



---

**Comité Social Économique Central  
( CSEC )**

# **PROCES-VERBAL**

**----- séance -----**

**du**

**mercredi 20 octobre**

**-----2021-----**

La séance est ouverte à 8 h 32, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

**Sont présents (es) :**

MM.	Frédéric <b>SARRASSAT</b> Claude <b>NIVAULT</b> Laurent <b>DOMINÉ</b> Frédéric <b>NIVERT</b> Patrick <b>PIGEARD</b>	Secrétaire 1er secrétaire adjoint 2 <sup>e</sup> secrétaire adjoint Trésorier Trésorier adjoint	Sans étiquette <i>CSE 12/MTS</i> liste CGT <i>CSE 13/RER</i> liste CFE-CGC <i>CSE 6/DSC</i> liste CGT <i>CSE 15/SIT</i> Sans étiquette <i>CSE 13/RER</i>
Mme	Cécile <b>AZEVEDO</b>	Membre titulaire	Sans étiquette <i>CSE 5/BUS-MRB</i>
MM.	Noureddine <b>ABOUTAÏB</b> Tarik <b>ALLALOUCHE</b> Jérôme <b>CRUCHET</b> Laurent <b>DJEBALI</b> Loïc <b>FAUCHEUX</b> Fabien <b>LONGET</b> Ludovic <b>ORIEUX</b> Patrick <b>RISPAL</b> Thierry <b>SAUTEL</b> Michel <b>VENON</b> Sébastien <b>HUBERT</b> José <b>JONATA</b> Stéphane <b>SARDANO</b>	- - - - - Membre titulaire - - - - - - -	liste UNSA <i>CSE 3/BUS-MRB</i> liste UNSA <i>CSE 3/BUS-MRB</i> Sans étiquette <i>CSE 11/MRF</i> Sans étiquette <i>CSE 12/MTS</i> Sans étiquette <i>CSE 2/BUS-MRB</i> liste CGT <i>CSE 4/BUS-MR</i> liste CGT <i>CSE 2/BUS-MRB</i> liste CGT <i>CSE 10/BUS-MRB</i> liste CGT <i>CSE 9/M2E</i> liste CGT <i>CSE 5/BUS-MRB</i> liste CFE-CGC <i>CSE 6/DSC</i> liste UNSA <i>CSE 14/SEM-CML</i> liste UNSA <i>CSE 1/BUS-MRB</i>
Mmes	Caroline <b>DROUAIRE</b> Florence <b>ESCHMANN</b> Nathalie <b>MEUNIER</b> Françoise <b>PHIRMIS</b> <sup>1</sup>	Membre suppléant - - -	liste UNSA <i>CSE 4/BUS-MRF</i> Sans étiquette <i>CSE 12/MTS</i> liste CGT <i>CSE 5/BUS-MRB</i> Sans étiquette <i>CSE 14/SEM-CML</i>
MM.	Eliès <b>BEN ROUAG</b> Mourad <b>CHIKH</b> Jean-Luc <b>LALLEMANT</b> Gilles <b>PATRAVE</b> David <b>TÉTART</b> Benoît <b>CHEVILLARD</b> Thibaut <b>DASQUET</b> Thomas <b>LE CLEACH</b>	- - - - - - - -	liste UNSA <i>CSE 3/BUS-MRB</i> liste UNSA <i>CSE 3/BUS-MRB</i> liste UNSA <i>CSE 6/DSC</i> liste UNSA <i>CSE 2/BUS-MRB</i> liste UNSA <i>CSE 5/BUS-MRB</i> liste CGT <i>CSE 14/SEM-CML</i> liste CGT <i>CSE 11/MRF</i> liste CGT <i>CSE 12/MTS</i>
MM.	Éric <b>TURBAN</b> <sup>2</sup> Cyril <b>LARDIÈRE</b>	- -	liste CGT <i>CSE 7/GDI</i> liste CFE-CGC <i>CSE 9/M2E</i>

**Sont absents(es)/excusés (es) :**

MM.	André <b>BAZIN</b> Philippe <b>BOYER</b> Alain <b>DUIGOU</b>	Membre titulaire - Membre suppléant	liste CGT <i>CSE 7/GDI</i> liste CGT <i>CSE 14/SEM-CML</i> liste CGT <i>CSE 2/BUS-MRB</i>
Mme	Sonia <b>ÉBONGUÉ SIPAMIO</b>	-	liste UNSA <i>CSE 14/SEM-CML</i>

***Assistent à la séance :***

Mme	Christine <b>BLONDEL</b>	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Michaël <b>PONTAROLO</b> Yannick <b>NOBLAYE</b>	Représentant de l'UNSA Représentant de l'union syndicale CGT

<sup>1</sup> Remplace Philippe BOYER, en tant qu' élu titulaire

<sup>2</sup> Remplace André BAZIN, en tant qu' élu titulaire

---

# ORDRE DU JOUR

---

<b>I - APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 30 JUILLET 2021</b>	<b>7</b>
<b>II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT</b>	<b>10</b>
<b>III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE</b>	<b>13</b>
<b>IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES</b>	
1. Information sur le projet de mise en place d'un centre de Services Partagés Finance RH	22
2. Pulse ! : point d'étape après 10 mois de fonctionnement	30
3. Information sur le projet RATP 2023 : vision cible et lignes directrices	38
<b>FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE</b>	<b>53</b>

**M. LE PRÉSIDENT.-** Bonjour. Je vous prie de m'excuser pour le retard. Je vous souhaite la bienvenue. Si le Secrétaire, M. SARRASSAT, m'en donne l'autorisation, je propose de commencer la séance.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Nous pouvons commencer.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je propose de faire un point sur les participants à la séance. Je vous informe que je suis avec Mme FRESLON-BLANPAIN et que Mme CAROFF est avec nous pour le début de cette séance.

Contrairement à d'habitude, nous n'avons pas d'information sur les absences des titulaires et suppléants. Nous allons vous demander des précisions à ce sujet. Concernant les représentants syndicaux, nous avons été informés que M. HONORÉ, représentant syndical UNSA, est remplacé par M. PONTAROLO.

**M. PONTAROLO.-** Oui.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Et que M. DELEBARRE, représentant syndical CGT, est remplacé pour cette séance par M. NOBLAYE.

**M. NOBLAYE.-** C'est bien cela.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Avez-vous des informations plus précises à nous communiquer sur les absents ?

**M. NIVault.-** Bonjour. Pour la CGT, MM. BAZIN, BOYER et DUIGOU sont absents, à ma connaissance.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Et parmi les suppléants ?

**M. NIVault.-** Ce sont les seuls absents dont j'ai connaissance pour l'instant.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Concernant l'UNSA ou la CFE-CGC ?

**M. PONTAROLO.-** Je n'ai pas d'information concernant l'UNSA.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Il serait bien de recenser les titulaires absents et éventuellement les suppléants.

**Mme BLONDEL.-** MM. DOMINÉ, HUBERT et LARDIÈRE sont présents.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Avant d'examiner l'ordre du jour, j'ai eu la très grande tristesse d'apprendre hier le décès de notre collègue et ancienne contributrice importante au CSEC, Mme Laure FONTAINE, Secrétaire générale adjointe de la CFE-CGC, qui nous a quittés ce lundi, entourée de son mari et de ses filles. Laure FONTAINE était âgée de 61 ans et sa disparition a été d'une extrême violence, d'une très grande soudaineté. Je garderai, sûrement comme vous, le souvenir de sa bienveillance, de sa rigueur intellectuelle, mais aussi de sa bonne humeur et de son dynamisme. J'adresse au nom de l'entreprise toutes mes condoléances à la famille de Mme FONTAINE, à son organisation syndicale et à tous ses collègues dont certains d'entre vous probablement.

Je suggère, Monsieur le Secrétaire, si vous en êtes d'accord, d'observer une minute de silence en la mémoire de Mme FONTAINE.

