



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 19 avril

-----2023-----

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
MM.	Marc BRILLAUD	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Bastien ORSINI	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Thierry KOFFI	-	liste FO RATP CSE 13/BU TRAM
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Pascal LAMBERT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 12 /MTS
	Cécile AZEVEDO ¹	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Farida KAIS ²	-	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Mary FORD ³	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Marie-Mathilde GUEROULT ⁴	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	José JONATA	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	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	-	liste CGT CSE 9/M2E
	Michel MARQUES ⁷	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
	Karim NEGADI	Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Karim ROUIJEL	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Rudolf BUISSET	-	liste UNSA CSE 1/RDS Central
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Claude NIVALT	-	liste CGT CSE 4/RER
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
Mme	Florence ESCHMANN	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 12 MTS
MM.	Mohamed CHAGH	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	Aurélien DERACHE	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Nourredine ABOUTAIB	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	Jean-Marie DUCELIER	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Olivier TEISSIERE	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	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 Eliés BEN ROUAG en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Karim NEGADI en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

⁴ Remplace Kamel OULD AHMED en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Claude NIVALT en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Abdelhakim KHELLAF en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 1^{er} MARS 2023	7
II INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	9
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	12
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Information-consultation sur le projet d'intégration dans les règlements intérieurs des dispositions relatives au nouveau dispositif de protection des lanceurs d'alerte et des nouvelles règles de protection des victimes de harcèlement en application de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 et du décret n°22022-1284 du 3 octobre 2022</i>	22
2. <i>Présentation du tableau de bord IDFM T4 2022 et présentation du bilan annuel 2022</i>	35
3. <i>Information-consultation sur le rapport annuel de gestion du Service de Santé au Travail de la RATP pour l'année 2022</i>	45
V - QUESTIONS SOCIALES	
1. <i>Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2022</i>	53
2. <i>Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2022</i>	56

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour. Je vous remercie pour votre présence à cette réunion qui va nous amener à successivement aborder un point d'information et de consultation sur l'intégration dans les règlements intérieurs de dispositions relatives au nouveau dispositif de protection des lanceurs d'alerte. Nous aurons ensuite la présentation du tableau de bord IDFM pour le quatrième trimestre 2022 et le bilan de l'année 2022. Nous aurons ensuite une information-consultation sur le rapport annuel de gestion du service de santé au travail pour l'année 2022, puis nous passerons à deux questions sociales, l'une concernant la consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2022, l'autre sur la consultation du rapport de gestion M2SR pour le même exercice 2022.

Avant de passer à l'approbation du procès-verbal de la séance du 1^{er} mars, je propose de faire un point sur les absences qui nous ont été signalées. Parmi les personnes dont l'absence a été excusée, nous avons celles de MM. ROUIJEL, CHAGH et DERACHE pour la délégation FO. J'ajoute celle de Mme ESCHMANN. Pour la délégation UNSA, nous ont été signalées les absences de MM. BUISSET et OULD AHMED.

M. JONATA.- MM. HANAFI et GUIDEZ seront en retard.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la délégation CGT, nous ont été signalées les absences de MM. NIVALT, KHELLAF, QUIQUEMPOIS et TEISSIERE. Pour la délégation CFE-CGC, M. DUCELIER est absent excusé.

M. JONATA.- MM. BEN ROUAG et ABOUTAÏB seront également absents.

M. LE PRÉSIDENT.- S'agissant des représentants syndicaux, M. VENON remplace M. RISPAL pour la séance, M. SARDANO remplace M. LAMASSE. Y a-t-il d'autres absences à signaler ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je vous propose d'appliquer les règles de suppléance habituelles.

En l'absence de M. BUISSET du CSE 1, je propose à Mme FORD de le remplacer.

Mme FORD.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. BEN ROUAG du CSE 2 est absent. Je propose qu'il soit remplacé par Mme AZEVEDO du même CSE.

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. GUIDEZ n'étant pas encore arrivé, je vais devoir pourvoir à son remplacement. Mme KAÏS du CSE 2 peut voter, si elle en est d'accord.

Mme KAÏS.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. ROUIJEL du CSE 2 est absent. Je n'ai plus personne du CSE 2 pour voter en lieu et place. Je n'ai plus personne du même syndicat. Il ne sera donc pas remplacé.

MM. NIVALT et SI TAYEB du CSE 4 sont absents. M. NIVALT peut être 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. Mme GUEROULT, du même CSE, accepte-t-elle de le remplacer ?

Mme GUEROULT.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. KHELLAF du CSE 7 est également absent. M. TURBAN, du même CSE, accepte-t-il de le remplacer ?

M. TURBAN.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. QUIQUEMPOIS du CSE 10 est absent. Je n'ai personne du même CSE pour le remplacer. Cela étant, M. MARQUES accepte-t-il de le remplacer ?

M. MARQUES.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous n'avons pas parlé de M. NEGADI. Je ne peux pas le remplacer. Il y aura donc 19 votants : 2 voix pour l'UNSA, 7 voix pour FO, 7 voix pour la CGT et 3 voix pour la CFE-CGC. Êtes-vous d'accord, Monsieur le Secrétaire ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

**I – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA
SEANCE DU 1^{ER} MARS 2023**

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons procéder au vote.

(Il est procédé au vote.)

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

→ Le PV de la séance du CSEC du 1^{er} mars 2023 est approuvé à l'unanimité.

II – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-

☒ Concernant la **direction des services partagés**, après le décès de M. BOERSCH*, nous pourvoyons le poste par **l'arrivée dans le Groupe de M. BERROUET**, qui est arrivé au début du mois. M. BERROUET dispose d'une expérience de plus de 25 ans dans le domaine des fonctions support, dont plus de 12 au sein de centres de services partagés chez Engie puis chez Equans. Il rejoint le Groupe RATP en tant que directeur des services partagés. Il présidera à ce titre notre filiale RATP Évolution Services.

☒ Je vous informe de la **signature du nouvel accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap**. Le neuvième accord en la matière a été signé le 13 avril 2023 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, la CFE-CGC, la CGT, FO Groupe et UNSA Groupe. Cet accord porte l'engagement de l'entreprise en faveur de la lutte contre les discriminations et la valorisation de la diversité. Il s'agira, dans la période de 2023-2025, de poursuivre et de renforcer des actions déjà initiées en faveur des salariés en situation de handicap.

Cet accord comprend des engagements dans six domaines : le recrutement, l'insertion, le développement des compétences, l'adaptation aux mutations technologiques, ainsi que des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment par l'intermédiaire de travaux confiés au secteur protégé et aux entreprises adaptées.

Il prévoit des dispositions nouvelles. Ainsi, chaque encadrant exerçant des responsabilités managériales peut être amené à intégrer une personne en situation de handicap dans ses équipes, ou à interagir avec. Il suivra alors un e-learning de sensibilisation au handicap. Ce module est d'ores et déjà disponible.

Dans la même perspective et pour faciliter l'intégration des alternants en situation en handicap, la même formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage inclura désormais un module intitulé "accueillir une personne en situation de handicap". Nous expérimentons sur la durée de l'accord, la prise en charge des frais d'abonnement à une place de parking des salariés placés en situation en handicap.

☒ La troisième information porte sur **les ateliers de Championnet** qui, comme vous le savez, ont intégré RATP Cap Ile-De-France depuis le 1^{er} avril, et **deviennent RATP CAP Ateliers Championnet**. Nous préparons cette bascule depuis plusieurs années. Elle permettra à Cap Ile-de-France de disposer d'un atout supplémentaire dans l'exercice de ses missions, et surtout dans le cadre des futures réponses à appels d'offres. Tous les salariés des ateliers de Championnet ont eu la possibilité de rejoindre cette filiale dans le cadre du volontariat et d'une mise à disposition. Les salariés qui n'ont pas souhaité s'engager dans ce dispositif, sont pris en charge dans le cadre de mobilités à construire à l'intérieur de l'EPIC.

☒ Quelques informations sur **les appels d'offres récents et en cours**. RATP Dev devient l'opérateur du réseau de bus TUL de l'agglomération de Laval à partir de septembre 2023. À partir du 1^{er} septembre 2023, l'opérateur historique Keolis remettra les clés du dispositif à RATP Dev. Keolis était présent à Laval depuis 1947. Cet appel d'offres a permis à l'agglomération de Laval d'élargir son offre puisque le nouvel opérateur devra évoluer sur un périmètre élargi, dans le cadre d'horaires eux-mêmes élargis. Il y aura une densification du réseau et une amplitude horaire plus importante que celle d'aujourd'hui. Il y aura également un élargissement des horaires pendant la plage du week-end. Cet appel d'offres porte jusqu'en 2030.

RATP Dev sera bien le nouveau gestionnaire du réseau dit Mistral à Toulon à compter du 1^{er} mai 2023. La contestation de Transdev, l'opérateur sortant, a été rejetée par les autorités judiciaires. C'est donc une confirmation du réseau de Toulon. Ce contrat portera sur les six prochaines années et représentera plus de 500 M€. Il y a trois lignes à haut niveau de service, un effort particulier a été fait sur la fréquentation et l'amplitude horaire.

Ce sont les deux informations que je souhaitais partager concernant les appels d'offres de Dev.

☒ Je termine par l'information **sur le trafic et les recettes à fin février 2023**. Les résultats de février 2023 sont comparés à ceux de février 2022.

Deux éléments expliquent les résultats comparés : un calendrier défavorable en 2023 par rapport à 2022, et les mouvements sociaux dont l'impact sur le trafic est estimé à 5,8 millions de voyages environ.

Dans ce contexte, le trafic brut de l'EPIC s'établit à 235,3 millions de voyageurs. En référence à un début 2022 encore fortement impacté par le Covid, malgré l'effet défavorable du calendrier et des grèves, le résultat de février 2023 reste en progression par rapport à celui de février 2022 de 8,4 %. Cette progression de février 2023 par rapport à février 2022 nous laisse néanmoins en retard par rapport à février 2019 de l'ordre de 17,1 %.

Cette progression du résultat de l'EPIC est portée par le métro qui passe de - 9,8 % en janvier à - 9,2 % en février, et par le tramway qui passe de - 4,3 % à - 3,8 %. Le RER et le Bus affichent un écart à la référence de 2019 qui est similaire à celui que nous constatons en janvier 2023 avec respectivement une baisse de 5,1 % pour le RER et de 27,6 % par rapport à 2019.

S'agissant des recettes, le rattrapage de l'écart de recettes directes par rapport à 2019 faiblit en ce mois de février pour les raisons évoquées précédemment. On est loin de retrouver les niveaux de recettes directes de 2019, mais ces recettes progressent néanmoins de 7,9 % par rapport à la référence de février 2022. Ceci notamment grâce à l'augmentation de la billetterie par rapport à 2022. La reprise se poursuit également sur les forfaits courts, mais de manière moins marquée qu'en janvier.

Les recettes directes en lien avec les titres annuels sont, à l'image du mois précédent, en progression de 2,7 %.

III – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.-

Comme vous le savez toutes et tous, le CE vit actuellement une période difficile qui génère angoisse et inquiétude pour l'ensemble de ses salariés. L'attente devenue insoutenable, de la finalisation de la convention entre le CSEC et le CSE 2, qui devait initialement être présentée en séance extraordinaire ce jour, ne le sera pas.

Il n'est plus possible d'attendre des semaines, des mois afin de résoudre cet état de fait que nous subissons toutes et tous. J'espère que nous aurons le plaisir de nous revoir très prochainement dans le cadre d'une séance extraordinaire afin de gérer et ce peu importe la position de chacun ce problème majeur.

Néanmoins, le CE dans ce contexte de forte tension reprend vie progressivement.

A période comparable, nous avons enregistré cette année une évolution positive du nombre d'inscrits à nos vacances familiales. A ce jour, ce sont plus de 4 060 dossiers déjà validés. Il en va de même sur les colos avec, à ce jour, plus de 2 300 enfants qui partiront avec le CE cet été.

Nous avons également ouvert, pour la période d'avril et mai, différentes activités comme :

- Jam's Capsule, expérience immersive sur la thématique des photographies de Yann Arthus-Bertrand,
- l'opéra avec le dîner spectacle Bel Canto
- et toujours pour les enfants, 2 matinales à Speed parc (une au nord et l'autre au sud de Paris).

Cependant il est impératif que nous stabilisions notre situation budgétaire afin d'ouvrir comme initialement prévu l'ensemble des activités du CE début mai. Dès lors la convention avec le CSE 2 devient vitale.

Au moment où j'écris ces lignes, il ne reste plus qu'un seul point de blocage qui semble parfaitement franchissable.

Sur un tout autre sujet, mais qui est en relation cependant avec notre actualité, par ordonnance du 16 mars 2022, le Président du Tribunal Judiciaire de Nanterre a ouvert une procédure de mandat ad-hoc au profit de l'association USMT.

Dès lors, le mandataire désigné a organisé des réunions avec les différents protagonistes afin de trouver conjointement une solution adaptée aux difficultés que rencontrent l'USMT. Lors de ces dernières, le CSEC a réitéré son soutien à cette OPC historique tout en affirmant et démontrant parallèlement les difficultés que lui-même rencontrait. Cette procédure m'imposant un devoir de confidentialité, je ne peux à ce jour rentrer dans les détails mais je reviendrai devant cette instance quand les solutions seront trouvées et communicables.

Période turbulente où il convient de garder son calme afin de pérenniser le CSEC au-delà de 2025.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BENOIST ?

M. BENOIST.- Je me permets de rebondir suite aux informations du Secrétaire.

Monsieur le Secrétaire,

Où en sommes-nous en ce 19 avril ? En tant qu' élu du CSEC, je me suis interrogé à savoir quelle était votre position à la suite du dernier tract écrit concernant le CSEC et sa stratégie pour l'avenir.

Je ne peux que vous féliciter d'avoir initié et organisé des réunions, afin d'expliquer certaines décisions. Mais nous sommes tous élus autour de cette table et malheureusement nous n'avons jamais été conviés à échanger sur la situation que nous rencontrons.

Depuis le début de ce mandat nous savons pertinemment que nous aurions à gérer une situation comme celle-là car le versement de la subvention du CSE 2 versée a posteriori des autres subventions augurerait une division plus qu'inéluctable.

Dans le tract du 29 mars il est indiqué que nous devons prendre des décisions car diriger c'est prévoir !!!

La volonté de voir le CSE 2 anticipé l'avenir de ses collègues en matière de prestations des activités culturelles, n'est pas dénuée de sens. C'est plus la méthode que je trouve inappropriée. Le dialogue aurait pu être amorcé dès le début de ce mandat pour informer l'ensemble des élus de la perspective engagée.

Il ne m'appartient pas ici d'en juger. Il me semble ne pas être qualifié pour répondre à des aspects juridiques. Mais prendre une partie d'un bien commun construit par l'ensemble des agents du groupe RATP et le transférer dans une entreprise privée qui devrait fournir des prestations d'activités sociales à des agents qui se retrouverait dans 3 sociétés différentes ; techniquement et juridiquement, il faut expliquer à cette instance comment cela se passe !! Une fois de plus, nous avons manqué de dialogue pour défendre l'intérêt de l'ensemble des agents.

Sur le point numéro 4, pour savoir à qui appartient le patrimoine peut-être que la direction pourra nous éclairer par l'intermédiaire du Président de cette instance.

Concernant le point 5, confirmez-vous ici que la gestion du patrimoine mettrait en grande difficulté le comité d'entreprise pouvant entraîner sa fermeture définitive ? Je n'ai pas la même maîtrise du sujet que vous.

Vous en connaissez beaucoup des entités qui disposent de 35 millions d'euros par an et qui font banqueroute, si cela devait arriver ce serait dû à une non prise de décision de notre part.

Certes il faudra prendre des décisions sur le tard par manque d'anticipation, mais nous n'allons pas disparaître si nous ne le voulons pas ! Je me permets de rappeler à cette instance qu'il a été validé un contrat d'externalisation de la restauration qui impactera notre budget à hauteur de 8 à 10 millions d'euros. Était-ce pertinent de signer un tel contrat sachant que nous allions perdre les subventions du CSE 2 et 13 ? J'espère que le CSE 2 nous aidera pour les prochaines années à apporter sa quote-part pour nous aider à assumer ce contrat.

Vous allez nous demander de statuer sur une convention, où nous n'avons pas les tenants et les aboutissants. Avant de passer devant le médiateur, il aurait été intéressant de redonner les prérogatives aux élus de cette instance. Cela aurait permis d'émettre des réflexions nouvelles permettant une issue qui aurait l'assentiment de tous.

Concernant le point 8, il nous est indiqué que les élus du CSE 2 ont la volonté de récupérer une partie du patrimoine, alors qu'on nous explique qu'avec une plus grande part de subvention nous serions en faillite.

Il ne faudra pas oublier une fois de plus la partie restauration, dont le contrat nous engage pour il me semble plus de 2 ans.

Le CSE 2 est-il prêt à aider pour minimiser certains coûts pour le CSEC afin de garantir :

- L'emploi des salariés du comité d'entreprise.*
- De réduire les coûts,*
- et de dégager des subventions supplémentaires pour les salariés de l'EPIC.*

Je me permets de rappeler ici que nous sommes toutes et tous des salariés de l'épic et ce jusqu'à nouvel ordre.

Concernant le point 10, les élus du CSE 2 ont décidé de s'émanciper du CSEC de la RATP. Cette décision entraîne le plus grand désarroi pour les agents mais aussi pour les salariés du CSEC, et nous n'avons pas le choix. Syndicalement parlant c'est discutable, mais humainement parlant c'est inadmissible.

La subvention qui est prélevée à hauteur de 2,811% de la masse salariale de l'ensemble des agents, sert à faire fonctionner un outil que bon nombre de salariés nous envient. Si la subvention était à cette hauteur c'est parce qu'elle permet de financer du patrimoine, de la restauration et des activités sociales et culturelles. Je pose la question ici, est-ce que ce sera encore le cas demain pour cette nouvelle entité gérer par le CSE 2

Pour ce qui est de la conclusion, cela fait bon nombre d'années que le CSEC de demain aurait dû voir le jour avec de réelles orientations politiques. Car oui notre rôle est de faire de la politique permettant à nos collègues d'accéder à un Comité d'entreprise digne de ce nom, aujourd'hui nous ne répondons qu'à des obligations budgétaires !

