



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 29 mars

-----2023-----

La séance est ouverte à 8h38, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET ¹	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
MM.	Karim ROUIJEL	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Marc BRILAUD	-	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Bastien ORSINI	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Thierry KOFFI	-	liste FO RATP CSE 13/BU TRAM
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal LAMBERT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
Mmes	Cécile AZEVEDO ²	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
MM.	Mohamed CHAGH ³	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	José JONATA ⁴	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Hamed HANAFI	-	liste UNSA CSE 13/BU TRAM
	André BAZIN ⁵	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Eric TURBAN ⁶	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Sébastien BOURGEOIS ⁷	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Damien MORILLA ⁸	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Jean-Marie DUCELIER	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Karim NEGADI	Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Rudolf BUISSERET	Membre Titulaire	liste UNSA CSE 1/RDS Central
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Claude NIVALT	-	liste CGT CSE 4/RER
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
MMe	Farida KAIS	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Florence ESCHMANN	-	liste FO RATP CSE 12 MTS
	Mary FORD	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Marie-Mathilde GUEROULT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Aurélien DERACHE	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Nourredine ABOUTAIB	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Olivier TEISSIERE	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Michel MARQUES	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Samy SI-TAYEB	-	liste LA BASE CSE 4/RER

Assistent à la séance :

MM.	Yves HONORE	Représentant du syndicat FO RATP
	Michel VENON	Représentant du syndicat CGT
	Stéphane SARDANO	Représentant du syndicat UNSA
	Cyril LARDIERE	Représentant du syndicat CFE-CGC

¹ Remplace Kamel OULD AHMED en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Rudolf BUISSERET en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁴ Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Claude NIVALT en tant qu' élu titulaire

⁶ Remplace Pascal LAMBERT en tant qu' élu titulaire pour les votes des points 1 et 4.3

⁷ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁸ Remplace Thibaut DASQUEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 8 FEVRIER 2023	7
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	9
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	12
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Présentation des résultats de l'enquête de ressenti menée dans le cadre du programme de transformation tertiaire LYBY+, Esterel et Val Bienvenüe</i>	25
2. <i>Présentation du bilan de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason</i>	36
V - QUESTIONS SOCIALES	
1. <i>Délibération portant sur un don aux orphelins du Groupe Mutualiste RATP</i>	42

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour. Nous allons commencer la séance.

Compte tenu de l'aspect clairsemé de la salle, je propose de commencer par faire le point sur les absents. Je signale la présence de M. VENON, qui est le représentant syndical de la CGT en remplacement de M. RISPAL.

Hélène ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Bonjour à tous. Pour la délégation FO, Monsieur HONORÉ, pouvez-vous me dire qui est absent ?

M. HONORÉ.- À ma connaissance, Mmes ESCHMANN et KAÏS, MM. DERACHE et ROUIJEL. M. NEGADI sera potentiellement en retard.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci. Pour l'UNSA ?

M. JONATA.- Mme FORD, MM. BERGEAUD, LARDIDI, MERCIER, GUIDEZ, ABOUTAÏB, OULD AHMED et BUISSERET.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci. Pour la CGT, Monsieur VENON ? J'ai noté MM. NIVALT, LAMBERT jusqu'à 10 heures, QUIQUEMPOIS, DELAGE, TEISSIERE, MARQUES et DASQUET.

M. VENON.- C'est parfait.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Pour la CFE-CGC ?

M. LARDIÈRE.- Mme GUEROULT.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci.

M. BUISSERET du CSE 1 peut être remplacé par M. CHAGH, du même CSE. Est-ce bon pour vous ?

M. CHAGH.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. GUIDEZ du CSE 2 est absent, il peut être remplacé par Mme AZEVEDO si elle l'accepte.

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci. M. ROUIJEL du CSE 2 est absent, M. DUCELIER peut-il le remplacer ?

M. DUCELIER.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. NEGADI du CSE 2 est absent pour le moment. Je n'ai plus personne du CSE 2, ni de FO RATP pour le remplacer. Je ne vais donc pas pourvoir à son remplacement.

M. NIVALT du CSE 4 et M. SI TAYEB sont absents. Je propose que M. NIVALT soit remplacé par M. BAZIN, s'il en est d'accord.

M. BAZIN.- Cela va de soi.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. OULD AHMED du CSE 6 est absent. Aucun suppléant du CSE 6 n'est présent. Je propose que M. OULD AHMED soit remplacé par Mme CLEUET, si elle en est d'accord.

Mme CLEUET.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. LAMBERT du CSE 7 est absent, M. TURBAN est-il d'accord pour le remplacer ?

M. TURBAN.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. BERGEAUD du CSE 8 est absent. Je n'ai personne du CSE 8 pour le remplacer. M. JONATA, de la même organisation syndicale, peut-il le remplacer ?

M. JONATA.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. QUIQUEMPOIS du CSE 10 est absent, ainsi que son suppléant, M. TEISSIERE. Monsieur BOURGEOIS, acceptez-vous de voter pour M. QUIQUEMPOIS ?

M. BOURGEOIS.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DASQUET du CSE 11 est absent. M. MORILLA, accepte-t-il de le remplacer ?

M. MORILLA.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DELAGE du CSE 11 est absent. Je n'ai plus personne pour le remplacer en qualité de suppléant.

Au lieu de 21 votants, il y en aura 19 : 7 FO, 3 UNSA, 6 CGT et 3 CFE-CGC.

**I – APPROBATION DU PROCES VERBAL
DE LA SEANCE DU 8 FEVRIER 2023**

Approbation du procès-verbal du 8 février

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons passer à l'approbation.

(Il est procédé au vote.)

Pour : 19 (FO : 7 – UNSA : 3 – CGT : 6 – CFE-CGC : 2)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

→ Le procès-verbal du 8 février 2023 est adopté à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour, Monsieur LAMASSE.

II – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais vous partager trois informations.

☒ **La première concerne le montant de la prime d'intéressement 2022**, ainsi que les modalités de versement. Comme vous le savez, la RATP a dégagé un résultat net de 85 M€ en 2022. La dégradation est forte par rapport à 2021, elle est de 139 M€, et ce malgré les effets positifs du redressement du trafic et de l'activité dont nous parlerons dans un instant. Cependant, ce résultat positif de 85 M€ permet de constater la condition de versement d'un intéressement. 56,5 M€ seront donc consacrés à l'intéressement, en plus des mesures salariales déjà prises. Cette somme est à peu près stable par rapport à 2021. La prime que nous serons amenés à verser constitue un supplément positif, particulièrement dans cette période d'inflation.

La prime d'intéressement par salarié versée au titre de l'année 2022 s'élèvera à 1 405,37 € bruts pour une présence complète.

Chaque bénéficiaire sera informé du montant individuel par un courrier adressé à son domicile dans le courant de la semaine du 10 avril 2023.

En application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la totalité du montant de l'intéressement est automatiquement versée dans le plan d'épargne entreprise, sauf pour les salariés qui souhaitent un versement direct sur leur compte. Dans ce cas, les salariés doivent nous en informer impérativement avant la date du 28 avril 2023.

☒ **La deuxième information que je souhaite partager concerne l'exploitation**. Je profiterai de l'occasion pour vous rendre compte de l'audition de la RATP devant le Conseil d'administration d'IDFM, qui a eu lieu vendredi dernier et a fait un point sur l'offre à fin février.

Concernant le trafic, la comparaison en brut des trafics de janvier 2023 avec celui de janvier 2022 permet certes de constater une forte progression sur l'ensemble des modes, mais elle est assez peu pertinente puisqu'en janvier 2022, il y avait encore des mesures sanitaires qui faisaient que la fréquentation et l'offre étaient en-dessous de celles d'aujourd'hui.

De plus, le mois de janvier 2023, contrairement au mois de janvier 2022, comporte deux journées de grève dont l'impact est estimé à environ 11 millions de voyageurs en moins. Aussi, après correction des effets de calendrier et des grèves, les 251 700 000 voyageurs de janvier 2023 se situent à - 13,9 % de la référence qui reste celle de janvier 2019. Elle se situe à peu près au même niveau que la fréquentation constatée en décembre 2022. Corrigé des mêmes effets, le métro commence l'année avec un trafic qui se situe à - 9,8 % de la référence, le RER à - 5,1 % du trafic de référence et le tramway à - 4,3 %, le réseau Bus restant très en deçà, à - 27,6 % de la référence.

Ce sont des chiffres de fréquentation. Nous partageons avec IDFM des niveaux d'offre de service. Ce ne sont donc pas tout à fait les mêmes données. Lors de ce Conseil d'administration, il a été constaté et relayé par la conférence de presse que le niveau d'offre était sur tous les modes en progrès significatif. Autant la séance de janvier avait été l'occasion pour le Conseil d'administration de secouer tous les opérateurs en particulier la RATP, autant l'ensemble du Conseil d'administration d'IDFM a constaté les progrès significatifs et s'est surtout félicité de la date de retour à une offre de référence telle qu'annoncée par la RATP, c'est-à-dire en avril sur la quasi-totalité des lignes de métro sauf deux, mais c'est convenu avec IDFM, et un retour pour Bus aux alentours du mois de mai. Cette audition s'est donc passée de façon plus positive. Les élus ont tous constaté que les efforts faits par la RATP commençaient à payer et se voyaient.

Je poursuis avec les recettes. Les résultats mensuels sont en hausse en comparaison à janvier 2022, mais ils restent éloignés du niveau de référence de janvier 2019. C'est notamment dû à l'impact négatif des grèves contre la réforme des retraites sur nos résultats à hauteur d'environ 2,7 M€, certes nuancé par une partie de l'effet positif de la hausse tarifaire de janvier comparativement à 2019.

Les recettes directes progressent de 12,5 % par rapport à janvier 2022. On profite ainsi d'une situation sans restriction sanitaire, de la persistance du prix élevé du carburant qui provoque un effet de report modal de la voiture sur les transports urbains, ainsi que d'un retour persistant des touristes qui a notamment une influence sur les résultats de la billetterie qui progresse de 31,8 % par rapport à 2022. La même dynamique est observée sur les forfaits courts, en particulier les forfaits Paris-Visites dont les ventes progressent de 60,8 %, les forfaits mois et semaine progressant de 11,4 %. Les titres annuels sont en légère progression de 1,8 %.

☒ Je vous partage **la dernière information, qui concerne l'exploitation et le basculement de la dernière rame du matériel MP89** qui a roulé pour la dernière fois le 24 mars sur la ligne 14 avant de basculer sur la ligne 4 dans le cadre d'un programme de remplacement progressif du matériel roulant de la ligne 14 et de la modernisation et en prévision de l'arrivée du MP14. La flotte de la ligne 14 sera remplacée en deux temps. Dans un premier temps, il s'agit d'un lot de 35 navettes à l'occasion de la mise en service du premier prolongement à Mairie de Saint-Ouen depuis décembre 2020. Dans un second temps, on double la modernisation de ce parc avec la livraison de 37 nouveaux trains à l'occasion des prolongements à Saint-Denis Pleyel et à Orly à l'horizon 2024.

C'étaient les trois informations que je souhaitais partager avec vous. Je donne sans plus tarder à parole au Secrétaire pour ses informations.

III – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Merci, Monsieur le Président. Concernant votre dernière information sur le matériel de la ligne 14, il y aurait apparemment du retard. C'est ce qui a été dit au Conseil d'administration.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour l'instant. À suivre.

M. LE SECRÉTAIRE.- Comme nous le savons tous, le CSEC traverse des moments compliqués et nous devons trouver le chemin d'un accord avec le CSE 2 afin de reprendre une activité normale. Malgré nos efforts communs et même si nous sommes près d'une solution, la convention n'est à ce jour pas totalement finalisée. Néanmoins, dans un souci d'efficacité, et pour ne pas pénaliser les salariés de l'EPIC davantage, le Secrétaire du CSE 2 par courrier daté d'hier m'a informé qu'il procédait au versement de la somme de 2 millions d'euros afin de débloquer le sujet des vacances : en conséquence les réservations seront ouvertes jeudi 30 mars.

Pour la convention et conformément à mes propos, elle sera soumise à la validation de cette instance lors de la prochaine séance prévue le 19 avril.

L'objectif reste inchangé et les 2 parties semblent conscientes des enjeux.

Un autre sujet, lié au premier et qui demande la plus extrême vigilance, est celui de l'USMT qui nous a informé de sa situation financière globale avec la désignation d'un mandataire judiciaire. Au-delà de toute considération, le CSEC assumera ses responsabilités et versera la somme de 441 000 € afin de maintenir l'activité de cette association jusqu'au mois de juin, tout en espérant que les dettes de cette dernière ne soient pas disproportionnées. A ce titre, le CSEC a délégué un expert-comptable afin d'examiner les comptes dans leur globalité.

