSEC, et cela par les équipes en charge de l'accompagnement des agents SCC au « secret service » de RDS. Des réponses portant sur leur lieu d'accueil, les disparités entre CSE, les vestiaires sachant que nous apprenons par ci et par là le manque d'équité qui se fait sentir.

La considération féminine ne doit pas être écartée, une marque d'équité ?

Pour autant et en retour des constats effectués sur chaque département : à SEM, le REX nous paraît convenable, avec un accueil plus que correcte sur sa globalité et une adaptation rapide en vue de l'accompagnement terrain mis en place sous forme de tutorat effectué par les agents en service le jour.

Néanmoins l'UNSA RATP a entendu les cris d'alarme de certains qui n'étaient pas pré-affecté sur les 3 services notifiés dans cette transformation, ceux dont l'activité à SCC était dans une tranche 9h30-16h30 ou 10h-17h. Suite à nos interpellations sur le sujet, SEM à due imaginer mais surtout pour se rendre en conformité aux desideratas du donneur d'ordre IDFM et suite aux injonctions de la présidente Valérie Péresse sur l'état de notre réseau en terme de netteté, une construction de service intermédiaire adapté 10h-17h. L'objectif étant de rendre plus visible les

agents en intégrant principalement la netteté dans son activité première, bien sûr c'est une porte ouverte à tous les agents des unités SCC ou pas mais en vision de leur ancienne activité et de leur nouvelle au sein de la maîtrise du territoire en local.

L'UNSA RATP est satisfaite de cette décision qui vient en plus porter un peu d'amélioration dans la qualité de vie des agents en unité.
Sachons quand même que l'illustration de tout cela vient de la ligne 6 qui est un élément d'actualité permanente semble-t-il pour IDFM.

Nous ne pourrions malheureusement porter la même importance à des BU RDS qui pour nous semblent désintéresser de l'avènement et de l'amélioration de la QVT à ce jour.

En conclusion l'UNSA RATP rappelle son l'importance à l'amélioration du lien vie privée et vie professionnelle. En intégrant le nouveau contrat IDFM, l'entreprise doit s'adapter et se rendre plus mobile et plus productive. Elle a dû créer une nouvelle vision afin de s'adapter à l'ouverture à la concurrence qui ne cesse de se rapprocher. L'UNSA RATP ne doute pas de sa bonne foi de bien faire mais doute de la méthode plutôt fragile et dans l'irrespect que l'autre département RDS s'emploie à requalifier l'activité des agents.

Monsieur le président, un agent de contrôle porte bien son nom, ce n'est pas un agent d'entretien ou encore moins un machiniste, il doit y avoir une équité mais aussi un respect envers les femmes et les hommes qui la compose.

Certains de notre directoire avaient pour habitude de dire que l'âme de l'entreprise était faite des agents qui la composaient, est-ce là une image passée ou vraisemblablement substituée par les finances ?

A vous de nous le dire

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur JONATA. Monsieur LONGET pour la CGT ?

M. LONGET.- Dans le cadre de la transformation du SCC, la Direction est venue nous présenter son REX sur le processus d'affectation qu'elle a mis en place.

Nous vous rappelons que la CGT RATP n'est pas signataire du protocole sur la transformation du SCC, pour autant, nous avons suffisamment alerté l'entreprise quant aux conséquences des choix imposés, tant familiales que professionnelles, mais aussi sur le niveau de rémunération des agents. Force est de constater que le premier retour qui en est fait est loin de valider et confirmer les bienfaits des choix de la Direction et ce, quel que soit le motif qui était à l'origine de cette décision.

Du temps il y en avait pourtant pour bien faire les choses sans précipitation ni brutalité pour l'ensemble du personnel concerné.

Aussi, dans les bonnes pratiques de la direction, le respect du protocole signé passe vite à la trappe et est piétiné par l'empressement des Départements à mettre en place, ce qui s'apparente à la déconstruction de pans entiers de l'entreprise.

Si le dossier présenté ce jour est le REX du processus d'affectation des agents du SCC, il est bon de rappeler que bon nombre d'entre eux ont fait le choix de quitter l'entreprise avant d'être victimes du choix politique et stratégique de la Direction. A ce propos, il aurait été intéressant de connaître ce chiffre. Un autre problème qui se pose à nous c'est le fonctionnement de la commission de suivi. Nous vous le rappelons, vous avez refusé que les organisations syndicales puissent avoir un droit de regard sur cette commission, ce qui la rend opaque pour les agents et leurs représentants ! Le dernier élément de ce processus est le refus des Départements CML et SEM,

d'offrir la possibilité à des agents ayant fait le choix d'aller à SEM, de revenir sur leur décision et ainsi intégrer RDS. Cette alternative aurait permis à des agents de RDS d'intégrer SEM. Une fois de plus, les attentes des agents n'intéressent pas les responsables de ces deux Départements et notamment le chef de ce projet responsable de ce dossier.