**M. LARDIÈRE.**- Monsieur Le Président, j'ai un message à lire concernant la disparition de Mme FONTAINE.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je vous en prie.

**M. LARDIÈRE.**- Ce lundi 18 Octobre 2021 a été une date difficile pour la CFE CGC et le département M2E. LAURE FONTAINE nous a quittée, emportée par la maladie qui la faisait souffrir.

La disparition de LAURE a été d'une extrême violence, la rapidité de la maladie l'a emporté sur la joie de vivre et ses projets de vie.

Laure était une femme discrète mais engagée, toujours à l'écoute et en soutien de tous, une femme intelligente, fine, fidèle à ses valeurs, ses convictions et son entourage. Elle était toujours prête à échanger, à débattre dans le respect des autres.

Je ne vais pas vous parler de toutes les discussions que nous avons eu sur l'évolution et la transformation de notre entreprise ainsi que de notre département M2E. Je vais juste vous dire que les discussions étaient longues et argumentées. Cela se terminait souvent dans un restaurant ou un café du côté de Chanzy.

Nous échangeons souvent sur la baie de Somme et plus particulièrement du Bois CISE situé entre Mers les Bains et Ault, deux communes de la côte picarde. Je ne peux que vous encourager à visiter cette région et avoir une pensée pour LAURE sur le petit chemin qui nous emmène au bord de la Manche.

LAURE avait 61 ans, emportée par la maladie. Nos pensées vont vers sa famille, ses enfants et son mari. LAURE, tu vas me manquer, tu vas nous manquer, que tu reposes en paix, je ne t'oublierai pas, nous ne t'oublierons pas.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Monsieur LARDIÈRE. Je propose d'observer une minute de silence.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Évidemment.

(Une minute de silence est observée)

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci pour l'observation de cette minute de silence dans le souvenir de la disparition de Mme FONTAINE.

C'est une transition un peu brutale, mais je propose malgré tout d'aborder l'ordre du jour.

**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE  
30 JUILLET 2021**

**M. LE PRÉSIDENT.-** Monsieur PONTAROLO ?

**M. PONTAROLO.-** Je vais vous faire un point sur les absents. Sont présents MM. JONATA, TÉTART, ABOUTAÏB, SARDANO, CHIKH, Mme DROUAIRE...

**M. LE PRÉSIDENT.-** En général, on nous indique les absents parmi les titulaires et les suppléants.

**M. PONTAROLO.-** Je n'ai pas ce niveau de détail.

Je vais répéter le nom des présents : MM. JONATA, TÉTART, ABOUTAÏB, SARDANO, CHIKH, Mme DROUAIRE, MM. BEN ROUAG, PATRAVE, LALLEMANT.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** Pour l'UNSA, parmi les présents, il y a MM. SARDANO, ABOUTAÏB, CRUCHET, SARRASSAT...

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Je vous ai envoyé hier la liste des sans étiquette. J'en profite pour dire que M. FAUCHEUX a des problèmes de connexion. Il n'arrive pas à se connecter.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** Parmi les titulaires, sont présents M. SARDANO pour l'UNSA, M. FAUCHEUX sans étiquette, M. ALLALOUCHE pour l'UNSA, M. ABOUTAÏB pour l'UNSA, Mme AZEVEDO sans étiquette, M. CRUCHET sans étiquette, M. SARRASSAT sans étiquette, M. DJEBALI sans étiquette, et M. JONATA pour l'UNSA.

Parmi les suppléants, sont présents M. PATRAVE pour l'UNSA, M. CHIKH, M. BEN ROUAG, Mme DROUAIRE, M. TETART, M. LALLEMANT et M. PIGEARD sans étiquette.

**Mme ESCHMANN.-** Et Mme ESCHMANN sans étiquette.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Avant de procéder à l'appel, M. NOBLAYE souhaite intervenir.

**M. NOBLAYE.-** La CGT s'associe au message de la CFE-CGC concernant Mme FONTAINE. Nous aurons une déclaration liminaire.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je donne la parole aux organisations syndicales après les informations du Secrétaire. Madame PHIRMIS ?

**Mme PHIRMIS.-** Merci, Monsieur le Président. Avant tout, très attristée par la disparition de notre collègue Mme FONTAINE, j'adresse mes sincères condoléances à sa famille et à ses proches. Une très belle personne nous a quittés, elle nous manquera.

Monsieur le Président, chers collègues élus et RS, je vous informe que j'ai quitté la CFE-CGC et que c'est en tant qu'élue sans étiquette que je siégerai jusqu'à la fin du mandat.

**M. LE PRÉSIDENT.-** C'est noté.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.-** Je propose que M. BAZIN du CSE 7 soit remplacé par M. TURBAN du même CSE.

**M. TURBAN.-** C'est noté.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Pour remplacer M. BOYER du CSE 14, je n'ai personne du même CSE puisque M. CHEVILLARD est absent, personne de la même catégorie...

**Mme PHIRMIS.**- Je suis du même CSE que M. BOYER.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Tout à fait. Madame PHIRMIS, acceptez-vous donc de voter pour M. BOYER ?

**Mme PHIRMIS.**- Oui.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Si le décompte est exact, nous avons 4 voix pour l'UNSA, 8 pour la CGT, 2 pour la CFE-CGC, et 6 sans étiquette.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Cela paraît correct.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Je propose de passer à l'approbation du PV du 30 juillet. Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

*(Il est procédé au vote.)*

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Ce PV est adopté à l'unanimité.

Pour : UNSA (4), CGT (8), CFE-CGC (2) et sans étiquette (6).

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci.

## **II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT**

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je vais vous faire un point sur la situation Covid. Une information nouvelle cette semaine : dans la mesure où les tests PCR et antigéniques ne sont plus remboursés depuis le 15 octobre, ce n'est plus nécessairement le bon indicateur pour mesurer le niveau d'intensité de l'épidémie. Le Conseil scientifique suit aujourd'hui deux autres indicateurs, les hospitalisations et les entrées en réanimation, pour évaluer la situation. Néanmoins, à titre indicatif, le nombre de nouveaux cas avérés est toujours stable, autour de 5 000 personnes par jour en France, que ce soit par détection de tests PCR ou de tests antigéniques. En revanche, les nouvelles hospitalisations et les admissions en réanimation se stabilisent pour l'instant.

Au sein de la RATP, le nombre de nouveaux cas reste à un niveau bas. Nous ne constatons aucune hospitalisation relative au Covid portée à notre connaissance. Au cours des quatre derniers jours, nous comptabilisons six nouveaux cas avérés. Vous savez que nous devons néanmoins maintenir le même niveau d'intensité et de rigueur dans le respect de l'ensemble des mesures barrières que nous avons l'occasion de répéter régulièrement.

La vaccination est assez ralentie. Nous nous préparons à accueillir les personnes qui pourraient devenir éligibles à une troisième vaccination quand les autorités nous en donneront l'autorisation et quand ce sera décidé au niveau gouvernemental.

Concernant les informations relatives au développement ou à l'innovation, deux informations importantes. Je vous confirme que le Groupe RATP a remporté l'appel d'offres pour l'exploitation du tramway T10, ainsi que des lignes de bus environnantes. C'est une fierté de voir la filiale Cap Île-de-France remporter cet appel d'offres, ainsi que celui de huit lignes de bus environnantes pour les sept prochaines années dont une en option.

Le gain de ce marché est une décision assez emblématique, puisque c'est la deuxième ligne de tramway mise en concurrence en Île-de-France. Cela témoigne de la démonstration de notre savoir-faire.

Le démarrage de la ligne est prévu le 1<sup>er</sup> août 2023, après des essais et une marche à blanc qui débiteront au printemps 2023. Vous savez que la longueur de la ligne T10 est de 8,2 kilomètres et qu'elle relie le carrefour de la Croix-de-Berny située à Antony à la place de Garde de Clamart, 14 stations plus loin en ayant d'abord traversé les communes de Châtenay-Malabry et du Plessis-Robinson.