Enfin, nous travaillons également avec un manager de transition qui permettra, nous le souhaitons, de donner à l'USMT les armes nécessaires afin qu'elle puisse écrire son avenir comme toute association. Ce sujet occupera également de nombreuses personnes et nous demandera de penser l'USMT autrement.

Je complète, le CSE 13 m'a aussi envoyé un courrier pour 500 000 €. Cela fait donc 2,5 millions, ce qui correspond à la couverture des vacances et de la consommation, plus les frais de fonctionnement du CSE RDS et Tram.

Concernant l'USMT, je vais compléter car nous avons des informations contradictoires sur sa dette. Hier, je me suis permis de poser des questions à la présidente qui est assez floue sur les engagements financiers qu'elle a à ce jour. Le CE sera donc très vigilant sur les engagements financiers que l'association a pu faire en 2022 ou sur des transferts de dettes qu'elle aurait pu réaliser de 2022 à 2023.

Ce n'est pas faute d'avoir prévu et anticipé la situation. J'ai l'impression que, malgré toutes les informations que l'association a eues depuis 2019, on n'a jamais pris conscience de la réalité des choses. On est face à ce qui n'est pas encore un mur, mais à de grosses difficultés. On ne sera pas trop de l'entreprise, du CSEC et de l'USMT pour résoudre cette équation compliquée.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous me le permettez, je vais prolonger votre point sur l'US Métro. Pour la bonne information de l'ensemble de l'instance, nous avons évoqué lors de l'un des derniers échanges la mission que nous -l'US Métro, le CSEC et l'entreprise- avons confiée à Secafi pour avoir une vision claire de la situation actuelle et avoir un éclairage sur les conséquences pour l'US Métro d'une modification de la politique de subvention du CSEC sur l'US Métro, en lien avec la politique sportive que le CSEC souhaite appliquer, qui est de son ressort exclusif.

Le travail de Secafi a permis d'aboutir à l'identification de trois scénarios dont un préférentiel du point de vue du CSEC, de l'entreprise et, visiblement maintenant, de la majorité, puisque nous avons reçu des comptes rendus de Conseil d'administration validant que ce scénario était privilégié. En l'occurrence, ce scénario constate que la majorité des adhérents de l'USMT était maintenant extérieure à la RATP, rendant donc le mode de financement par le CSEC tel qu'il existait historiquement juridiquement impossible pour l'avenir. L'idée que semble avoir adoptée l'US Métro est de devenir un club omnisports, indépendant, donc n'étant plus une OPC. Cela n'empêche pas que le CSE pourrait continuer à subventionner l'adhésion des salariés de la RATP à l'USMT. Cela n'empêcherait pas la mise à disposition, dans des conditions à redéfinir, de mètres carrés sociaux à l'USMT. Cependant, l'USMT doit construire un avenir indépendant du CSE et de l'entreprise.

Dans la continuité des efforts communs du CSE et de l'entreprise pour soutenir l'US Métro par la mission de Secafi, nous nous étions aussi engagés à financer une compétence -vous avez parlé d'un management de transition- pour aider l'US Métro, notamment sa présidente et le Conseil d'administration. Entre l'idée de devenir un club omnisports indépendant et faire vivre cette idée notamment en ayant trouvé des sources de financement autres que celles du CSE, cela nécessite un travail. Nous nous sommes mis d'accord hier entre l'US Métro, le CSEC et l'entreprise pour que l'entreprise finance un manager de transition, quelqu'un qui connaît bien le milieu du sport, l'agglomération d'Antony. Pendant trois mois, il y aura à côté de la présidence de l'US Métro et de la gouvernance une personne qui doit permettre de rendre robuste le scénario de l'indépendance de l'US Métro.

M. LAMASSE.- Qui est-ce ?

M. LE PRÉSIDENT.- David ROBINET.

D'ici là, il est important d'assurer la pérennité d'un mode de financement suffisant pour finir la saison, c'est-à-dire continuer de payer les éducateurs sportifs. L'urgence du versement de la subvention fait que cela évitera la liquidité financière de l'US Métro. Il faut vraiment l'éviter, parce que cela ferait un dégât considérable. Je pense que nous sommes tous alignés, mais il faut que l'US Métro prenne en main son destin. Personne d'autre ne pourra le faire à sa place. Nous lui donnons tous les moyens pour le faire.

Le CSE a aussi dit que l'on ne couperait pas tous les moyens du jour au lendemain et que dès lors que l'on aurait une vision sur la robustesse du projet, on serait prêt à discuter à des moyens pour accompagner la maturité du projet.

C'est la situation dans laquelle on est aujourd'hui.

M. LE SECRÉTAIRE.- Pourquoi en arrive-t-on à cette situation ? Je vais défendre l'USMT, alors que je suis assez critique normalement. Parce que nous avons collectivement, historiquement, laissé faire des choses qui n'étaient pas raisonnables pour une association, et donc une OPC directement en lien avec le Comité d'entreprise.

Nous avons une difficulté majeure. En effet, une majorité d'adhérents n'a strictement rien à voir avec la RATP, ni ayant droit, ni retraité. Cela n'a aucune relation. Il y a 35 % d'agents RATP. Tout le reste n'a rien à voir avec la RATP. Les CAC, les experts et la loi sont formels : ce n'est pas possible pour une OPC reconnue par le Comité d'entreprise. Cette déviance a été initiée il y a bien des années et on a laissé faire. Le CE a une responsabilité à ce titre, c'est la raison pour laquelle il assumera en partie le redressement nécessaire pour que les 3 000 adhérents salariés extérieurs à la RATP bénéficient encore de l'USMT, ainsi que les agents RATP mais avec une subvention différente.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Merci Monsieur le Président. Je vous remercie pour ces informations. J'ose espérer que nous aurons le rapport de Secafi, ce qui permettra à l'organisation syndicale CGT d'avoir pleinement connaissance des différents éléments mis sur la table, des solutions apportées ou proposées et du choix fait.

Je préfère le dire. Encore une fois, la CGT n'étant pas informée de ce qui se passe, les choses se font malheureusement en séance, même si cela déplaît à certains élus autour de cette table, ou en tout cas certaines personnes.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un peu la propriété de l'US Métro, il faut qu'on le prévienne. C'est une mission qui a eu pour objet d'examiner l'association en tant qu'association. Comme M. SARRASSAT, cela ne me pose pas de problème, mais il faut que l'on s'assure auprès de l'US Métro qui a été l'objet de la mission que cela ne leur pose aucun problème. À mon avis, cela n'en posera pas.

M. BAZIN.- Jusqu'à preuve du contraire, un mandat a mis un certain nombre d'élus en place, en tout cas ceux qui sont ici, membres du CE, donc la garantie que les choses se passent de manière transparente. Il serait surprenant de mettre de côté une partie des élus, que l'on ne les informe pas. Je comprends que ce n'est pas ce que vous avez en tête, mais il vaut mieux le dire.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Merci, Monsieur le Président. J'ai entendu tout à l'heure que la responsabilité était séculaire. Je suis élu au CRE depuis longtemps et on ne m'a jamais demandé de lever la main concernant l'US Métro. Des décisions ont été prises, il faut assumer l'héritage. Donc, nous l'assumons. Le fait d'être responsable, c'est une autre chose.

Concernant l'US Métro, je veux bien comprendre que certains ont voulu jouer au badminton avec des voisins, mais il faut à un certain moment être conscient que l'argent doit d'abord être fléché pour une utilisation qui concerne les salariés. Je suis très formel et indéboulonnable là-dessus. Le social est une chose, la responsabilité de l'argent que l'on a à gérer en est une autre. Il faut en être responsable. Les trémolos dans la voix et les spéculations intellectuelles que certains peuvent formuler n'ont aucun sens devant l'intérêt que l'on doit avoir pour les salariés de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour ne pas qu'il y ait d'ambiguïté dans nos propos respectifs avec le Secrétaire, le fait pour l'US Métro d'avoir développé des adhésions majoritairement en dehors de la RATP n'est pas un détournement de biens sociaux ou autre. Il ne faut pas qu'il y ait de mauvaise interprétation ici.

L'US Métro a fait le choix, peut-être contraint et forcé pour développer ses ressources, d'aller chercher des adhérents en dehors de la RATP. En tant qu'association indépendante du CSE, sa gouvernance avait toute légitimité à le faire. Maintenant, il faut que l'USMT assume toutes les conséquences de ses choix qui ne sont pas juridiquement contestables mais qui confrontent aujourd'hui le CSE à une difficulté à prolonger ses possibilités de subvention. En ce sens, il ne faut pas interpréter le fait qu'il y ait eu une diversification comme un problème juridique. Peut-être que la gouvernance de l'US Métro n'a pas été complètement consciente de toutes les conséquences qu'il y aurait à cette diversification, et elle doit maintenant les gérer. À ce stade, le simple fait de diversifier n'est pas une malversation.

Monsieur VENON ?

M. VENON.- Nous n'avons pas pour habitude de commenter les informations du Secrétaire ou du Président. Pour autant, cette association tient à cœur à tout le monde autour de cette table. J'en veux pour exemple les débats que nous avons aujourd'hui sur la pérennité de cette association, en tout cas la volonté de la préserver. Il faut préserver ce patrimoine qui est plus vieux

que le Comité d'entreprise. Cette association a été créée par la STCRP, bien avant la RATP. C'est un point historique auquel il faut s'accrocher. D'autant plus que demain, il y aura les Jeux Olympiques à Paris. Les infrastructures de l'USMT sont mises à disposition des athlètes de haut niveau...

M. LE PRÉSIDENT.- Ce ne sont pas les infrastructures de l'USMT, mais celles de la RATP.

M. VENON.- C'était le sujet de mon intervention, d'où la volonté de pérenniser ce club dans les infrastructures mises à sa disposition, qui sont propriété de la RATP. Toute une bordure a été cédée à la Ville d'Antony pour construire et élargir la sortie de l'autoroute. Il y avait la piscine, les vestiaires. Pour ceux qui n'ont pas tout l'historique de ce club, cela en fait partie. Le vélodrome, connu et reconnu pour des compétitions nationales et internationales, a été concédé pour construire une zone pavillonnaire à la Ville. C'est un club qui a déjà bien cédé certaines choses.

Il y a aussi l'histoire du Comité d'entreprise et la gestion. Il faut aussi se rappeler que dans l'histoire de la gestion du Comité d'entreprise, dans le précédent mandat, les responsables étaient les mêmes qu'aujourd'hui, en tout cas le Secrétaire. On ne peut pas botter en touche en disant : "J'hérite de la gestion historique", alors qu'on était précédemment à la tête du Comité d'entreprise. On ne pouvait pas ignorer ce qui se passait puisque les élus de la Commission financière au sein de l'USMT ont alerté il y a quatre ans sur la situation économique de cette structure sportive, de cette association.

(Protestations de M. SARRASSAT.)

Ce n'est pas une attaque personnelle contre le Secrétaire. Il s'agit de rappeler les responsabilités des uns et des autres au moment dit. L'ensemble des associations étaient suivies par un autre élu, qui avait lui aussi alerté à de multiples reprises sur la situation compliquée de l'USMT. Il aurait été bien d'être plus réactif -je m'inclus puisque j'étais élu à ce moment- à la situation, puisqu'on avait été alertés à de multiples reprises.

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

M. BENOIST.- Je me permets d'intervenir sur les informations du Secrétaire, même si le moment n'est pas approprié, parce qu'il y a eu une information importante. Je tenais à saluer le fait que l'on arrive à trouver une solution pour les agents de l'EPIC pour l'ouverture des activités sociales et culturelles.

Puis-je poser des questions sur cette information maintenant ?

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons le traiter maintenant, notre agenda nous le permet. Le blocage des vacances fait beaucoup parler dans l'entreprise. Je trouve donc normal d'avoir un échange dans cette instance. 80 M€ par an de l'entreprise mis dans les œuvres sociales, il est normal d'en parler autant que les salaires, l'intéressement, etc.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je n'ai pas l'impression d'avoir eu 80 M€ de subvention...

M. LE PRÉSIDENT.- 80 M€ de chiffre d'affaires !

M. LE SECRÉTAIRE.- Soyons précis. *(Rires)*

M. LE PRÉSIDENT.- Les subventions représentent tous les ans presque autant que l'intéressement.

(Discussions croisées)

M. BENOIST.- J'aimerais bien comprendre le type de convention qui se met en place avec le CSE 2 et le CSE 13, car je suis président de la Commission financière. À quoi correspondent ces 2,5 millions en termes de volume ? Cela concerne-t-il les activités de cet été ? La billetterie est-elle comprise ? Quid des vacances d'hiver, qui ont été consommées ? Y a-t-il eu un versement en ce sens au Comité d'entreprise ?