Dans un premier temps, nous ne devrions pas nous diviser. Dans nos professions de foi électorales, nous n'avions en aucun cas indiqué aux agents le fait de diviser notre CSEC, nous étions même d'un tout autre portage, pour permettre au plus grand nombre d'y accéder, et là je fais référence aux filiales.

La digitalisation du CSEC sur différents supports a permis à plus d'agents de venir vers nous. En revanche, les grandes décisions politiques sur le patrimoine n'ont pas été prises afin de ne pas bouleverser les équilibres des différentes cogestions.

Chers collègues, nos organisations étaient toutes présentes lors des 2 derniers mandats, avec peut-être des étiquettes différentes. Je ne cherche pas à interférer dans les décisions du CSE 2, qui est souverain dans son instance. Les décisions qui nous sont imposées aujourd'hui ont des conséquences directes pour les salariés CSEC ainsi que pour l'ensemble des salariés pour qui le CSEC faisait partie de leurs acquis

Alors que dans le même temps, depuis décembre nous demandons à la direction de construire un CSEC groupe en voulant élargir celui-ci à nos collègues des filiales, afin qu'ils puissent bénéficier également des activités sociales et culturelles, n'aggravons pas la fracture.

Dans un souci de cohérence, de responsabilités..... prenons le temps et mettons-nous à travailler en direction des agents qui nous ont élus. Il n'est pas logique que sur des décisions aussi fortes, les élus ne soient pas plus impliqués pour porter les attentes de leurs mandants.

Et j'en terminerai, j'ai été long car ce sujet me tient à cœur puisque je crois connaître cet outil depuis l'enfance, j'ai été animateur, directeur de colonie de vacances, directeur de village vacances, responsable du service enfance jeunesse et maintenant élu donc je me suis permis d'en parler de manière conséquente.

M. LE PRÉSIDENT. - Deux mots, puis je vous laisserai la parole Monsieur SARRASSAT. Je vous l'ai déjà dit à plusieurs reprises, Monsieur BENOIST, ce n'est pas la direction qui décide de la politique de gestion des ASC des entités du Groupe, mais les élus des CSE de chaque entité du Groupe qui décident ou pas d'une mutualisation de leur budget au bénéfice des salariés du Groupe.

M. BENOIST.- Je me permettais d'y faire référence dans la mesure où nous en avons parlé dans cette instance. J'ai bien compris...

M. LE PRÉSIDENT.- Vous interpellez de nouveau la direction, et j'ai cru comprendre que cela relevait de la responsabilité de l'employeur.

M. BENOIST.- Ce n'est pas ce que j'ai voulu dire.

M. LE PRÉSIDENT.- Alors j'ai mal compris. Quant à l'anticipation, je crois que tout le monde subit la rapidité avec laquelle le CSE 2 prend sa position. Je n'ai pas compris que c'était anticipé. Entreprise comme élus doivent gérer la conséquence de la rapidité de cette décision. Je ne sais pas si on aurait pu anticiper. Au cours d'un certain nombre de réunions, ont été prises des décisions qui permettaient d'anticiper ce qui allait se passer en 2025.

Vous avez évoqué la restauration, nous avons aussi voté un certain nombre de délibérations sur la vente d'éléments du patrimoine. Je comprends qu'il y a une accélération dès 2023 du calendrier 2025. Je ne commente pas tout ce que vous avez dit sur la concertation et la coordination.

Sur le patrimoine, j'ai compris qu'il y aurait dans un premier temps une réunion extraordinaire, évoquée par M. SARRASSAT, sur le budget des ASC. Je n'ai pas compris que nous aborderions tout de suite la question du patrimoine, qui est un vrai sujet. Pour pouvoir me prononcer, je vais avoir besoin de la contribution de l'analyse juridique du CSEC sur la façon dont il imagine que son patrimoine s'est constitué. Est-il en indivision ou pas ? Comment a-t-il été constitué ? La position de l'entreprise nécessitera un temps d'examen de la proposition du CSEC. Le délai d'anticipation devra être suffisant.

Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je n'ai pas l'habitude de commenter les tracts syndicaux. Je commente ce que je fais ou ce que le Secrétariat fait. Je laisserai l'auteur du tract de FO s'exprimer le jour de cette fameuse séance extraordinaire, puisqu'il sera le RS de notre organisation syndicale.

Par ailleurs, un point plus nuancé de ma part. Je suis étonné que les élus de la CFE-CGC ne soient pas informés des problématiques et des évolutions du sujet, car les secrétaires généraux - pour vous, c'est un président- communiquent régulièrement ensemble. On peut me dire des choses qui sont fausses, mais je n'en ai pas l'impression. Vous êtes dans la gestion pluraliste et êtes informés.

Que le CSE 2 prenne une décision qui n'était pas prévue dans la gestion pluraliste initiale -je suis d'accord avec cela-, pose une difficulté majeure. Ce n'était pas prévu dans nos plans. On subit plutôt que l'on agit dans cette histoire. Je souligne la difficulté rencontrée par le CSEC et par son Secrétaire, mais aussi par les élus en général. Quand on annonce en février qu'il va manquer 20 M€ dans les caisses, et que les budgets ont été établis en novembre, cela fait une petite secousse en interne, voire plus.

Sur l'analyse, je partage totalement l'attachement au CSEC.

Le patrimoine a évidemment été acquis en son temps par le CRE. Juridiquement, il n'y a pas de débat sur le sujet. Il peut y avoir des divergences de point de vue entre le CSE 2 et le CSEC. C'est la raison pour laquelle, comme il n'y aura pas d'accord sur le sujet, on entrera en médiation juridique pour savoir s'il est possible d'avoir une médiation. En tant que Secrétaire, je ne validerai en aucun cas quelque chose qui n'est pas dans la légalité absolue et qui n'aura pas été validé, par un juge si nécessaire. Je ne suis pas suicidaire.

Quant à la restauration, cela fait partie des anticipations de 2025.

Heureusement que nous l'avons fait. Il y a eu un CSE mardi dernier, j'ai commencé à parler de systèmes pour diminuer les effectifs. Vous imaginez bien l'angoisse des 180 salariés de la restauration que nous aurions encore en propre, par rapport à leur avenir personnel. L'objet de la concession de la restauration n'a pas été de rechercher un gain de productivité, mais de protéger les salariés et de leur donner un avenir viable. Ce projet a d'ailleurs été co-construit avec les personnes actuellement en gestion et celles qui ne le sont pas.

C'est un projet qui était, dans un schéma 2025, imposé par nos tutelles. Les organisations étaient prévues pour 2025. L'anticipation, c'était pour 2025. On a un choc frontal en 2023. On n'est peut-être pas bon, je veux bien l'entendre, mais anticiper un an avant ce qui ne figurait pas dans les programmes des uns et des autres relève du chamanisme. Je ne sais pas faire. En 2025, je savais qu'il y aurait un problème. On le savait tous, tous les élus qui ont géré le savaient parfaitement. La descente du CSEC était prévue dans ce périmètre, mais pas en 2023.

Je suis peut-être mauvais, l'ancien secrétariat peut-être aussi, de même que l'actuel, mais je ne peux pas prédire ce que je ne vois pas arriver. Les personnes du CSE 2 étaient inscrites dans une gestion pluraliste globale jusqu'à la fin de cette mandature.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BENOIST ?

M. BENOIST.- Monsieur le Secrétaire, je ne suis pas là pour juger votre mandat, je ne vous considère pas comme mauvais. Je dis juste que concernant la situation budgétaire, nous avons travaillé en novembre sur l'établissement d'un budget 2023 avec une subvention de l'ordre de 57 M€. Pour moi, le budget consacré à la restauration n'était pas modifié dans la mesure où l'on partait sur 57 M€. Nous avons travaillé sur le budget qui a été présenté à l'instance mi-décembre. Les choses ont changé. On sentait qu'elles allaient changer, ne serait-ce que quand M. le Président dit qu'en fin de compte on ne pouvait pas anticiper la situation. Du fait que les chemins de subventions versées en direction du CSEC étaient différents pour les CSE 2 et 13, on pouvait imaginer qu'il y aurait un souhait de ne pas verser. Ce n'était pas écrit, bien sûr. Toutefois, sur le contrat de la restauration, dans le sens où le budget allait changer, il était prévu avec l'ensemble des salariés de l'EPIC jusqu'à 2025.

En fin de compte, c'était la part qui garantissait l'emploi et la part de la subvention de la restauration qui restait égale sur les quatre prochaines années avec une subvention... Les informations données au président de la Commission financière ne sont peut-être pas les mêmes.

Je ne juge pas votre mandat. Je posais la question sur l'écrit relatif à la stratégie du Comité d'entreprise, pour savoir ce que vous en pensiez. Vous m'avez donné votre position. Il ne vous est pas demandé de faire du chamanisme. Une situation s'ouvre à nous, nous devons prendre une décision collective. Je voudrais que l'ensemble des élus et le président de la Commission financière soient associés aux réflexions pour pouvoir porter le CSEC demain avec les subventions qui lui seront allouées pour permettre aux agents d'accéder à l'ensemble des activités du Comité d'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur DELAGE ?

M. DELAGE.- Monsieur le Président, j'ai écouté attentivement vos informations et je n'ai rien entendu sur la rénovation du MI84. Un courrier aurait été envoyé par IDFM avec une demande de réorientation de cette rénovation ou un arrêt de celle-ci. Avez-vous des informations à nous communiquer ?

M. LE PRÉSIDENT.- Pas dans cette réunion, mais je note le point. Je vous ferai parvenir un point sur la situation par l'intermédiaire du Secrétaire.

Je propose de passer aux déclarations des organisations syndicales.

Monsieur VENON ?

M. VENON.-

Depuis le 19 janvier dernier, nous nous sommes engagés dans la bataille contre la réforme des retraites. Une réforme qui, dès le premier jour, s'est vue rejetée par l'ensemble des Français à plus de 70 % et à 90 % des salariés.

Ce désaccord n'a jamais faibli et encore aujourd'hui, le rejet de cette réforme reste clivant. Il faut dire que cela fait 3 mois durant lesquels le Gouvernement n'a cessé de développer des arguments agitant, tour à tour, "une réforme nécessaire pour sauver le système", qu'elle est favorable à "l'emploi des seniors", qu'elle est "juste notamment pour les femmes", améliorant les "petites retraites".

La sauce ne prenant pas, le Président Macron et son Gouvernement ont fait en sorte de museler la démocratie par le biais de l'application du 49.3 pour justifier le recul de l'âge de 62 à 64 ans. Toujours insuffisant pour faire abdiquer la rue. Cette rue qui a vu jusqu'à 3,5 millions de manifestants, mais combien sommes-nous réellement pour chaque jour de mobilisations à arrêter le travail ? Combien sommes-nous à ne pas pouvoir nous rendre aux manifestations ?

Ce mouvement, voici 3 mois que toute la France est solidaire, où la Province est mobilisée, allant jusqu'à voir certaines villes moyennes compter plus de manifestants que d'habitants.

Dès le 16 mars, au lendemain de l'allocution du Président Macron, nous avons pu constater le changement de comportement de la Police à coup de répressions, de provocations, de gardes à vues... qui se sont multipliées.

Rien de toutes ces manœuvres n'ont atteint notre détermination à jeter cette réforme à la poubelle. Pas plus qu'elles n'auront scindé, disloqué l'unité syndicale.

Le 14 avril dernier, le Conseil constitutionnel a validé l'ensemble de la loi reportant l'âge de départ à la retraite et plus particulièrement les articles 1 et 7.

Il a toutefois rejeté l'article 2 concernant l'index senior, sans oublier l'article 10 qui concerne les policiers., mais plus étonnant encore, ce même Conseil constitutionnel a écarté le RIP (Référendum d'Initiative Partagé), seul moyen qu'a le peuple de s'exprimer démocratiquement sur un tel projet.

Cette décision ouvre la porte toute grande au Gouvernement pour imposer d'autres reculs sociaux et d'atteintes à nos libertés. Le constat est donc sans appel, la ^{vème} République est à bout de souffle et dans notre Démocratie, nous avons passé un cap très dangereux. De plus, une crise de confiance dans les institutions vient s'ajouter aux autres crises en cours (sociale, environnementale...).

Dans son mépris le plus total qu'il a su développer depuis 4 ans, Emmanuel Macron s'est précipité à promulguer la loi quelques heures plus tard pour une sortie officielle à 4h du matin au Journal Officiel.

Dès dimanche, il faisait savoir sa volonté de rencontrer les organisations syndicales afin de "tourner la page" et d'aborder des sujets tels que le plein emploi et sa vision d'y arriver :

- *Baisse des cotisations sociales pour le patronat (pour ne pas dire disparition).*
- *Aide de l'État pour financer les bas salaires, ce qui aura pour effet d'aggraver la précarité.*
- *Amélioration des conditions de travail, ce qui prête à sourire, après avoir promulgué une loi prolongeant le temps de travail, tout en les conditionnant à 43 annuités.*

Mais en regardant chez nos voisins européens, les salariés finissent plus tard avec une moyenne de 38 annuités.

L'ensemble de ces éléments donne raison à l'intersyndicale de refuser de rencontrer le Président de la République. Pas plus l'intersyndicale que nous, à la CGT-RATP, ne souhaitons "tourner la page" aussi facilement.

Dans la longue séquence en cours, nous vous rappelons que pour la RATP, la question de l'attractivité est une nouvelle fois attaquée avec cette réforme scélérate.

Ainsi, nos salaires ne sont pas à la hauteur puisque l'inflation est à 5,6 % en mars 2023, remettant déjà en cause le niveau de l'augmentation en point de janvier 2023 à la suite des NAO. A cet effet, la CGT-RATP a écrit au PDG, M. CASTEX, pour qu'il anticipe et honore le point de revoyure prévu en juillet sur la revalorisation du point indiciaire.

Cette réforme porte avec elle également la perte de nos acquis sociaux qui sont grignotés au fil des articles. C'est pourquoi, nous continuons à appeler l'ensemble des agents de la RATP à se mobiliser contre cette loi injuste et brutale. Nous appelons les agents à se rendre à toutes formes de mobilisations autour du 20 et du 28 avril et à faire du 1^{er} mai, un acte majeur d'une contestation sans précédent.

Monsieur le Président, la CGT-RATP et ses élus au CSEC dénoncent les arrestations arbitraires de nos camarades, de nos collègues. Ces actes de répression représentent de plus en plus une escalade dans la spirale de criminalisation de celles et ceux qui luttent contre cette réforme des retraites profondément inique et pleine de cynisme. De tels faits rajoutent un élément d'inquiétude quant à l'état des droits fondamentaux en France.

Nous ne céderons pas à l'intimidation, à cette stratégie de la tension et de la répression par la violence et la force ! Nous continuerons de manifester partout et de nous engager dans les actions mises en place jusqu'au retrait de cette contre-réforme. Face à la répression, la solidarité est notre seule arme.

Les organisations syndicales ont décliné hier l'invitation du Président de la République. Seul le MEDEF a répondu présent. Il est ressorti avec une nouvelle mission du gouvernement consistant à jouer le médiateur et à aller chercher les organisations pour les faire revenir autour de la table. Cela montre une très grande faiblesse du gouvernement et de ses représentants, comme de ceux qui siègent au Parlement. Partout où ils se déplacent, ils sont accueillis par des citoyens, non pas avec des quolibets parce que les citoyens sont intelligents, mais qui expriment fortement qu'ils sont toujours en désaccord sur cette réforme qui est toujours injuste.

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

M. HONORÉ.-

Monsieur le Président,

Qui néglige l'écoute du peuple, récolte sa colère.

En censurant une possible expression démocratique du peuple, en utilisant des arguments qui n'ont de principe que l'apparence, nous pourrions penser : l'exécutif jusqu'à l'ensemble de nos appareils constitutionnels, tous des pourris !

Quand bien même ça pourrait être excessif, il serait aussi trop facile de rejeter cette affirmation en criant au populisme.

Aujourd'hui, FO Groupe RATP l'affirme, la classe politique gangrène notre démocratie, en guise d'élus, nous avons des arrivistes avec des convictions uniquement budgétaires sortis des grandes écoles : Polytechnique, ENA, etc...

Malheureusement, tous ces comportements illustrent la désacralisation de la classe politique.

Durant trois mois, à l'occasion de douze journées interprofessionnelles de grèves et de manifestations, la très grande majorité des Français a rejeté cette réforme des retraites, le Président de la République jusqu'au-boutiste a promulgué en quelques heures, la loi sur la réforme des retraites à l'encontre des demandes faites par les organisations syndicales.

Bien évidemment et légitimement, FO Groupe RATP accueille cette promulgation comme un nouveau signe de mépris. En effet, après le recours au 49-3, le rejet de la motion de censure, l'arrogance, l'attitude et les propos hors-sol et offensants dans son discours télévisé, le Président de la République n'a fait qu'accentuer la détermination et la colère des citoyens et citoyennes.

Cette réforme a été dirigée par une unique obsession budgétaire et par un ego démesuré.

La ligne rouge est franchie par la fin des régimes spéciaux où nos contraintes de service public demeurent et leurs reconnaissances disparaissent pour nos futurs collègues.

L'Exécutif n'a pas entendu la colère de la rue et ne nous a proposé durant ces mois, que mépris et arrogance. Il a craché sur les valeurs de notre constitution. Ce conflit doit inquiéter le gouvernement pour l'avenir. Une démocratie balayée sans un seul regard d'humanité, en tournant le dos à ces concitoyens qui sont usés mais pas brisés. Que dire, si ce n'est, au bout du compte, qu'un ensemble de connivences, partis politiques, médias, finances, élites.