9 millions de voyageurs par an sont attendus sur la ligne T10. Cette ligne est financée par la Région Île-de-France, l'État et le Département des Hauts-de-Seine. Elle permettra de renforcer l'offre de transport dans le sud des Hauts-de-Seine et d'accompagner les projets urbains de ce secteur qui est en plein développement.

Une deuxième information concernant le développement et l'innovation. IDFM et la RATP ont passé une commande auprès d'Alstom Transport pour le renouvellement des rames de tramway de la ligne T1, pour ainsi poursuivre la modernisation des transports dans la région. C'est en effet le 15 octobre que la RATP, représentée par M. CHASSERIEAU, directeur du Département MRF, a signé avec Alstom ce marché qui comprend un maximum de 120 tramways pour un montant de 310 M€ et vise notamment à améliorer le confort des voyageurs et la fiabilité de cette ligne. Une première commande ferme de 37 rames a été passée sur les 120 potentielles. Cela remplacera les rames dont certaines sont en service depuis 1992. Une deuxième tranche optionnelle de 83 tramways est prévue pour renforcer l'offre et répondre aux besoins liés aux prolongements en cours.

Ces nouveaux tramways seront équipés de six portes doubles de 1,30 mètre par côté, y compris aux extrémités, afin de faciliter la montée et la descente des voyageurs ainsi que l'accès des personnes à mobilité réduite. Ces rames auront la climatisation pour améliorer le confort des voyageurs, une information sonore et visuelle plus dynamique qu'aujourd'hui, ainsi que des dispositifs de vidéoprotection.

Ces nouvelles rames permettent d'augmenter la capacité de transport d'environ 15 % par rapport au matériel actuel. De nouveaux services seront offerts aux voyageurs pour leur confort, comme la mise à disposition de prises USB ainsi que des éclairages 100 % LED pour améliorer l'ambiance du trajet. Ces rames seront équipées d'un système embarqué de comptage de voyageurs par flux pour mesurer plus finement la fréquentation la ligne T1 et avoir les moyens d'améliorer en continu le service rendu.

Enfin, la motorisation de ce matériel va permettre de réduire la consommation en énergie de traction d'au moins 30 % par rapport au matériel actuel. De plus, les tramways seront équipés de freinage électrique très performant. Enfin, les rames sont recyclables à 95 % et valorisables à 99 %.

Une troisième et avant-dernière information sur la dimension service. Nous avons déjà évoqué dans des informations précédentes la charte d'engagement que la RATP prend vis-à-vis de ses voyageurs. Nous entamons une nouvelle vague de communication. Nous avons souhaité faire un zoom sur trois des neuf engagements sur lesquels nous avons communiqué en janvier 2021, à travers la campagne de communication lancée le 11 octobre.

1°/ Un focus sur l'engagement 1 consistant à fluidifier nos trajets. Nous mettons en avant l'enjeu essentiel que représente la ponctualité des transports, et notre engagement à ce que les tramways passent toutes les 3 à 6 minutes en moyenne aux heures les plus chargées, pour illustrer l'engagement de ponctualité que nous prenons sur nos transports.

2°/ Nous faisons un zoom sur l'engagement 3 qui consiste à mieux accompagner le voyageur tout au long de son trajet. Dans cette démarche d'accompagnement, nous mettons en avant les bornes d'informations voyageurs qui sont présentes sur tout notre réseau, et nous incitons les voyageurs à solliciter les agents pour obtenir leur aide ou tout autre renseignement tel que des conseils sur les titres de transport.

3°/ Enfin, nous faisons un zoom sur l'engagement numéro 7 relatif à la sécurité sur notre réseau. Nous mettons en avant la sûreté de nos agents et voyageurs comme étant un défi permanent avec plus de 1 000 agents opérationnels, 50 000 caméras de vidéoprotection et l'engagement de veiller à la sécurité de nos voyageurs sur le réseau.

Dans le registre des campagnes de communication, la dernière information concerne le recrutement. Je vous informe de la publication de nouveaux visuels pour attirer les talents. Ce sont des nouveaux visuels que nous déployons sur les réseaux sociaux et par campagnes d'affichage, qui seront relayées sur les quais du réseau ainsi que dans différentes publications à destination des jeunes en orientation scolaire ou dans des publications plus spécialisées comme Rail et Transports.

Vous pouvez visualiser ces premiers visuels sur Urban. Ils seront complétés au fur et à mesure de l'année 2022. Cela nous a aussi permis de concevoir à nouveau le stand Marque employeur que nous déployons sur l'ensemble des forums grâce à un travail commun avec le Département Communication.

C'étaient les informations que je souhaitais partager avec vous ce matin. Avant de donner la parole aux organisations syndicales, je la cède à M. SARRASSAT pour ses informations.

### **III – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE**

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Merci Monsieur Le Président.

Tout d'abord, je tiens à présenter au nom des élus du Comité d'Entreprise toutes nos condoléances à la famille de Laure Fontaine qui nous a quittés brutalement le lundi 18 octobre. Au-delà du choc émotionnel que cette nouvelle nous a provoqué nous garderons d'elle le souvenir d'une personne dynamique, respectueuse et profondément humaine. Après une telle nouvelle il est difficile pour ne pas dire impossible de repasser sur les informations du Secrétaire.

Néanmoins, The show must go on et le CE continue en cette fin de mandature de proposer aux agents RATP de multiples activités, des colonies de vacances aux spectacles et loisirs.

Je ne ferai pas une liste à la Prévert de l'ensemble de ces événements mais sachez qu'ils embrassent tous les domaines.

Dans le secteur de la restauration, quelques difficultés de dialogue avec l'entreprise deviennent récurrentes. En effet à ce jour le CE n'a toujours pas reçu de réponse suite au courrier concernant les multiples dysfonctionnements liés au chantier de Lyby+ pour le restaurant de ce site.

A Créteil, le nouveau Quai des Saveurs voit son activité possiblement en suspens à partir du 25 octobre prochain. Cette décision fait suite à l'incapacité ou plutôt au manque de volonté de la responsable du site de gérer correctement le traitement des déchets, qui fait quoi, qui paye etc... En complément comme si cela ne suffisait pas ce dépôt fait intervenir des Food Truck sur ce centre, il organise la distribution gratuite de collation sur l'heure du déjeuner. Au-delà de l'opération qui peut paraître comme discutable, la moindre des bienséances voudrait que la direction de ce dépôt prévienne en amont le CE afin d'éviter le gaspillage alimentaire.

Vous l'aurez compris nous jetons énormément de produits lors de ces journées et comme nous sommes dans un univers ubuesque, nous n'avons toujours pas de solution pour la gestion de ces déchets.

Nous comptons sur votre intervention pour éviter la fermeture du 25 octobre de ce quai des saveurs et retrouver le chemin d'un dialogue apaisé entre le CE et cette unité.

Enfin pour terminer sur une note positive et comme annoncé lors de mes précédentes informations, les appels d'offres sur les HLL de type industrielles sont désormais lancés et le projet a repris son évolution normale.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Concernant le courrier du 23 juillet, j'ai relancé à l'instant les deux personnes qui comptaient l'une sur l'autre pour vous faire la réponse en pensant que l'autre le ferait. Je pense que vous aurez la réponse rapidement, j'espère d'ici la fin de cette semaine.

Concernant Créteil Saint-Maur, j'ai pris connaissance du courrier hier, nous allons regarder cette affaire.

Merci, Monsieur SARRASSAT. Je propose de céder la parole M. PONTAROLO.

**M. PONTAROLO.-** Tout d'abord, l'UNSA RATP souhaite présenter ses condoléances et exprimer sa peine envers les proches de notre collègue, Mme Laure FONTAINE, décédée récemment. L'UNSA RATP adresse également son soutien à son syndicat, la CFE CGC, la disparition d'un, d'une militante est toujours une épreuve.

De tels événements, comme la disparition d'un ou d'une collègue encore en activité, nous rappellent la fragilité de nos existences, le COVID en est une autre démonstration, avec la disparition de plusieurs collègues dans la force de l'âge.