Monsieur le Secrétaire, vous êtes certes un employeur par délégation, mais vous êtes avant tout un syndicaliste. Nous devons collectivement rendre des comptes à des salariés en fin d'année. Le CSE 2 a-t-il la volonté de verser une quote-part suffisante pour permettre de garantir l'emploi cette année au sein du Comité d'entreprise ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vais donner quelques éléments d'information à M. VENON, représentant syndical de la CGT.

Depuis 2019, tous les ans, le Secrétariat dans sa globalité alerte l'USMT sur ses difficultés financières et avait même déjà à l'époque commencé à diminuer progressivement la subvention -cela figure dans les PV de Secrétariat, mais aussi dans les courriers- qu'il y avait une difficulté forte à avoir autant de salariés extérieurs et pas d'agents RATP. Cela a été d'une complication terrible.

Lors de la mandature précédente, c'était bien différent. Malgré les positions du Secrétariat, j'ai eu l'impression qu'avec l'ancien président de l'USMT, tout allait bien dans le meilleur des mondes et que rien ne se passait. En même temps, aucune alerte n'était donnée sur la gestion. Au contraire, on disait tout le contraire aux personnes de l'USMT, à savoir : "Continuez à prendre des salariés extérieurs, il n'y a pas de problème, cela équilibre vos comptes".

Je connais l'histoire. Je ne dénie pas mes responsabilités sur la dernière mandature, je les assume pleinement. Il y a eu des alertes de la Commission financière à ce moment. Depuis, elle a été supprimée de l'USMT, on ne sait pas pourquoi. Cela a décliné progressivement. Des courriers ont été envoyés, il y a eu des relances. Les réceptions du Secrétariat ont été faites. On les a avertis, on ne peut pas dire que l'on n'a rien fait. C'est le fruit du passé, et bien au-delà. Prendre massivement des personnes extérieures a été une décision proposée par le CE il fut un temps. Il a été dit : "On a moins d'argent, va chercher des personnes extérieures". Cela figure aux PV. On a collectivement une responsabilité parce qu'à cette époque, les personnes qui ont dit cela n'avaient pas vu l'obligation d'avoir une majorité d'agents actifs.

J'assume mes responsabilités, Michel, tu le sais, il n'y a pas de problème. En revanche, des choses ont été dites et faites depuis 2019 par le trésorier, par moi-même et la Commission financière de l'USMT, avec des rapports. Cela a été retranscrit dans les PV de Secrétariat et remis dans des courriers. On ne peut donc pas dire que l'on n'a rien fait.

Monsieur BENOIST, quand la convention sera finalisée, je saurai exactement ce qu'il y a dedans. L'objectif est de passer une convention de transition parce que le CSE 2 a décidé de se désengager, de ne pas reverser la subvention au CSEC dans sa totalité à partir de 2024. Face à une telle rupture brutale, il faut trouver un *gentleman's agreement* pour avoir une transition sur l'année 2023. On essaye de trouver la meilleure solution pour tout le monde. Ils n'auront pas accès à tout. Tout sera détaillé car, et je parle sous le contrôle du trésorier, il faut que les deux intérêts soient maintenus, que ce soit pour le CSEC ou le CSE 2. On a maintenant des intérêts divergents, des perspectives différentes, il faut l'assumer et l'on assumera.

La question la plus importante pour moi est : que se passe-t-il pour les salariés du CSEC ? Cette année, cela devrait aller parce que l'on va essayer de trouver une solution pour permettre une transition correcte. Pour l'année prochaine, il faut avoir deux éléments en tête. On va perdre 22 millions de subvention d'après nos estimations et 20 000 salariés, agents et ayants droit. Il y aura donc une diminution forte du chiffre d'affaires et de la subvention.

Si en tant que Secrétaire, je disais aujourd'hui qu'il n'y aura pas d'impact sur les salariés du CE, je mentirais. Il y aura des impacts sur les salariés du CE en 2024. Je m'en fais un point d'honneur et je pense qu'aucun élu ne dira l'inverse autour de cette table, il faut absolument que ces salariés soient traités du mieux possible avec un accompagnement parfait et un accord avec les organisations syndicales. Je le garantis, car il me semble que ces salariés n'ont rien demandé. Il faut donc les accompagner correctement dans une reconversion ou professionnellement. Il y a des choses à faire. Il faut le faire et ne pas se cacher derrière son petit doigt.

Les organisations syndicales ont déjà réagi, et elles ont raison. Elles ont donné au CSEC une alerte économique de manière à pouvoir donner tous les chiffres en séance plénière du CSE. Les organisations syndicales sont régulièrement informées de l'évolution des discussions que nous avons avec le CSE 2 parce que cela leur importe grandement.

Ce n'est pas anodin. C'est très impactant. Moi, je n'ai pas pris la décision de ne pas reverser. Vous avez peut-être aussi des questions à poser au CSE concerné. Je vous réponds sur la situation du CSEC, pas sur celle du CSE 2. Je suis Secrétaire du CSEC, pas du CSE 2.

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai une question. Le CSE 2 prendra-t-il en charge une partie des coûts de restructuration liés à sa décision ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Il faudra le négocier.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Merci, Monsieur le Président. On se satisfait de l'ouverture des prestations à l'ensemble des agents, cela a mis le temps. En revanche, il y a déjà une première conséquence : un centre n'ouvre pas. Les conséquences sont immédiates. Des agents avaient prévu de partir en vacances dans quelques jours. Nous demandons que cette situation soit regardée de près, qu'il y ait de la bienveillance et que ce soit proposé quelque chose aux alentours, voire mieux, si les agents sont d'accord avec cette proposition. Aujourd'hui, nous avons déjà des retours d'incompréhension d'être prévenu si tard de la non-ouverture de l'un des centres qui se trouve en Bretagne.

Par ailleurs, il y a des salariés là-bas. Ils sont aujourd'hui sur le carreau, puisque le centre n'ouvre pas. J'ai entendu qu'il fallait les gérer le mieux possible. Je pense qu'il faut déjà traiter ces trois ou quatre salariés de façon humaine et exemplaire. C'est ce que l'on demande souvent à l'entreprise quand il y a des situations compliquées à gérer. Je pense que le CSEC ne peut pas passer au-delà de cela.

Nous faisons aussi partie d'un CSE et trouvons inadmissible d'être prisonniers d'une problématique qui a été mise sur la table en février. Cela a mis les 11 CSE sur la touche. Ce n'est pas admissible et cela pose problème. Par ailleurs, un problème de gouvernance pourrait également se poser demain. Quand on est juge et partie, il est compliqué d'avoir une position et d'en appliquer une autre pour le bien de son CSE.

Enfin, le non-respect du droit syndical et de son article 5 pose un sujet. Cela concerne aussi l'entreprise. Des accords signés ne sont pas respectés. Il faudra dans un temps court mettre ces sujets sur la table. On n'est pas toujours d'accord avec les accords, mais quand ils sont signés majoritairement il est compliqué de les adapter quand cela arrange certains.

Plusieurs sujets sont mis sur la table suite à une décision du CSE 2 et du CSE 13 de ne pas reverser, comme habituellement, la subvention relative aux œuvres sociales. Nous serons vigilants sur le contenu de la convention et les conséquences pour les autres CSE, parce que j'ai l'impression qu'on les oublie. On parle du CSEC, du CSE 2 et du CSE 13 et c'est normal, mais les 11 autres CSE sont un peu mis à l'écart de toute cette discussion. Pour autant, je remercie le Secrétaire d'avoir convoqué

les Secrétaires de CSE pour les informer officiellement de ce qui se passait. Pour autant, je passe quand même un message fort : ne mettez pas les 11 CSE de côté, qui ont une existence et des salariés EPIC. Il y a un fort mécontentement de ces collègues.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur VENON ?

M. VENON.- Merci Monsieur le Président. Je ne vais pas en rajouter, ce qui a été dit est suffisant.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Je vais parler au nom de mon CSE. L'entreprise a viré 1,8 million pour les prestations de cette année. La question se pose pour 2024, suite à l'annonce qui vient d'être faite. Je ne suis pas certain que M2E ait envie que l'argent soit géré par des personnes qui ne reversent pas. À partir de 2024, je ne vois pas pourquoi M2E mettrait dans le global, alors que les personnes qui gèrent ce budget ne reversent pas. Quid de 2024 et de la convention que l'on a signée au départ pour le reversement sur la totalité du mandat ? Pour moi, c'est remis en question car je ne vois pas pourquoi notre argent serait géré par des personnes qui ne mettent pas dans le pot commun. À part s'en servir, je ne vois pas ce qu'elles feraient d'autre.

M. LE PRÉSIDENT.- En tout cas, c'est clair. Monsieur LAMASSE ?

M. LAMASSE.- Merci Monsieur le Président. Cette affaire n'est pas des moindres, parce que cela implique aussi les organisations syndicales dont je suis l'un des responsables. Je suis très clair, j'appelle à la responsabilité le Secrétaire du CSEC. Jusqu'à maintenant, il en a fait preuve. Je lui demande de continuer. On gère de l'argent public, l'argent des salariés. Ce n'est pas n'importe quoi. Je n'aimerais pas que l'on transforme le CSEC -osons une petite provocation- comme des mairies que l'on a connues en plein déficit pour faire bien. Il faut un esprit de responsabilité.

Pour les salariés, cela me tient aussi à cœur, Monsieur le Secrétaire, jusqu'à maintenant tu as su le démontrer, il faut continuer en ce sens. J'ai participé à une réunion avec les salariés qui ont témoigné de la gestion positive, humaine et responsable du CE. Il faut donc continuer en ce sens.

Concernant les autres CSE, je suis d'accord avec ce qui a été dit tout à l'heure. En tant que responsable d'une organisation syndicale, le message est très clair pour ceux qui sont chez moi. La réaction est aussi très claire, les responsabilités seront prises. Je n'ai pas l'habitude d'avoir la main qui tremble, ni les décisions qui vacillent.

M. LE PRÉSIDENT.- J'apporterai l'un des éléments de réponse à votre interpellation sur le droit syndical. Monsieur BENOIST ?

M. BENOIST.- Je reviens sur les réponses apportées par le Secrétaire. Quid de la consommation de l'hiver ? Des colonies sont parties, il y a donc un versement à avoir du CSE 2. On a voté en fin d'année un budget pour 2023 que l'on peut considérer comme caduc aujourd'hui au regard de la convention qui devrait être mise en place.

Même si c'est le Secrétaire qui a les responsabilités juridiques, ainsi que le trésorier, au regard de la loi, nous nous devons collectivement d'assumer une décision que nous n'avons pas générée. En soi, cela nous pose bien des égards vis-à-vis des salariés du Comité d'entreprise, mais également des salariés de l'EPIC qui attendent pour prendre leurs vacances. Il est nécessaire d'avoir une explication complète sur cette convention, au même titre que celles que nous pouvons avoir sur

certains dossiers ici par le biais de Secafi. Je ne dis pas que la convention doit passer par Secafi, mais elle doit être expliquée. Nous prendrons le temps pour savoir comment voter à la fin.

Il faudra trouver une fenêtre de tir pour reparler du budget 2023, savoir comment on va finir l'année, et surtout savoir comment on va commencer 2024. Il est nécessaire de prendre le temps dans cette instance pour réfléchir à la décision qui nous est imposée par le CSE 2. La convention et les échanges qu'a le Secrétaire avec le CSE 2 font que nous avons envie d'avoir des échanges cordiaux. Cependant, la décision prise nous oblige à prendre des décisions rapides alors qu'il aurait fallu se donner l'année 2023, et à considérer qu'ils ne verseront pas en 2024.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je peux partager. Il n'est pas satisfaisant d'être dans une telle situation. On peut refaire l'histoire, mais c'est comme cela. Je suis assez pragmatique. Quand j'ai une situation à gérer, j'essaie de le faire au mieux des intérêts de tous. Je partage également le fait que ce n'est pas quelque chose que nous avons décidé. Je ne suis pas allé voir le CSE 2 pour lui demander de ne pas verser cette année.

Pour répondre à M. TURBAN, je fais aussi partie d'un CSE qui reverse et pas des moindres. Il est donc évident que je n'ai pas oublié les CSE. Nous ferons bien évidemment attention.

Concernant le centre de Bénodet, ce n'est pas du tout lié à la problématique du CSE 2 et du CSE 13, mais à une difficulté de recrutement notamment dans la région. Il est difficile de recruter dans le secteur du tourisme, qu'il soit social ou pas. Dans la mesure où il manque un directeur et deux ou trois personnes, nous n'avons pas pu ouvrir en temps et en heure, et nous en sommes désolés. Les trois salariés sont bien évidemment traités correctement. Ils ne sont pas au chômage, comme je l'ai entendu dire. Ils sont assumés par le CE et nous leur trouverons une activité d'ici peu. Cela n'a rien à voir. Nous rencontrons cette problématique sur de nombreux centres mais ce n'est pas propre au CE, toutes les entreprises ont des difficultés de recrutement.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TURBAN, par rapport au respect de l'accord relatif au dialogue social auquel votre organisation syndicale est particulièrement attachée, il y a un sujet de hiérarchie des normes. Quel que soit l'accord que l'on avait signé, qui est d'ailleurs historique, il se trouve que la prérogative du CSE 2 en l'occurrence, peut-être celui de M2E demain, de pouvoir décider, indépendamment des accords que les organisations syndicales ont pu signer... On a signé un accord entre OS, mais il y a une prérogative de l'IRP qui tient à la loi plus qu'à l'accord. C'est la réponse faite à votre organisation syndicale qui nous a écrit. Avec le même désarroi que tout le monde, on a constaté que le CSE 2 prenait cette décision sans pouvoir faire valoir dans la hiérarchie des normes l'accord signé. Comme je l'ai signé, je suis le premier mari de cela.