Cette loi va peser très lourd dans le climat politique et social du quinquennat. Ceux qui pensent que tout ceci est terminé, se fourrent le doigt dans l'œil. Chacun comprendra qu'à ce stade, se cantonner à des actions individuelles ne pourra aboutir qu'à une addition de déceptions.

Aussi, nous devons nous réorganiser et nous concerter avec tous nos collègues, tous les salariés de toutes entreprises privées et publiques pour se regrouper au juste moment.

Le moment où ensemble nous choisirons de rappeler au Président que notre détermination est restée intacte, peut-être dès cette année et/ou à tous autres grands moments à venir, et nous serons à la hauteur de son mépris !

Puisqu'il nous semble que seul son ego est sa ligne politique, sa responsabilité sera personnellement engagée.

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

M. SARDANO.-

Comment ne pas commencer cette déclaration sans revenir sur l'intervention du Président de la République d'il y a deux jours et plus globalement sur le sujet qui nous préoccupe tous : la réforme des retraites. Un Président qui dit avoir entendu les colères mais qui visiblement n'en a pas mesuré la force. Ce n'est pas en tentant de lancer de nouvelles propositions et ainsi créer un écran de fumée qu'il effacera plusieurs semaines de crises sociales. Montesquieu a écrit en son temps qu'il n'y a point de plus cruelle tyrannie que celle que l'on exerce à l'ombre des lois et avec les couleurs de la justice. Alors oui la procédure était légale et le conseil constitutionnel est venu parachever une parodie de démocratie. Mais nos gouvernants ont visiblement oublié l'esprit des lois, l'éthique et tout ce qui aurait pu rendre légitime un projet de réforme pouvant obtenir l'adhésion du peuple français. Croire que la légalité puisse se substituer à la légitimité est une erreur grossière.

Pour la RATP ce serait la fin d'un régime spécial qui reconnaissait les spécificités de nos métiers, leur pénibilité. Il en était ainsi comme d'autres régimes : les mines, les gaziers électriciens, les égoutiers etc. Dans le même temps le gouvernement a choisi de maintenir le régime spécial des députés

et des sénateurs générant encore plus de malaise auprès des actifs qui attendaient plus d'exemplarité de la part de la représentation nationale.

L'histoire retiendra qu'un Président à l'égo surdimensionné a réussi à convaincre 90 % des actifs que sa réforme est injuste et injustifiée. Il a aussi réussi à créer une solidarité intersyndicale où l'UNSA a pris toute sa place. Le combat continue et il est certain que le mépris des derniers mois marquera pour longtemps d'éventuelles futures négociations.

A l'instar de la situation sociale du pays, le dialogue social au sein de notre entreprise va mal. La lune de miel a tourné court et la mariée était trop belle pour être honnête. En effet comment comprendre les revirements qui ont suivi les belles promesses de notre nouveau PDG. La PRE imposée par l'entreprise fait déjà l'objet d'interprétations bien loin de l'esprit de la négociation. Pire l'accord CTMR (temps de travail des machinistes) à peine signé est bafoué avec un retrait des majorations individuelles acquises lors des mobilités ou des promotions vers la catégorie supérieure.

La RATP grâce à un tour de passe-passe comme elle sait malheureusement le faire, promeut des agents et ceux-ci se retrouvent avec une perte de salaire conséquente pouvant atteindre plusieurs centaines d'euros. Au final, les N+1 ont une rémunération inférieure à leur collaborateur. A notre connaissance aucune autre entreprise en France est capable d'une telle forfanterie. À la suite de deux alarmes sociales, une à RDS et l'autre en central, conclues par des désaccords, l'UNSA Groupe RATP a décidé d'ester en justice pour faire dire le droit.

Comme au niveau national, ce mépris pour ne pas dire trahison impactera les négociations à venir. Comment s'engager dans de futurs protocoles sans garantie sur les conditions réelles d'application. Les discussions vont devenir compliquées car il nous faudra analyser le moindre mot, la plus petite virgule afin de limiter les risques. Difficile dans ces conditions de vous faire confiance. A qui la faute ?

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur LARDIÈRE ?

M. SARDANO.- Excusez-moi, je suis RS aujourd'hui. Après vérification, un mail a bien été envoyé au Président et au Secrétaire. Cela a été fait en temps et en heure.

M. LARDIÈRE.-

Après douze mobilisations des salariés et citoyens, une censure partielle du projet de réforme des retraites par Conseil Constitutionnel, le Président de la République a promulgué la réforme des retraites samedi 15 avril très tôt le matin.

La CFE CGC Groupe RATP prend acte de la décision du Conseil Constitutionnel.

La CFE CGC Groupe RATP prend acte de la décision du Président de la République de promulgué la loi sur la réforme des retraites.

Pour celles et ceux qui croient dans les valeurs Démocratiques et Républicaines, la CFE CGC Groupe RATP vous donne rendez-vous le lundi 1^{er} mai pour une treizième manifestation.

Le combat contre la réforme des retraites n'est pas terminé !

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur LARDIÈRE.

Je propose de passer au point suivant.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

- 1. Information-consultation sur le projet d'intégration dans les règlements intérieurs des dispositions relatives au nouveau dispositif de protection des lanceurs d'alerte et des nouvelles règles de protection des victimes de harcèlement en application de la loi n°20226401 du 21 mars 2022 et du décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022**

Monsieur Frédéric POTIER, délégué général – SDG/DGEC

Participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce point a fait l'objet d'une présentation en CSSCT centrale le 11 avril dernier. Je vous propose de passer la parole à M. DOMINÉ pour qu'il partage avec nous le rapport de la commission, et ensuite de laisser place aux éventuelles déclarations et demandes de clarification. Merci à M. POTIER de nous avoir rejoints pour ce point.

Monsieur DOMINÉ, je vous cède la parole.

M. DOMINÉ.-

Compte rendu de la CSSCT-C portant sur le projet d'intégration dans les règlements intérieurs des dispositions relatives aux nouveaux dispositifs de protection des lanceurs d'alerte, et des nouvelles règles de protection des victimes de harcèlement, en application de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 et du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022.

Le dossier a été présenté par Frédéric Potier, que nous remercions.

En mars 2022, a été adoptée une loi qui porte sur la réforme des procédures et qui étend la protection des lanceurs d'alerte. Cette loi élargit les dispositions contenues dans la loi votée en 2016, dite SAPIN 2, qui avait permis l'instauration à la RATP, de dispositions, avec, notamment, la ligne d'alerte. Cette disposition permet de saisir un référent RATP afin de signaler des atteintes de diverses natures, et pour que l'entreprise puisse prendre les mesures adéquates.

Les signalements sont faits par un mail dédié, avec un traitement normé, et confié au référent qui présente annuellement une restitution à la présidence.

Jusqu'alors, la loi imposait des paliers, que le salarié devait respecter, sous peine de se voir refuser la protection du lanceur d'alertes.

Il devait d'abord saisir sa hiérarchie, ou un référent désigné. Sans réponse dans un délai raisonnable, le salarié pouvait s'adresser à l'autorité judiciaire ou administrative. Sans traitement au niveau de ce 2^{ème} palier dans un délai de 3 mois, le salarié pouvait saisir les médias.

La loi de 2022 supprime cette hiérarchie et va permettre au lanceur d'alerte, au choix, l'un des deux premiers canaux d'alerte. Il n'y a donc plus de paliers.

La protection des lanceurs d'alerte est étendue à trois catégories :

- Les facilitateurs (organisations syndicales, Associations...);*
- Les personnes physiques (Extension de la protection aux proches du lanceur d'alerte);*
- Et enfin, les entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte (PME, Cabinets conseils...).*

La procédure est élargie avec suppression des paliers, ce qui amène la modification du règlement intérieur du CSEC.

Une plateforme sécurisée est en cours d'élaboration ce qui permettra aux lanceurs d'alerte de déposer leurs écrits, voire des pièces jointes s'ils le souhaitent. Elle devrait être opérationnelle à la fin de cette année 2023. A noter que la volonté de l'entreprise est d'avoir un outil commun au groupe, RATP DEV possédant déjà le sien.

Dans ce nouveau process, le lanceur d'alerte a la possibilité de rester anonyme.

À noter qu'il n'y aura pas de "publicité", au sens informations régulières des salariés, sur les alertes lancées et leurs suivis, l'entreprise ne souhaitant pas perdre en confidentialité ce qu'elle gagnerait en transparence.

Le process ne fera pas doublon avec celui de la demande d'attention, qui est géré par la plateforme d'appui et de Conseil.

Pour terminer, il est précisé que, conformément à la décision n° D-19-031524 du Ministre du Travail, il ne sera procédé qu'à l'information/consultation du CSE Central et non à celle des CSE d'Etablissement, dans la mesure où les nouvelles dispositions à introduire dans les règlements intérieurs sont identiques pour tous les établissements.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. Y a-t-il des demandes de prise de parole ou déclaration ?

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.-

Les élus CGT au CSEC sont appelés ce jour à se prononcer sur des modifications des règlements intérieurs des CSE après la fin du processus de consultation du CSE Central entraînant pour chaque établissement :

- *Une transmission en 2 exemplaires du règlement intérieur modifié à l'inspecteur du travail auquel est rattaché l'établissement, accompagné de l'avis du CSEC.*
- *Un dépôt au greffe du Conseil de Prud'hommes dans le ressort duquel est situé l'établissement.*
- *Un affichage du règlement intérieur en un lieu permettant de le porter à la connaissance des salariés de l'établissement.*

Pour ajout d'un article dans tous les RI d'établissement comme au CSEC sur les dispositions relatives au dispositif de protection des lanceurs d'alerte ainsi qu'une modification de l'article sur les dispositions relatives au régime de protection dont bénéficient les personnes victimes ou témoins de harcèlement.

De plus, il sera procédé à :

- *La suppression de l'article L. 1153-3, qui est abrogé.*
- *Au remplacement à l'article L. 1153-4 de la référence : "à L. 1153-3" par la référence : "et L. 1153-2".*

Le top départ sera effectif lors d'une information en séance, de chaque Président, qui sera donnée dans tous les CSE d'établissement, une fois l'avis du CSE Central rendu, concomitamment aux formalités de publication.

Ce projet qui reprend des dispositifs réglementaires et introduit dans le Code du Travail vise, dans ce cas, à un rappel sur un dispositif de protection des lanceurs d'alerte au sein de l'entreprise et du Groupe et prenant en compte les dernières modifications de l'article L. 1321-2 du Code du Travail sur le dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, modifiée par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022.

Elle introduit aussi une notion plus large et étendue sur le lanceur d'alerte et toutes les personnes qui l'aideront dans sa démarche et qualifiées de "facilitateurs".

Quant aux nouvelles règles de protection des victimes de harcèlement que porte ce dossier, c'est un autre pan de l'éthique dans notre entreprise qui est modifié, et qui va dans le bon sens puisqu'il donne du poids aux règles déjà en vigueur dans l'entreprise et voulu par notre ancienne PDG, Mme Catherine GUILLOUARD, avec sa campagne "Zéro Tolérance".

Pour la CGT, ces modifications ne sont que d'ordre organisationnel sur l'affichage obligatoire avec la volonté, nous le souhaitons pour tous, d'une prise de conscience radicale sur des changements plus que nécessaires dans une société moderne.

Toutefois, la CGT fait le constat qu'il n'y a aucune mesure ou sanction liée au fait que l'affichage obligatoire du règlement intérieur d'établissement ne soit pas à jour et ce sera au hasard de lecture de salariés curieux, que nous découvrirons des manquements pouvant être un frein à la démarche.

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

M. BRILLAUD.-

FO Groupe RATP constate que La loi 2022-401 du 21 mars 2022 impose au groupe RATP d'élargir le champ des bénéficiaires du statut protecteur de lanceur d'alerte, de simplifier les modalités et d'améliorer leurs protections.

Effectivement, le lanceur d'alerte bénéficie de protection accrue, mais aussi de différents canaux d'expression. C'est-à-dire, qu'il a la possibilité de passer outre la voie hiérarchique et de déclarer le fait anonymement en passant par un facilitateur qui pourra être par exemple un délégué syndical ou une personne hors RATP de son choix. Par exception, l'alerte peut être portée directement à la connaissance des autorités et être rendue publique en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque ou dommages irréversibles.

La protection des lanceurs d'alerte est étendue aux salariés signalant un harcèlement moral ou sexuel et la liste des personnes susceptibles d'effectuer un signalement interne est élargie, notamment, aux anciens membres du personnel de l'entreprise (lorsque les informations dénoncées ont été obtenues dans le cadre de leur emploi), aux candidats à un emploi, aux dirigeants, actionnaires ou associés de l'entreprise et à ses cocontractants et sous-traitants.

La DGEC nous informe qu'il y a eu environ 30 signalements en 2022 de lanceurs d'alertes et que les demandes d'attention pourront si nécessaire basculer par le processus "lanceur d'alerte".

Enfin, la RATP via la DGEC va mettre en place un outils numérique ou application pour faciliter l'expression, la protection et le traitement des lanceurs d'alertes, un appel d'offres va avoir lieu pour une mise en application de ce nouvel outil fin 2023 ou début 2024, un dialogue social aura lieu lors de son déploiement.

Compte tenu d'une avancée pour la protection des lanceurs d'alertes FO Groupe RATP donne un avis favorable.

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

Mme CLEUET.-

On n'aurait pu se dire mais que fait notre entreprise dès lors qu'une loi comme celle-là est promulguée.

21 mars 2022, mais surtout le 3 octobre 2022, c'est plus de 6 mois plus tard que cela vient se glisser dans les feuillets de discussion de notre instance.

Il serait peut-être mal venu de ne pas accepter cette transformation si on peut l'appeler ainsi, car ce n'est qu'un rajout à l'existant. L'entreprise pourrait l'ignorer ou ne pas l'afficher, considérant que certains faits sont inexistantes en son sein. Cependant la loi est pour tous.

La loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte transpose la directive européenne 2019/1937 dans le droit français et exige de mettre en place dans toute entreprise d'au moins 50 salariés, un dispositif de recueil et de traitement des signalements sécurisé et qui garantit la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement.

Une petite différence entre la demande d'attention qui touche tous les canaux d'écoute et de regard de l'entreprise incluant même parfois l'agresseur, le lanceur d'alerte devient anonyme, mais visible aux seuls yeux des responsables d'une cellule travaillant en parallèle avec celle des demandes d'attention. Nous serions ravis d'être des corneilles à trois yeux pour percevoir votre faisabilité quand l'agresseur n'est d'autre que le réfèrent harcèlement ou l'encadrant faisant office de lien de subordination ou peut être encore mieux : comment mettre en place une enquête sans le lien direct avec le ou la concerné.e. L'UNSA Groupe RATP ne s'attèle pas à comprendre le pourquoi et souhaite détailler ici le comment d'une mise en place qui pour certain ne changerait pas grand-chose sauf une nouvelle ligne composée de nouveaux concernés.

Si l'on se résume à l'interprétation de ce qu'est un lanceur d'alerte, on comprend qu'il ou elle est celui ou celle qui alerte son employeur d'un risque grave que l'entreprise fait courir à la santé publique ou à l'environnement. Cette alerte est distincte d'alerte de portée générale.

En simple, ça sera une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt de tous.

Pour une entreprise comme la nôtre cela va au plus haut de la fraude, la corruption la dissimulation de preuves au plus bas du harcèlement moral physique et aux autres délits.

L'UNSA Groupe RATP affirme que cela ne peut être qu'une bonne chose pour notre entreprise et son image. Il ne peut y avoir de parallèle ou d'interrogation face à un crime ou un délit si ce n'est qu'être reporté devant les instances concernées. Pour autant, il y a une nécessité d'avoir un vrai encadrement juridique et politique, que cette mise en place évite un questionnement sur la portée de doute qui pourrait être instaurée entre le lanceur d'alerte et la cellule qui prend en compte son fait.

Et puis attention, à la délation au fondement sans rapport, à la montée d'injustices non prouvées, au tout ou n'importe quoi.

Pour conclure, l'UNSA fait le rappel, être un lanceur d'alerte ne signifie en aucun cas être une victime définitive. Rien n'interdit à l'agresseur de l'être et cela à tous les niveaux.

L'UNSA Groupe RATP ne se défaussera pas de ses objectifs de protections salariales, estimant que le rajout est toujours bon dans le sens de la protection, bien-sûr dès lors qu'un vrai cadrage est mis en place.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame CLEUET.

Monsieur POTIER, voulez-vous ajouter quelque chose ?

M. POTIER.- Merci à tous de m'accueillir. Quatre points complémentaires par rapport aux déclarations. Le nombre d'alertes et de signalements est de 30 à 40 par an. Ce chiffre figure dans la déclaration de performance extra-financière. C'est un chiffre public. Ce ne sont pas forcément des alertes au sens juridique du terme, ce sont des informations qui nous sont transmises sur lesquelles nous communiquons. Nous ne pouvons pas aller plus loin pour préserver la confidentialité des échanges et des lanceurs d'alerte. Nous ne pouvons pas indiquer le département, ni les circonstances, vous le comprendrez. Chaque signalement et alerte est traité avec beaucoup de professionnalisme en suivant des règles. Je vous confirme que l'on n'improvise pas en la matière.

Sur la question de l'outil, je confirme que l'on travaille avec les équipes informatiques à la mise en place d'une plateforme sécurisée. Nous n'avons pas fait le choix d'un outil Groupe, ce sera un outil probablement acheté à l'extérieur, pour des raisons de confidentialité et de stockage de données. C'est le choix fait par la SNCF et d'autres grands groupes publics parce que cela permet de protéger tout le monde et d'avoir une réelle traçabilité des échanges.

Quant à la communication et à la pédagogie, nous avons la volonté de communiquer quand nous aurons cet outil technique, sans doute fin 2023, voire début 2024. Sans attendre la mise à disposition de cet outil, nous ferons probablement une communication interne courant 2023. Nous considérons que communiquer sur ces questions d'alerte est nécessaire sans attendre l'outil.