Tout comme les grandes lignes tracées dans ce projet présenté ici même il y a un peu plus d'un an et validé par la signature d'un protocole d'accord et des avis positifs dans les CSE, les mesures actées ont vite été remises en cause par les Directions des BU de RDS, qui comptent bien faire mordre la poussière à des personnels qui ne trouvent pas grâce à leurs yeux et qui sont déjà fragilisés par la remise en cause de leur métier, mais aussi et surtout, de leur équilibre vie professionnelle / vie privée, mettant à mal la Qualité de Vie au Travail pourtant vantée dans l'ensemble des protocoles de l'entreprise !

La CGT le dit de nouveau dans cette instance. Il est inadmissible que le mépris soit la seule réponse que l'entreprise puisse fournir à ses agents !

Si l'organisation du travail est de la responsabilité de la Direction, il lui incombe aussi de veiller aux bonnes conditions d'exécution de l'exercice des métiers. Dès les premiers jours d'intégration des agents de contrôle, ceux-ci ont vu voler en éclat leurs horaires de travail quand il ne s'agissait pas de leurs services. Les principaux articles du projet d'instruction de Département, présentés ici même, ayant totalement disparu pour être remplacé par une feuille volante où quelques lignes ont été apposées.

Les Directions de ces fameuses BU mettent déjà la pression sur les agents de contrôle afin qu'ils ramènent du chiffre coûte que coûte alors que les objectifs fixés par ces mêmes Directions de BU n'ont pas été un tant soit peu réfléchies. Les consignes doivent au demeurant être aussi limpides que de l'eau de roche.

A ce jour, et pour bon nombre de nos collègues qui subissent cette restructuration, trop de questions restent sans réponse, d'autant plus que pour certains, c'est de salaire qu'il est question. Cette situation est digne d'une Direction qui semble avoir perdu le nord et peut-être même sa boussole tant les dérives de l'ouverture à la concurrence lui font perdre confiance en ses capacités et la paralysent.

Aujourd'hui nous parlons d'un REX sur le processus d'affectation mais ce processus ne vous dira jamais que les locaux d'accueil sont trop petits, qu'ils sont non ventilés ou inadaptés en cette période de crise sanitaire ; que les fiches de poste ne sont pas des options pour déterminer les contenus des métiers ; que les briefings sont pour les managers les moments propices pour conduire la vie d'un groupe. Le seul prisme du contrôle de la réduction des AT est une utopie alors que vous exigez de la rentabilité et de la productivité sans moyens supplémentaires que le corps des salariés, dont vous avez la responsabilité physique et mentale, comme remparts.

Pour la CGT RATP, il est temps que tout ce mépris envers les salariés, à l'échelle de toute l'entreprise, cesse dès aujourd'hui.

La CGT RATP demande qu'un REX sur les conditions d'accueil des agents du SCC sur les deux Départements soit présenté dans les plus brefs délais dans cette instance.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur LONGET. Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- Nous sommes satisfaits que ce point soit à l'ordre du jour de cette séance, c'est pour nous l'occasion d'évoquer un certain nombre de difficultés qui persistent malheureusement. C'est l'occasion de les évoquer en dehors des interlocuteurs habituels que nous avons interpellés sur un certain nombre de dispositions du protocole qui ne sont pas respectées depuis un moment. Malheureusement, nos interpellations restent vaines. Nous avons en face de nous des directions sourdes à nos réclamations.

Cela a été dit par les intervenants précédents, pour accompagner cette transformation, un protocole a été signé en 2019. Il cadre les conditions de transfert du personnel du SCC. Même s'il n'a pas été signé par la CGT, il a le mérite d'être clair sur un certain nombre de points et notamment sur le dispositif d'affectation des agents. Depuis le début, nous avons beaucoup parlé des opérateurs, à juste titre, puisqu'ils représentent l'écrasante majorité concernée par ce texte. Toutefois, la question des agents d'encadrement est aussi posée. Dans le protocole se trouve d'ailleurs un paragraphe spécifique pour l'affectation des agents d'encadrement. Je pense que le protocole est clair.

Pour les agents de maîtrise, des critères d'affectation ont été définis : l'ancienneté dans la catégorie, la qualification antérieure pour les salariés qui souhaitent être transférés à SEM, l'ancienneté dans la catégorie, l'encadrement au SCC, l'ancienneté dans l'entreprise et l'âge. Trois lignes ont été rajoutées dans le protocole pour dire que l'affectation définitive des agents de maîtrise fera l'objet d'un échange entre le collaborateur et le management du département d'accueil au cours du projet de parcours individuel de l'agent, et de l'investissement formation éventuellement nécessaire. C'est assez clair, un algorithme prévoit l'affectation des agents, puis le département d'accueil reçoit l'agent pour un entretien que je qualifierai d'informel afin de déterminer avec lui quelles sont les meilleures conditions d'accueil dans ce département.