Je termine en disant que je trouve que l'on est un peu à contretemps dans la décision du CSE 2. Je vous regarde, excusez-moi, vous avez le courage d'être là, contrairement à d'autres. Je pense que c'est honorable. Je me retourne vers un représentant du CSE 2 parmi d'autres. Au moment où les salariés se demandent comment on va faire Groupe, comment on va constituer un socle -je m'adresse aussi aux représentants syndicaux-, je pense que la question qui se pose aujourd'hui pour le CSE 2 se posera pour les CSE des filiales que l'on sera amené à créer. J'espère qu'il y en aura le plus possible parce que l'on aura gagné des appels d'offres.

Les salariés de ces filiales vous interrogeront, élus comme organisations syndicales, pour savoir si l'expérience que la RATP, un peu unique, a de 70 ans de mutualisation, avec ce que cela a pu permettre comme richesse de l'offre, disparaît ou se maintient. La décision vous appartient. Je pense qu'il est utile que vous y réfléchissiez. À la lumière de l'expérience que nous sommes en train de vivre, anticipez -nous serons prêts à vous accompagner- ce que pourraient devenir les œuvres sociales au niveau d'un Groupe.

Je vous propose de passer aux déclarations. Qui veut prendre la parole ?

M. VENON.-

Le gouvernement après avoir menti durant deux années au Français sur les moyens mis à dispositions pour combattre la pandémie de la Covid-19. Deux ans durant lesquels ce même gouvernement à continuer de saborder le service public et plus particulièrement celui de la santé en fermant des pans entiers de services hospitaliers et jouant avec les vases communicants. Non content de ses prouesses, il a continué de mépriser les chômeurs en votant une loi abaissant leurs indemnités de 40 % dans le cas d'atteinte de 7% d'un taux de chômage national, une loi votée un 23 décembre 2022. Sans à aucun moment revaloriser le SMIC autrement que par de l'application de la constitution, là encore fermant les yeux sur le niveau de l'inflation plongeant un peu plus les plus défavorisés dans le besoin.

La machine de guerre anti-sociale une fois lancée, soutenue par le MEDEF, ne pouvait en rester là, il lui fallait revenir à la charge après avoir battu en retraite sur les retraites par points. Il lui fallait trouver un nouvel angle d'attaque pour arriver à ses fins et amener les salariés vers la capitalisation. Aux plus aisés le droit de vivre une retraite en bonne santé et aux plus pauvres de continuer et de finir leur vie au travail.

Le projet Macron-Borne veut faire des pensions de retraites et de l'âge de départ à la retraite des variables d'ajustement pour financer des baisses d'impôts pour les entreprises et les actionnaires.

L'enjeu des retraites n'est pas déconnecté de la sécurité sociale, dans son ensemble, qui est attaqué de toutes parts par ce gouvernement. Jusqu'à présent, le gouvernement n'a pas voulu augmenter les recettes, l'ajustement s'est donc fait sur les dépenses. Sans de nouvelles orientations politiques de ce gouvernement, une forte dégradation des retraites est donc à prévoir.

Nous sommes donc au lendemain de la 12^{ème} journée de grève et de mobilisations à l'appel de l'intersyndicale nationale rassemblée contre la réforme des retraites du Gouvernement.

S'il n'est pas nécessaire aujourd'hui de rappeler notre opposition, ainsi que celle des millions de citoyens, à cette réforme des retraites illégitime, injuste et brutale, il est aujourd'hui important, pour notre organisation syndicale, d'affirmer que nous condamnons fermement l'attitude de ce Gouvernement, qui a tenté de faire taire l'Assemblée Nationale par de piètres manoeuvres, et par l'application de l'article du 49.3, démontrant, une fois de plus, son mépris de la démocratie en imposant cette funeste réforme de punition et de régression sociale.

Nous avons alerté à plusieurs reprises, par la voix de notre Secrétaire Général -Philippe MARTINEZ- que, face au mépris du Président de la République, des risques d'embrasements et de dégradations urbaines pouvaient se produire.

Alors que nous venons de subir une crise sanitaire effroyable et traumatisante, que le monde du travail a perdu son attractivité, ses repères et son sens, que l'inflation écrase les plus démunis ainsi que les classes moyennes, que la guerre est aux portes de l'Europe, ce Gouvernement fait de cette réforme une priorité et impose aux travailleuses et travailleurs déjà en souffrance, de travailler plus longtemps.

Par conséquent, E. MACRON porte l'entière responsabilité de ce désordre social. Comment est-il possible d'être autant déconnecté de la réalité du monde du travail, puisque nous comptons encore aujourd'hui des millions de chômeurs sur le territoire. À la CGT, nous affirmons que cette réforme aura inévitablement des conséquences sur l'augmentation de la précarité sociale, puisque le plus grand nombre, ne pourra pas travailler aussi longtemps et se trouvera amputé d'une partie de sa pension.

Cette réforme, si elle est maintenue, multipliera aussi le nombre d'invalidités, de restrictions, de réformes, d'arrêts maladie, de chômeurs... et cela jusqu'à l'âge légal minimum de 64 ans. Voilà un exemple du projet de société voulu par ce Gouvernement, une société avec des jeunes dans l'attente d'intégrer le monde du travail, laissant les plus âgés s'user à la tâche, avec l'espoir d'avoir peut-être un jour, pour quelques mois ou années, une pension de retraite à quelques euros du seuil de pauvreté. Alors, après avoir méprisé les organisations syndicales, le Président de la République a fait le choix de mépriser le peuple.

C'est pour cela que nous serons demain, et les autres jours, réunis dans la rue et, plus que jamais, déterminés pour stopper cette réforme de punition et de régression sociale.

Venons-en maintenant, Monsieur le Président, à ce qui nous réunis aujourd'hui, je veux parler des orientations pour la RATP. Il est important de rappeler que nous sommes en Instance Représentative du Personnel et je sais que vous avez pu mesurer depuis votre arrivée, à quel point le personnel de la RATP reste encore très attaché à l'entreprise et cela, malgré les attaques successives de la politique libérale qui la percutent. Cette politique, qui a déjà fait des ravages dans d'autres entreprises de services publics comme la Poste, l'hôpital, l'énergie... s'attaque depuis plusieurs années maintenant aux entreprises de transports en commun. Pour la CGT, la question de la mobilité des citoyennes et citoyens sur notre territoire doit être une nécessité pour chacun, afin d'avoir accès au travail, à l'école, aux commerces, à la culture et aux loisirs.

La RATP, par son caractère intégré, a démontré sa capacité à maîtriser ses coûts, en répondant aux besoins de la population et cela même pendant la crise sanitaire, économique et sociale. C'est en partie pour ces raisons que nous affirmons, à la CGT, qu'il est urgent de surseoir la privatisation de la RATP par la mise en concurrence. Nous savons aujourd'hui que la perspective de mise en concurrence du réseau de surface, prévue au 1^{er} janvier 2025, est de plus en plus contestée.

Les dégradations, déjà constatées aujourd'hui du service rendu aux usagers, font que des politiques ainsi que des personnalités, reprennent les revendications de notre organisation syndicale. Nous savons aussi qu'IDFM n'a ni les ressources humaines, ni les compétences, lui permettant de maîtriser un réseau comme celui de la RATP. D'ailleurs, les difficultés financières, décriées à plusieurs reprises par sa Présidente, démontrent qu'elle n'a aucune crédibilité dans sa capacité à pouvoir acquérir l'ensemble des infrastructures du réseau de surface. A cela, il faut ajouter les coûts pharaoniques des appels d'offres, ayant pour conséquences la dégradation des conditions de travail qui entraînera une dégradation des conditions de voyage, alors qu'il est urgent aujourd'hui d'investir davantage dans l'amélioration et le développement des réseaux existants.

L'urgence climatique et environnementale doit aussi nous imposer de changer de politique structurelle et économique, en réorientant les investissements engagés pour le démantèlement par la privatisation de la RATP. Ces investissements doivent être mis au service de l'amélioration de la mobilité, de la modernisation des infrastructures, du renouvellement des matériels roulants, de la transition énergétique, de l'amélioration des conditions de travail, sociales et salariales...

Alors Monsieur le Président de l'instance, suite aux différentes prises de paroles de notre PDG concernant son analyse lucide et critique de l'état actuel de la RATP, que nous partageons, nous sommes aujourd'hui dans l'attente d'un important changement de stratégie politique de l'entreprise. Et ce afin de renouer avec l'attractivité et l'excellence de la RATP, qui doit lui permettre de rester une entreprise de services publics, pouvant répondre en priorité sur le territoire francilien et national, aux besoins de la population, tout en ayant une politique ambitieuse, multimodale et soucieuse de l'environnement, dans le respect des normes de sécurité.

Et vous Monsieur le Président en tant que Directeur des ressources humaines de RATP Groupe allez-vous porter cette nouvelle feuille de route ?

Permettez-moi Monsieur le Président au-delà de cette déclaration préalable, au nom de la CGT réaffirmer tout notre soutien à l'ensemble des personnes qui ont subies et continuent de subir les affres des actions policières. Je souhaite plus particulièrement au nom de notre délégation et de la CGT là encore témoigner nos prompts rétablissements à notre camarade qui le 23 mars a pris deux coups de matraque sur le crâne, occasionnant 18 points de sutures.

Nous dénonçons les violences policières, le changement du gouvernement préférant la répression, à la discussion.

Nous appelons d'ores et déjà les agents de l'entreprise à se mobiliser dès le 06 avril prochain pour le retrait de réforme injuste et brutale.

Merci de votre attention.

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

M. HONORÉ.-

Monsieur le Président,

Les journées des 23 et 28 mars ont été à nouveaux des temps forts de mobilisations, de grèves, de la jeunesse et des salariés.

Depuis des semaines, des actions et des initiatives sont organisées sur tout le territoire. Le rejet de la réforme et la détermination d'obtenir le retrait restent intacts.

Aujourd'hui, le texte de loi est à présent soumis au Conseil Constitutionnel. Dans ce cadre, nous attendons que les "sages" censurent entièrement cette loi.

Parallèlement, nous soutenons aussi l'initiative prise par certains parlementaires de mettre en œuvre un référendum d'initiative partagée.

Malheureusement, ces journées d'actions et de mobilisations ont été marquées par de nombreux incidents et de nombreux faits de violence.

FO Groupe RATP tient à apporter tout son soutien à notre collègue cheminot de SUD RAIL qui a été grièvement blessé par un tir de grenade de désencerclement, alors qu'il manifestait le 23 mars pacifiquement pour le retrait de la réforme des retraites.

Cette agression est une nouvelle démonstration de la violence et de la répression policière, avec un usage excessif de la force envers les manifestants.

Fo Groupe RATP n'accepte pas que la répression soit la réponse du gouvernement à nos mobilisations.

FO Groupe RATP condamne avec la plus grande fermeté cette violence qui n'a d'autre sens que celui de démotiver les citoyens à manifester.

Aussi nous exprimons notre colère et notre indignation, cette répression ne fait que renforcer notre détermination.

Le rejet social de ce projet est légitime et son expression doit se poursuivre.

Merci.

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

M. LARDIÈRE.-

DIX ! C'est le nombre de manifestations contre le projet de réforme des retraites imposé par le gouvernement.

Des rassemblements interprofessionnels avec toutes les organisations syndicales présentes.

Beaucoup de monde dans la rue dans des défilés pacifiques, calmes et déterminés pour exiger le retrait de cette réforme.

Ce projet est profondément contesté par une large majorité des Français. La réforme est inutile et injuste et sera lourde de conséquences. C'est plus d'1,1 million de personnes qui ont signé la pétition !

Les éléments de langage du Gouvernement, pour ne pas dire les mensonges, ont été déconstruits les uns après les autres par nombre de syndicalistes, économistes et sociologues.

Cette réforme pénalise les femmes, les carrières longues, les retraites progressives et un dénie la pénibilité psychique...

Elle fait porter aux seuls salariés les errements étatiques alors que les citoyens sont fatigués des multiples réformes des retraites que nous supportons depuis plusieurs décennies.