Je vous remercie pour votre attention et votre implication sur le sujet.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Mon intervention porte sur la forme et le fait de faire l'information consultation seulement au niveau du CSEC. Il est écrit dans l'article de loi auquel vous faites référence dans le document, que les CSE sont informés et consultés. Pourquoi tous les CSE d'établissement n'auront-ils pas le même niveau d'information et de consultation ?

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sont les dispositions dont M. DOMINÉ a fait part dans son rapport, qui autorisent explicitement cette disposition. Nous pourrions les rappeler. Il y aura quand même une information du président dans tous les CSE.

Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Effectivement avoir une information en CSE comme aujourd'hui serait profitable pour tous les élus de ces CSE. Ma question est personnelle, elle est destinée à ma compréhension. Je n'ai pas encore compris comment vous réussissez à traiter une information envoyée par un exploitant, que vous recevez sur le central, sans mettre en lien une personne subordonnée à l'exploitant ?

M. LE PRÉSIDENT.- Subordonnée ou un manager ?

M. JONATA.- Un manager du lanceur d'alerte. On peut prendre un cas simple. À SEM, sur les présentations de harcèlement, les référents sont généralement les RH. Prenons le cas où le RH devient le harceleur. Bon nombre d'agents se posent cette question. Ils n'ont pas envie de commencer le process de la demande d'attention parce que quand on la fait, cette demande redescend au harceleur.

M. LE PRÉSIDENT.- Non.

M. JONATA.- Cela peut arriver.

M. LE PRÉSIDENT.- Si c'est arrivé, cela m'intéresse que vous me signaliez le cas. C'est grave, nous avons besoin de le savoir. Il ne faut pas dire cela à la cantonade sans nous donner de situation précise.

M. JONATA.- Nous en parlerons. Malheureusement, on n'arrive pas à protéger l'individu qui s'est fait harceler par son manager, par son encadrant, et c'est lui que l'on déplace. On lui demande de quitter sa zone de confort, l'unité. C'est très complexe à mettre en place, mais finalement l'agent n'est pas protégé. Quelle est la différence entre le process de demande d'attention et le lanceur d'alerte ?

M. POTIER.- C'est une bonne question à laquelle on peut apporter plusieurs éléments de réponse. Lorsqu'on a un signalement *via* un lanceur d'alerte, la première mesure est d'échanger avec lui. Si la personne nous dit qu'elle souhaite que son nom n'apparaisse pas pour des raisons qui lui appartiennent telles la peur de représailles ou parce qu'elle ne veut pas que le collectif la prenne en grippe, nous sommes tenus de protéger cela juridiquement. Des enquêtes ont parfois été menées dans l'entreprise sans dévoiler l'identité du lanceur d'alerte ni sa position hiérarchique dans l'unité. Cela complexifie les investigations, mais cela a été fait. On explique aussi au lanceur d'alerte toutes les protections auxquelles il a droit. J'ai en tête des enquêtes pour lesquelles lors d'un échange avec la personne, on a déclenché des investigations. Finalement, la personne nous a autorisés à prévenir la ligne hiérarchique, et on a pu mener des enquêtes et aller au bout de la sanction.

Vous posez la question de l'intervention en tant qu'auteur présumé de la hiérarchie. Dans ce cas, il existe un process très normé. Dans ces cas, on déplace l'affaire, les enquêtes sont alors confiées à un autre département, et on monte d'un cran. Par exemple, si le manager ou le RH de l'unité est impliqué, on fera appel à un binôme d'enquêteurs d'une autre unité pour avoir une séparation et un regard externe. C'est très normé. Avec M. AGULHON, nous sommes régulièrement obligés de solliciter des enquêteurs d'autres unités. Nous avons des formations, nous les réunissons et faisons vivre ce vivier d'enquêteurs.

La dernière question est celle de la protection des lanceurs d'alerte. Nous sommes très vigilants, nous mettons en garde les responsables des unités concernées, nous prenons des mesures de précaution. Vous avez raison, historiquement, la facilité était d'exfiltrer la victime, notamment dans les cas de harcèlement sexuel. Aujourd'hui, cette logique a été renversée. On ne propose pas systématiquement son exfiltration, au contraire on prend des mesures conservatoires pour que l'auteur présumé ne soit pas en contact avec la victime.

Nous faisons à chaque fois du cas par cas, cela se fait en bonne intelligence. Il n'y a pas de règle absolue et cela se fait toujours avec l'accord de la victime présumée. Il est parfois pertinent que la victime puisse aller ailleurs, je connais des cas précis où cela les a aidées. Parfois, il faut faire en sorte que la victime présumée puisse rester à son poste pour éviter la double peine.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Au-delà d'une proposition très louable qui ne peut être qu'approuvée par l'ensemble du personnel, la manière dont les mesures sont appliquées dans l'entreprise pose toujours question. Quand, pour différentes raisons, un agent a envie de ne plus vivre une situation, sans se

retrouver en position de lanceur d'alerte, sans passer par des outils existants ou par un process pour signaler un fait, qu'il décide de faire une mobilité pour ne plus avoir à vivre ces situations parce qu'il estime être en danger, sa hiérarchie directe est informée s'il utilise les outils de l'entreprise. L'agent se retrouve alors en difficulté, questionné, alors qu'il peut ne pas avoir envie d'aborder ces points en raison d'un profond malaise et parce que le n+1 ne gère pas la situation, qu'il perçoit son attitude ou son positionnement comme problématique.

Dans le process, en principe, cela va jusqu'aux RH. Tant mieux s'il se passe des choses. Quand bien même, on est toujours surpris. Tous les quatre matins, on nous impose des stages d'éthique, sur le sexisme, sur tout et n'importe quoi. On se pose des questions, en tant qu'agent, sur la réalité de ce qu'il y a en face. On est parfois confronté à des situations qui sont flagrantes. Pourquoi les responsables de l'entreprise ne les voient-ils pas ? Pourquoi n'agissent-ils pas ?

J'ai un exemple tout récent. Étant informé d'une situation, je prends rendez-vous avec le n+1 de la personne concernée pour essayer de trouver une solution. L'agent passe un EAP et on lui dit qu'il va falloir qu'il bouge. La prise de conscience arrive à quel moment ? Je pense que la question a déjà été posée dans cette instance à la suite de la mise en place des différents règlements sur la protection des lanceurs d'alerte. Quand est mesuré ce qui est fait côté hiérarchie ? Il est imposé un certain nombre de choses aux agents. On n'a pas ce regard sur les agissements de la hiérarchie.

M. LE PRÉSIDENT.- Quand vous parlez de l'information du manager, c'est par rapport à une demande de mobilité que la personne a formulée. Le fait que le manager soit informé peut donner le sentiment à la personne qui a fait cette demande, qu'elle va devoir se justifier. Que le manager soit informé d'un souhait de mobilité d'un collaborateur est indispensable, il faut qu'il s'organise. Je vous suggère de remonter à un niveau RH +1, +2, +3 dans ces cas, pour que ce soit la fonction RH qui aide la personne, qui exprime le souhait de sa mobilité pour des raisons managériales que vous évoquez, afin de l'aider dans sa démarche, et que ce soit finalement le RH qui s'occupe d'informer le manager pour ne pas exposer la personne. L'information du manager sur le fait qu'il va perdre une personne est indispensable pour qu'il puisse s'organiser.

Je voudrais rappeler que deux fois par an sont réunies les organisations syndicales pour leur faire le bilan des dispositifs de lutte contre le harcèlement. Dans le *reporting* des sanctions prises, on distingue celles prises vis-à-vis de collaborateurs et celles prises vis-à-vis de managers. Quand des managers sont considérés comme ayant eu un comportement fautif, ils sont sanctionnés au même titre que les autres. J'entends qu'à un niveau de l'organisation, on voit des situations qui ne sont pas identifiées à un autre niveau. C'est la raison pour laquelle on a besoin d'un regard croisé. Avec humilité et modestie, il faut reconnaître que l'on ne peut pas tout voir selon l'endroit où l'on est. C'est le rôle des organisations syndicales, des référents harcèlement, des médecins du travail voire des assistantes sociales, de remonter les anomalies que vous évoquez.

M. BAZIN.- Je vais répondre à votre remarque. Certes, la nature humaine est peut-être ainsi faite, mais encore faudrait-il que l'on arrête de dire du mal des gens, d'avoir des préjugés sur des personnes sous prétexte qu'elles font partie d'une organisation syndicale... Je fais partie de la CGT, on voit tous les jours de l'anti-CGT primaire de la part de nos hiérarchies. Si l'on fait des signalements, c'est pour que cela aille dans le bon sens, qu'il n'y ait pas de mauvaises surprises. Des agents nous disent venir travailler à reculons depuis trois ans, qu'ils ont "la boule au ventre", ce n'est pas possible. Quand on informe de ces cas pour soulever un point de vigilance, on s'en fiche.

On demande aux agents de suivre tous les stages permettant de bien vivre dans l'entreprise. Il faut que ce soit exactement pareil pour les managers. Il y a des dégâts dans certains services. On mène des enquêtes, mais les bonnes pratiques ne sont pas là où on espère les voir.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Vous avez parlé d'un bilan présenté aux organisations syndicales, c'est une bonne idée. Au vu de l'évolution de la loi et de cette nouvelle protection, les personnes se sentant plus protégées, les statistiques vont peut-être évoluer. Il y a eu un gros débat lors de la préparatoire, parce que nous étions assez divisés. Je pense qu'il serait bien de prévoir la présentation d'un bilan à six mois ou un an dans cette instance, pour savoir s'il y a eu des évolutions. Cela me paraît plus que nécessaire pour savoir si cette nouvelle protection a eu une influence.

On parle souvent de ce phénomène entre opérateurs et managers. Pourtant cela existe entre collègues de la même catégorie, voire avec les n+2, les n+3, etc. C'est un autre problème. Les personnes sont souvent soumises à d'autres prérogatives de confidentialité. La parole, grâce à cette nouvelle protection, va peut-être pouvoir se libérer. C'est à prendre en compte. Nous aimerions avoir une vision à six mois ou un an de l'impact de cette mesure.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le principe il n'y a aucun problème.

Monsieur CLEMENT ?

M. CLEMENT.- Une question sur le périmètre d'intervention, sur les instances comme le CE, le CP, pour les personnes détachées. M. POTIER peut-il répondre ? De quelle manière cela se passe-t-il, sachant que les personnes sont détachées ?

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'est pas l'instance sur laquelle on intervient, mais le signalement d'un agent de la RATP, quel que soit l'endroit où il se trouve. Nous avons un cas en cours, pour lequel une enquête est menée par l'intermédiaire d'avocats, concernant des salariés en dehors du périmètre de l'EPIC. C'est la qualité d'agent RATP qui déclenche la légitimité à s'en occuper, quel que soit l'endroit où il se trouve, au titre de l'obligation de santé et de sécurité.

M. CLEMENT.- Y a-t-il une différence pour une personne en Article 33...

M. LE PRÉSIDENT.- Non, ces personnes sont d'abord salariées de la RATP.

M. CLEMENT.- Merci.

M. POTIER.- Ont accès à cette ligne d'alerte les sous-traitants, les prestataires, les clients. C'est plutôt dirigé vers nos collègues et agents, mais accessible à d'autres personnes qui seraient impactées par notre activité.

M. BRILLAUD.- Sur les signalements de harcèlement ou autres, nous avons constaté que les enquêtes internes duraient trop longtemps. Certaines demandent plus d'un an. La victime a été déplacée, elle est loin de son lieu de travail. C'est souvent la victime qui déclare un fait de harcèlement, qui en subit les conséquences. Beaucoup arrêtent de signaler ces faits pour ne pas être déplacé de son lieu de travail.

M. LE PRÉSIDENT.- La situation est plus pénible pour la victime, mais elle l'est aussi pour le présumé auteur parce que ce n'est pas facile. Il y a un sujet à SUR.

M. BRILLAUD.- La victime est parfois déplacée contre son gré, elle n'a pas le choix. Il serait bon de discuter avec elle de l'endroit où elle pourrait l'être de façon à l'arranger.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous savons qu'il y a un sujet à SUR en particulier.

M. BRILLAUD.- J'ai entendu dire que certains départements voulaient mener des enquêtes internes avec des prestataires externes pour raccourcir les délais. Les personnes qui mènent les enquêtes ont un travail à côté, c'est une charge de travail supplémentaire.

M. POTIER.- C'est possible juridiquement, et en pratique nous avons recours à des cabinets d'avocats spécialisés pour mener ces enquêtes, compte tenu de la charge de travail des ressources humaines. Nous avons en tête la question de la durée qui est juste, sur laquelle nous travaillons. Dans certaines enquêtes, les durées ne sont pas toujours réduites parce qu'il y a des absences, des arrêts maladie, des contraintes objectives qui nous limitent parfois. Par ailleurs, les témoignages des victimes sont parfois longs à arriver. Une partie est à notre main, sur laquelle nous essayons de travailler. Sur une autre, nous n'avons pas forcément beaucoup d'influence.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Je reviens sur la formation, la prise de connaissance par les GRH, les RH d'unité ou les RRRH. Qu'avez-vous mis en place, sous quelle forme ? Il y a le format numérique, j'entends. Il est toutefois préférable que l'information arrive aux RH sous un autre format. Comment allez-vous informer les agents de l'existence de cette mesure sur le terrain ?

Tout à l'heure, nous étions en train de parler de personnes, nous avons quelques cas à vous transmettre.

M. POTIER.- La porte de mon bureau est grande ouverte en permanence et par principe.

Il y a plusieurs initiatives de communication interne et de sensibilisation à mener. Il y aura des formations et des communications lorsque nous aurons ce nouvel outil. Bien que ce ne soit pas obligatoire, je ferai le tour des CSE et des Codir, parce qu'il est important de donner des explications sur cet outil. Sur la formation des RH et des managers, il existe des modules vidéo obligatoires. Nous avons cela en tête, notamment à destination des enquêteurs. Il y a des sessions de formation des enquêteurs dans dix jours.

M. LE PRÉSIDENT.- Ces formations se font en présentiel. Il y a un recyclage au moins annuel voire plus souvent. Dans le recyclage en présentiel, sont utilisés les cas un peu emblématiques de la période écoulée pour faire des retours d'expérience.

M. JONATA.- Est-ce vous qui choisissez les enquêteurs ?

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sont souvent des RH, ils ont été identifiés et ne deviennent enquêteurs qu'après avoir été formés.

Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- J'attire votre attention sur la fin des process, quand il n'y a ni harcelé ni harceleur. C'est un vrai sujet. Il y a un flou artistique. Des agents ont pu être dénoncés sans que les faits soient avérés, et ils doivent recommencer à travailler ensemble du jour au lendemain. Ce type de sujet existe aujourd'hui et pose problème, parce qu'il n'y a pas de process. Le process en amont est ce qu'il est, il est assez clair, mais il n'y en a pas une fois que les choses ont été dites, si rien n'a été trouvé. Je profite de votre présence pour vous en informer.

M. POTIER.- Je rappelle que nous ne sommes pas des enquêteurs, nous n'avons pas les mêmes pouvoirs que la police judiciaire. Nous agissons avec les moyens du droit du travail, cela limite notre action. Lorsque les investigations ne donnent rien ou pas grand-chose, mais qu'il y a quand même un malaise au sein de l'environnement de travail ou dans le collectif, nous le mentionnons dans le rapport d'enquête avec des préconisations adaptées telles que faire intervenir l'IAPR, par exemple, ou proposer une médiation collective qui est faite par mes équipes, voire une mobilité. Le fait qu'il n'y ait pas de sanction sur le plan disciplinaire n'épuise pas le champ des possibles pour nous. Je suis d'accord avec votre remarque et votre suggestion.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur VENON ?

M. VENON.- Il faut prendre en compte l'intervention de M. TURBAN au juste niveau. Nous sommes tous appelés à travailler en équipe, il n'y a pas de harceleur ni de harcelé, et nous sommes parfois amenés à travailler ensemble. Par effet de cohabitation, les situations peuvent se détériorer quand des situations ont été dénoncées.

Quels sont les critères de recevabilité lors de l'alerte pour que vous puissiez intervenir ?

M. POTIER.- Ils figurent dans le rapport. Ce sont des critères légaux.

M. LE PRÉSIDENT.- C'était l'objet même de la présentation à la CSSCT.

M. POTIER.- Pour être lanceur d'alerte, il faut être *"une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace, un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France"*. Le champ est très large. Cela peut avoir trait à des questions de droit du travail, mais aussi à des sujets environnementaux ou à des problématiques liées à la corruption ou à des questions de violence physique. C'est davantage la démarche qui qualifie le lanceur d'alerte que le champ, le périmètre ou le milieu dans lequel ce lanceur d'alerte se situerait.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Un expert, qui intervient dans le cadre d'une expertise diligentée par le CSE ou le CSEC, peut-il être considéré comme un lanceur d'alerte ? Dans ce cadre, l'alerte qu'il lance est-elle suffisamment forte lorsqu'il dit par exemple que des faits pourraient être constitutifs d'une situation de harcèlement ? Dans ce cas, les éléments entre autres sous forme de verbatims, qu'il remonte dans son expertise, sont-ils suffisants pour alerter et mener une enquête, si les salariés ne souhaitent pas que soit rompue la confidentialité entre l'expert et eux et que leur nom soit révélé, par crainte de représailles par la suite ?

M. LE PRÉSIDENT.- À un moment, il faut passer à la consultation.

M. VENON.- Je suis arrivé en tant que RS un peu "comme un cheveu dans la soupe". La CGT ne participe pas aux travaux des commissions du CE, on les découvre sur table. Il y a donc parfois des redites dans nos interventions. C'était pour justifier mon intervention précédente.

M. POTIER.- Les alertes portent sur des points précis, ce sont des cas individuels ou des violations caractérisées, cela ne peut pas être général. Je pense qu'il faut que chaque canal

d'information ou chaque instance reste sur son objet précis. En cas de signalement, je préfère qu'on le fasse *via* les procédures, le mail d'alerte, etc. Cela n'a pas vocation à être fait dans une enceinte collective.

M. SARDANO.- C'est un expert qui a été diligenté par un CSE et qui, dans son rapport d'expertise, cite des faits que les élus découvrent à ce moment-là. C'est un peu dans ce cadre. Que doit-il être fait ?