Cela devrait nous encourager à relativiser bien d'autres aspects de notre quotidien, notamment dans le domaine professionnel. Mais pour autant, il nous faut mener nos missions avec sérieux et détermination et c'est pourquoi nous nous exprimerons dans cette déclaration sur plusieurs aspects.

Tout d'abord l'UNSA RATP informe cette assemblée du départ de plusieurs membres de la délégation Autonome. Ainsi, Messieurs Sarrassat, Cruchet et Faucheux et Madame Azevedo ont exprimé à notre organisation syndicale leur désir de rompre avec notre mouvement.

C'est leur choix et nous leur souhaitons une bonne continuation.

Pour autant, le poste de Secrétaire du CSEC revient à la première organisation syndicale et ne saurait être tenu par un élu sans étiquette. Aussi, l'UNSA RATP sollicitera ses partenaires co-gestionnaires afin d'engager la procédure nécessaire.

Mais surtout, cette déclaration sera l'occasion, une fois de plus, d'exprimer notre dépit mais aussi notre incompréhension, face à une entreprise qui se comporte comme si ses agents étaient des poids ou des opposants et non sa richesse, comme si les syndicats étaient juste des structures « imposées » mais jugées inutiles voire nocives.

Devons-nous considérer que la Direction actuelle de la RATP entend rompre définitivement avec ce qui a fait une des clés de la réussite de cette entreprise depuis tant de décennies, à savoir un dialogue social encouragé et le respect des partenaires ?

La période qu'affronte la RATP n'est pas la plus simple, avec la mise en concurrence programmée de ses réseaux. Mais nous ne découvrons pas ces échéances et pour notre part nous avons confiance dans les capacités et les ressources de notre entreprise, de ses agents, les savoir-faire accumulés depuis 1947.

En dépit de ces atouts, la Direction Générale actuelle, peut être mandatée par le pouvoir politique, semble vouloir désintégrer l'entreprise, prétextant de ces échéances concurrentielles.

Le plan RATP 2023 apparaît davantage comme une destruction programmée de notre EPIC que comme un plan destiné à faire face aux enjeux.

Ce projet place les salariés de cette entreprise devant nombre d'incertitudes quant à l'avenir de leur outil de travail, quant à leur propre avenir dans ce cadre.

Mais comme si cela ne suffisait pas, la Direction Générale semble également vouloir passer par perte et profit la culture de la RATP et ce qui constitue son squelette en s'attaquant au Statut des agents : les projets de suppression des échelons et des commissions de classement n'en sont que les prémices.

Elle s'attaque de même au contrat social, dénonçant des accords sans états d'âme, sans considération pour la politique de dialogue impulsée depuis des décennies, fer de lance de la performance sociale de Notre Entreprise. La direction se fourvoie : il n'y aura pas de performance économique sans performance sociale.

A la stupéfaction succédera la rébellion. Autant tenter d'éviter cette éventualité. L'UNSA RATP appelle la Direction Générale à respecter, non seulement les agents de cette entreprise, mais aussi son histoire. La RATP existait avant vous et nous souhaitons qu'elle poursuive son existence après vous !

L'UNSA RATP affirme que les agents de la RATP, leurs compétences, leur attachement au service public dans le cadre d'une entreprise publique, sont des atouts pour affronter l'avenir, quel qu'il soit.

L'insécurité et la précarité faites normes dans le monde du travail sont autodestructrices pour les entreprises car nul ne réussit sans l'engagement, le soutien, la fidélité et l'attachement de ses salariés.

Nous avons le sentiment que vous mettez en œuvre des recettes managériales surannées qui ont démontré leur nullité et leur contre-productivité, après un premier moment où la surprise emporte une forme de soumission. Ce moment est provisoire.

L'UNSA RATP sera toujours aux côtés des agents, afin de préserver notre outil de travail. Le service public est un atout et non un poids. Nous pensions que la crise sanitaire avait balayé les dernières oppositions sur ce sujet. A l'évidence, il n'en est rien.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci, Monsieur PONTAROLO. Monsieur NOBLAYE ?

**M. NOBLAYE.**- Les organisations de travail évoluent en permanence, c'est un fait.

Au tournant des années 90, Christian Blanc avait complètement refondé l'organisation globale de l'entreprise la structurant en départements, unités, entités.

C'est une réorganisation de même ampleur qui se profile avec RATP 2023. Il s'agit d'en finir avec les départements et leur structuration interne pour leur substituer une organisation composée d'un siège (holding) complété d'unités d'affaires (BU), de centres d'expertise (CE) et de centres de services partagés (CSP), filialisés ou internes à l'EPIC. C'est au passage une affirmation supplémentaire du Groupe RATP.

Si RATP 2023 concerne spécifiquement (et intégralement) les départements dits « support » (CGF, CML, COM, EDT, GIS, JUR, SDG, SID, SIT et VAL), tous les départements de l'entreprise seront également restructurés selon les mêmes principes.

Pour la Direction, l'organisation actuelle est dépassée ; elle ne permettrait pas de faire face aux nécessaires adaptations requises par l'ouverture progressive à la concurrence du transport francilien.

Trois griefs sont principalement formulés :

- Les départements jouiraient d'une autonomie trop forte ;
- La structuration actuelle, trop fragmentée, produirait étanchéité et complexité conduisant à un « pilotage siloté » de la performance ;
- Les fonctions support échapperaient à un fonctionnement en client/fournisseur.

Cette profonde évolution n'est pas qu'une affaire de structure. Il s'agit de redéfinir le modèle économique de chaque entité :

- La holding accueille les fonctions support transversales et de haut niveau. Elle est financée par des « management fees », un forfait annuel versé par chaque entité du Groupe ;

- Les centres de services partagés, centres d'expertises ou centres techniques industriels, se positionnent en fournisseur de services qu'ils « prestent » dans et en dehors de l'entreprise ;

- Les BU peuvent embarquer leurs propres fonctions support qui participent alors aux coûts complets. Le modèle économique est ici l'appel d'offres. Ce qui se dessine est un « big bang » organisationnel, une constellation d'entités dotées chacune d'une comptabilité et d'une feuille de route propres et organisant ses relations avec les autres entités sur le mode du 100% contrat.

C'est un profond changement culturel où les collègues d'une seule et même entreprise intégrée se dissolvent dans une relation client/fournisseur.

A cet égard, on peut d'ores et déjà reprendre largement la critique faite par la Direction à l'organisation actuelle et l'appliquer à celle projetée où chaque entité jouirait d'une autonomie de gestion quasi-totale et serait de fait fragmentée en CSP, CE, CTI, BU... Resterait l'instauration d'une relation client/fournisseur comme règle de fonctionnement.

Plus grave encore, une telle organisation porte en elle la poursuite et l'approfondissement sans fin de la productivité (au-delà de Diapason) : les services du siège devront être au juste prix pour mériter la confiance des entités contributrices du Groupe, les CSP, CE et CTI devront s'aligner sur le « prix du marché » et les BU s'engageront dans une course au moins disant pour être victorieuses des appels d'offres.

Chacun sera enjoint de maximiser sa performance (quitte à le faire au détriment des autres). C'est une vision libérale qui est inopérante et dangereuse pour le service public.

Autre danger, les CSP, CE et CTI sont des antichambres de filiales.

Pour l'heure, face à la difficulté rencontrée pour filialiser la comptabilité et la paye (CSP « Finance & RH »), la direction a provisoirement renoncé à d'autres filialisations à l'horizon du 1er janvier 2023. Ce n'est que partie remise tant la volonté est forte de substituer au Statut du Personnel, telle ou telle convention collective.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci, Monsieur NOBLAYE. Madame BLONDEL ?