Le Gouvernement, en manque de majorité, a décidé d'utiliser l'article 49.3 de la constitution pour valider la réforme des retraites à l'Assemblée nationale.

Cette décision fait peser sur notre pays une grave crise institutionnelle et sociale.

Le peuple réclame la démocratie quand le président répond république. Un langage de sourd orchestré par un Gouvernement complice d'une situation dictée par des égos personnels.

Nous faisons face à la surdité et la cécité d'un Gouvernement animé par un dogme politique d'une réforme économique, seul responsable de la situation actuelle du pays.

Le manque de courage politique qui anime ce Gouvernement plonge la France dans une crise démocratique profonde.

Mesdames et Messieurs les politique, il ne faut pas avoir peur du peuple français que vous représentez.

Nous voulons un pays juste qui respecte les valeurs de notre démocratie pour une république apaisée et forte au service des citoyens de notre pays.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

- 1. Présentation des résultats de l'enquête de ressenti menée dans le cadre du programme de transformation tertiaire LYBY+, Esterel et Val Bienvenüe**

Madame Delphine CHAILLOUX, cheffe de projet – SVD

Madame Nathalie LE JEUNE, Cheffe de projet - SVD

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons Mme CHAILLOUX et Mme LE JEUNE. Le dossier qui fait l'objet de la présentation a été examiné par la CSSCT Centrale. Je propose de donner la parole à M. DOMINÉ afin qu'il nous fasse le compte rendu de l'examen du sujet par sa commission.

M. DOMINÉ.-

Compte rendu de la CSSCT-C du 13 mars 2023 sur le programme de transformation de l'immobilier du tertiaire – résultat de l'enquête de mesure du ressenti de novembre 2022

La présentation du document a été faite par Mesdames Nathalie LE JEUNE et Delphine CHAILLOUX que nous remercions.

Cette enquête RPS a pour but de mesurer le ressenti d'environ 7 000 agents impactés par leurs installations dans les espaces dit dynamiques que sont les immeubles de LYON-BERCY, ESTEREL et VAL-BIENVENUE. Même si l'enquête porte uniquement sur les salariés de l'EPIC, il a été demandé le nombre total d'occupants par sites, donc avec les salariés des filiales, de façon à les mettre en rapport avec les capacités d'accueil des bâtiments et des capacités incendie.

De manière homogène sur les trois sites, environ 40% des salariés ont répondu à l'enquête.

Le même questionnaire est utilisé à chaque enquête, permettant ainsi de comparer l'évolution des ressentis. C'est l'indicateur ICAP qui est utilisé. Il permet de mesurer le niveau d'Information, de Compréhension, d'Adhésion et de Participation au projet.

A noter la particularité de VB+, qui avait déjà fait l'objet d'un premier projet en espace dynamique, mais sans FLEX, déployé fin 2019. En 2022, le bâtiment est passé en Flex, ce qui a permis le rapatriement des équipes dispersées sur les anciens bâtiments de Chartreuse, Belledonne, Val de Fontenay et Jorasses.

Globalement, pour LYBY+, il ressort que les facteurs de satisfaction sont en lien avec le collectif de travail, alors les motifs d'appréhension sont liés à la disponibilité des espaces.

C'est l'inverse pour VB+, les résultats de ESTEREL+, présentant, quant à eux, un mix des deux autres bâtiments.

Sur les trois sites, la compréhension des objectifs du projet est homogène (réduction des coûts, collaboration des équipes, qualité de vie au travail...)

Concernant la projection des salariés et leur évolution en espace dynamique, le soutien managérial, et entre collègues, apparaît amélioré. Paradoxalement, les espaces étant plus feutrés, les échanges peuvent être perçus comme perturbant.

L'arrivée échelonnée des équipes sur les sites et le travail en mode hybride n'auraient pas encore permis la pleine exploitation des possibilités offertes dans ces nouveaux espaces. Le sujet reste ouvert, à savoir, comment améliorer encore la collaboration des équipes.

Le cadre de travail est globalement bien perçu, hormis l'item bruit qui est récurrent sur l'ensemble des enquêtes. Des améliorations doivent encore être apportées sur le mode régulation de la température sur sites de LYBY+.

Globalement, les déménagements ont été bien vécus par les salariés dont la moitié a plus recours au télétravail depuis la mise en place du nouvel accord.

La direction immobilière va mettre en place, dès le mois d'avril, des visites, sur demande des directions, ainsi que des ateliers sur les principes d'utilisation des espaces dynamiques, et d'autres sur le diagnostic et la résolution des problématiques rencontrées.

Le rapport au travail ainsi que l'articulation vie professionnelle et vie personnelle sont en pleine évolution. Parallèlement, le télétravail s'est développé. De ce fait, il est difficile de savoir quelle part du changement est véritablement imputable aux évolutions des espaces de travail, face au contexte global.

L'enjeu est bien celui de la QVT, et donc le sens du travail de chacun, sur lesquels doivent pouvoir s'exprimer l'ensemble des acteurs de la prévention.

A noter qu'en restant sur la même dynamique, un REX plus global du programme tertiaire sera élaboré sur la charte d'aménagement, et sera présenté à l'instance à l'automne 2023.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. Y a-t-il des déclarations ou des questions ?

Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- Ce seront plutôt des retours d'expérience. Cela va concerner un bâtiment, mais je pense que cela doit correspondre à ce qui se passe dans les autres bâtiments en flex. Il y a régulièrement des écueils d'agents qui vivent dans ces bâtiments. C'est souvent la même problématique qui remonte : le bruit. Ils ne peuvent pas travailler dans des conditions correctes, cela devient compliqué. Les agents sont en réunion, chacun a un casque. Il n'est pas rare qu'ils se plaignent de bruits persistants, réguliers. Il existe malheureusement peu d'alternatives.

Il y a également des problématiques de froid avec la sobriété énergétique. Entre le 8^{ème} et le 1^{er}, il est difficile de maintenir une température digne de ce nom. Elle était de 14 degrés à certains étages. Cela a pris des mois pour que ce soit régulé. On risque de rencontrer les mêmes problématiques quand il fera chaud, la température dans les locaux pourrait dépasser les 30 degrés s'il y a les mêmes problèmes de régulation.

Il y a une perte de repères. C'est déshumanisé aujourd'hui. On a un poste que l'on ne peut pas personnaliser. Cette posture déconcentre un certain nombre de collègues.

Vous avez fait un point à l'époque sur les bâtiments. J'attire votre attention -nous l'avons d'ailleurs découvert il y a peu- sur le fait qu'il y a des recrutements. Les effectifs augmentent. Le taux de foisonnement change. Vous l'avez fixé à 70, mais on est parfois bien au-delà et on ne sait pas le gérer. Cela peut être ponctuel, sur quelques semaines, mais des projets durent parfois des années. Ce n'est pas pris en compte aujourd'hui. J'attire votre attention...

M. LE PRÉSIDENT.- Le sujet des projets ?

M. TURBAN.- Oui, nous avons été alertés la semaine dernière. Des prestataires sont là pour les projets, mais sont aussi présents dans les locaux. Cela augmente le taux et ne permet plus d'avoir la place nécessaire pour travailler dans les conditions initialement prévues.

L'autre point, ce sont les exercices incendie. C'est un peu une nébuleuse, il ne faudrait pas qu'il y ait un incendie demain parce que l'on ne sait pas trop qui fait quoi. On n'est pas certain que ce soit très bien cadré, on a des incertitudes. Il ne faudrait pas qu'il arrive quelque chose de grave, car je ne suis pas sûr que l'on soit aujourd'hui en capacité de connaître le nombre exact de personnes dedans et réellement sorties au moment de l'incendie.

Le dernier point est la QVT. Cela remet en cause la qualité de vie au travail. Il n'est

d'ailleurs pas rare que les agents demandent un certain nombre de jours de télétravail, voire au-delà de ce qu'ils pourraient faire par rapport à l'accord, parce qu'ils supportent très difficilement ces conditions bruyantes qui deviennent difficiles à accepter pour un certain nombre de collègues.

Ce sont tous les écueils que nous avons. Il y a aussi un manque de place. Il n'y a pas que du tertiaire dans certains bâtiments, il y a aussi de la maintenance. Tout n'est pas dématérialisé, il y a beaucoup de papiers. À certains endroits, ils sont par terre, il n'y a pas de place pour les stocker. Ce sujet est aussi en lien avec les incendies. Il n'est pas rare dans certains espaces de voir des cartons et des plans jonchés le sol. Les agents n'ont pas le choix, puisqu'il n'y a pas d'espace de stockage à proximité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur KHELLAF ?

M. KHELLAF.- À mon sens, cette enquête ne reflète pas réellement le ressenti des 7 000 salariés, car les 1 887 répondants ne représentent que 27 %. 73 %, soit 5 113 salariés, n'ont pas répondu. On sait faire parler les chiffres. Je m'interroge sur ce que pensent les 5 113 salariés qui n'ont pas répondu. Pourquoi n'ont-ils pas répondu ? S'en fichent-ils ? Sont-ils désabusés ? N'ont-ils pas le temps de répondre ? C'est ce qui m'intéresse. Pour moi, l'enquête n'est pas représentative.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- Je vais rebondir sur l'intervention de M. TURBAN relative au bruit et à la température. Qu'allez-vous faire ? Quelles actions allez-vous mettre en place ? Dans quel délai ? Par ailleurs, avez-vous pris en compte les problématiques du Service de santé au travail qui a rencontré des problèmes de cache vue, de bruit qui ne garantissent pas l'intimité des salariés, ainsi que d'outils de travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous parlez de LYBY ?

Mme AZEVEDO.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur HONORÉ ?

M. HONORÉ.- Ce seront à la fois des questions et quelques constats.

Sur l'enquête, le taux de participation fait que l'on s'interroge sur la valeur des réponses dans leur globalité. Cette enquête concerne plusieurs établissements, vous faites des analyses établissement par établissement. On part de 23 %, puis on a 20 % d'une population comprise dans ces 23 %. Cela signifie que les réponses portent parfois peut-être sur un nombre assez faible de personnes en comparaison du nombre de personnes maximum qu'il peut y avoir dans l'établissement. Cela nous pose donc la question de la valeur réelle des réponses et nous questionne sur la raison pour lesquelles davantage de personnes n'ont pas répondu. En quoi cela a été limité ou pas ? En quoi les agents ont souhaité ou pas ?

On dit toujours que l'on s'arrête beaucoup sur les trains qui ne passent pas. Les agents constatent que c'était plus compliqué qu'avant, qu'ils exercent leur travail au quotidien dans des conditions dégradées par rapport à celles connues auparavant. Il y a également la question de la place, les personnes sont entassées. C'est ce qui nous est remonté.

Au-delà de ce constat, des évaluations, des REX, etc., quelles évolutions l'entreprise compte mettre en place pour sortir de cette situation ? Je pense qu'une partie des constats est partagée des deux côtés de la table. Il y a des points sur lesquels on a pu se loupier, ne pas être exactement à la dimension qu'il fallait. Quelles sont les évolutions pour faire en sorte que ces situations

cessent et que les salariés puissent travailler dans un environnement dans lequel ils se retrouvent davantage ?

L'entreprise a un sujet sur la table en 2023, la QVT. Elle doit s'appliquer également dans ces secteurs. Certains jours, à LYBY, c'est plein. Il n'y a de la place nulle part. Des agents font demi-tour ou cherchent une place ailleurs que dans l'espace qui leur est attribué normalement. Il y a des sujets à traiter. Comment l'entreprise rectifie-t-elle le tir quand on voit que l'on est à saturation sur certains établissements ?

Il y a ensuite la question qui vient naturellement et qui concerne le télétravail, que certains agents réclament compte tenu de la situation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Merci Monsieur le Président. J'ai deux questions, car je n'ai pas très bien compris l'enquête. Est-ce une enquête QVT ou RPS, ou deux enquêtes ? Les 23 % de personnes ont-elles été interrogées uniquement sur la QVT ou les RPS ? Par ailleurs, je n'ai pas compris pourquoi vous avez mené une enquête RPS sans avoir intégré la médecine du travail dans vos discussions.

Vous n'avez pas pris en compte le premier REX sur LYBY+, sur lequel nous disions : "Attention, c'est une période plus ou moins creuse avec le Covid". Beaucoup d'agents n'étaient pas revenus. Depuis, il y a beaucoup plus de monde aux bâtiments A et B. De nombreux agents préfèrent travailler à la cantine, parce qu'ils sont en surplus. Avez-vous pris ces éléments en compte pour mener une enquête RPS et parler de QVT sans parler de QVCT ? Est-on dans les normes quand on traite ce genre de dossier ?

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

M. KERLEU.- Je vais parler du bâtiment Esterel. Je confirme ce qui a été dit sur les températures. Il y a eu un problème dès l'arrivée de notre département dans les locaux, heureusement qu'il y avait des polaires. Il est quand même impressionnant de voir des collègues avec des polaires de travail dans les bureaux. C'est ce que l'on a connu en arrivant à Esterel.