M. LE PRÉSIDENT.- Comme M. POTIER n'était pas à la séance en question, je vais vous éclairer. Habilement, vous ne citez pas tout le contexte. À l'issue de la séance, nous nous sommes rapprochés dudit expert, alertés comme vous par la gravité de ses propos, en lui disant : vous nous avez engagés à pousser les investigations, en revanche ce que vous affirmez n'est pas suffisant pour nous permettre de mener l'enquête. Il n'a pas donné suite à nos demandes de précisions, à nos demandes d'investigations supplémentaires. Nous l'avions prévenu qu'à défaut de ces précisions, il fallait faire attention à la façon de commenter les verbatims tel qu'il l'a fait, parce que nous n'avions pas les moyens de le contredire et qu'il ne nous donnait pas les moyens de le faire.

M. SARDANO.- L'enquête n'aurait-elle pas permis de contredire ? Il faisait remonter des verbatims d'agents. La seule façon de vérifier était de rompre la confidentialité et de dire que tel agent avait tenu tels propos. Dans ce cas, on n'est plus dans l'anonymat et la protection supposée de l'anonymat.

M. LE PRÉSIDENT.- Si on veut recueillir des témoignages et que les personnes ne veulent pas se signaler... C'est la difficulté à laquelle nous avons été exposés.

Merci Monsieur POTIER. Je propose de refaire le point sur la liste des votants. Depuis tout à l'heure, il y a eu de nouveaux arrivants.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. GUIDEZ nous a rejoints. En votre absence, Mme KAÏS votait pour vous. Le décompte est le suivant : nous avons désormais 3 voix pour l'UNSA, 6 voix pour FO, 7 voix pour la CGT et 3 voix pour la CFE-CGC, toujours sur la base de 19 votants.

M. LE SECRÉTAIRE.- Mme KAÏS peut remplacer M. NEGADI.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je vous l'accorde. Mme KAÏS remplace M. NEGADI. Nous sommes 20 votants, avec 3 voix UNSA, 7 voix FO, 7 voix CGT et 3 voix CFE-CGC.

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

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Avez-vous une proposition d'avis ?

M. DOMINÉ.-

Le dispositif permet, par les lanceurs d'alerte, le signalement d'atteintes de toutes natures afin que le référent RATP s'en saisisse et que l'entreprise y apporte les réponses adaptées.

La loi de 2022 vient élargir le champ des bénéficiaires du statut de lanceurs d'alerte, simplifie les modalités, et améliore la protection de ces mêmes lanceurs d'alerte.

Ainsi, avec ces nouvelles dispositions, la parole pourrait être encore plus libre et facilitée.

L'entreprise doit faire connaître les nouvelles dispositions, mais également les problématiques signalées, tout en préservant la confidentialité des lanceurs d'alerte, pour garantir l'efficacité du dispositif.

Pour les raisons évoquées, la CSSCT Centrale propose aux élus du CSEC d'émettre un avis positif.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci. Nous allons procéder au vote.

(Il est procédé au vote.)

Pour : 20 (FO : 7 - UNSA : 3 - CGT : 7 - CFE-CGC : 3)

→ **L'avis est adopté à l'unanimité.**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur POTIER.

Il est 10 heures 30, je propose de faire la pause et de reprendre à 10 heures 45.

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

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

2. Présentation du tableau de bord IDFM T4 2022 et présentation du bilan annuel 2022

Madame Claire TRINH, responsable de mission – DPG/DD IDFM

Monsieur Pierre-Louis AUBERT, responsable de mission – DPG/DD IDFM

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été examiné en Commission économique le 12 avril dernier. Je vais céder la parole à Mme AZEVEDO, qui nous donnera lecture de son rapport.

Mme AZEVEDO.-

Rapport sur la présentation du Tableau de bord IDFM T4 2022 et présentation du Bilan annuel 2022

Ce dossier nous a été présenté en Commission Economique le 12 avril 2023 par Monsieur AUBERT Pierre-Louis et nous le remercions pour sa présentation et ses explications.

Le trafic sur le dernier trimestre 2022 progresse légèrement par rapport au T4 2021 sauf sur le réseau Bus Paris et Banlieue. Il progresse également par rapport au T3 2022 sauf sur le Bus Noctilien où il est légèrement en baisse. Cependant le trafic se rapproche de la référence de 2019 avec -15 % du trafic par rapport au T4 2019 avec très certainement pour cause le télétravail. Les problèmes de RDS restent liés à la couverture de service et c'est le RER qui semble le mieux s'en sortir.

Les recettes du T4 2022 progressent également de 10 % par rapport au T4 2021 avec une performance sur les titres IMAGINE R. Les résultats par rapport à l'année de référence sont de 2 % mais il semblerait que la grève de 2019 fausse l'interprétation du taux d'évolution qui serait plutôt à hauteur de -7%.

Les 171 millions de validations du Réseau De Surface sur le T4 2022 sont en baisse de -8,2 % par rapport au T4 2021 dues principalement aux grèves de fin d'année et à la baisse du trafic.

Les résultats des indicateurs de production du métro du T4 sont en baisse par rapport au T3 2022 et reste également inférieurs sur l'année 2022 (soit 94,2 % de la référence de service) par rapport à 2021 (soit 97,8%). Les causes sont liées principalement à l'indisponibilité du personnel pour -4,6 % et aux causes techniques pour -2,5 %. Les événements marquants sont importants sur ce trimestre au nombre de 29 principalement sur les installations fixes avec des anomalies de signalisation et sur le matériel roulant avec les freins. La ligne la plus impactée est la ligne 8.

Les résultats des indicateurs de régularité ponctualité du métro au T4 aux heures creuses ne sont toujours pas à l'objectif à part sur la ligne 1 et restent également au rouge sur l'ensemble de l'année 2022. Les résultats aux heures de pointes sont également en rouge dans leur globalité à part les lignes 1, 5 et 14. Le bilan 2022 reste en baisse par rapport à l'année 2021.

Les résultats des indicateurs de qualité de service hors transport du métro au T4 sur les informations voyageurs restent à l'objectif ainsi que sur l'ensemble de l'année 2022, sauf pour les lignes automatiques 1 et 14 concernant l'indicateur IV statique en situation normale en station à cause du T1 2022. Concernant l'indicateur contact voyageurs, les résultats sont à l'objectif. Les résultats de l'indicateur propreté sont au vert sauf pour les lignes automatisées (1 et 14) et les lignes modernisées (3,5 et 9) sur la propreté des stations qui sont en baisse sur le T4 et qui ne permet pas d'atteindre l'objectif pour l'année 2022 sur les lignes modernisées. La mobilisation de M2E a permis de faire remonter les indicateurs de l'accessibilité sur les ascenseurs sur l'ensemble du T4. Cependant, l'indicateur sur le respect des délais de remise en service n'est pas à l'objectif sur l'année 2022 sur les lignes automatiques. Concernant les escaliers mécaniques et trottoirs roulants, 3 indicateurs sont au rouge. Cependant sur l'ensemble de l'année 2022, les indicateurs restent à l'objectif. Les résultats sur les indicateurs vente sont en baisse au T4 et tous en rouge. Les résultats de l'année 2022 sont donc en rouge en partie du fait des problèmes d'approvisionnement et des pénuries. Il faut noter également l'obsolescence des appareils et une accélération des investissements pour les ADUP. Les résultats des indicateurs sur la sûreté sont au vert sauf sur les lignes automatiques pour la disponibilité de la vidéoprotection qui ne sera pas à l'objectif sur l'année 2022.

Avec 96 % de l'objectif au contrat sur le T4, le **RER A** est le bon élève **concernant les indicateurs de production** même si son résultat a légèrement baissé par rapport au T3 2022 qui s'explique par des causes techniques à -1,2 % avec des incidents de voies, de signalisation et des conflits sociaux à MRF. Sa production globale atteint pour l'année 2022 un pourcentage de 97,5 % contre 98,5 % en 2021. Il est à constater des événements marquants nombreux sur le T4 au nombre de 15 principalement causés par des installations fixes sur les rails. L'intervenant précise que des éléments sont en attente sur ce point par RATP INFRA. Le reste des événements sont dus aux voyageurs et divers (accidents graves, malaise, colis abandonné...).

Les résultats des indicateurs de régularité ponctualité sont en baisse au T4 mais restent à l'objectif sur l'année 2022 sauf sur le taux de desserte des gares. Cette dégradation serait due aux nombreux d'incidents intervenus.

Les résultats des indicateurs de qualité de service hors transport pour l'information voyageurs sont au vert et en progression au T4 sauf pour l'IV dynamique en situation normale à bord comme sur l'ensemble de l'année 2022. Les indicateurs du contact voyageurs et de la propreté sont à l'objectif. Malgré une amélioration sur les ascenseurs par rapport à 2021, les indicateurs de l'accessibilité pour les escaliers mécaniques et trottoirs roulants n'atteignent pas l'objectif au T4. Globalement les voyants restent au vert sur l'année 2022 sauf pour le respect des délais de remise en service des escaliers mécaniques et trottoirs roulants. Pour la vente les voyants sont au rouge et ont encore baissé sur le T4. Concernant la sûreté les résultats sont à l'objectif.

Les indicateurs de production du RER B sont en baisse sur le T4 par rapport au T3 2022 pour atteindre 93,3 % de l'objectif au contrat sur l'année 2022 contre 94,3 % en 2021. Les pertes résultent principalement des difficultés SNCF pour -3,5 % au T4 et des causes techniques pour -2,1 %. Les événements marquants du 4^{ème} trimestre sont au nombre de 14.

Les indicateurs de régularité ponctualité du RER B sont toujours en rouge. Il est précisé lors de la commission que 2 campagnes de remboursement ont été mises en place concernant les axes de Robinson et St. Rémy-les-Chevreuse.

Les indicateurs de qualité de service hors transport au T4 sont globalement à l'objectif concernant l'information voyageurs sauf pour l'IV en situation perturbée imprévue à bord. Pour l'année 2022 la tendance reste identique sauf pour l'IV statique en situation normale à bord à cause des résultats au rouge du T2 et T3. Concernant le contact voyageur et la propreté les voyants restent au vert. Concernant l'accessibilité des améliorations sont constatées au T4. Malgré tout, l'année 2022 n'atteint pas l'objectif sauf pour la disponibilité des escaliers mécaniques et trottoirs roulants. Les voyants restent au rouge pour la vente. Concernant la sûreté la disponibilité des bornes d'appel reste au vert et la disponibilité de la vidéoprotection reste au rouge.

Les résultats des indicateurs de production du Tramway du 4^{ème} trimestre sont en baisse par rapport au T3. L'année 2022 atteint 96,9 % de l'offre contractuelle contre 98,2 % en 2021. Les causes de pertes sont principalement des causes sociales pour -3,4 % et des causes internes pour -1,3 %. Ceux du **Bus en Site Propre** au T4 sont en hausse. Malgré tout, les résultats sur l'année 2022 restent en baisse pour atteindre 90,7 % de l'offre contractuelle contre 97,4 % en 2021. Les causes des pertes restent principalement les causes internes de -4,4 % au T4 et les causes sociales pour -3,8 %. Ceux des **Bus Paris** au T4 sont en baisse par rapport au T3. Il est à préciser le chiffre très bas de ce trimestre à 69 % de l'offre contractuelle. L'année 2022 se retrouve donc à 77,6 % de l'offre contractuelle contre 92,5 % sur 2021. Le chiffre des causes internes atteint -18,4 % ! Ceux des **Bus petite couronne** est en hausse au T4 mais reste inférieur à l'année précédente. 82,7 % sur l'année 2022 contre 94,2 % pour l'année 2021. Ceux du Noctilien sont légèrement en hausse par rapport au T3 pour atteindre 96,7 % sur l'année 2022 contre 98,6 % sur l'année 2021.

Seuls les groupes 2 et 3 du Tramway et le BSP sont à l'objectif pour le 4^{ème} trimestre 2022 sur **les résultats des indicateurs de régularité ponctualité à RDS**.

Les résultats des indicateurs de qualité de service hors transport au T4 sont en baisse ou maintenus concernant l'information voyageurs en situation perturbée, en cas de grève ou en cas de travaux mais à l'objectif. Cependant ces indicateurs sont au rouge concernant l'IV dynamique en situation normale à bord et en points d'arrêts sauf sur le groupe 3 du tramway. En situation statique les résultats sont plutôt mitigés. Concernant le contact voyageurs les indicateurs sont globalement au vert sauf sur le Noctilien, le Bus Paris et la Petite Couronne sur l'ensemble de l'année 2022. Les indicateurs sur la propreté sont globalement au vert sur l'ensemble de l'année 2022 sauf sur le Noctilien. Il est à noter une dégradation au T4 sur le groupe 1 et 2 du Tramway et sur le BSP. Concernant l'accessibilité les voyants sont au vert sur le T4 sauf sur la Petite Couronne pour la disponibilité des palettes UFR et l'arrêt au trottoir sur le Noctilien. Les résultats sur l'année 2022 sont tout de même à l'objectif sauf sur le Noctilien. La vente reste globalement au rouge sauf pour le groupe 3 du Tramway concernant la disponibilité des équipements de distribution. Concernant la sûreté les voyants du T4 restent à l'objectif sauf pour les groupes 1 et 3 du Tramway.

Pour la **Sécurité**, et sur tous réseaux confondus, les atteintes à l'encontre des voyageurs sont en retrait de -23 % par rapport au T4 2021. Les atteintes à l'encontre des agents sont en baisse de -51 % par rapport à la période de référence. Cependant, les agents en mission de contrôle représentent 43 % des victimes d'atteintes chez les agents avec 95 faits recensés, en hausse de +53 % par rapport au T4 2021. Les atteintes aux biens diminuent de 8 % par rapport au T4 2021. Concernant les activités du GPSR 89 équipes sont déployées en moyenne par jour sur le T4 2022. Les interpellations ont diminué de -23 %. Il est à noter que le nombre d'évictions sur le réseau Noctilien a quasi doublé par rapport au T4 2021 et que ce même réseau voit l'activité contraventionnelle augmentée de 56 % par rapport à 2021. Le nombre de colis délaissés baisse de -5 % sur le réseau ferré et de -31 % sur le réseau Bus par rapport au T4 2021. Le nombre de sollicitations des équipages cyno sur les réseaux ferrés se situe quasiment au même niveau. La mise à disposition des vidéos protection aux services de Police est en baisse de -20 % par rapport à 2021. Le nombre de signalement issu du 3117 est en baisse de -6 % par rapport à 2021 mais on constate une augmentation sur le type d'appel "atteintes à caractère sexuel" de l'ordre de 16 %. 11 510 rencontres ont été réalisées par les agents du Recueil Social contre 9 266 au T4 2021.

En globalité les relations clients et les réclamations s'améliorent au niveau des délais de réponses même si les appels sont plus longs et les mails plus complexes. Le volume des réclamations a augmenté de 8 points par rapport au T3 2022. Les principaux motifs sont sur le PV avec 42 % du volume, 16 % pour le SAV et 12 % pour le comportement des agents. Les demandes d'attestation de retard sous le motif REGLES/PROCEDURES INTERNES expliquent la hausse des réclamations.

Merci de votre attention.

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

M. BERGEAUD.-

Les médias ont suffisamment commenté nos défaillances en termes de production de l'offre de transport pour ne pas en rajouter mais force est de constater que sur l'année le bilan est catastrophique avec 163 M€ de réfaction dont presque 153 M€ pour RDS.

Concernant RDS La direction tente de masquer ses erreurs en mettant en exergue les soi-disant difficultés de recrutement mais il n'en n'est rien. Il n'y a pas de pénuries en termes de recrutement. Les non couverts ne sont que le résultat d'un arrêt des recrutements pendant plus d'un an. Nous vous l'avions dit à l'époque, nous vous le répétons aujourd'hui : la stratégie basée sur une signature d'un accord permettant d'économiser un nombre conséquent d'ETP était une stratégie à œillères qui ne prenait pas en compte la pluralité du problème avec un retour du trafic, une maladie revenant à un niveau normal, des départs et des démissions toujours plus nombreux (600 machinistes en 1 an à l'époque, du jamais vu mais du prévisible au regard des politiques sociales de l'entreprise). Pas besoin

d'être un expert en prévision économique pour anticiper ces éléments, il suffit d'observer, d'écouter les signaux même les plus faibles pour y déceler des tendances.

La production kilométrique du métro a ralenti à un niveau rarement vu, et dans une précédente déclaration nous nous étions inquiétés en se demandant si MTS n'allait pas suivre l'exemple de RDS. Hélas notre inquiétude s'est tristement vérifiée avec plus de 6 M€ de réfections à la clef.

Les mauvais résultats obtenus sur la disponibilité des appareils de vente et des lignes de péages interrogent sur les organisations et leurs capacités à répondre aux besoins d'un des réseaux les plus vastes et complexes au monde. Mois après mois les résultats nous interpellent alors même que la direction nous a présenté des réorganisations sensées améliorer les résultats. Visiblement ça ne marche pas et les élus UNSA Groupe RATP attendent des plans d'actions efficaces.

Si on regarde maintenant les indicateurs impactant les Bonus/Malus, les Malus sont portés essentiellement par les indicateurs de régularité/ponctualité sur BUS, RER B et métro. Les stratégies de gestion défaillante du réseau de surface ont impacté le réseau métro en bloquant les mobilités et raréfiant au final une source potentielle de futurs conducteurs. Dans un contexte de pénurie nationale de conducteurs, c'est une opportunité qui n'a pas été saisie. Enfin, pour ceux qui connaissent le RER B, un manque cruel d'investissement risque de pénaliser encore dans l'avenir cet axe essentiel.

Heureusement le Bonus de ponctualité/régularité du RER A rééquilibre presque complètement les malus du RER B et métro.