Malheureusement, cette partie du protocole n'a pas été respectée au moins pour un agent à SEM, puisque l'algorithme l'avait naturellement affecté à SEM sur la ligne 2 du métro -il a même reçu un mail du RH de CML lui précisant son affectation- et que l'entretien qui devait être informel au sein de SEM s'est transformé en un entretien de recrutement, ce qui est contraire aux dispositions de cet accord. Pour avoir échangé avec l'agent de maîtrise, sa volonté est de rejoindre le Département SEM, il est motivé. Il a envie d'exercer en tant que manager sur l'unité opérationnelle, ce qui correspond à son affectation initiale. Nous posons la question aujourd'hui, pourquoi les dispositions de l'accord n'ont-elles pas été respectées ?

Cela envoie un mauvais message à l'agent mais aussi aux organisations syndicales dans leur ensemble, car cela veut dire que la signature d'une organisation syndicale sur un protocole ne vaut rien ou pas grand-chose. Finalement, on se met d'accord, on signe un texte, on tombe sur un compromis et la direction l'interprète comme bon lui semble. S'il y a une interprétation sur ce texte, c'est un mauvais message qui est envoyé.

On parle beaucoup des agents qui travaillent dans l'opérationnel, mais on oublie ceux qui étaient dans les services centraux du SCC, notamment les agents en charge de la logistique. Pour eux, il n'y avait pas de dispositif d'affectation, mais leur service a malgré tout fermé. Certains se retrouvent dans la nature, sans aucun poste. Ils vivent une situation extrêmement difficile, anxiogène, parce qu'ils se demandent quel est leur avenir dans l'entreprise. Ils n'ont aucune perspective. Qu'allez-vous mettre en œuvre pour redonner confiance à ces agents et leur proposer un avenir solide, statutaire, dans notre entreprise publique de service public ?

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le dernier point, pour bien comprendre, vous pensez notamment aux deux personnes dont M. CHATY nous a indiqué qu'elles étaient pour l'instant affectées sur des missions, faute d'avoir trouvé des solutions définitives ? Votre question porte sur ces deux personnes ?

M. BOYER.- J'échange avec un agent en charge de la logistique du SCC, qui a postulé à plusieurs postes, notamment au centre de formation, mais qui n'a pas été retenu. Il a aussi des soucis de santé. Il est extrêmement inquiet sur son avenir.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous n'allons pas traiter son cas tout de suite, mais je le prends.

L'état de santé des personnes n'est pas un sujet dans le cadre des mobilités, dès lors que cela ne se traduit pas par une restriction d'aptitude formulée par le médecin du travail. Je veux rassurer tout le monde sur ce point, même si cela n'empêche pas des personnes d'être dans une situation de santé plus difficile que d'autres. Sur ces points, je note le sujet, je ne vais pas vous répondre en séance. Je ferai en sorte de vous répondre.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je vous remercie Monsieur le Président. Je remercie M. CHATY pour les réponses apportées en séance, mais il faudrait que les choses soient claires entre les intervenants de la direction et la Commission économique. Quand des questions sont posées en commission, on s'attend à avoir des retours en commission sans que cela risque d'obérer les débats en séance. Les questions ayant été envoyées, nous estimons qu'un retour aurait pu compléter ou impacter fortement le contenu du rapport du président de la commission. Un certain nombre de questions ont obtenu une réponse.

Nous avons déjà évoqué en commission le fait que le sujet ne pouvait pas être traité que d'un seul point de vue, et que les intervenants de RDS et SEM auraient pu être présents pour apporter un soutien à M. CHATY si nécessaire, et combler les éventuels manques. Cela nous aurait assuré que cela se passe correctement. La qualité du dialogue social en aurait été fortement améliorée, ce qui à mon sens n'a pas été le cas. Preuve en est, aujourd'hui, M. CHATY nous donne des réponses en séance. Cela ne pose pas de problème, mais c'est dommage parce qu'il y aurait eu d'autres questions. Nous sommes pris de court pour traiter les sujets dans un temps imparti.

Merci pour les réponses apportées, mais il faut aussi le faire au bon endroit. Lorsque les questions sont posées en commission, les réponses doivent être apportées en commission, même par mail. M. CHATY aurait pu nous répondre en commission, cela aurait été aussi bien.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous voulez dire qu'elles devaient être apportées pendant le temps de la réunion ou juste après, entre la réunion de la commission et...

M. BAZIN.- Comme cela s'est toujours fait jusqu'à présent.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN, je sais qu'on le fait. Je le précise à l'intention de M. CHATY, pour lui expliquer votre observation que je partage par ailleurs. Merci Monsieur BAZIN pour l'éclairage.

Monsieur BOYER, je reviendrai vers vous, après m'être rapproché de M. CHATY, concernant le cas de l'agent de maîtrise qui veut travailler à SEM et les personnes qui se trouvent aujourd'hui dans des missions, en attendant une affectation définitive.