Quant au bruit, quand on arrive et que l'on dit "Bonjour", tout le monde nous regarde, on sent que l'on gêne. C'est problématique.

On est déjà intervenu localement, ce sont des écrans sur place, il n'y a pas de PC. Quand un agent vient voir sa direction, il n'y a pas de poste de travail partagé. On nous dit qu'il faut un PC. Or, l'entreprise ne fournit pas de PC aux agents de maintenance. Quand on arrive à Esterel, on ne peut rien faire. Il y a des postes de travail, qu'il faut réserver avant. Il n'y a même pas un poste pour les agents de notre département à Esterel. C'est hallucinant.

Sur place, il y a un local au sous-sol pour les vélos qui est très méconnu des agents. Sur le site, il n'y a aucune indication. Les agents qui viennent à vélo à Val-de-Fontenay ne savent pas où le mettre, alors qu'il existe un local.

Pour finir, il y a des personnes dans le bâtiment, des prestations avec réservation de salles. Or, dans les espaces repos, la réserve d'eau est retirée par le service. On vient avec nos capsules, mais on ne peut pas se servir de la machine à café parce qu'il n'y a pas la réserve d'eau. Quand on ne paie pas une prestation à RATP Real Estate, on ne peut pas utiliser les installations. Je trouve cela petit.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous avons noté un certain nombre de questions ou de remarques. Je voudrais dire deux mots d'introduction. On peut se poser des questions sur le taux de participation. Nous nous les posons d'ailleurs régulièrement. En général, on a plutôt tendance à dire

que ce sont les personnes qui ne sont pas contentes qui répondent à ce genre d'enquête. C'est ce que l'on nous dit régulièrement, c'est ce que les statisticiens nous disent. Quand les managers commencent à exploiter une enquête, plus le taux de participation est faible, plus ils redoutent les résultats. Quand on n'a rien à dire, on ne répond pas. Cela vaut ce que cela vaut.

Je me souviens quand je suis arrivé en avril 2016 dans ce bâtiment, et quand je vois ce qu'il est devenu... Peut-être que l'on a du mal à se le dire. Moi, je vais vous le dire comme je le vis et comme je l'entends dans mes équipes. Je vais quand même dans beaucoup d'étages, il y a quand même peu de personnes qui auraient envie de revenir à avant. On peut quand même aussi dire que cela a été bien traité : les couleurs, les matières, la qualité des aménagements... Il n'y a qu'à voir le nombre d'entreprises qui viennent regarder ce qui a été réalisé à la RATP. C'est un élément à prendre en compte. Tous les 15 jours ou trois semaines, les équipes de Delphine accompagnent des entreprises qui viennent visiter le bâtiment.

Cela n'enlève rien aux questions de bruit et de température, nous allons y revenir. Il peut y avoir, y compris à l'étage de la DRH, des quartiers où la densité est importante. Il est vrai que certains jours, je suis obligé d'aller au 7^{ème} pour trouver une bulle, mais cela me dégourdit les jambes. Ce n'est pas un problème par rapport à l'agrément que représente le fait de pouvoir bénéficier d'une salle de repos, d'une salle de sport, etc. L'agrément de vie sur le site a quand même franchi une étape. Il n'y avait pas le Wifi il y a quatre ou cinq ans. Nous allons prendre votre point s'agissant des ordinateurs à Esterel. J'y suis allé y travailler pendant quelques mois il y a deux ans, et il n'y avait pas du Wifi partout non plus.

Il y a quand même eu un effort d'aménagement des locaux remarquable. Il n'en demeure pas moins qu'il reste encore des choses à faire. Il faut un plan d'action. On ne dit pas que tout va bien et qu'il n'y a aucun problème. Je me souviens des discussions que nous avons eues dans cette instance au lancement du projet.

Mme CHAILLOUX.- Merci pour toutes vos remarques dont certaines sont liées à des sites. Je vais commencer par la fin.

Concernant Esterel, nous entendons ce que vous dites sur les agents de maintenance. Quand on rentre dans un bâtiment en espace dynamique, tous les salariés qui y sont affectés sont dotés d'un PC portable et d'autres matériels informatiques. Les agents de maintenance qui ne sont pas affectés à Esterel peuvent effectivement rencontrer le problème que vous avez mentionné. Nous prenons le point et reviendrons vers la RH. Nous avons les moyens d'aménager un endroit avec des postes à disposition.

Cela me permet de vous dire que la Direction immobilière est consciente de l'arrivée de 7 000 collaborateurs dans 70 000 m² qui ont été refondus entre les trois sites : Esterel, LYBY et VB. Nous sommes conscients qu'il faut accompagner cette arrivée et qu'il y a encore un certain nombre de choses sur les usages, peut-être sur des ajustements d'aménagement, à retravailler. L'aventure n'est pas finie pour les salariés qui sont au sein de ces espaces. C'est la raison pour laquelle nous avons conservé auprès de moi un poste, qui est vraiment dans la conduite du changement et le fait de faire atterrir cette vie dans les espaces ouverts et dynamiques, en la personne de Nathalie.

Vous avez parlé du local vélo et d'éléments précis, nous prenons le point. Nous allons travailler notamment avec les ressources humaines de M2E.

Vous avez tous abordé les problématiques de chauffage. Nous avons livré deux sites complètement refondus d'un point de vue bâtiminaire : LYBY et Esterel. Au-delà du réaménagement des espaces, il y a eu des travaux extrêmement lourds dans ces deux bâtiments, des travaux de gros œuvre. L'idée était de faire arriver rapidement les collaborateurs, particulièrement à LYBY, pour éviter qu'ils soient trop longtemps en zone tampon. A compter de la réception des travaux, la garantie de

parfait achèvement est en cours pendant un délai d'un an.

À LYBY, tout le circuit de chauffage a été changé. Dans le projet, il y avait une contrainte : le désamiantage des colonnes de chauffage. Tout le circuit a été changé. Quand les salariés sont arrivés à LYBY, nous étions en parfait achèvement. Cela dure un an. Il est classique que des personnes arrivent dans un bâtiment neuf et que tout ne soit pas fini. Le diable est dans ce qui ne se voit pas. Il y a eu de gros problèmes de circuit de chauffage quand il a été mis en fonctionnement. Nous n'avons pas été aidés parce qu'il y a eu des périodes très froides dans un court délai, puis des périodes chaudes. Nous avons dû corriger beaucoup de choses sur LYBY et Esterel en lien avec ces problèmes de chauffage, qui sont résolus maintenant. Il n'y aura plus de sujet à ce titre.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur la climatisation ?

Mme CHAILLOUX.- C'est pareil, c'est réversible.

Nous avons cumulé ces problèmes de chauffage et la sobriété énergétique avec cette température de consigne à 19 degrés. Il a fallu apprendre du bâtiment, car on ne ressent pas les 19 degrés quand on est proche des fenêtres. Au milieu d'un espace, on peut les ressentir. Nous avons donc réajusté ces paramétrages pour le confort des salariés. On va dire que l'on est proche d'une situation cible pour le chauffage et donc *a priori* d'une situation cible pour la climatisation, puisque c'est le même type de fonctionnement.

Je ne reviens pas sur l'enquête, le taux de participation. C'est toujours interprétable dans un sens ou un autre.

Vous avez évoqué le bruit. Cela peut être très paradoxal. Je suis aussi une salariée avec des équipes dans des espaces dynamiques. Le bruit peut effectivement être gênant. Puisque l'on est dans des espaces feutrés, les personnes se régulent assez facilement. On peut parfois le regretter parce qu'on peut penser qu'il n'y a pas de vie. Cela fait partie des règles de vie. Quand quelqu'un ou des personnes se mettent à parler dans un espace feutré, cela va démultiplier le sentiment qu'il y a du bruit. Il faut travailler sur des règles d'usage et de quartier. Dans des quartiers, on collabore plus, cela ne gêne pas s'il y a un brouhaha ambiant. À l'inverse, des métiers suscitent du calme. Il faut vraiment travailler sur des règles de vie et les quartiers. Au niveau de la Direction immobilière, Nathalie mène avec les RH des départements et à la demande des départements des ateliers pour réexpliquer en fonction des quartiers et des métiers comment ils peuvent utiliser au mieux l'espace pour limiter cette nuisance qu'est le bruit. Par les règles de vie, on peut le limiter.

Les pertes de repères et la personnalisation sont un point qui nous est remonté. Nous y travaillons de plus en plus, notamment par des ateliers avec les départements, pour savoir ce qu'ils veulent personnaliser ou ce qu'il est intéressant de mettre dans un quartier pour avoir ce sentiment d'appartenance. Je pense que les agents pourront progressivement de mieux en mieux s'approprier le quartier avec ce type de dispositif.

M. TURBAN a évoqué les exercices incendie. C'est valable pour tous les sites. Nathalie ?

Mme LE JEUNE.- Concernant les équipiers de première intervention, à Val-Bienvenüe, tout a été mis à jour en termes d'affichage. Il y a bien les bonnes personnes par espace en cas d'alarme incendie ou d'essais. Concernant LYBY, cela fait partie d'un gros travail. Avec RATP 2023, des équipes changent à nouveau de place. C'est un peu compliqué à suivre. Tous les départements sont sollicités pour identifier des personnes, car il manque encore des équipiers. Avec la gestion de sites, nous organisons des sessions pour former des salariés. Pour LYBY, nous avons réussi à construire un module qui conjugue les deux parties. Il y a une partie qui est indépendante du site, et une formation particulière sur le site de la personne. Pour éviter aux agents de LYBY d'aller à Sucy, tout a lieu

maintenant ici. Le module est intégré, cela permet d'avoir plus de volontaires.

Nous avons aussi augmenté le quota nécessaire d'équipiers. Avec le télétravail, les personnes ne sont pas là tous les jours.

Pour Esterel, tout est à jour.

Mme CHAILLOUX.- Je reviens sur l'occupation et le nombre de personnes sur site que nous mesurons tous les jours. Dans tous les grands bâtiments tertiaires, c'est indispensable car il ne faut jamais atteindre le capacitaire incendie de l'immeuble. Nous savons combien de personnes sont sur les sites à l'instant T. C'est une obligation et le fonctionnement de n'importe quel grand immeuble tertiaire.

Nous mesurons le taux d'occupation régulièrement. Je vous rejoins, il y a des jours compliqués mais qu'à LYBY. À VB, le taux d'occupation est très faible, il est en moyenne de 50 % avec des pics à 65 %. À LYBY, on n'a jamais atteint le capacitaire incendie, on a toujours une marge mais elle est plus faible certains jours. LYBY est désert le vendredi. Le lundi et le mercredi, c'est un peu moins significatif. Le mardi et le jeudi sont plus problématiques.

Jean a expliqué que des entreprises qui se mettent en espace dynamique viennent pour visiter. Certaines font évoluer leur taux de foisonnement, progressent encore dans l'espace dynamique. Nous sommes la seule entreprise, et j'en ai rencontré beaucoup, qui a souhaité une auto-régulation des équipes. En gros, on n'impose pas aux équipes d'être plutôt sur certains jours en télétravail. Dans beaucoup d'entreprises, on ne télétravaille pas un vendredi sur deux. Nous avons fait le choix d'être en auto-régulation. Dans le travail que nous allons réaliser de retour d'expérience plus large autour de la charte, de ces sujets d'usage, il faudra se questionner sur la régulation du télétravail pour que les équipes ne soient pas toutes en même temps en télétravail ou sur site. Cela étonne beaucoup mes homologues, parce que nous ne l'avons pas fait. Nous avons fait ce pari, mais il faudra se questionner au moins pour LYBY, parce que le sujet ne se pose pas sur les autres sites.

M. LE PRÉSIDENT.- La réponse n'est pas forcément évidente. La souplesse que représente le fait de pouvoir télétravailler tous les vendredis, en contrepartie d'accepter d'être plus serrés les mardis et jeudis, se questionne. Je ne sais pas si la réponse est évidente. En tout cas, il faut que tous les éléments de l'équation soient pris en compte. C'est cela, ou on étale davantage le taux d'occupation sur la semaine et en contrepartie, on donne moins de souplesse dans le choix du jour du télétravail. Cela se réfléchit. La réponse n'est pas évidente, ni triviale.

Il est important de rappeler que nous avons fait le choix de faire confiance à l'auto-régulation, mais il ne faut pas que les gens se plaignent d'être plus nombreux le mardi et le jeudi en oubliant d'une certaine façon la contrepartie, qui n'est peut-être pas assez explicite, de donner une plus grande liberté au choix du télétravail. C'est un deal, mais encore faut-il qu'il soit explicite.