Tous les indicateurs liés à la qualité de service soumis à pénalité génèrent du Bonus et particulièrement au métro. Ici les salariés de la RATP ont pu dans la tourmente atteindre et dépasser les objectifs toujours plus durs imposés par le contrat IDFM. Derrière l'atteinte de ces indicateurs qui reste une notion abstraite, l'UNSA Groupe RATP tient à rendre hommage aux efforts déployés au quotidien par les salariés RATP pour relever ce défi de la qualité du service public au quotidien accessible à tous, en tout lieu et à toute heure.

Finalement les choix imposés par nos directions se sont révélés contre-productif. Fut un temps où les largesses du contrat et un marché en développement constant masquaient les errances et les pilotages hasardeux. Aujourd'hui cela n'est plus possible. Bienvenu dans le monde réel de l'économie des transports qui s'appuie avant tout sur l'humain. Notre service public est avant tout une activité de service non mécanisable assurée par des femmes et des hommes qui ne peuvent être comptabilisés comme des pions sans aspirations et sans désir de réalisation.

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

M. ORSINI.-

Au 4^{ème} trimestre de l'année 2022, le trafic continue sa progression en comparaison des résultats sur la même période en 2021. Une hausse significative mais qui reste toujours inférieure au niveau de référence d'avant COVID de 2019.

Pour FO Groupe RATP, la période COVID a modifié en profondeur le monde du travail rendant bien difficile un retour du trafic au niveau de référence. En question la généralisation de nouvelles pratiques métiers telles que le télétravail devenu désormais monnaie courante dans bons nombres d'entreprises.

Les recettes confirment la progression constatée depuis le début d'année, à noter un net retour des touristes caractérisé par une hausse de 43 % des forfaits courts.

Pour FO Groupe RATP, les nouvelles offres tarifaires telles que "R junior" ainsi que le plafonnement tarifaire du billet Paris-Banlieue sont autant de mécanismes incitatifs justifiant les résultats prometteurs en matière de recettes.

Les validations sur le Réseau De Surface sont quant à elles en dessous des résultats de 2021 mais néanmoins en écart positif de 2,5 % par rapport à l'objectif et représentent tout de même un intéressement en positif pour l'entreprise en 2022.

Les indicateurs de production pour le métro enregistrent une production en déclin tout au long de l'année 2022. Des causes multifactorielles mais principalement expliquées par les indisponibilités du personnel.

Pour FO Groupe RATP, la campagne ambitieuse de recrutement 2023 devrait apporter le correctif nécessaire au maintien de cet indicateur en dehors de la zone rouge et permettre un retour à l'offre "plein Trafic" prévue pour la 1^{ère} semaine du mois de mai (à l'exception des lignes 4, 11 et 6 pour cause de travaux).

Concernant les indicateurs de régularité/ponctualité, les résultats sur la régularité des intervalles aux heures creuses et la performance du réseau aux heures de pointe mettent en exergue une baisse et des objectifs chiffrés non atteints sur l'écrasante majorité des lignes.

Pour FO Groupe RATP, les objectifs contractualisés sont désormais inatteignables car fixés et calibrés sur le niveau de références d'avant COVID de 2019. Par voie de conséquence, 6 millions d'euros de réfaction devront être rendus à IDFM.

Pour FO Groupe RATP, il est urgent et fondamental qu'un recalibrage de l'indicateur soit opéré au plus vite avec notre autorité organisatrice IDFM.

Les indicateurs de qualité hors transport sont quant à eux globalement excellents notamment ceux intégrant la partie contact voyageurs. Des résultats encourageants démontrant le professionnalisme et la qualité du travail de nos agents de station en proie à un contrat IDFM de plus en plus exigeant, une intensification de leurs activités et une multiplication des tâches à effectuer quotidiennement.

Petit bémol concernant les lignes de péages et les appareils distributeurs de titre de transport, en cause un parc vieillissant occasionnant des pannes et délais de remise en service toujours plus long, il est en ce sens nécessaire que l'entreprise prenne la mesure de la situation en investissant davantage dans ce secteur.

Sur le RER A, les indicateurs de production sont en baisse au 4^{ème} trimestre mais globalement encourageants au regard du chiffre annuel réalisé sur l'exercice 2022. Néanmoins, l'analyse des causes des différents incidents nous laissent perplexes notamment ceux provoqués à la suite de rails cassés, nous nous interrogeons sur la fiabilité d'un matériel ayant bénéficié d'un renouvellement récent des voies lors des travaux de RVB ces 10 dernières années sur le tronçon central parisien.

Pour le RER B, les indicateurs sont au rouge mais bénéficient d'un effet compensateur lorsque les résultats sont mis en perspective avec le bonus obtenu sur le RER A.

Sur le réseau de surface/BUS/TRAM, la tendance n'est également pas à l'euphorie avec des indicateurs en chute tout au long de l'année, en conséquence une réfaction de 46 M€ pour les BUS PARIS et de 104 M€ pour les Bus petite couronne, des montants inédits dans l'entreprise !

En conclusion, le tableau de bord pour le 4^{ème} trimestre 2022, contient des signes positifs mais également des points d'attention notamment sur notre capacité à atteindre des objectifs chiffrés, contractualisés et calqués sur la période d'avant COVID.

La campagne de recrutement permettra peut-être de répondre à la problématique des moyens humains nécessaires à l'atteinte de ces objectifs, mais ne sera pas le seul vecteur de fierté pour vos agents d'évoluer aujourd'hui à la RATP. Les attentes sont multiples notamment en matière de rémunération, mais également sur la QVT dont les négociations inscrites à l'agenda social 2023 sont attendues avec impatience.

Merci

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Les déclarations ayant mis l'accent sur la question des ressources, je vais faire un point d'avancement sur le plan de recrutement à fin mars. Globalement, il avance de façon satisfaisante au sein de l'entreprise avec un peu d'hétérogénéité. Nous avons toujours des difficultés de recrutement d'opérateurs qualifiés à la maintenance, ce qui nous amène à doubler le nombre d'opérateurs non qualifiés -pour lesquels nous n'avons pas de problème de recrutement-prévu, sachant que le dispositif de formation permet de qualifier les personnes plus rapidement qu'auparavant, notamment à MRF. Nous sommes un peu en retard sur le périmètre de SUR, mais nous avons confiance parce que nous avons reçu beaucoup de CV à l'occasion de la dernière campagne employeur ces dernières semaines. Nous avons eu quelques craintes sur l'alimentation du vivier en nombre de CV pour les professions d'agents de station, cela se résout peu à peu. Nous avons quelques difficultés à trouver des candidats sur des postes de maîtrise d'exploitation à MTS, sans que ce soit trop problématique pour l'instant. Nous arrivons à recruter sans difficulté, même avec un peu d'avance, des conducteurs de bus.

Nous avons déjà partagé nos craintes de ne pas pouvoir réaliser le plan de recrutement ambitieux. À date, en dehors des cas particuliers que je viens d'indiquer, nous ne sommes pas mal placés. Nous concentrons nos efforts de communication marque employeur, communications de recrutement, de *speed dating*, etc., sur les métiers de maintenance sur lesquels nous avons plus de difficultés.

Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- S'agissant des recrutements de la maintenance, j'entends la difficulté de l'entreprise à recruter des ouvriers qualifiés. Le fait de doubler l'offre pour des postes d'ouvriers non qualifiés n'ouvre pas beaucoup de perspectives dans le Département M2E. À M2E, tout le monde est qualifié, six postes de non qualifiés sont ouverts sur 1 400 agents. L'idée est peut-être de déqualifier les postes actuels d'agents qui sont diplômés et qualifiés. Pour reprendre l'intervention de M. CASTEX, en raison des difficultés de recrutement, la demande de l'entreprise est moins importante qu'avant en termes d'exigence.

M. LE PRÉSIDENT.- Je l'ai précisé mais je le répète, le dispositif dont j'ai parlé concerne MRF. M2E n'a pas de difficulté, ou en a bien moins, à recruter sur ses métiers. Prenez mes propos avec prudence. Quand on analyse la situation, il existe plus de formations et plus de viviers dans les métiers de l'électricité, de l'électronique. Par ailleurs, nous avons moins de difficultés à convaincre les personnes de nous rejoindre que dans d'autres environnements, en raison des conditions d'exercice du métier. À ce stade, nous n'avons quasiment pas de difficultés à recruter à M2E.

M. KERLEU.- Vous parliez donc de doubler les emplois non qualifiés uniquement à MRF ?

M. LE PRÉSIDENT.- Oui. Monsieur VENON ?

M. VENON.- Mon intervention sera rapide. On est toujours sous le coup du contrat STIF avec une productivité de 1 %. C'est conséquent. On a des difficultés à retrouver un niveau d'exploitation équivalent à celui de 2019. Les résultats cités tout à l'heure en sont l'exemple. L'attractivité de l'entreprise fait qu'aujourd'hui on est en difficulté de recrutement, à l'exploitation en particulier, au GPSR, à RDS. Dans le même temps, il y a la politique de productivité.

Dans les tableaux de bord de RDS, en 2023, l'objectif est de moins 48 à la maintenance, avec des nouveaux métiers, les bus électriques, les bus hybrides, des nouvelles technologies, de la climatisation. Les salaires sont tellement bas que l'on est à 7 € du SMIC quand on embauche en tant que mainteneur à RDS. On peut comprendre que ce soit une réflexion difficile pour les salariés qui souhaiteraient rentrer dans une entreprise d'autant que lors des entretiens d'embauche, était mis en

avant un Comité d'entreprise extraordinaire. Vu les débats de ce matin et ceux que nous aurons plus tard...

Le beau Comité d'entreprise était souvent mis en avant, ce qui est vrai. Personne ne peut nier la qualité de ce Comité d'entreprise qui continue à vivre, même s'il y a des difficultés aujourd'hui. Au-delà de ce Comité d'entreprise, il y a ces aspects rémunérateurs, de perspective à la maintenance dans sa globalité, avec des tableaux de déroulement de carrière qui ne sont plus à la hauteur et ne correspondent plus aux attentes des salariés qui travaillent dans une entreprise telle que la nôtre.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais répéter ce que j'ai dit. Il n'y a pas de problème d'attractivité de l'entreprise, ni de déroulement du plan de recrutement en masse. Les difficultés de recrutement sur MRF concernent 40 à 50 postes sur 4 600 qui ont été annoncés. Nous avons recruté plus de 1 500 personnes à date. Il y a des difficultés qui ne sont pas celles de la RATP, mais celles de toute l'industrie sur ces métiers de la maintenance. On aura l'occasion d'y revenir, parce que nous avons réalisé un *benchmark* de rémunération qui met en évidence qu'il n'y a pas d'écart, voire que les salaires proposés par la RATP sont au niveau du marché de l'Île-de-France. Qu'il y ait des difficultés sur quelques recrutements à la maintenance, je ne les masque pas, c'est pour cela que j'en parle. Il ne faut pas en faire une généralité, cela reste marginal.

Sur les autres métiers notamment d'exploitation, nous n'avons pas de difficulté à recruter des conducteurs de bus, de métro ni des agents de station. Je veux que ce soit clairement dit.

M. VENON.- J'ai bien cité l'ensemble de ces métiers. J'ai parlé de RDS et de la maintenance. Dans nos instances, et d'autant plus quand la maintenance est noyée dans un secteur d'exploitation, les difficultés sont trop souvent inhérentes aux réflexions. Je vous parle des difficultés que peut rencontrer RDS à embaucher avec les nouvelles technologies, mais il y a aussi la question de la rémunération qui fait que l'on est en difficulté pour recruter dans toute la maintenance aujourd'hui. Vous parlez de l'exploitation, j'entends, vous avez raison, il n'y a pas de difficultés de recrutement à l'exploitation. Pour autant, il y a les métiers de l'ombre dans le tertiaire ou à la maintenance, pour lesquels les difficultés sont réelles.

M. LE PRÉSIDENT.- Je confirme qu'il n'y a pas de difficultés de recrutement à la maintenance, à M2E. Je vais prendre votre observation. Je n'ai pas entendu parler de difficultés de recrutement à la maintenance de RDS, mais je vais me renseigner. Il n'y en a pas non plus dans les métiers des fonctions support.

Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- A MRF, nous savons qu'il y a des soucis de recrutement, ce n'est pas nouveau. Ce n'est pas la première fois que je le dis, il y a également un vivier d'intérimaires dans nos ateliers puisqu'on a chaque année un taux d'intérimaires élevé. Ils représentent pratiquement 70 équivalents temps plein à l'année. Qu'attendez-vous pour les embaucher ? Certains souhaitent intégrer l'entreprise, mais ils font un contrat, puis partent sur un autre contrat voire deux ou trois, et sont embauchés après tous ces contrats. La période de commissionnement dure presque trois ans, voire davantage selon la durée de leurs contrats.

Je me félicite que l'on cherche et continue à embaucher du personnel non qualifié. Cela a été une revendication de la CGT. Ce personnel est accompagné, formé et bénéficie de validations d'acquis ou de sésames. Nous sommes d'accord. Cela étant, le taux d'intérimaires est élevé dans nos ateliers. Au lieu de rester avec des contrats d'intérim précaires, poussez-les à l'embauche, essayez de valoriser tout cela. Les TAP ont été allégés pour les intérimaires, me semble-t-il, il faut continuer dans ce sens et arrêter de repousser les contrats d'intérim.

M. LE PRÉSIDENT.- Les intérimaires sont l'un des viviers, évidemment. Vous avez noté dans l'intervention du Président CASTEX, que le rapport aux intérimaires n'est plus le même que celui que vous avez connu dans votre génération. Il n'est pas question de balayer ce vivier, pour autant que les personnes soient candidates à une embauche en CDI. Vous avez raison de mentionner que, parmi les éléments mis en place par MRF pour favoriser les embauches, il y a une révision des TAP. Le seuil d'exigence n'a pas été abaissé, mais on rattrape les personnes un seuil en dessous pour les accompagner plus longtemps.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Ce sont peut-être des redites, cela peut énerver parce que selon vous, il n'y a pas de problématiques liées au recrutement. D'après vous, on est "au niveau" et, au regard des difficultés rencontrées au niveau national sur certains métiers en tension, le problème n'est pas spécifique à la RATP. Toutefois, à la maintenance, les métiers sont spécifiques. Il y a souvent eu des problèmes d'effectifs. On nous a souvent dit que l'on cherchait la perle rare. Visiblement, l'entreprise RATP est un très mauvais pêcheur puisqu'on n'arrive pas à recruter correctement.

Les élus ont fait des propositions dans tous ces secteurs pour recruter des personnes même si elles n'ont pas le niveau souhaité, puisque nos processus permettent une remise à niveau par frottement, par des stages et la formation permanente dans l'entreprise. À Infra, la proposition est balayée d'un revers de main sous prétexte que l'on cherche la perle rare. Il y a toujours des processus de recrutement en cours, mais personne n'arrive. Cela désespère les salariés qui pourraient apporter leur pierre à l'édifice pour que l'on ait du personnel efficient aux postes. Ce n'est pas pris en compte par l'entreprise.

Il y a un deuxième aspect. En validant la réforme des retraites, ou la contre-réforme sociale, qui nous impacte avec le retrait des régimes spéciaux, le Président de la République nous a fait un "sale coup". Ce qui pouvait éventuellement attirer des personnes intéressées par la RATP risque de ne plus les intéresser, car rien ne les incite plus à venir dans notre belle entreprise. Enfin, elle n'est plus si belle, elle est devenue comme toutes les entreprises, comme le voulaient beaucoup de nos directions. Il faut être une entreprise comme une autre, alors que nous avons une particularité. Le service public, ce n'est pas rien. Les personnes qui font le choix d'y adhérer espéraient mieux, mais on leur retire peu à peu ce qui aurait pu être un acquis et qui ne le sera jamais.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur la retraite, nous allons regarder. Je ne balaie pas la question que vous posez. Je ne sais pas si cela a été un motif pour rejoindre la RATP, mais les jeunes ne rentraient plus depuis quelques années à la RATP pour bénéficier du régime spécial. Ils se rendaient compte, me dit-on, de l'intérêt de ce régime autour de 40 ou 45 ans, ils se demandaient s'ils souhaitaient rester ou pas. Je perçois plus le régime de retraite comme un élément de rétention que comme un élément de réelle attractivité. Le phénomène s'est accentué au fur et à mesure des générations.

Néanmoins, nous allons commencer à aborder des sessions de recrutement qui vont "enjamber" la réforme le 1^{er} septembre. Nous avons mis cela sous surveillance.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- Je vais donner la position de FO sur les effectifs de la BU Sûreté. La BU SUR a prévu 3 M€ de provisions au cas où il y aurait des pénalités d'IDFM sur le manque d'effectifs opérationnels.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur le périmètre de SUR, nous sommes très concurrencés par les polices municipales principalement, hors Région parisienne ou en tout cas hors premier périmètre. J'invite néanmoins les collaborateurs de SUR à réfléchir au taux horaire auquel ils sont payés et à ne pas regarder les fiches de paie sans vérifier le nombre d'heures.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Les chiffres du recrutement des machinistes du NEF font état de 800 sur les 2 400 annoncés sur le premier trimestre. Le rythme est parti. On parle toutefois là des recrutements et pas des embauches. Le taux d'échec est plus élevé, pour une raison simple...

M. LE PRÉSIDENT.- Pas seulement au NEF.

M. SARDANO.- Oui. Il n'y a pas de place en auto-école. D'abord, il arrive que les candidats aient du mal à comprendre les questions posées au permis. Ensuite, se pose le problème du nombre de places délivrées par la préfecture pour passer le permis. Les personnes suivent leur formation au permis pendant quelques semaines, puis attendent. Elles sont alors renvoyées dans les centres bus à la disposition des unités, et attendent parfois trois semaines. Elles retournent à l'auto-école pour un rappel de conduite, qui n'est souvent pas suffisant. Une auto-école a des taux d'échec élevés à cause de ce délai. Cela a fait l'objet d'échanges lorsque le ministre BEAUNE est venu au NEF il y a une semaine. C'est une réelle problématique qui retarde l'arrivée des machinistes, qui double pratiquement la durée de formation et qui a un coût.