**Mme BLONDEL.-** Pourquoi la direction déclare-t-elle la guerre à ses encadrants ?

En préambule, rappelons que l'accord relatif à la Rémunération et au Déroulement de Carrière de l'Encadrement (RDCE), signé le 5/02/2014, précise :

« L'encadrement est un acteur majeur de la réussite et du développement de l'entreprise et l'un des moteurs de sa performance économique et sociale »

et permet entre autres d' :

« Assurer l'équité dans la gestion du déroulement de carrière et de la rémunération de l'ensemble de l'encadrement »

« Assurer la clarté et la compréhension des règles de progression de la rémunération »

Le système d'avancement actuel des techniciens supérieurs, des agents de maîtrise et des cadres cessera donc d'exister le 1er janvier 2023. C'est la deuxième fois que la direction passe outre l'accord sur le dialogue social sans écouter préalablement l'avis des encadrants, les mettant devant le fait accompli.

La CFE-CGC Groupe RATP a été reçue en audience le 29 septembre à 15 heures par la direction pour apprendre que l'accord RDCE serait dénoncé dès le lendemain, le 30 septembre 2021, et que le courrier de dénonciation était déjà rédigé, tout cela avant même l'ouverture de négociations !

Ce mépris des techniciens supérieurs, des agents de maîtrise et des cadres est totalement incompréhensible et inadmissible alors même que la direction générale doit pouvoir compter sur eux pour réussir les multiples transformations de l'EPIC qu'elle a engagées. Aujourd'hui la négociation avec les représentants des salariés n'est clairement plus un objectif de la direction, ce qui fait craindre le pire !

#### Chronique d'une manipulation bien réglée

##### ACTE 1

En juillet 2020, pendant une audience portant sur la discussion d'un avenant à la RDCE, le responsable de l'unité « Politique de rémunération » nous informe qu'il n'a plus mandat pour négocier.

##### ACTE 2

En juillet 2021, la direction nous informe de son souhait de mettre en place, au 1er janvier 2023, un nouveau système de rémunération qui supprimerait :

- Les échelons
- Les commissions de classement
- les enveloppes garanties
- l'avancement possible tous les 2 ans
- toutes les règles de cadrage

Pour autant, la direction précise qu'elle n'a pas l'intention de dénoncer la RDCE et prend rendez-vous pour commencer les négociations, début septembre.

##### ACTE 3

Au cours de l'été, les dates changent ! La direction annonce que le rendez-vous est repoussé à fin septembre, sans plus de précisions. Rappelons que pour dénoncer la RDCE avec pour objectif qu'elle cesse d'exister le 1/1/2023, la direction devait recevoir les Organisations Syndicales Représentatives avant le 30 septembre 2021.

Mi-septembre, la direction nous convie à une audience le 29 septembre 2021 matin.

##### ACTE 4

Le 28 septembre 2021 au soir, nouveau changement de date, le responsable de l'unité « Politique de rémunération » nous informe qu'il n'a plus mandat pour nous parler le 29 septembre 2021 matin, mais seulement le 29 septembre 2021 à 15h !

##### ACTE 5

Le 29 septembre après-midi à 15h, sans consultation ni négociation préalable, il nous informe que la RDCE sera dénoncée dès le lendemain, le 30 septembre et que le courrier est déjà rédigé.

##### ACTE 6

Le 29 septembre à 17h23, la direction communique dans la foulée sur cette dénonciation en adressant un e-mail à tous les encadrants.

##### ACTE 7

Le 30 septembre, nous découvrons sur Urbanweb un argumentaire et une « foire aux questions », démontrant que la direction avait bien préparé son coup pour mener en bateau les Organisations Syndicales Représentatives.

La direction, sachant pertinemment qu'elle bafoue le dialogue social et qu'elle agit sur « le fil du rasoir », multiplie sa propagande pour tenter de convaincre du bien-fondé de ses choix !

Mais là encore, il s'agit de manipuler les esprits et de ne dire que ce qui lui semble entendable. Incapable d'assumer sa déloyauté envers ses encadrants, la direction commence tous ses argumentaires par « après consultation des Organisations Syndicales » tentant de faire croire que nous validons la démanche.

Il n'en est rien, la direction, qui est dans la pensée unique, la solution unique, ne dialogue plus, n'écoute plus, ne respecte plus ses salariés !

En conclusion, ce projet de la direction n'a comme objectifs que de faire des économies au détriment des encadrants de l'EPIC et de les placer dans une plus grande incertitude afin de les rendre plus dociles.

Encadrants, ne soyez pas dupes de la propagande de la direction

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Madame BLONDEL. Monsieur DJEBALI ?

**M. DJEBALI.**- En préambule de notre déclaration nous voulions dire que c'est avec beaucoup d'émotion et de tristesse que nous avons appris le décès de notre collègue Laure Fontaine, toutes nos pensées vont à sa famille, à ses amis, à la CFE-CGC et ses collègues à qui nous présentons nos sincères condoléances.

Monsieur le Président,

Les élus sans étiquette souhaitent réagir face à la grève de la faim entamé lundi par notre collègue de RDS au dépôt de Belliard.

Cette grève de la faim fait suite à deux faits :

Le premier : L'entreprise le rend responsable d'un accident matériel survenu avec son BUS suite à un système de freinage défectueux.

Le deuxième : Une convocation par le médecin conseil qui a eu comme seule volonté de le remettre sur son poste malgré une douleur persistante, sans même examiner son dossier médical

Tout cela sans aucune justification, aucun examen de la situation de l'agent, des méthodes autoritaires d'un médecin conseil et sans aucune réponse à son courrier adressé à notre PDG.

Il y a décidément quelque chose de vicié dans toutes ces procédures, dès lors qu'elles ne permettent pas d'envisager une autre alternative pour l'agent et qu'elles servent à faire passer des coalitions d'intérêts particuliers.

Cette triste action désespérée et démesurée est proportionnelle à la situation que traverse le personnel de ce département.

Monsieur le président, les élus sans étiquette ne peuvent admettre cette politique de déconstruction, tout comme nous rejetons cette démagogie sur la culpabilisation des salariés et du « tous fraudeurs ».

Aujourd'hui, nous constatons que nous sommes à un risque de rupture avec le personnel, nous ne saurons avaliser cette situation grave de plus en plus critique

Les propos lénifiants de la direction de RDS ne suffiront pas à rassurer une population méprisée et délaissée depuis de nombreuses années.

Malheureusement, Le cas de notre collègue témoigne de la triste réalité du management de certains.

Est-il normal de devoir mendier un peu d'humanité, de compassion ?

Est-il normal de demander à notre entreprise de croire en ses salariées ?

Il est inacceptable de voir des organismes de gestion jouer à la roulette russe, notre santé et surtout à nous culpabiliser.

Les élus sans étiquette appellent de leurs vœux une reprise du dialogue et un retour à l'apaisement.

Sur un autre sujet,

Alors que l'entreprise prépare sa mue vers le Groupe RATP et enchaîne les mutations à un rythme effréné, le moment apparaît pour le moins mal choisi pour demander à son encadrement d'aller se faire voir où d'aller même, voir ailleurs.

Pendant toutes ces années, les managers ont mis en avant un grand savoir-faire et un haut niveau de compétence au service de notre entreprise, unanimement reconnu.

Notre entreprise quant à elle, a décidé de mettre le ton mais pas la forme avec cette dose de cynisme et de mépris, dans sa nouvelle relation avec ses salariés.

Pire encore, les pistes envisagées par cette même direction, enveloppes annuelles négociées en NAO, suppression des échelons et dénonciation de l'accord du 13eme mois etc... ne sauraient en aucun cas recevoir l'aval de notre collectif.

La colère gronde. Voici plusieurs semaines que nous tirons le signal d'alarme social devant une direction d'entreprise hors sol et déphasée.

Peut-on parler de démocratie et de dialogue social dans une entreprise où les salariés n'ont pour seule réponse que le dédain.