Il n'y a pas d'autre demande de parole. Si vous en êtes d'accord, je propose de remercier M. CHATY pour ses précisions données en séance. Je veux bien que M. SARDANO m'envoie les éléments. L'hétérogénéité des constats m'a interpellé. Si on veut rendre homogène la qualité de l'intégration dans les départements, il serait intéressant de nous faire savoir où cela se passe moins bien et dans quel domaine. Cela nous permettra de travailler, notamment avec RDS, sur ce sujet.

Je vous remercie. Il est 12 heures 18. Il nous reste à examiner le point du RVB ligne A dans le courant de l'après-midi. Monsieur SARRASSAT, si vous en êtes d'accord, je vous propose de reprendre la séance à 14 heures.

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui, je suis d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous souhaite un bon appétit.

La séance, suspendue à 12 heures 19, est reprise à 14 heures.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance.

IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Présentation du RVB Ligne A – Phase travaux 2021

Frédéric LEGARD, Chef de projet Systèmes ferroviaires et matériel roulant Ligne A
Ouardia AIT AOUDIA, Assistante Chef de projet Systèmes ferroviaires et matériel roulant Ligne A

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à M. LEGARD et Mme AIT AOUDIA pour leur disponibilité. Il s'agit de faire une présentation des travaux de rénovation de la voirie de la ligne A pour la partie des travaux de l'année 2021. Pour cela, nous accueillons Mme AIT AOUDIA et M. LEGARD. Ce dossier ayant été examiné à la Commission économique, je donne la parole à M. SARDANO.

M. SARDANO.- Nous avons reçu pour ce dossier M. Legard de RATP INFRA accompagné de Mme Aït Ouadia. Et nous les remercions.

Pour commencer, un rappel rapide du contexte : l'usure et l'ancienneté des voies sur le tronçon central du RER A nécessitaient des travaux d'envergures. L'augmentation de la fréquentation, l'utilisation de trains doubles étages et l'ancienneté des installations (40 ans) représentaient un ensemble d'enjeux pouvant impacter la sécurité ferroviaire. Ces travaux étaient donc devenus indispensables. Étalés sur 7 ans la programmation du chantier nécessite soit des fermetures de nuit dite longues, soit des interruptions totales du trafic en week-end ou en semaine. 2021 devrait donc voir la conclusion de ce chantier. La présentation faite l'année dernière tenait compte de la crise sanitaire et de la décision prise de réaliser les travaux prévus en sortie de confinement.

La crise sanitaire pouvait laisser craindre le pire en termes d'approvisionnement en matériel et en particulier de rails mais aussi en termes d'organisation. Les difficultés rencontrées par l'entreprise Colas Rail sont d'ailleurs de ce type avec une préparation insuffisante de la logistique en base arrière et des niveaux de compétence multiples et variés concernant la centaine de conducteurs de cette entreprise. Les problèmes ont malgré tout été gérés rapidement et sans influence négative sur le déroulé des opérations.

Le chantier a respecté ses objectifs avec 3 km de voie refaite et 4 appareils de voie changés. A noter deux accidents de travail et une consignation concernant la sécurité électrique où l'absence d'un équipier aurait pu avoir des conséquences graves.

Les usagers, de leur côté, ont subi 12 reprises de services tardifs dont 2 fois d'une heure mais la nature même du chantier en nuit longue est une prise de risques puisque la reprise du service a lieu chaque matin multipliant ainsi les possibilités de retard. A cela il faut ajouter une offre légèrement inférieure à celle prévue sur une semaine et surtout deux incidents majeurs sur la ligne 1 le 11 et 13 août. La ligne 1 restant sur la direction Défense le seul mode lourd disponible.

Pour 2021, les travaux se concentreront à l'ouest entre Auber et Nanterre avec le renouvellement de 2,9 kms de voie et de 7 appareils de voie. Les travaux dureront 9 semaines du 26 juin au 29 août inclus. Durant toute cette période il y aura des interruptions en soirée (21h à 5h) et les week-ends. A cela il faudra ajouter une ITCP sur les semaines 7 et 8.

Le trafic étant allégé suite Covid puis réduit pour les vacances, la vitesse sera adaptée et limitée à 30 km/h. A noter que sur les 3 kms de voie concernées par les travaux, 2,6 sont en voie unique et rendent le chantier plus complexe.

La RATP profite des fermetures pour réaliser des travaux connexes comme chaque année. Pour 2021 ce sera une dépose d'une gaine de ventilation et les travaux préparatoires à la mise en service du SDLA Etoile.

D'un point de vue économique les coûts se divisent en trois items :

Tout d'abord l'offre : c'est moins de RER bien sûr mais c'est surtout une augmentation de l'offre métro (L 1 et L14) et bus/tram ainsi que STL. Au total cela représentait pour

2020, 2710k euros avec l'accueil et l'accompagnement voyageurs. L'adaptation de l'offre qui est en cours de négociation avec IDFM et qui vient d'être finalisée s'établit à 2,8 Millions d'euros.

L'information voyageurs est financée par la RATP à hauteur de 650k euros.