Les formateurs du NEF ont l'impression d'être devenus "l'auto-école de l'Île-de-France". Les personnes viennent passer leur permis parce qu'il y a très peu de dispositifs et très peu de places ailleurs, alors que la RATP a "ouvert les vannes" et qu'elle recrute. Les personnes viennent, passent leur permis et démissionnent aussitôt. C'est un ressenti. Je n'ai aucun chiffre, c'est une remontée. Je pense qu'il serait intéressant de vérifier si ce ressenti correspond à une réalité ou pas.

Nous avons eu le bilan social des CSE 1 et 2, le nombre de démissions a été conséquent l'année dernière. Il y a beaucoup de démissions ou de non-embauches à la suite des périodes d'essai et de commissionnement, mais également après. En proportion, c'est peu, mais j'ai connu une époque où il y avait 150 démissions à RDS dans l'année, or il y en a aujourd'hui 600. Le régime de retraite va peut-être accentuer cela.

L'attractivité est maintenue pour l'instant. Dès que les vannes ont été ouvertes, les candidats se sont présentés. Si on n'arrive pas à les retenir, c'est une réelle problématique. Former des personnes pour qu'elles travaillent chez Transdev ou Keolis, c'est compliqué.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela marche aussi un peu dans l'autre sens.

M. SARDANO.- À un moment, on a beaucoup cherché des conducteurs de permis D chez les autres.

On a parlé des plans d'action. Année après année, certains indicateurs sont récurrents : la disponibilité des appareils distributeurs, de validation, les BIV à Bus. Les problématiques sont toujours les mêmes. On a l'impression qu'il n'y a pas de solution. Quand on a parlé des BIV hier en Commission économique, la personne de la direction financière qui présentait le dossier nous a expliqué qu'il fallait voir cela avec les personnes de la maintenance pour connaître leur plan d'action. C'est gênant parce que certains indicateurs qui nous sont présentés ne sont pas bons, mais nous n'avons pas connaissance de l'analyse et des plans d'action qui sont supposés améliorer le problème.

M. LE PRÉSIDENT.- Il faudrait se mettre d'accord sur la méthode. L'intérêt d'avoir le compte rendu sur la vie du contrat est une information, quitte à ce que tel ou tel point fasse l'objet d'un approfondissement spécifique avec les personnes concernées dans les instances. On ne peut pas demander aux équipes du contrat IDFM d'arriver avec la consolidation de tous les plans sur chacune des lignes, il est préférable de renvoyer au niveau de responsabilisation.

Merci beaucoup.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3 Information-consultation sur le rapport annuel de gestion du Service de Santé au Travail de la RATP pour l'année 2022

Madame Nathalie PONZEVERA, responsable unité spécialisée – DRH/PST

Madame Valérie JOUANNIQUE, médecin du travail – DRH/PST

Participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- M. DOMINÉ a la parole pour la lecture du rapport.

M. DOMINÉ.-

Compte rendu de la CSSCT-C sur le rapport annuel de gestion du Service de Santé au Travail de la RATP pour l'année 2022.

Le dossier a été présenté par Mme PONZEVERA et nous l'en remercions.

L'année 2022 a vu la mise en œuvre de la réorganisation du SPST, initié le 13 septembre 2021.

Au 31 décembre 2022, 45 208 salariés composent l'effectif RATP. Il est précisé de 54 996 en y ajoutant les CDI, les CDD et autres. 99,8% de cet effectif est sous surveillance du SPST, dont 33 463 salariés sous surveillance médicale renforcée (visite SIR, Suivi Individuel Renforcé).

Rappel :

Depuis septembre 2021, le service est organisé par domaine (Les groupes homogènes d'exposition) et les secteurs sont départementalisés. 13 centres médicaux sont répartis sur les 4 domaines identifiés que sont :

- Bus/maintenance RDS.*
- Exploitation Hors RDS.*
- Maintenance.*
- Et ingénierie/tertiaire.*

Le retour d'expérience de septembre 2022 sur la nouvelle organisation fait ressortir plusieurs aspects :

- Les 4 domaines permettent une meilleure compréhension du périmètre des activités et une meilleure coordination et partage des problématiques.*
- Les nouveaux médecins du SPST ne connaissent pas les autres métiers, ce qui n'aide pas au traitement des inaptitudes et au reclassement.*
- Les temps de hors production sont accrus du fait de l'éloignement des sites du SPST*
- Les médecins référents sont bien accueillis par les attachements qui y voient une facilitation pour la mise en place d'actions liées à la santé.*
- La suppression des binômes médecins/infirmières est appréciée, et les attachements ont la possibilité d'avoir un interlocuteur face à leurs problématiques.*

D'autres points positifs sont à noter :

- Le travail en étroite collaboration entre le médecin référent et l'IDE référente.*
- La possibilité donnée aux IDE de participer aux travaux des cellules transverses.*
- Les réunions régulières par domaine et par centre ont amené une dynamique au sein de chaque domaine.*
- La centralisation des demandes et des appels.*
- La possibilité de déploiement des ETI (Entretiens Infirmiers), à distance.*
- Une meilleure connaissance des secteurs du domaine.*

Mais des axes d'amélioration sont prévus :

- Sur la perte de l'expertise transversale des métiers.*
- Sur la continuité de service ; avec la mise en place d'un module de téléconsultation dans ESMEIT dès 2023*
- Sur les offres de créneaux non utilisés par les gestionnaires.*

- Sur la charge administrative des médecins et IDE (Déploiement du Dossier Médical Informatisé en 2023/2024).
- Sur la suppression des binômes (mise en place d'équipes médicales).
- Sur l'hétérogénéité des protocoles d'examen complémentaires (Travaux d'harmonisation).
- Sur le déploiement des ETI (recrutement d'IDE aux postes vacants).
- Sur le renforcement de la cohésion du groupe et la pluridisciplinarité (réunions de médecins 2 fois par an, idem pour les IDE).

Concernant les effectifs, 33 médecins composent le SPST. Il y a eu recours à 3 CDD, et un médecin est à temps partiel en CDD.

En 2022, 6 médecins ont été recrutés (3 en CDI et 3 en CDD).

Dans le même temps, 7 médecins ont cessé leurs fonctions (2 étaient en CDD et 5 en CDI).

5 médecins sages ont été employés par le SPST sur les 4 spécialités. Ils sont consultés par les médecins du travail, pour les aptitudes au poste.

40 IDE et une assistante médicale exercent au sein du SPST. Elles ont bénéficié de 208 jours de formation au total, ce qui représente 5,2 jours de formation pour chaque IDE, en moyenne.

2022 a fait l'objet d'un plan de rattrapage des visites non réalisées les 2 années précédentes. Les entretiens infirmiers se sont poursuivis, ainsi que les travaux sur le déploiement de la téléconsultation, qui devraient aboutir en 2023, pour certains types de visites.

Le temps infirmier terrain a représenté 543 missions, encore beaucoup lié à la vaccination et au dépistage COVID. Des groupes de travail pluridisciplinaires ont été organisés dans le cadre des projets RATP 2023, et la filialisation du CSP Finance-RH.

Le SPST a travaillé en collaboration avec MRF sur l'utilisation des exosquelettes, en priorité sur les sites de Sucy et de Fontenay.

Il est précisé que les infirmières sont de plus en plus présentes sur le terrain.

En 2022, l'activité clinique a essentiellement été consacrée au rattrapage des visites périodiques et aux visites d'embauche. Ce sont 31 133 visites qui ont été réalisées, dont 14 498 visites périodiques. Le nombre de visites à la demande de l'agent a retrouvé son niveau d'avant crise COVID. Le nombre de visites d'embauches et de pré-embauche a doublé par rapport à 2021.

Les IDE ont réalisé 1 006 entretiens infirmiers. À noter que si certains domaines ont réalisé ces entretiens (Exploitation hors RDS, SUR et Tertiaires), d'autres vont les initier en 2023 (RDS et Maintenance).

Pour terminer, les dépenses annuelles ont augmenté de 1,6 M€ au regard de 2021. Cette augmentation est principalement liée aux frais de structure, centralisés dorénavant à DPG et facturés via les frais indirects. Les frais de fonctionnement ont, quant à eux, baissé de 116 K€, du fait du moindre recours à l'intérim, nécessaire en 2021 face à la crise sanitaire.

En 2022, le centre médical de Lyon-Bercy a fait l'objet de travaux de rénovation totale dans le cadre du projet LYBY+.

Le coût annuel du SPST est de 366 € par agent.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. Y a-t-il des demandes de prise de parole ?

M. BRILLAUD.-

Comme tous les ans, nous devons donner un avis sur le rapport annuel de la gestion du service de santé présenté au CSE central. Cette année nous pouvons déjà tirer un premier bilan sur la nouvelle organisation du SST imposée par la direction de la RATP avec le nouvel agrément délivré par la DRIEETS pour 5 ans.

En quelques chiffres pour l'année 2022, 54 996 personnes dont 45 208 salariés de l'EPIC ont été pris en charge par les services du SST, dont des contrats CDI, CCD, prestataires, emplois jeunes et intérimaires. 32 463 travailleurs RATP ont été soumis à une surveillance médicale renforcée (visite SIR).

En 2022, l'activité clinique a été essentiellement consacrée au rattrapage des visites périodiques (retards dus à la crise sanitaire) et aux visites d'embauche.

Sur 45 208 salariés RATP en 2022, 99,8 % ont été sous surveillance du SST RATP, les 0,2 % restant sont les médecins et infirmières qui consultent un autre organisme de médecine du travail pour des raisons de confidentialité.

Le SST travaille dans 13 centres de santé RATP décomposés en 4 domaines : BUS/Maintenance Bus, Exploitation hors Bus, Maintenance et Ingénierie/Tertiaire.

L'effectif est composé de 34 postes de médecin dont un temps partiel, 5 médecins sapiteurs et 40 infirmières en effectif cible + une assistance médicale.

La direction nous a certifié que dans environ 3 mois l'effectif des médecins au travail serait au complet avec 2 infirmières supplémentaires pour combler la surcharge de travail, néanmoins nous constatons un nombre important de CDD, de démissions et un turn-over important dû à un métier en tension, car il y a plus de poste à pourvoir que de médecins formés à la médecine du travail.

D'autre part, la dernière loi santé impose d'informatiser les dossiers médicaux et de passer dans environ 2 ans au tout numérique.

FO Groupe RATP qui peut déjà faire un premier bilan, constate que cette nouvelle organisation doit évoluer et doit s'inspirer des remontées des REX de septembre 2022, mais également des organisations syndicales, effectivement des points d'améliorations doivent être apportés concernant :

- *La perte de l'expertise métiers, notamment à cause des sectorisations des médecins par domaine qui ne permettent pas de connaître toutes les spécificités des métiers RATP, ce qui leur est nécessaire notamment pour le traitement des inaptitudes, l'aide au reclassement et pour conserver l'attrait de leurs métiers.*
- *Aucune présentation ou consultation des élus sur la mise en place d'un module de téléconsultation dans ESMEIST en 2023.*
- *La suppression des binômes médecins/infirmières qui ne permet pas la résolution des problèmes autour de l'aptitude, des postes de travail, du maintien dans l'emploi et plus généralement de l'efficacité.*
- *Le manque de disponibilités des médecins et infirmières pour les actions de prévention et participer aux séances CSE.*

Ce sont les raisons pour lesquelles FO Groupe RATP porte un avis réservé sur le rapport annuel de gestion du Service de Santé au Travail pour l'année 2022.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur BRILLAUD.

Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.-

En 2021, l'entreprise modifiait l'organisation du Service Santé au Travail pour obtenir un nouvel agrément et cela lui a permis d'avoir un service autonome de santé au travail. Naguère GIS, le nouveau Service Santé au Travail est rattaché dorénavant à la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise.

4 secteurs seront représentés :

- Bus/MRB,*
- Exploitation (hors Bus/MRB),*
- Maintenance,*
- Ingénierie/tertiaire.*

La structure organisationnelle a quelque peu évolué entre l'organigramme projeté en 2021 et celui présenté aujourd'hui.

30 médecins étaient prévus, il y en a seulement 27 aujourd'hui. Idem pour les infirmier(ière)s avec un delta négatif de -4. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, cette réorganisation a principalement fait baisser les effectifs du SST.

Précisons que le médecin référent n'a pas de lien hiérarchique avec les médecins de secteurs. A contrario, l'infirmier(ière) référent(e) est le(la) responsable des infirmier(ière)s de secteurs.

Autre point que nous souhaitons voir apparaître dans la prochaine édition, c'est le nombre de salariés par département, BU... qui sont suivis en Surveillance Individuelle Renforcée (SIR) et en Visite d'information et de Prévention (VIP).

Les spécialités comme l'ophtalmologie, la cardiologie, la psychiatrie seront confiées à des médecins qui sont qualifiés dans ces domaines. Ces spécialistes sont aussi appelés communément "médecins sappeurs".

Les cellules sont maintenues et permettront d'apporter un avis médical sur des sujets stratégiques transverses qui touchent au quotidien des agents. Dommage que ces cellules n'annexent pas leurs rapports de l'année écoulée à ce bilan.

D'ailleurs, au vu des nombreuses réorganisations qui secouent l'entreprise et les départements, BU..., il serait opportun de solliciter, dès les 1^{ères} réflexions d'une réorganisation actuelle et/ou future, la cellule A2TENT (Actions de Prévention et Accompagnement des Transformations d'Entreprise et des Nouvelles Technologies).

Une autre promesse de cette future organisation, celle de renforcer les relations avec les départements, BU... Ce qui est sûr, c'est que les médecins sont encore trop peu présents lors des séances CSSCT et en séances CSE.

Le digital et sûrement le COVID ont accéléré le développement de la téléconsultation. D'ailleurs, un module verra le jour en 2023. Cette façon de pratiquer la médecine nous interroge car, pas de règle, pas de lien physique, que du ressenti. Attention donc à la dérive. Si cette nouvelle modalité se déploie sur les départements, BU..., la CGT-RATP souhaite, que soient informées en premier lieu les OS, puis les instances concernées, CSSCT et CSE, avant sa mise en œuvre.

Quelques chiffres : le nombre de visites périodiques a augmenté entre 2021 et 2022, même tendance pour les visites "demande employeur et médecin" et les visites d'embauche. Notons l'obligation de l'employeur d'informer le salarié du motif de la visite. Pourtant, il arrive que le motif ne soit pas énoncé. La CGT-RATP vous demande de remédier à cette omission. En revanche, une forte baisse est à noter sur le nombre de visites demandées par l'agent. Cet écart s'explique entre 2021 et 2022 par une forte demande de vaccination COVID, qui n'était plus d'actualité en 2022.

En ce qui concerne les coûts qui sont concaténés au niveau de l'entreprise, les frais de fonctionnement sont en baisse. Cependant, les frais de personnel sont en légère hausse.

Nous ne pouvons que regretter que peu d'items soient individualisés pour les départements, BU... La CGT-RATP souhaite que le bilan pour les prochaines années soit complété par des tableaux plus nombreux et adaptés au périmètre de chacun.

Je me permets une remarque. J'ai un doute sur les conditions de travail du personnel que je vois sur le toit, en face de moi. Certains n'ont pas de harnais. J'ai quelques doutes. Je vous invite à vous assurer que ces agents travaillent en toute sécurité.

M. LE PRÉSIDENT.- Je profite de cette séance pour remercier les équipes médicales qui sont très mobilisées. Elles l'ont été sur la mise en place de cette réorganisation. Nous avons souhaité changer le barycentre de l'activité. Jusqu'à présent, nous étions sur un agrément qui faisait que tous les médecins étaient transversaux. Cela pouvait avoir un bénéfice sur l'inaptitude, mais avec une connaissance du détail des métiers parfois jugée insuffisante par les RH et les managers qui sont les interlocuteurs des médecins du travail avec les salariés. Nous avons souhaité aller vers cette meilleure connaissance des secteurs. Il ne faut pas que cela se fasse au détriment des connaissances transversales. Des commissions peuvent être mises en place pour partager le savoir.

La validation de cette réorganisation est une condition essentielle de la délivrance de l'agrément, comme l'a rappelé M. TURBAN, qui est elle-même la condition pour avoir un service de médecine autonome auquel nous croyons à la RATP. Je rappelle qu'il peut y avoir d'autres solutions. Je milite pour celle-ci. C'est allé jusqu'à avoir une validation par la DRIETS de la totalité de la sectorisation, y compris vis-à-vis d'un médecin qui l'a contestée devant les tribunaux. C'est assez rare pour être mentionné : la DIRECCTE a validé, sur la base d'un recours hiérarchique, la totalité de la sectorisation. Nous sommes prompts à évoquer les fois où cela se passe mal, je trouve bien de mentionner des cas où on est allé au bout du dispositif.

Je voulais aussi remercier les médecins pour leur engagement total dans la période Covid -nous avons déjà eu l'occasion de le mentionner-, y compris dans le dispositif d'aide au retour des personnes en certificat d'isolement, voire parfois au risque de leur santé. Nous évoquons tout à l'heure l'évolution sociétale du rapport à l'autorité, à l'expertise, etc. Les médecins en sont victimes aussi. Tout le monde se sent le médecin de tout le monde. Quand ils ne sont pas contents de la décision du médecin, certains collaborateurs ont recours à des agressions verbales ou physiques qui ont conduit à des déclarations d'accident du travail et à la mise en œuvre de mesures de protection qui sont anormales dans une entreprise. Devoir positionner des vigiles ou des dispositifs de la sorte est inacceptable. Néanmoins, le travail a été fait. Merci beaucoup pour tous ces efforts.

Mme PONZEVERA.- Sur la perte de l'expertise médicale au niveau transverse, qui revient dans vos deux déclarations, nous y travaillons. Le Dr JOUANNIQUE a travaillé avec les médecins sur un parcours d'intégration qui est déployé à chaque nouvelle arrivée. Nous mettons à jour toutes les fiches métiers -chaque grand métier a sa fiche- et les risques d'exposition. Ces fiches sont mises à jour et seront mises à la disposition de tous les médecins et des infirmières dans l'outil SP-ESMEIST. C'est un moyen de donner des informations sur les métiers qui existent.