Les méthodes de management de notre entreprise sont d'un autre monde  
La logique n'est plus celle de la gestion d'un service public de qualité mais celle de la mise en place de politiques d'austérité, de concurrence avec pour conséquences :

Toujours plus d'arrogance envers les personnels encadrants  
Toujours plus de violences dans les décisions  
Toujours plus d'autorité  
Et des encadrants à moindre coût

Quel sens peut avoir aujourd'hui la mission d'encadrants ?

Quelle est votre préoccupation sur le devenir des cadres, des maîtrises, des techniciens impactés par votre dénonciation ?

Quelles conséquences sur les risques psychosociaux de vos encadrants ?

C'est un coup porté à l'action sociale de notre entreprise, c'est un camouflet marqué envers tous les encadrants et envers les salariés RATP dont l'entreprise n'a que faire.

Vous êtes conscient que le rôle et la fonction des managers va être fragilisé. Vous êtes conscient que le dialogue social ne cesse de se dégrader, que les décisions qui engagent l'avenir des salariés sont prises unilatéralement sans temps de concertation réel avec les représentants des personnels.

Pour notre collectif, notre entreprise ressemble plus à une machine implacable qui prépare le terrain à un système de sélection et de tri social, voire de tri sélectif.

La RATP a fait le choix délibéré d'ignorer la signification du mot négociier. Elle fait également le choix économique et politique d'ignorer et de déconsidérer son personnel encadrant et les moyens les plus abjectes sont utilisés pour y parvenir.

C'est un plan de rupture qui rompt avec la gestion uniquement comptable. Nous sommes donc bien face à une dénonciation pathogène.

La dénonciation d'un accord constitue pour notre syndicat une dérive autoritaire inquiétante, piétinant ainsi le dialogue social. Nous exigeons donc de la direction de revenir avec d'autres intentions, non sans avoir auparavant changé son fusil d'épaule et formulé des propositions décentes pour l'encadrement, à la hauteur des enjeux de transformation de l'Entreprise.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci, Monsieur DJEBALI. Je voulais juste me permettre de dire que le courrier de l'agent dont vous parlez à Belliard a bien reçu non pas une réponse mais plusieurs depuis son interpellation de la Présidente. Je crois que d'autres contacts ont été pris ou sont en cours.

## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

**Information sur le projet de mise en place d'un Centre de Services  
Partagés Finance RH**

*Christophe PUIGVENTOS, Responsable RH GIS*

*Adeline BELLALOUM, Responsable processus ressources  
humaines et prestations GIS*

*Sylvain MARMASSE, Comptable consolideur CGF*

**participent à ce point de l'ordre du jour.**

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je vous informe que Mme COUTURE, l'inspectrice du travail de notre périmètre, a souhaité nous rejoindre sur ce point dont certains aspects concernent la sécurité, la santé et les conditions de travail. Nous l'avons conviée.

Ce dossier a été évoqué en CSSCT et en Commission économique lors d'une réunion commune le 13 septembre dernier. Je propose de donner la parole à MM. NIVAULT et SARDANO.

**M. NIVAULT.**- C'est un rapport commun que lira M. SARDANO.

**M. SARDANO.**- Pour traiter ce dossier, la commission a reçu Me Bellaloum, cheffe de projet CSP et responsable de l'entité PRHP de GIS, Mme Goasdoue, du groupe projet et RH CGF, Mr Puigventos, RH de GIS et animateur filiale à SDG, et Mr Marmasse, responsable des comptes consolidés du groupe et responsable de l'unité CE Comptabilité.

Cette commission économique s'est tenue conjointement avec la commission SSCT en raison de l'indisponibilité des intervenants ce qui n'a pas facilité les échanges.

En raison de la piètre qualité de ces échanges, ce rapport sera succinct même si nous avons passé presque trois heures à échanger. Échanger étant un bien grand mot puisque nos nombreuses questions n'ont pas obtenu de réponse et qu'il est fort probable que les réponses qui pourraient nous être fournies avant la séance nécessiteraient sans aucun doute la tenue d'une autre commission. A titre personnel, je constate que sur ce mandat ce n'est pas la première fois que nous déplorons ce type de méthode assez peu respectueuse des élus. Pourtant le sujet est fondamental pour l'avenir de nos activités et leur pérennisation.

Donc les questions en suspens recouvrent plusieurs domaines :

Les effectifs avec des informations plus détaillées sur la composition des entités. Les données fournies sont globales et les élus ont demandé une présentation à la maille inférieure. Le détail par catégorie devra aussi être fourni à ce niveau. Une mise à jour des chiffres est aussi indispensable, on ne peut se satisfaire d'une vision vieille de plusieurs mois. Les écarts entre le budgété et le réel devront être explicités.

Les prévisions de mobilité et en particulier l'étude des futurs départs en retraite possible.

Les éléments organisationnels et plus particulièrement l'impact sur les départements partenaires qu'ils soient en situation de fournisseur ou de client. Ces impacts devront être évalués aussi pour les filiales. Modification d'organisation, suppression ou création de postes etc... Quel avenir pour le CSP de RATP Dev ? Là encore silence. Heureusement le matin dans le cadre de la présentation de RATP 2023, Mr Tirvaudey avait été plus précis.

Une clarification sur le programme Diapason est aussi nécessaire puisque les intervenants ont donné des réponses contradictoires. Quelles filières seront toujours concernés et dans quel volume ?

Les éléments économiques doivent aussi être plus précis. A ce jour les filiales, futures clientes du CSP, ont recours à des cabinets comptables extérieurs. Quels sont les couts de ces prestations ? Les prestations fournies par le CSP seront-elles compétitives en comparaison ? Quelles seront les gains réalisés ? La commission regrette que ces éléments n'apparaissent pas dans le dossier alors qu'il est fait régulièrement référence à la nécessaire compétitivité de notre future filiale. Les principes d'obligation et de priorité d'usage s'appuient sur cette compétitivité.

Pour ce qui est du business plan, les tableaux fournis sont peu explicites. Que comprend la ligne « couts informatiques » ? Pas d'explication claire sur ce sujet.

Sur le traitement du personnel non volontaire ou souhaitant retrouver un poste dans l'EPIC, aucune réponse sur la capacité de l'Épic à proposer des postes en conformité avec l'article 33.

Nous n'avons obtenu que des déclarations de bonne volonté insuffisantes au regard de l'ampleur du dossier. A noter qu'à la question : « si vous n'avez pas assez de volontaires pour la mise en place, que faites-vous ? » nous n'avons pas obtenu de réponse non plus.

La seule clarification qui nous fut fournie concerne les modifications substantielles de l'article 33 qui permet dorénavant d'enchaîner plusieurs périodes de détachement et en théorie d'y faire carrière sans besoin de retour dans l'Epic.

Je terminerai en ré exprimant mes regrets sur ce dossier dont la présentation a tourné court, l'attitude et les non réponses des intervenants n'incitant pas à pousser plus loin l'analyse. A ce stade, nous ne pouvons pas considérer que les élus ont été informés sur l'intégralité du dossier et ils ne peuvent pas exprimer un avis éclairé.

Mardi 19 octobre à 11h30, j'ai reçu un complément d'informations concernant les effectifs et la pyramides des âges. L'arrivée tardive de ces informations, qui restent incomplètes au regard des demandes effectuées en commission, n'ont pas permis leur analyse à ce jour.

Je laisserai la partie CSSCT à mes collègues de cette commission plus à même de continuer ce rapport.

Je vais vous proposer une résolution qui vise à obtenir des réponses à toutes ces questions au travers d'une expertise.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Nous ne procédons pas à l'écoute des déclarations des organisations syndicales ?

**M. SARDANO.-** Si, s'il y a des déclarations.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je crois que Mme AZEVEDO en a une.

**Mme AZEVEDO.-** Ce dossier est une partie du puzzle de RATP 2023 s'inscrivant lui-même dans « Défis 2025 ». Il s'agit d'un troisième temps de la valse avant d'en reprendre une nouvelle... Et nous ne parlons pas là du collectif des sans étiquettes mais plutôt du projet RATP 2023 que nous aborderons en 3ème point de notre ordre du jour.