Le coût de l'investissement à proprement parlé et qui est pris en charge dans le cadre du PQI, qui comprend aussi un dépassement lié à des prestations hors périmètre initial, s'établit à 127,4 M d'euros.

Merci

C'est un dossier qui roule. M. LEGARD faisait remarquer qu'il n'avait pas eu grand-chose à faire tellement les équipes précédentes avaient bien préparé le travail. Nous pouvons reprendre ce trait d'humour de M. LEGARD pour dire que c'est un dossier dont nous avons l'habitude. Cela montre la qualité du travail des agents de la RATP dans l'ingénierie, les travaux mais également dans les services et accueils des voyageurs. Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ce compte rendu. Avant de donner la parole à M. LEGARD et Mme AIT AOUDIA, je vais la céder aux organisations syndicales qui souhaitent faire une déclaration.

M. BAZIN a demandé la parole.

M. BAZIN.- Nous y voilà donc, le bout du tunnel ou en tous les cas la fin d'une période où ce chantier majeur pour l'entreprise s'achèvera. En effet depuis 2015, les travaux de Renouvellement de la Voie et du Ballast sur le tronçon centrale de la ligne A du RER rythme les étés des franciliens usagers et des touristes clients sur la capitale.

Pour rappel depuis plus de 40 années, le radier d'origine, supportait un ouvrage qui aura fait ses preuves mais devant une augmentation de charge et de nouvelles rames, il était grand temps de se soucier d'un élément assurant pour partie la sécurité d'un trafic en hausse depuis la création de la ligne et pouvant par la suite réduire considérablement la fiabilité et la disponibilité.

L'exercice de renouvellement est rendu complexe par une double configuration des infrastructures se trouvant dans le tunnel du tronçon centrale avec une voie double facilitant de fait les travaux, mais également en voie unique ce qui demande une réorganisation des méthodes et moyens mis en œuvre.

Les quatre premières années de ce chantier titanesque (2015-2018) dite phase 1, aura connu pour sa réalisation une fermeture complète de la tranche centrale sur 4 semaines et à cheval sur juillet et août, allant de La Défense à Nation. La phase 2 quant à elle, traitée en deux séquences Auber-Vincennes et Auber-Nanterre-Université depuis 2019 pour s'achever en 2021 aura été exécuté en Interruption de Trafic Complet et en nuits longues de 7 à 9 semaines de juillet à août.

Sur les 24 km de voie et les 28 ADV (entendre par là appareil de voie) envisagés, il ne reste en effet que pour cette dernière année que 3 km et 7 aiguillages à renouveler et remplacer. OUF ! Une sacré suée si vous me passer l'expression !

Mais quel bilan faut-il tirer de l'exercice 2020...

Premièrement que même sous terre et en tunnel, les fauteurs de troubles trouvent à s'inviter et en l'occurrence, la COVID-19 qui aura impacté pour 13% l'ensemble des équipes intervenant sur ce chantier...c'est énorme !

Deuxièmement, l'accidentologie est toujours présente avec un presque accident lié à la consignation de la caténaire par le prestataire qui pourtant aura suivi une formation au préalable chez nous. De quoi s'interroger tout de même ? Puis deux AT qui pour le coup ont physiquement une plus grosse

gravité. Chute de plein pied et ou de matériaux sur les pieds ont hélas émaillés depuis 7 ans ce practice peu idéal pour une ballade.

Troisièmement, une douzaine de remise tardive des installations à l'exploitant dont deux d'une heure auront aussi conclu des nuits que l'on devine éreintantes, et des incidents tant matériels que organisationnelle du côté de COLAS RAIL.

Enfin la logistique, cheville ouvrière pourtant de ce vaste ballast, aura pourtant été des plus perfectible. Sans doute à revoir au prochain RVB pour que les difficultés rencontrées par les conducteurs de COLAS tant sur la préparation et le niveau de compétence soit optimum...le mieux serait évidemment que beaucoup plus d'activité sur ce type de chantier reste en interne !

Mais le tableau n'est pas que sombre forte heureusement et les objectifs fixés, ont été atteints voir un chouïa dépassé...3 km de voie et ballast fait soit +100m et 4 appareils de voie...Un retour sur l'exploitation qui dans sa globalité aura été maîtrisée et bien dimensionnée. Idem pour la gestion des flux de voyageurs et une communication bien soutenue par les outils modernes et la digitalisation et une prise en charge taxi pour toutes les personnes pouvant rencontrer des difficultés à se déplacer.

Les interlocuteurs institutionnels tel qu'IDFM et la FNAUT (Fédération Nationale des Associations d' Usagers des Transports) reconnaissent la qualité des dialogues et l'adaptabilité et les solutions mises en œuvre par une maîtrise et le savoir-faire des agents RATP.

La coordination entre les intervenants que sont RATP-COLAS RAIL et ALSTOM aura aussi souffert de la COVID-19 entraînant une mobilisation tardive des équipes même si elle fût bien dimensionnée.