Les visites transversales seront mises en place avec les RH. C'est une action clairement identifiée dans le REX. Le retour d'expérience permet d'adapter cette organisation. On le sait, aucune organisation n'est parfaite. Cela nous permet de repositionner le curseur. Il y avait une volonté de supprimer les binômes infirmière/médecin parce qu'il y avait des aspects négatifs et positifs. On ne va recréer ces binômes, mais mettre en place des équipes médicales. Un médecin pourra travailler avec deux infirmières et une infirmière pourra travailler avec deux médecins. Cela permet de redonner du sens au travail. C'est une demande des équipes médicales que nous avons décidé de tester.

Dr JOUANNIQUE.- Pour compléter sur les binômes, une expérimentation est menée Porte de Versailles, nos collègues ont spécialisé une infirmière sur un centre et sur les liens avec les RH. Nous sommes en train de réévaluer ce qui fonctionne et ne fonctionne pas, et de l'adapter le mieux possible. Ce qui sera possible dans un centre ne sera pas forcément décliné dans un autre puisque dans certains centres il y a beaucoup de médecins, alors qu'il n'y en a que deux ou trois dans d'autres où les liens se font différemment.

La vidéo-consultation nous a rendu beaucoup de services pendant la période Covid, nous l'avons développée à ce moment. Elle est désormais inscrite dans la loi et dans les possibilités qui s'offrent aux médecins du travail. Le Conseil de l'ordre a donné un avis positif. C'est l'un des éléments de consultation qui doit être intégré dans notre pratique avec un certain nombre de prérequis. Le module de vidéo-consultation est en cours de test. Le médecin du travail doit être d'accord. Cela ne s'applique pas à tout le monde. Quand on ne connaît pas un agent, on ne peut pas faire de la vidéo-consultation. Il faut l'accord du médecin du travail, celui de l'agent. Il faut un matériel informatique, le secret médical, un certain nombre de conditions. Quant au volume d'activité, le Conseil de l'ordre, et la Sécurité sociale pour les médecins libéraux, limite le volume de ces vidéo-consultations à moins de 20 %.

Les vidéo-consultations en médecine du travail, ce n'est pas comme en médecine libérale. Cela s'applique déjà dans le cas des visites de pré-reprise. Au lieu de demander à des agents qui sont durablement éloignés de l'emploi, qui sont chez eux, handicapés, ou qui ont des difficultés à se déplacer, de venir deux ou trois fois, nous faisons un premier point par vidéo-consultation. Auparavant, cela se faisait par téléphone. On récupère les pièces, on fait le point avec ces agents. Nous espérons pouvoir former nos infirmières pour le faire. Quand la personne se déplace ensuite au cabinet, on gagne du temps et cela évite des déplacements qui sont parfois difficiles. Quand une personne se déplace en ambulance ou en béquilles, ou habite très loin, elle est contente qu'on lui propose cette option. J'insiste sur le fait qu'une vidéo-consultation ne se fait jamais sans l'accord de la personne et du médecin. Ce double accord est important.

Enfin, les visites transversales avaient été développées avant le Covid. Nous allons les remettre en place pour les médecins et les infirmières de santé au travail qui ont besoin de connaître les métiers.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur VENON ?

M. VENON.- Pour la CGT, je souhaite partager votre indignation et montrer tout notre soutien aux médecins et infirmiers. Nous pensons qu'il est intolérable que des actes, tels que ceux subis par le personnel de la santé, se produisent dans les cabinets. Nous tenons à réaffirmer notre soutien au service de santé, et aux médecins, infirmiers et infirmières.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour cette intervention au nom de votre organisation syndicale.

Monsieur DOMINÉ, pouvez-vous nous faire part du projet d'avis ?

M. DOMINÉ.-

L'année 2022 permet d'apprécier le fonctionnement du SPST sur une année pleine, à la suite de la modification de son fonctionnement, intervenue en septembre 2021.

Une dynamique s'est installée et l'organisation par domaine a permis une meilleure connaissance et prise en compte des populations et de leurs problématiques. Les médecins référents sont bien perçus et le rôle accru des IDE se confirme, avec leur participation dans les cellules transverses et leur présence renforcée sur le terrain.

Cependant, des points restent à améliorer, telle la "spécialisation", au sein d'un domaine, qui n'aide pas à la connaissance transversale des métiers, et au traitement de l'inaptitude. L'éloignement des sites du SPST est problématique au regard des temps de production.

L'activité 2022 a également été consacrée aux visites d'embauche et aux rattrapage des visites périodiques. Malheureusement, le retard n'est pas résorbé dans tous les secteurs. C'est le cas à RDS où les délais d'attente sont encore trop importants.

Ces raisons amènent la CSSCT-C à proposer aux élus du CSEC d'émettre un avis réservé sur le bilan 2022 du SPST.

M. LE PRÉSIDENT.- Je prendrai le temps d'expliquer à Mme PONZEVERA ce qu'est un avis réservé. C'est une taquinerie. Nous allons procéder au recueil de l'avis des élus.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de **cet avis réservé** sur lequel vous allez vous prononcer pour, contre ou vous abstenir, qui est pour ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : 20 (FO : 7 - UNSA : 3 - CGT : 7 - CFE-CGC : 3)

➔ L'avis réservé est adopté à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

V – QUESTIONS SOCIALES

- 1. Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2022**
- 2. Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2022**

Monsieur Olivier POUYAUD, Président du Groupe Mutualiste RATP

Participe à ce point de l'ordre du jour

1- Consultation sur le rapport de gestion MPGR de l'exercice 2022

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons vous consulter. Les deux dossiers ont été examinés par la CSSCT du 17 avril dernier. Je redonne la parole à M. DOMINÉ afin qu'il nous donne lecture d'un compte rendu ou directement d'une proposition d'avis.

M. DOMINÉ.- J'ai un rapport, suivi de la proposition d'avis. Contrairement à l'année dernière, nous avons séparé les deux.

Le dossier a été présenté par Olivier POUYAUD, que nous remercions.

Synthèse des résultats financiers de la MPGR :

Le résultat Vie de la MPGR présente un excédent de 1,285 M€ composé comme suit :

- *Le pécule (assurance-vie avec 14.000 adhérents) représente un portefeuille de 400 M€. Le résultat est excédentaire de 8 000 € et se situe juste au point d'équilibre.*
- *L'orphelinat dégage un excédent de 564 000 € (508 orphelins sont actuellement couverts).*
- *Le résultat relatif au décès est excédentaire de 713 000 €.*

Le résultat Non-Vie de la MPGR présente un déficit de 948 000 € composé ainsi :

- *Concernant la Santé, cette branche présente un déficit de 2,443 M€, notamment lié à une forte hausse des dépenses d'hospitalisation.*
- *Le poste Indemnités journalières est déficitaire de 557 000 €, lié au grand nombre d'arrêts de travail.*
- *Sur le handicap, le résultat est excédentaire de 2,052 €.*

A noter que l'augmentation tarifaire n'est intervenue qu'au mois de juillet 2022, et n'a donc produit son effet que sur une demi-année.

Les frais de gestion sont stables. Les cotisations se montent à 86 M€ avec un léger retrait par rapport à 2021, lié à une baisse des effectifs. Ce sont environ 75 M€ de prestations qui ont été servies, chiffre quasiment équivalent à celui de 2021.

En synthèse des résultats financiers de l'année 2022, en tenant compte des résultats du Non-Techniques (à savoir résultats comptables et financiers) qui se montent à 2,913 €, les résultats finaux de la MPGR sont excédentaires de 3,250 €.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur CLEMENT ?

M. CLEMENT.- J'ai une question pour M. POUYAUD. Lors de la séance CSSCT, j'ai demandé si, avec le départ de RDS, les adhésions allaient augmenter pour les retraités. M. POUYAUD a répondu que 9 M€ étaient prévus pour aider à la cotisation des retraités, et qu'il y aurait peut-être une hausse du montant des adhésions au départ. Vous aviez répondu qu'il était possible qu'après une concertation des organisations syndicales... Je voulais plus d'éclaircissements.

M. LE PRÉSIDENT.- M. POUYAUD va naturellement se retourner vers l'employeur et les organisations syndicales.

M. POUYAUD.- Cette négociation aura lieu entre vous et l'employeur.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais compléter. La mutuelle ne met en œuvre que le dispositif que l'entreprise lui demande d'appliquer. Ce n'est pas la mutuelle qui décide de couvrir tel ou tel frais de telle ou telle façon. C'est le résultat de deux processus possibles : un processus de négociation ou un processus de décision unilatérale. Pour l'instant, nous avons toujours été dans un processus de négociation. Historiquement, la RATP comme d'autres entreprises...

M. POUYAUD.- Il ne vaut mieux pas que ce soit une décision unilatérale, parce que ce n'est plus obligatoire pour tout le monde.

M. LE PRÉSIDENT.- Historiquement, à la RATP, comme dans d'autres entreprises qui lui ressemblent, on était dans la logique de ce que l'on appelle la solidarité intergénérationnelle qui a des effets sur les prestations pour les actifs, si on veut être dans un équilibre financier. Nous en avons déjà parlé avec les uns et les autres. Cela pourrait être rediscuté dans le cadre de la négociation à venir. Courant 2023 et 2024, il y a une négociation à l'agenda social avec les organisations syndicales pour rediscuter des conditions dans lesquelles il sera demandé à la mutuelle de mettre en œuvre les prestations convenues.

M. CLEMENT.- J'ai posé cette question, parce qu'il a été "vendu" aux retraités 68 € à vie, me semble-t-il. C'est ce qui leur a été garanti quand ils sont partis de l'entreprise. Cela peut donc changer ?

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut changer si les organisations syndicales et l'employeur considèrent que cet équilibre qui a fonctionné pendant des années ne correspond plus ou... On ne va pas faire le débat ici, je pense que nous l'aurons en CSE. Cette promesse a été faite aux retraités, mais quand des actifs comparent avec d'autres entreprises où il n'y a pas cette solidarité intergénérationnelle, il peut y avoir d'autres avantages. Il y a des avantages et des inconvénients à rediscuter.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vais compléter. Le principe des 9 M€ reversés sur les retraités date de longtemps. Un sujet majeur va arriver en 2025, même si la date est fluctuante avec les propositions de loi. Visiblement, ce serait échelonné de 2025 à 2026, d'après ce qu'on lit dans la presse. Quand une entreprise perd 20 000 salariés, comme la RATP, cela a des conséquences sur les caisses de la mutuelle et le principe intergénérationnel, même s'il est maintenu. Cela aura un impact non négligeable sur certains retraités, peu importe la volonté des organisations syndicales qui, je l'espère, seront sur la continuité. Il faut voir comment cela se fera, mais la négociation ne sera pas simple.

S'agissant de la garantie à vie, je pense que les personnes parties à la retraite il y a 25 ans ne savaient pas que le réseau Bus serait soumis à la concurrence en 2025. Cette affirmation était assez présomptueuse.

M. POUYAUD.- Vous avez tout dit. 19 000 personnes partent, en faisant un ratio on comprend qu'il y aura forcément une augmentation des cotisations des retraités. C'est mathématique. Ce sera à vous de négocier avec l'entreprise sur le niveau acceptable et juste. Il est clair qu'il y aura un changement quand les effectifs seront partis à la concurrence ou à CAP Île-de-France.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Monsieur VENON ?

M. VENON.- L'intervention de M. SARRASSAT arrive au bon moment. L'interrogation doit être portée sur les années à venir. Parfois on arrive à se rejoindre et à se poser les mêmes questions sur le devenir de l'activité de la mutuelle et d'autres ASC.

Je vais donner l'explication de vote de la CGT. Nous nous abstiendrons sur les deux avis soumis pour la bonne et simple raison que, comme les années précédentes, nous pensons que c'est aux délégués de travailler et d'amener un avis éclairé à l'ensemble des élus sur les avis à émettre en séance. Nous nous abstiendrons.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BERGEAUD ?

M. BERGEAUD.- Dans le rapport, la maison de retraite de la Maréchalerie est en déficit. Nous avons appris que cette maison de retraite allait quitter la mutuelle. Est-ce en lien avec des événements financiers ou avec d'autres événements ?

M. POUYAUD.- Très bonne question. Ce n'est pas lié à un événement financier de la mutuelle, il faut se rendre compte de la réalité. Il n'y a plus qu'une seule maison de retraite à gérer sans mutualisation, avec une autre structure pour les achats, le linge, l'économat, cela devient très compliqué. Malheureusement, il fait la part belle aux gros groupes, aujourd'hui. On ne peut continuer seuls à porter cette maison de retraite. Il n'y a plus que huit ex-agents RATP dans la structure. Ce n'était pas vrai il y a 50 ans, ni il y a 10 ans. Plus le temps passe, moins il y a d'anciens agents RATP dans nos maisons de retraite.

Les contraintes réglementaires étant de plus en plus importantes, cela peut mettre en risque la mutuelle. Il faut se rendre à l'évidence. Le Conseil d'administration a validé le transfert de l'activité à une structure de l'économie sociale. Nous allons faire en sorte de trouver un groupe qui soit en capacité de gérer le personnel et les résidents dans les mêmes conditions. Cela devrait être un groupe mutualiste.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DOMINÉ, merci de nous proposer l'avis que vous soumettez au vote.

M. DOMINÉ.-

🔗 *Au regard des éléments fournis, la CSSCT Centrale propose aux élu(e)s du CSEC d'émettre un avis positif sur le rapport de gestion de la MPGR pour l'exercice 2022.*

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cet avis positif proposé par M. DOMINÉ, nous allons procéder au vote.

(Il est procédé au vote.)

Abstention : 7 (CGT).

Pour : 13 (FO : 7 - UNSA : 3 - CFE-CGC : 3).

➔ **L'avis positif est adopté à la majorité des voix.**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

2- Consultation sur le rapport de gestion M2SR de l'exercice 2022

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.-

Le dossier a été présenté par Olivier POUYAUD, que nous remercions.

Synthèse des résultats financiers de la M2SR

1/ Concernant les réalisations sanitaires des Centres Médicaux et Dentaires, des Centres Optiques et Audioprothèses ainsi que du laboratoire de prothèses, le déficit est de 1,108€.

A noter que ce déficit est compensé par les 2 % de cotisation de solidarité de la MPGR, qui servent à financer en partie les œuvres sociales de la mutuelle RATP.

Il se compose ainsi :

- *Les centres médicaux et dentaires sont déficitaires de 621 000 €, lié entre autres à la difficulté de recrutement de praticiens avec des cabinets qui restent trop peu occupés. Depuis le 1^{er} janvier 2023, un système Doctolib, équivalent à celui de l'espace santé, a été mis en place, afin de faciliter la prise de RDV et assurer un meilleur taux de remplissage des créneaux horaires.*
- *Les centres optiques et audioprothèses sont déficitaires de 144 000 €, du fait de la concurrence par la multiplication des structures, notamment dans les centres commerciaux. Les centres M2SR ont donc connus une baisse de fréquentation. (De ce fait, le centre de Lachambeaudie a réouvert le samedi).*
- *Le laboratoire de prothèses est déficitaire de 343 000 €, bien que son chiffre d'affaires soit en hausse.*

2/ Concernant les EHPAD, le résultat est excédentaire de 2,476 M€ et se compose ainsi :

- *L'EHPAD Bastille est excédentaire de 1,785 M€. Il a été vendu il y a deux ans. L'activité est donc fermée mais il s'agit ici d'une reprise de provision.*
- *L'EHPAD La Maréchalerie est déficitaire de 616 000 €. Le taux d'occupation n'est pas assez important et ne permet pas d'assurer l'équilibre financier de la structure.*
- *- L'EHPAD Gambais, qui est en cours de vente, est déficitaire de 72 000 €.*
- *Le service central, qui centralise les 2 %, est excédentaire de 1,379 M€.*

Rappel :

C'est l'ARS et la région qui financent les EHPAD, la M2SR n'étant que gestionnaire.

En synthèse, le résultat de la M2SR est positif de 1,368 M€.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ.

Monsieur CLEMENT ?

M. CLEMENT.- Comment s'est constitué le patrimoine immobilier de la mutuelle ? Par quel biais ?

M. POUYAUD.- La mutuelle est propriétaire de tous ses locaux, elle n'est pas hébergée par la RATP. Nous avons des réserves financières, nous dégageons des excédents qui sont réinvestis pour maintenir les cotisations à un niveau faible, nous réinvestissons pour des travaux, nous achetons des bâtiments, nous faisons des placements immobiliers. C'est assez classique. Nous avons aussi des héritages, des legs comme l'immeuble de Vincennes. Cet immeuble de Vincennes nous a été légué par une personne, RRE l'exploite pour notre compte. Les fonds viennent de la mutuelle. Il est arrivé qu'il y ait des subventions de la RATP, mais en dehors de cela ce sont les fonds de la mutuelle qui financent l'ensemble du Groupe Mutualiste.

M. LE PRÉSIDENT.- M. DOMINÉ pour la proposition d'avis.

M. DOMINÉ.-

✚ *Au regard des éléments fournis, la CSSCT Centrale propose aux élu(e)s du CSEC d'émettre un avis positif sur le rapport de gestion de la M2SR pour l'exercice 2022.*

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons procéder au vote.

(Il est procédé au vote.)

Abstention : 7 (CGT).

Pour : 13 (FO : 7 - UNSA : 3 - CFE-CGC : 3).

➔ ***L'avis positif est adopté à la majorité des voix.***

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je vous remercie pour votre attention tout au long de la séance. Nous nous revoyons le 17 mai, mais il est possible que nous nous retrouvions avant pour une séance extraordinaire en lien avec les informations partagées par M. SARRASSAT ce matin. Nous sommes en train de caler une date afin d'examiner la situation découlant du non-versement de la subvention par le CSE 2 sur les ASC. Vous risquez d'être invités à une réunion dans le courant de la semaine prochaine.

Merci.

La séance est levée à 12 heures 30.

Le Secrétaire du CSEC
Frédéric SARRASSAT