Ecarter tous risques de subvention croisée, étendre nos activités au lieu d'organiser la décroissance, c'est aussi trouver une nouvelle agilité telle que présentée par nos directions mais pour nous c'est une forme d'agressivité dans la réalisation de nos métiers.

Dans la continuité des Lois LOM et ORTF, Ne pas se transformer c'est mourir ! Ainsi en va-t-il de l'expérience de l'ouverture à la concurrence ! Il n'est plus possible de réfléchir EPIC, au dire de nos interlocuteurs car il faut réfléchir GROUPE ! Dire cela, n'est-ce pas renier une partie de notre identité ? Nous réalisons une marche forcée. Le danger est de chercher à devenir les mêmes que ceux qui nous entourent : une société GROUPE. La nature nous apprend que la pérennité est favorisée par la diversité. L'extinction de tout un système est à notre porte : il en est fini de toute forme d'EPIC ! Et malgré les alertes nous poursuivons comme si de rien n'était ?

Le dossier nous laisse interrogatif concernant l'article 33 :

- Cet article mis sous cette forme respecte t-il la forme juridique de son utilisation, notamment sur la notion de durée ? Rappelons que pour envisager la filialisation à BUS il aura fallu une loi : la LOM.

- Quid de ce projet s'il n'y a pas de volontaires ?

- Qu'est-ce qui nous garantie au retour dans l'Epic que l'agent retrouve un poste ?

Les salariés attendent une communication forte, exigeante, sincère et vraie de leur O.S. Il n'est plus temps de se faire manipuler ! Chacun veut pouvoir se faire une réflexion avec l'ensemble des éléments. C'est un axe prioritaire pour le collectif des élus sans étiquettes ! Le véritable intérêt aujourd'hui perceptible est uniquement financier. Rien pour les salariés !

Dans la même période la dénonciation de l'accord RDCE frise la provocation ! La confiance semble avoir été rompue !  
Quid des coûts de démutualisation non abordé ?

Aujourd'hui il y a une angoisse dans les collectifs comme le démontre la pétition qui circule car l'information n'est pas encore au bon niveau.

Ce dossier interroge sur l'utilité future du même CSP à RATP Dev. Quelles seront les conséquences à prévoir suivant les résultats des appels d'offre ?

Beaucoup de données manquent dans ce dossier que ce soit dans les différentes catégories de personnels sur les différents sites mais aussi les pyramides des âges. Des environs, des contradictions, et des chiffres que nous aimerions avoir comme le nombre de départ, mobilité ou autres depuis le début de ce projet côté RH et côté Finance.

Sur SIT par de modification opérationnelle prévu mais quel est leur capacité de réaliser une facturation au coût complet qu'il n'arrive toujours pas à faire en 1 an et demi sur le département RDS ?  
Ce dossier soulève au final beaucoup plus de questions qu'il n'apporte de réponses.

Nous ne voyons dans ce projet qu'inquiétudes et bouleversements dans la vie de nos collègues et pour nous les risques psychosociaux, pour certains déjà élevés comme la charge de travail, l'évolution des activités ou les sollicitations inopinées, ne pourront qu'augmenter dans l'avancement du projet car lorsqu'une personne fait un choix par obligation ce n'est jamais une solution adéquate !

Le collectif des élus sans étiquettes vous interpellent sur ce projet et vous demandent si vous pensez réellement avoir fait le bon choix ?

Nous aimerions conclure, Monsieur le Président, par quelques notes de Diapason....  
Qui bat la mesure ? Qui s'offre encore le temps ? Car une valse ça s'entends !

Merci de votre attention !

**Mme PHIRMIS.-** L'élus sans étiquette ex-CFE-CGC n'est pas forcément en phase avec les déclarations des autres élus sans étiquette. Jusqu'à la fin du mandat, il va être difficile de participer aux débats.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je ne sais pas faire de subdivision dans le groupe des « sans étiquette ». D'après ce que j'entends dans vos propos, Madame PHIRMIS, vous ne vous inscrivez pas dans le collectif des « sans étiquette » auquel Mme AZEVEDO vient de faire allusion ?

**Mme PHIRMIS.-** Oui, Mme AZEVEDO et M. DJEBALI. Si vous le permettez, quand j'interviendrai, ce sera « sans étiquette ex-CFE-CGC » pour me démarquer des autres sans étiquette.

**M. LE PRÉSIDENT.-** D'accord. Monsieur PONTAROLO ?

**M. PONTAROLO.-** Je tiens à attirer l'attention des élus sur le fait que ce dossier n'a pas fait l'objet de négociations. La direction a mis en avant un projet d'accord qui n'a été négocié qu'avec elle-même. Les négociations n'ont pas eu lieu, l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur ce périmètre ayant choisi de ne pas entrer en négociation sur les bases présentées par la direction sur un projet de filialisation, considérant que les objectifs liés à ce projet pouvaient être atteints sans passer par la filialisation. C'est une précision qu'il me semblait important à donner.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci d'avoir précisé les circonstances de la négociation, comme vous l'avez fait. M. PUIGVENTOS est connecté avec Mme BELLALOUM.

**M. PUIGVENTOS.-** Avec Mme BELLALOUM, nous avons entendu un certain nombre de déclarations sur lesquelles il nous semble nécessaire de revenir.

Le premier point me permettra de rebondir sur la dernière intervention. Un processus de négociation a été engagé par la direction des Départements GIS et CGF. Il a donné lieu à une pluri syndicale lors de laquelle nous avons pu échanger avec les organisations syndicales. Un certain nombre d'entre elles ont exprimé leur position. Cela a donné lieu à une proposition d'accord qui n'a pas été suivie d'effet eu égard aux positions exprimées par les uns et les autres sur ce dossier. Cela a donné lieu à un relevé de décisions conforme à l'ensemble des intentions qui ont été portées à travers ce projet d'accord.

Je reprecise que ce projet a fait évoluer beaucoup de choses, y compris sur la politique Groupe, visant à sécuriser les parcours professionnels des salariés concernés à travers des mises à disposition qui font progresser grandement la volonté de l'entreprise de s'inscrire dans une politique RH Groupe. À l'occasion de la mise en place de la filiale, les travaux ont été initiés par les équipes de GIS et de CGF que l'on peut remercier, qui ont fait évoluer ce point en particulier.

Sur les risques psychosociaux évoqués, vous pourrez constater que dans le chapitre 7, il est indiqué que nous avons initié des groupes de travail pluridisciplinaires comprenant les médecins du travail, les responsables de la mission de prévention, les élus des deux CSSCT de l'établissement concerné, GIS et DSC, qui ont conjointement validé les grilles d'analyse que vous pouvez observer dans le document qui vous a été transmis.

À l'occasion de notre venue au sein de la Commission économique et de la commission santé sécurité au travail du CSE central, nous avons eu un échange très constructif, assez long, durant lequel il nous a été demandé de fournir un certain nombre de compléments d'informations qui nous semblaient totalement légitimes et que nous avons transmis hier à votre attention. Je répète que ces éléments visaient à préciser les catégories de personnels concernés à une maille plus fine que dans le dossier communiqué. C'est la raison pour laquelle vous avez dans ce complément d'information les éléments dont vous souhaitiez disposer pour avoir un avis éclairé.

Vous avez souhaité avoir une pyramide des âges que nous avons pu vous fournir à l'occasion des travaux avec CGF, avec les équipes de GIS. Cette pyramide des âges est communiquée par unité.

Ce sont les points sur lesquels je souhaitais revenir ce matin, même si nous avons entendu la position des élus sur le sujet. Merci, Monsieur le Président.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci. Il était utile que chacun puisse exprimer ses positions. Monsieur SARDANO, je vous donne la parole pour recueillir votre proposition de résolution.

**M. SARDANO.**- Il me dérange de répondre à M. PUIGVENTOS sur un certain nombre de points. Je ne le ferai pas, parce que ce serait stérile.