En conclusion de ce bilan 2020, La CGT ne peut que constater que malgré ces remarques et questionnements qui se sont vérifiées sur ce chantier devraient inviter à une autre réflexion de la direction sur le planning et sur le risque sanitaire toujours présent en 2021 avec des variants en plus.

Mais alors, qu'est-il prévu ou que dire pour 2021....

OUF, ça se termine enfin !

Oui enfin on en voit le bout. Fort de la reprise en gestion des travaux par la RATP dès la deuxième année du chantier c'est avec plus de sérénité que les choses ont évolué.

Cette année avec 9 semaines de travaux dès le 26 juin, le secteur de Auber à Nanterre-Université verra les derniers kilomètres de voie être renouveler avec 2,6 Km en voie unique et l'intervention de l'impressionnant train usine et 300 m en voie double. 7 ADV et les travaux de massification en concomitances du chantier principale pour en terminer avec le SDLA Étoile et le chantier de la rue chinoise...

L'offre de transport est dimensionnée pour répondre comme les années précédentes aux besoins. Les dispositifs d'accompagnement humain en gare et d'informations des voyageurs via le digital et le renfort clientèle par téléphone seront également présent.

Pour ce qui est du suivi économique, nous noterons une hausse même si elle est contenue.

Nous concluons notre déclaration par la satisfaction pour la CGT de la qualité des échanges avec les divers intervenants sur le RVB. Allant des Directeurs du Département GDI, Mrs É. DYEUVRE et O. DUTHUIT mais également Mrs V. LE BIHAN, Y. GUILLAUME, F. LEGARD et Mme O. AIT AOUDIA d'ING/OIT/IPI comme chefs de projet et de Mme D. BRAVO ainsi que Mr Y. KOSELEFF de GIS.

La qualité d'écoute et d'échange lors de ces années de travaux et les présentations faites de ce dossier structurant, année après année n'a jamais faibli et failli. Preuve que le dialogue entre les OS, les Élu(e)s en commissions économiques comme en séances et les porteurs de ce dossier pour la direction est possible et débouche sur des échanges fructueux. Comme nous l'avons souvent évoqué, les agents de l'entreprise ont un savoir-faire qu'il vous faut préserver et valoriser en faisant en sorte qu'ils participent plus souvent et plus nombreux à ce type de chantier, sans pour autant négliger le volet social. C'est aussi une manière pour le management de voir des femmes et des hommes montrer leur grande implication dans la réussite de ces projets et d'exprimer leur fierté. Il est rare que les femmes et les hommes de l'ombre comme on aime à les appeler et issus de la maintenance ne peuvent pas être les laisser pour compte de la satisfaction.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je me souviens de nos débats dans cette instance, lors de la première présentation du dossier en 2016. Je me félicite, comme votre organisation syndicale et vous-même, Monsieur BAZIN, de la qualité du dialogue instituée au fur et à mesure et des résultats constatés.

Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- 7ème et dernière année de ce chantier hors norme, nécessaire pour garantir la sécurité des quelques 1,5 millions d'usagers journaliers de la ligne la plus chargée d'Europe, l'édition 2021 du Renouvellement des Voies et du Ballast de la Ligne A du RER se tiendra du 26 juin au 29 août prochain (principalement en nuits longues et weekend hors 2 semaines d'interruption) et concernera le traitement de la zone géographique entre « La Défense et Nanterre Préfecture ».

En 2021, « Cap à l'Ouest » pour plagier l'expression reprise par la communication interne.

Compte tenu des travaux déjà réalisés depuis 2015, 20,4 km de voies et 21 aiguillages, nous pouvons raisonnablement estimer que l'entreprise RATP et son sous-traitant Colas Rail sont en mesure de maîtriser cette dernière phase qui devrait voir le renouvellement de 2,9 km de voies et 7 aiguillages.

La compétence des équipes RATP dans la gestion et la réalisation de ce type de travaux allant de pair avec la capacité de l'Epic à réaliser son PQI (voir d'avantage), la dimension de l'investissement à réaliser n'en demeurent pas pour autant à sous-estimer. Le cout global de ce chantier s'élevant à plus de 127 millions d'euros.

Plus que purement technique, aspect qu'il est possible de considérer comme bien maîtrisés, le défi à relever par cette dernière tranche sera surtout logistique et organisationnel.

La réalisation de travaux en nuits longues associées au traitement de voies simples et/ou en tunnel faisant de la reprise du trafic un challenge quotidien.

L'offre de transport, négociée via un avenant avec DFM, sera renforcée notamment sur les lignes de métro 1 et 14, les lignes d'autobus 157, 158, et les navettes STL sur Nanterre et la défense. Elle comprendra également la reconduite des dispositifs d'accompagnement humain et d'informations voyageurs.

Nonobstant un regard relativement positif sur ce dossier, il convient de ne pas le confondre avec un chèque en blanc.