Mme CHAILLOUX.- Il y avait un point sur le Service santé au travail. À LYBY, cela a pris du temps parce qu'il y avait des particularités. Maintenant, tout est résolu. Nous avons travaillé avec les équipes du Service santé au travail. Je ne nie pas le fait que le délai a été un peu long. Tout est résolu. Il y avait des particularités d'aménagement auxquelles nous avons su répondre.

Par ailleurs, il s'agit bien d'une enquête RPS qui a été menée dès le début du programme tertiaire. Nous avons travaillé avec les instances pour mettre en place et jalonner cette enquête à plusieurs moments du déploiement de ce programme. On en est d'ailleurs à la dernière enquête, post-livraison de l'ensemble de ces bâtiments.

Vous avez évoqué la médecine du travail. Le questionnaire a été élaboré avec une commission dans laquelle il y avait des médecins du travail. Ils ont donc participé à l'élaboration de

l'enquête RPS. C'est traditionnellement le cas quand on lance des enquêtes dans le cadre de programmes de transformation.

M. LE PRÉSIDENT.- M. BRILLAUD a demandé la parole.

M. BRILLAUD.- Est-ce un chauffage au fuel à LYBY ? Depuis tout à l'heure, de la fumée noire sort des cheminées. Est-ce le chauffage ?

Mme CHAILLOUX.- Je ne suis pas experte en chauffage. Nous sommes alimentés par le CPCU, le chauffage urbain.

M. LE PRÉSIDENT.- Bientôt par l'électricité récupérée du freinage des métros !

Mme CHAILLOUX.- Ce sont des circuits d'eau chaude.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce n'est pas de la vapeur qui sort, c'est noir.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous nous renseignerons.

Concernant l'exercice incendie, entre avant et après le réaménagement, je n'ai pas vu la différence. Il a eu lieu avec la même fluidité et nous nous sommes retrouvés au même endroit.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Il y a peut-être un groupe électrogène ici, mais je n'en suis pas sûr. Si cela démarre, il est peut-être normal qu'il y ait une fumée noire. C'est un groupe électrogène, cela aurait plus de sens, puisqu'on ne voit pas la trace des fumées du CPCU. On récupère juste quelque chose de bien.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous en avons déjà discuté. Quand il y a un problème de livraison de l'énergie par CPCU, un groupe électrogène prend le relais, vous avez raison.

M. BAZIN.- Vous comprenez donc bien toute l'importance de la maintenance dans l'entreprise, même si elle est malmenée, même si on parle très peu son cas. M. KERLEU a évoqué une problématique hallucinante. C'est une réflexion que je me fais. J'ose croire que pour les têtes pensantes, cela doit aboutir à au moins une demi-réflexion. Ayant tous signé un contrat de travail, je n'arrive pas à comprendre certains points. En effet, il est demandé à des personnes de réserver pour pouvoir travailler. Cela m'inquiète.

Je pense qu'il y a un changement de paradigme total dans le monde du travail. On est pleinement dans le monde tel que souhaité non pas par le Président de la RATP, mais tel que le propose le Président Macron, au-delà du 2.0, en tout cas dans le langage. C'est pénible et limite méprisant pour le personnel. Je pense qu'il y a sûrement matière à faire les choses différemment.

Lorsqu'il a été question de débattre des projets LYBY+ et VB, nous avons évoqué tous ces points. Ils n'ont toujours pas été retenus, on ne veut toujours pas en tenir compte. Vous finirez peut-être par le faire, mais ce sera au détriment d'années perdues et de salariés que vous aurez bien dégoûté d'un certain nombre de choses. La preuve, ils vous disent qu'il y a du bruit. Vous répondez à cela que c'est un sentiment de ressenti. Quand les gens disent qu'ils ne vont pas bien, croyez-les. Ils vous le disent, ce n'est donc pas un sentiment.

La meilleure des choses serait d'apporter une réponse, non pas pour satisfaire le personnel mais juste pour ne pas se faire taper sur les doigts par les directions qui mènent des projets. Il faut tenir compte du ressenti des agents, cela contribue à ne pas faire en sorte qu'ils se détournent

de l'entreprise. Comme on a largement contribué avec la crise du Covid, il est clair que les gens ont maintenant le choix avec le télétravail. Je rappelle que nous avons un contrat de travail. Je le respecte, je viens travailler. Je ne dis pas que le travail n'est pas fait à la maison. Cependant, les locaux sont vides. On les propose à des entreprises extérieures pour venir travailler, alors que ce sont nos espaces de travail. Quand allez-vous considérer que le personnel de la RATP a besoin d'un lieu pour se retrouver, où cela discute, où il y a de la vie ? Ce n'est pas un sentiment de gêne, de dérangement. Non, nous travaillons ensemble. Ce bruit est celui de la réflexion.

En séance CSE RATP Infrastructures, un directeur nous a expliqué que cela le dérangeait d'avoir du personnel qu'il envoie faire de la maintenance sur les quais, que son personnel allait déranger les usagers. Vous rendez-vous compte de ce que cela renvoie ? On est là pour travailler et finalement, on nous dit : on ne préfère pas vous voir, il faut vous rendre invisibles. À mon sens, c'est inadmissible pour l'entreprise RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons revenir sur le point de la réservation. Monsieur KHELLAF ?

M. KHELLAF.- Vous avez balayé mon interrogation sur le pourcentage de non-répondants. C'est dommage, mais il n'y a peut-être pas de réponse. Monsieur le Président, vous avez répondu en disant que c'étaient souvent les insatisfaits qui répondaient. Si tel était le cas, l'enquête serait catastrophique.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est pour vous dire combien elle est bonne ! Vous imaginez ce que cela aurait été sinon.

M. KHELLAF.- Je le dis depuis la création du bâtiment, le flex office n'est pas adapté aux services de l'ingénierie. Encore hier, les bureaux étaient complets. C'est ingérable, on ne peut pas travailler. Au bout de 15 minutes, je suis parti, je suis rentré chez moi parce que je ne pouvais pas travailler. On a des chantiers à gérer avec des plans, on est appelé toutes les 15 minutes, il faut se déplacer avec notre téléphone, notre PC, nos plans et trouver une place. C'est ingérable. Il faut le prendre en compte.

Mme CHAILLOUX.- À part pour les salles de réunion, il n'y a pas de réservation. Nous avons justement fait le choix, au même titre que pour le télétravail, de ne pas proposer de réserver des places. Je ne sais pas de quoi l'on parle.

M. BAZIN.- Il n'y a pas que du personnel du tertiaire. Il y a la maintenance, même si elle est itinérante. Parfois, il y a besoin d'espace et de lieux pour se poser et établir les rapports que vous allez utiliser demain matin pour expliquer pourquoi telle ou telle chose s'est bien ou mal passée dans l'entreprise, ce qui permet de réclamer de l'argent supplémentaire à IDFM ou autre.

Je ne dis pas que vous méprisez ou que vous ignorez le personnel. En tout cas, vous avez fait le choix de ne pas tenir compte de leurs spécificités et de leur métier, et de leur offrir comme seul avenir les espaces proposés aujourd'hui. C'est mon sentiment. À TDE, dans la distribution d'énergie, ce même type de projet va se mettre en place dans les attachements. C'est hallucinant. Les métiers du technique, les fonctions opérationnelles, auront des tablettes et plein d'autres choses, mais le collectif de travail, pour s'y retrouver, bonjour !

M. LE PRÉSIDENT.- J'ai compris de l'intervention de M. KERLEU qu'un mainteneur itinérant a deux problèmes quand il vient à Esterel : la disponibilité de l'ordinateur et la réservation d'une place. J'ai entendu de Delphine que l'on est en train de trouver des solutions pour avoir un pool de postes de travail avec des ordinateurs disponibles et qu'il n'y a pas d'obligation de réserver.

M. KERLEU.- Je parlais des salles.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour les salles de réunion, tout le monde est logé à la même enseigne. Nous devons tous les réserver. Cette salle est réservée, parce que c'est le meilleur moyen de garantir sa disponibilité quand d'autres en ont besoin. C'est un grand classique.

Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- C'est le fait de ne pas avoir de poste disponible qui fait que l'on est obligé de réserver. Les écrans sont en libre-service et sont souvent disponibles à Esterel. En revanche, comme on ne peut pas avoir un poste de travail, on est obligé de se mettre dans une salle qu'il faut réserver. C'est problématique.

Mme LE JEUNE.- Quand on n'est pas en attachement, par exemple, à Val-Bienvenüe et que l'on vient y travailler de façon ponctuelle, il y a effectivement la question de la réservation de la salle. Si on est plusieurs, pourquoi pas ?

À Val-Bienvenüe, pour RATP I et MOP, il y a un corpoworking au 8^{ème} étage qui propose des espaces en libre-service.

Quant à l'embouteillage, il y a plusieurs sujets sur Val-Bienvenüe. Des territoires d'équipes ont été définis. Je rappelle l'histoire. Il a été décidé par les deux directions de mettre en place des plateaux projets et d'y privilégier le travail collaboratif, c'est-à-dire en mettant des personnes issues de MOP et RATP I ou autre qui travaillent ensemble sur un même plateau. Ces plateaux ont été dimensionnés avec une majoration de 20 % pour avoir une certaine élasticité et répondre aux différentes phases du projet qui nécessite plus ou moins de personnes en fonction des phases. Dans la mesure où des personnes des équipes de MOP et de RATP I vont sur ces plateaux, l'espace alloué à l'équipe a été proportionnellement réduit. Un salarié n'a toujours qu'une seule affectation à un instant T.

Je ne sais pas où cela en est maintenant. Je me souviens qu'au début de Val-Bienvenüe et de la création de ces plateaux, une démarche -je ne vais pas répondre au nom de la direction de RATP I- a été mise en œuvre pour que les personnes affectées à un plateau projet y aillent travailler et non plus forcément dans leur équipe cœur d'activité. Une partie de ce sentiment d'étroitesse est peut-être due au fait que des personnes restent dans leur équipe mère et ne vont pas travailler sur le plateau projet.

Par ailleurs, nous allons surveiller le taux de foisonnement et l'évolution des effectifs. Il y a une veille. Des équipes augmentent, d'autres se réduisent. Nous surveillerons périodiquement pour veiller que les espaces soient toujours dimensionnés en regard des effectifs affectés à l'espace.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je propose de conclure le point en remerciant les intervenantes. Nous allons prendre 10 minutes de pause.

La séance, suspendue à 10 heures 55, est reprise à 11 heures 10.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons reprendre la séance, si vous en êtes d'accord Monsieur le Secrétaire.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2. Présentation du bilan de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason

Madame Stéphanie BETTON-GUILAIN, directrice financière – DPF/DFS

Madame Sandrine LUCQUIN, ingénierie, projets et finance – DPF/DFS

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons Mmes BETTON GUILAIN et LUCQUIN. Bonjour. Le dossier a été évoqué en Commission économique du 14 mars 2023. Je propose de céder sans plus tarder la parole à sa présidente, Mme AZEVEDO, pour son rapport.

Mme AZEVEDO.-

Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur le bilan de la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'Accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 14 mars 2023, étaient Madame BETTON-GUILAIN et Madame LUCQUIN et nous les remercions pour leur présentation.

Pour rappel, ce dispositif a duré 2 ans (du 1^{er} janvier 2021 à fin décembre 2022). Les dernières sorties de l'entreprise sur 2023 sont au nombre de 12 avec la dernière prévue au 30 septembre 2023 (si le salarié ne sort pas plus tôt).

Plus de 2400 visiteurs ont consulté la page Urban web relative au Dispositif AME, 129 salariés ont été reçus par le Cabinet Oasys Consultants. 59 candidats ont été validés ayant donné lieu à 6 Comités d'Information et Conseil.

71 % des candidats ont opté pour le congé de mobilité. Les profils les plus importants ont été sur la filière Ressources humaines avec 18 salariés et sur la filière informatique avec 15 salariés. La moyenne d'ancienneté est de 16,7 ans, 56 % sont des femmes. 41 salariés sont des cadres et 51 sont permanents.

47 agents sont sortis de l'entreprise au 31/12/2022 et 12 ont eu un congé de mobilité.

99 demandes de formations ont été validées.

Les demandes de primes ont été validées pour 12 PCRP (concrétisation rapide de projet sans congé de mobilité) et à 11 PCAP (fin anticipée de congé de mobilité pour concrétisation de projet).

11 demandes d'aides aux frais de déménagement ont été faites dont 8 validés, 1 à l'étude (en attente du justificatif) et 2 refusées (sans justificatif en lien avec le projet professionnel).

12 demandes d'aides à la création d'entreprise ont été validées.

Concernant le plan de communication ciblé et complet, 24 salariés ont participé à des réunions d'information collectives avec 4 sessions et 2 ateliers auprès de la famille RH. 10 ateliers d'information thématiques ont été mis en place.

Il est précisé à la commission que la cellule restera active jusqu'à la fin des départs et que le service RH restera attentif aux différents versements (primes, aides) aux salariés.