A ce titre, il sera important de tenir pleinement compte de l'ensemble des REX des années précédentes, tant sur, le déroulement du chantier en lui-même (notamment les aspects sécuritaires et le respect des procédures), la bonne mise en place de l'adaptation de l'offre, un maintien qualitatif de la canalisation et l'information des voyageurs etc...

Il sera également pertinent de ne pas sous-estimer l'ensemble des aspects liés à la réalisation d'un tel projet en période pandémique sur le chantier comme dans les espaces de vie.

La réussite de cette dernière phase nous semble à ce prix.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai l'impression que dans les déclarations, on prend acte des éléments du REX de 2020 et du fait que c'est la dernière année, que l'on est un peu rodé. Néanmoins, j'entends que ce rodage ne doit pas nous faire tomber dans une apparente facilité et qu'il faut garder toute la vigilance nécessaire pour mener cette opération à bien. Je vais me tourner vers M. LEGARD ou Mme AIT AOUDIA pour savoir s'ils ont des éléments à partager avec nous.

Tout a été dit en Commission économique, c'est parfait. Je ne cherche pas à provoquer un échange qui n'aurait pas lieu d'être, mais je vous donne la parole.

M. LEGARD.- Pour compléter, je vais ajouter que rien n'est jamais gagné. Ce projet est d'envergure, comme cela a été dit. Certes, nous avons l'habitude de prendre en compte chaque été, à la suite des périodes de travaux, les retours d'expérience sur les sujets qui ont moins bien fonctionné, mais ce n'est pas gagné pour autant, même si nous avons l'habitude à la conduite de projets de RATP Infra de ce type de projet. Avec les équipes, je suis très vigilant sur tous les sujets. Ce sont 9 semaines de travaux. C'est la première fois qu'il y en aura autant dans la durée, alors que l'on est en offre pleine de trafic. Nous restons donc vigilants.

Je suis très confiant, les équipes aussi. Je vais quand même essayer de vous rassurer sur la Covid. Que ce soit Colas Rail ou les équipes de l'ingénierie et de GDI Voie puisqu'en général, le mainteneur nous accompagne beaucoup sur ces activités de RVB chaque été, heureusement nous avons tous appris à travailler avec la Covid dans ces activités de chantier. Nous sommes très vigilants sur ces sujets et sur le port des EPI qui sont très importants en phase de travaux, sur le chantier en lui-même, sur les cheminements. Comme pour beaucoup de projets à la RATP et ailleurs, nous avons fait en sorte d'augmenter les distanciations cet été dans les lieux de rencontre, car les compagnons peuvent se contaminer sur des lieux de déshabillage, de repas et de pause. Nous avons des bases vie les plus grandes possible, avec des arrivées décalées pour le personnel afin d'éviter les croisements. Le port des EPI et surtout des masques FFP2 sera obligatoire pour toute personne qui interviendra sur le chantier cet été. Nous serons en liaison avec les médecins du travail de la RATP, ceux des entreprises qui nous accompagnent sur le sujet et l'ARS, si nécessaire, sur le même principe que quand il y a eu quelques cas Covid en fin de phase l'été dernier.

Je n'ai pas d'autre point à rajouter pour le moment.

Ce n'est pas gagné. Les chantiers sont toujours très complexes. Le RVB est un sujet de logistique avant tout. Cela demande beaucoup d'efforts, de travail des équipes, des mainteneurs, de l'ingénierie, et des industriels qui nous accompagnent.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Il y a un satisfecit, parce que malgré les quelques difficultés qui ont pu émailler ce chantier, de son début jusqu'à aujourd'hui, tout se passe bien d'une manière générale. Tant mieux. Cela prouve à tous ceux qui nous regardent au niveau d'IDFM que nous savons faire, que nous avons un réel savoir-faire à la RATP. Comme je l'ai dit dans la déclaration, il faut tâcher de le valoriser, de le maintenir à un bon niveau. Pour cela, il faut impliquer les agents, quels que soient les secteurs d'activité concernés. À l'exploitation, il y a tout ce qu'il faut pour que cela se passe bien. En revanche, les mainteneurs de la Voie doivent être plus souvent associés pour maintenir une pratique de l'activité. Si on n'y prend pas garde, on ne saura plus faire dans l'entreprise, on fera venir des prestataires. J'ai connu le début du chantier où tout avait été cédé aux prestataires. Il fallait repasser

derrière pour « corriger le tir » et faire en sorte que tout soit en conformité pour restituer les chantiers.

J'ai fait une déclaration assez sympathique à l'égard de mes amis de GDI, mais il restera une part de REX pour la dernière année. On se retrouvera encore -sans présager du résultat des élections- l'année prochaine en séance pour discuter une dernière fois de ce dossier. Vous aurez compris le clin d'œil à Jean-Louis AUBERT et à la station Auber parce que « c'est fini », c'est la dernière année.