Merci de votre attention.

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

Monsieur MORILLA ?

M. MORILLA.-

Monsieur le Président,

Il nous est présenté, à cette séance du CSEC, un bilan de la mise en œuvre du dispositif AME dans le cadre de la transformation des fonctions support lié au programme Diapason.

La CGT-RATP rappelle que le dispositif AME découle directement du programme Diapason, restructurant l'ensemble de nos fonctions support dans l'entreprise. Ce dispositif qui est entré en vigueur en janvier 2021, après la signature d'un accord avec les organisations syndicales UNSA et CFE-CGC, a pour vocation d'accompagner les salariés volontaires dans la réalisation de leur projet professionnel externe à l'entreprise.

M. le Président, il est vrai que l'entreprise maîtrise l'art des mots et essaye de trouver les bons titres pour ces projets de démantèlement de notre entreprise et aussi pour essayer de faire rêver certains agents en manque de repères mais en réalité, ce dispositif n'est rien d'autre qu'un accompagnement vers la porte de sortie.

La CGT-RATP a dénoncé le projet Diapason, dès son origine, dans tous les secteurs de l'entreprise et nous continuons à le dénoncer, tant on en voit les effets néfastes sur les collectifs de travail. La CGT-RATP ne cessera de le dire que "Diapason est le plus grand plan social que la RATP a mis en œuvre et qui ne dit pas son nom". Plus de 1 000 emplois supprimés sur 5 000 dans les fonctions support dans tous les secteurs de l'entreprise.

Si le dispositif AME comme le dispositif AFC attirent les faveurs de nos collègues, il faut peut-être y voir le reflet du mal-être que traverse notre entreprise et le déficit d'attractivité qui se révèle avec encore plus de force aujourd'hui. Ce dispositif concerne très peu de salariés vu le nombre d'agents impactés par ce programme et se concentre surtout sur le personnel d'encadrement.

Ce dispositif, qui est et reste un outil de la mise en œuvre du programme Diapason dont notre organisation syndicale n'est pas signataire et, malgré les solutions individuelles que cela apporte à un petit nombre de nos collègues, n'aura pas notre soutien et nous réaffirmons notre totale opposition au programme Diapason.

Monsieur le Président, dans une période aussi incertaine, la RATP a plus que jamais besoin de tous ses bras et de toutes ses têtes, afin de répondre à un transport collectif de qualité répondant aux attentes des franciliens.

Merci de votre écoute.

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

M. BRILLAUD.-

Le dispositif AME, Accompagnement Mobilité Externe découle directement du programme DIAPASON restructurant l'ensemble de nos fonctions supports dans l'entreprise.

Programme DIAPASON qui nous vous le rappelons est dénoncé au quotidien par notre Organisation Syndicale dans tous les périmètres de l'entreprise.

La démarche du dispositif AME a pour vocation d'accompagner les salariés volontaires, sous réserve d'éligibilité, dans la réalisation de leur projet professionnel externe à l'entreprise.

Ciblant une population d'environ 3000 salariés répartis dans différents départements, La démarche d'accompagnement AME a été lancée lors des réunions d'information collectives le 12/01/2021.

La phase d'appel à candidature est désormais clôturée et a permis d'aboutir à la validation de 59 candidatures, composée principalement de salariés de l'encadrement appartenant aux catégories cadre et Maîtrise.

Bien que porté à la connaissance des salariés via différents vecteurs en communication, son utilisation reste marginale en comparaison du volume d'agents directement impactés par le programme DIAPASON.

Néanmoins, avec une ancienneté dans l'entreprise d'environ 16,5 années, le profil des 59 candidatures nous interpelle et pose questions sur les possibilités d'accompagnement internes à l'entreprise.

Il n'en demeure pas moins extrêmement difficile d'évaluer l'attractivité de ce dispositif tant la temporalité liée au contexte n'as pas permis d'en réunir les conditions.

En effet, pour Force-Ouvrière GROUPE-RATP, bien que nous saluons la démarche de favoriser l'émancipation des salariés, l'avenir plus qu'incertain généré par la crise sanitaire, une inflation galopante associé a un contexte international actuel fortement dégradé n'ont pas facilités les possibilités pour de nombreux salariés de pouvoir s'inscrire dans des projets professionnels extérieurs à l'entreprise.

Cette démarche a néanmoins le mérite d'exister, et a pu avec le soutien des équipes SEMAPHORES et OASYS déjà permis de répondre aux demandes des salariés dans la réalisation de projets professionnels.

Cette co-construction propose aux salariés de sérieuses et solides expertises sur la viabilité de leurs projets individuels de reconversions professionnelles externe à l'entreprise.

Des mesures d'aide financière viennent également se greffer en complément de l'accompagnement par "Sémaphores", l'enveloppe allouée varie en fonction de la nature des projets.

À cela s'ajoute différentes mesures d'indemnités ainsi qu'une adaptation des comptes CET des salariés.

Faciliter la reconversion des salariés visés par les projets de réorganisation, prendre en considération le souhait et les ambitions de chacun sont des enjeux majeurs.

Force Ouvrière Groupe-RATP, reconnaît l'importance du dispositif AME dans le cadre de projets restructurant mais ne se satisfera jamais, et ce, même si les démarches sont volontaires, de fuites d'effectifs et de compétences organisées hors de notre entreprise.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

S'il n'y a pas d'autres demandes de prise de parole, je voudrais rappeler la différence entre un PSE et un plan de départ au volontariat. Il s'agit de la notion de volontariat. Un PSE, c'est une désignation d'excédentaire. Dans le cadre d'un PDC, on peut mettre en place des dispositifs d'accompagnement du type de ceux qui ont été rappelés dans le rapport de Mme AZEVEDO ou les déclarations. Je pense que nous pouvons nous féliciter de la qualité de l'accompagnement proposé. On est dans le même état d'esprit que celui qui a été rappelé en début de séance par le Secrétaire de

l'instance vis-à-vis des propres salariés du CRE. Il y a des similitudes dans les typologies d'accompagnement proposées.

J'en profite pour dire que beaucoup d'accords d'entreprise, indépendamment de plans de départ au volontariat ou de PSE, dans le cadre d'accord dit de GPEC, ont institutionnalisé cette possibilité d'accompagnement des projets personnels des personnes. On ne peut pas imaginer que dans une organisation de 45 000 personnes, où il y a souvent des jeunes sortis d'une formation, souvent célibataires... La vie fait qu'à un moment, ce dans quoi je me suis engagé quand j'étais jeune peut ne plus correspondre ni territorialement ni professionnellement à ce qu'offre la RATP ou n'importe quelle autre organisation. Face à cela, soit on s'en lave les mains, soit l'entreprise considère qu'elle a aussi un devoir d'accompagnement pour ces projets, même si cela se traduit par un départ de l'entreprise, comme une forme de reconnaissance du temps passé dans l'entreprise, au service de celle-ci.

On pourrait imaginer prolonger ce genre de dispositif, qui figure dans l'accord d'accompagnement de Diapason, avec une adaptation des modalités, dans une évolution de l'accord GPEC. Je ne trahis aucune discussion que nous pouvons avoir dans le cadre des commissions de suivi avec les signataires de l'accord GPEC. C'est un outil de ressources humaines qui permet de développer l'attractivité comme la rétention, au-delà du paradoxe apparent.

Monsieur VENON ?

M. VENON. - Vous avez raison, l'entreprise peut se féliciter du type d'accompagnement qu'elle a mis en œuvre sur Diapason, même si nous y sommes fortement opposés. En effet, notre position n'est pas sur le type d'accompagnement, mais sur la résultante de cet accompagnement, sur la productivité occasionnée et la réorganisation des différents services de fonctions support, avec tout ce que cela a amené dans la réorganisation autour des fonctions support et dans les unités, d'autant plus que le développement des *business units* aura aussi une importance dans l'organisation future des fonctions support. On a déjà vu quelques prémices avec le rapprochement des centres bus. L'encadrement et les fonctions support ont parfois été diminués de 50 % avec une surcharge de travail.

Au-delà de tout cela, il y a aussi des points importants à prendre en considération, que l'entreprise connaît. Il s'agit des difficultés de se loger en Île-de-France, qui doivent être prises en considération. Il s'agit des salaires qui ne sont pas à la hauteur pour que les personnes puissent vivre correctement et décemment en Île-de-France. Il s'agit de l'inflation très forte.

Les projets que l'on pourrait avoir aujourd'hui en rentrant dans une entreprise en tant que jeune agent ne peuvent pas être les mêmes qu'hier. J'en veux pour exemple, quand je suis rentré à la RATP, je me suis dit que j'allais y faire carrière. Ce n'est plus vrai aujourd'hui. On ne peut plus se projeter pour faire carrière à la RATP, parce que c'est une entreprise qui bouge beaucoup, qui évolue. Le regard n'est plus le même qu'il y a 25 ou 30 ans. L'évolution sociale en Île-de-France cumulée à l'évolution de l'entreprise fait que l'entreprise doit avoir un autre regard sur la carrière des agents.

M. LE PRÉSIDENT. - Il y a peut-être un troisième élément, en plus des deux que vous venez de citer et que je partage pleinement. En effet, il y a aussi une différence sociétale du rapport à une carrière dans une entreprise. Ces trois éléments font qu'il faut adapter les outils RH à ces éléments.

Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU. - Une intervention sur Diapason et les réorganisations en règle générale. On voudrait nous faire croire, à chaque fois que des postes sont supprimés ou mutualisés, que la charge de travail sera répartie entre les équipes, mais ce n'est pas le cas. Ce sont souvent une ou deux

personnes qui récupèrent la charge de travail. On voudrait nous faire croire que c'est dilué dans la masse. Dans les centres de maintenance, il n'y a pratiquement plus de correspondants fonctions support. On a du mal à avoir des retours, même en passant par le CSRH. Il n'y a plus les "petites mains" avec qui l'on pouvait régler les problèmes. Auparavant, on pouvait en discuter avec le n+1 ou le pointeau et c'était réglé. Maintenant, cela reste dans la tête des agents. Beaucoup me disent qu'ils n'ont pas de retour, qu'ils ne savent pas comment faire. C'est problématique. 53 postes sur 44 000, c'est inexistant, mais des personnes se retrouvent finalement avec une charge plus importante qu'avant parce que ce n'est pas lissé sur tout le collectif.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un sujet que dont nous discutons très régulièrement avec Mme BETTON GUILAIN. La vraie productivité n'est pas celle qui consiste à répartir la même tâche de travail sur moins de personnes. Il faut être capable d'accompagner, de simplifier les processus, etc. Vu le nombre de primes qu'il y a dans cette entreprise, je comprends que cela génère un nombre de questions important, avec une complexité telle que peu de personnes le maîtrisent. Je ne sais pas si la quantité et la complexité de nos primes se justifient. C'est ce qui a été fait dans un certain nombre de départements, pour ne pas parler de MRF, cela participe aussi d'une forme de simplification du travail pour un certain nombre d'interlocuteurs. Moins il y a de complexité dans une organisation, moins il y a de problèmes à régler dans la tête des gens. Il faut le traiter en parallèle.

M. KERLEU.- C'est beaucoup plus compliqué qu'avant. On doit de l'argent à certains agents depuis quatre ou cinq mois, qui n'arrivent pas à trouver la bonne personne. C'est problématique. Quand on fait des nuits exceptionnelles ou des travaux, c'est un dû. Les agents viennent voir les élus, qui sont aussi démunis.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de remercier Mmes BETTON GUILAIN et LUCQUIN pour la présentation du dossier en Commission économique et la participation à la séance d'aujourd'hui.

V – QUESTION SOCIALE

- 1. Délibération portant sur un don aux orphelins du
Groupe Mutualiste RATP**

M. LE PRÉSIDENT.- Je passe la parole au Secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE.- Avec le report des séances, nous sommes un peu à contretemps par rapport à l'événement qui a eu lieu ce week-end à la Mutuelle. Nous allons quand même voter la résolution.

(Cf. Résolution)

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

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. ORSINI nous a quittés. M. DUCELIER votait pour M. ROUIJEL, que je ne peux pas remplacer. Je ne peux pas remplacer M. ORSINI. M. LAMBERT est arrivé. Il était remplacé par M. TURBAN, qui pourrait remplacer M. DELAGE. J'ai 6 votants FO, 3 votants UNSA, 7 votants CGT et 2 votants CFE-CGC.

(Il est procédé au vote.)

Pour : unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup, cela permet d'arriver à la fin de la séance d'aujourd'hui.

Je vous remercie de votre participation à cette séance. Je vous donne rendez-vous le 19 avril pour la prochaine séance ordinaire dont l'ordre du jour sera fixé dans les prochains jours et communiqué le plus rapidement possible.

Bonne fin de journée.

La séance est levée à 11 heures 35.