Nous sommes très heureux de la qualité des échanges. Quelles que soient les personnes qui sont intervenues sur le dossier RVB, même pour la dernière phase, l'échange a été de qualité et les réponses apportées de bon niveau. La Commission économique et le CSEC ne peuvent que se féliciter de ce type de projet et d'avoir affaire à des personnes capables de l'expliquer pleinement.

Nous souhaitons que cela se développe dans l'entreprise et que l'on ait des échanges de qualité, c'est ce qui fait le dialogue social.

M. LEGARD.- Merci Monsieur BAZIN, cela me touche.

Mme AIT AOUDIA.- Merci beaucoup.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Je partage les propos de M. BAZIN. Il y a également une leçon intéressante à retenir : comment l'entreprise a su chaque année faire le bilan et « ajuster le tir » en fonction. À titre d'exemple, dans les années précédentes, les changements des appareils de voie avaient été essayés en nuit longue. Cela avait généré des reprises tardives le lendemain matin. Maintenant, les appareils de voies sont changés les week-ends. Cela semble anecdotique et évident, mais on a fait un test qui n'a pas fonctionné, on n'a pas insisté et on a agi différemment. La capacité à retenir les leçons de ce qui n'a pas fonctionné pour que cela se passe bien l'année suivante a été un fil rouge sur le chantier.

Il en est de même s'agissant du plan de communication vis-à-vis des voyageurs. On a fait des affiches classiques de communication, puis les réseaux sociaux et d'autres supports ont permis de s'adapter et de diminuer le coût. On a vu il y a deux ans que le coût de la communication avait fortement baissé en utilisant des médias plus modernes, d'actualité.

Le chantier en lui-même montre aussi notre capacité à faire. D'ailleurs, M. LEGARD disait que les échanges avec IDFM avaient très bien fonctionné et avaient été rapides, parce qu'on démontre notre capacité à bien faire dans ces métiers techniques qui demandent une expertise importante. Par cette façon de faire, nous avons su démontrer que la non mise en concurrence permet de maintenir les savoirs et d'être efficace, et que l'on ne coûte pas plus cher que l'extérieur. C'est peut-être à appliquer à d'autres dossiers.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Je vous remercie tous les deux. Rendez-vous au moment du REX, en vous souhaitant tous nos vœux de réussite pour le chantier de cet été, à vous et à toutes les personnes impliquées, qui sont nombreuses. La coordination est importante sur ce chantier.

M. LEGARD.- Merci au revoir.

FIXATION DE LA DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRÉSIDENT.- À l'issue de l'examen de ce dernier point, nous sommes arrivés à la fin de l'ordre du jour. Je vous propose de conclure la séance, sauf si vous aviez un dernier point à évoquer, cela permettra de répondre favorablement à votre demande de rendez-vous sur la restauration à LYBY +.

Je vous donne rendez-vous pour la prochaine séance qui devrait avoir lieu le 16 juin sur la base d'un ordre du jour que nous établirons dans les prochains jours avec MM. SARRASSAT, SARDANO et NIVAUULT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis satisfait d'avoir un rendez-vous avec M. NIVERT à 16 heures, parce qu'il y a une situation d'urgence incompréhensible étant donné les relations normales entre le CE et la RATP. Je ferai en sorte de faire valoir cette situation qui me semble normale.

Je vais finir la séance sur un clin d'œil à Mme LÉQUIPÉ, je crois que c'est sa dernière séance...

M. LE PRÉSIDENT.- La dernière à date.

M. LE SECRÉTAIRE.-...avant un heureux événement. Je lui rappelle avec beaucoup d'humeur que quand on attend un tel événement, c'est la famille qui prime avant tout.

Mme LÉQUIPÉ.- Merci Monsieur SARRASSAT. Effectivement, c'est la dernière séance avant mon congé maternité. Je vous souhaite à tous un bel été et de bonnes séances en compagnie de M. AGULHON et Mme FRESLON-BLANPAIN. Je suis certaine que la collaboration avec Mme FRESLON-BLANPAIN se passera aussi bien qu'avec moi. Je sais que je peux compter sur vous pour faire preuve de bienveillance à son égard et pour l'aider au mieux dans l'animation des séances.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BOYER ?

M. BOYER.- Sous quelle forme reviendrez-vous vers moi par rapport aux deux sujets que j'ai évoqués ce matin ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous enverrai un mail avec tous les éléments récapitulatifs, que je vous adresserai en mettant M. SARRASSAT en copie, pour que l'instance soit aussi informée.

M. BOYER.- C'est parfait, merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous souhaite une bonne fin d'après-midi.

M. BAZIN.- Que Mme LÉQUIPÉ prenne soin d'elle et revienne forte de cet heureux événement. Nous souhaitons la bienvenue à Mme FRESLON-BLANPAIN pour qu'elle continue à œuvrer pour l'instance.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Il est agréable de recevoir ces témoignages d'affection. Cela touche Mme LÉQUIPÉ. Bonne fin d'après-midi à toutes et tous. Profitez de votre week-end.

La séance est levée à 14 heures 40.