Les représentants du personnel du CSEC-RATP ont pris connaissance, le 20 octobre 2021 du projet de mise en place d'un Centre de Services Partagés Finance-RH.

Conformément à l'article L 2312-17 du code du travail, la direction de la RATP a engagé une démarche d'information/consultation sur ce sujet. L'information des représentants du personnel doit leur permettre de mieux appréhender les changements en cours mais aussi d'anticiper sur ceux à venir.

Ce projet s'inscrit dans le cadre des transformations mené par l'EPIC RATP au travers du projet « RATP 2023 », se traduisant par la création d'un siège Groupe RATP et une réorganisation globale des fonctions centrales et support.

Les élus au CSEC ont pris connaissance du document présenté par la direction de l'entreprise et constatent qu'il s'agit d'un projet structurant relevant de la mutualisation des fonctions support transactionnelles finance et RH au travers de la création d'un CSP, entité qui serait filialisée, rattachée à RATP PARTICIPATIONS.

Ce projet prévoit

- La mise en place de ce CSP à horizon 2022, qui concernerait 3 unités du département CGF et une unité du département GIS, soit 200,4 ETP (au 28/02/2021) basés sur 2 sites distincts (LYBY et Neuilly-Plaisance),
- Un volume d'investissements important relatif aux systèmes d'information
- Le transfert des personnes rattachés aux entités actuelles via la mise à disposition (article 33 du statut du personnel)
- Un déménagement pour l'unité locale de service et maîtrise d'ouvrage et pilotage de la paie MPP, actuellement basé à Val-de-Fontenay

Les objectifs recherchés sont :

- Un niveau maximum de mutualisation des fonctions
- La qualité de service
- La cohérence et la lisibilité de la relation client
- La transparence des modalités de facturations des prestations
- Une relation client fournisseurs avec les services informatiques

En conséquence, le CSEC de la RATP demande pour ce faire la réalisation d'une expertise et désigne le Cabinet SECAFI ,20 rue Martin Bernard ,75013 PARIS dans le cadre des dispositions de l'article L 4614-12 du code du travail.

Le cabinet d'expertise devra éclairer notamment les élus du CSEC sur les points suivants :

- **La mise en perspective organisationnelle du CSP Finance-RH au sein du groupe RATP.** Il s'agira d'éclaircir :le positionnement du centre de services partagés nouvellement créé au sein du Groupe RATP et son positionnement vis-à-vis des autres CSP :
  - La gouvernance commune aux CSP mis en place et son articulation par rapport à la définition de la stratégie, des KPI's du CSP EPIC et du CSP filialisé
  - L'articulation entre les centres d'expertises et les métiers transactionnels ?
  - Les relations avec les filiales existantes et à venir afin d'évaluer les potentiels développements d'activité par rapport à l'existant. Une étude d'opportunité a-t-elle mis en œuvre ?
  - Les conséquences pour les organisations existantes au sein des filiales et en particulier sur le CSP de RATP-Dev ?

- L'avenir du département SIT : la mise en place d'une relation client-fournisseur avec les services informatiques ne devrait pas être neutre au sein de l'EPIC. Quel avenir pour ce département au regard des coûts du marché ?
- **La clarification des effectifs concernés par le projet et les caractéristiques sociales de la population, dispositifs de mobilité, prévisions de départs en retraite** : le dossier reste trop imprécis sur les effectifs. Les volumes ne permettent pas d'évaluer les mouvements de personnels à venir. Il s'agira d'éclaircir la répartition par catégories professionnelles au sein des unités mais aussi à une maille plus fine des entités et services. Une étude sur les mouvements de personnels, et en particulier les départs en retraite, se doit d'être réalisée.
- **L'utilisation de l'article 33 du statut du personnel** se doit d'être évaluée. Cet article peut-il s'appliquer dans le cas de transfert massif de personnel vers une filiale ? L'entreprise aura-t-elle les moyens de respecter cet article et en particulier la capacité de les réintégrer au sein de l'Epic ?
- L'étude de la stratégie propre à ce CSP, des KPI's, du business plan et le coût du projet. Les modalités de facturations des prestations prévues dans un objectif d'efficience du CSP. Le projet tel que présenté ne démontre pas le volume complémentaire pouvant être généré. Quelle forme prendra la priorité d'usage par les filiales de l'EPIC RATP ?
- Les enjeux SI découlant du projet (mise en place de nouveaux logiciels, de formation des agents) et de difficultés pouvant apparaître au travers notamment de la cohabitation de deux logiciels paie et RH (EPIC et filiales)
- **La poursuite des programmes de performance** est clairement un objectif défini dans le projet de mise en place du CSP. La priorité d'usage (voir projet RATP 2023) est conditionnée à des engagements de compétitivité. Quel est l'objectif ? Le programme Diapason va-t-il s'appliquer au CSP ? Dans ce cas, quelles sont les filières concernées et leur volumétrie ? L'expertise devra clarifier ce point et en particulier l'ambiguïté du document qui dit que la création du CSP se fait sans réduction d'effectif mais qui mentionne la nécessité de maîtrise des coûts en deçà de la concurrence.
- **L'évaluation des risques** nécessite un approfondissement par rapport au document ou ceux-ci font l'objet d'un tableau tenant sur une page. Pour les élus, le changement radical d'environnement et de méthodes de travail nécessitent que ce point soit approfondi afin de limiter les risques psycho-sociaux au plus tôt.

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (documents, entretiens avec les responsables, les salariés) pour effectuer sa mission.

Cette expertise fera l'objet d'une présentation en commission économique et en séance du CSEC conformément aux délais légaux.

Le CSEC RATP donne mandat à M. Frédéric SARRASSAT et en cas d'empêchement, à M. Claude NIVAULT, pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment pour prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement engager, pour défendre les intérêts du CSEC, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci, Monsieur SARDANO. Nous allons soumettre cette résolution au vote des élus présents.

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

*(Il est procédé au vote.)*

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

Pour : UNSA (4), CGT (8), CFE-CGC (2), sans étiquette (6).

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci beaucoup. Je propose de remercier en notre nom à tous Mme BELLALOUM, M. PUIGVENTOS et M. MARMASSE. Nous prendrons contact rapidement avec le cabinet indiqué pour conduire l'expertise à bon port.

Si M. SARRASSAT en est d'accord, je propose 15 minutes de pause.

**M. LE SECRÉTAIRE.**- Je suis d'accord.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Nous reprenons à 10 heures 15.

*La séance, suspendue à 9 heures 56, est reprise à 10 heures 15.*

## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

**Pulse ! : point d'étape après 10 mois de fonctionnement**

**Claudine HURTHÉ, Responsable gestion RH GIS**

**participe à ce point de l'ordre du jour.**

**M. LE PRÉSIDENT.**- Le dossier a été évoqué en commission formation le 15 octobre dernier. Je propose de passer à la parole à M. LE CLEACH pour qu'il partage son rapport et engager les échanges.

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

La commission formation s'est réunie le 15 octobre afin d'étudier le dossier PULSE en la présence de Madame CHABENE et de Madame HURTER.

Si l'ensemble des commissaires souhaite remercier les intervenants pour la qualité de nos échanges, les commissaires restent dubitatifs quant à la pertinence de cette présentation devant la commission formation.

En effet de sa genèse à la présentation du projet en 2018 et pour l'ensemble des points étapes, ce dossier a été étudié par la commission économique.

Ce sentiment se trouve aussi renforcé à la lecture du dossier où seulement une trentaine de lignes concerne la formation professionnelle sur les 21 pages qui le composent. Pour les commissaires, il aurait été plus pertinent de faire une présentation plus détaillée en aval, sur les actions de formation que vous comptiez mettre en place lors de la mise en service de PULSE dans notre entreprise.

Ce rapport ne sera donc pas aussi exhaustif qu'à l'habitude puisqu'il ne concernera que le périmètre dévolu à la formation professionnelle dans ce dossier.

Depuis le printemps 2020 toute l'équipe de l'université groupe a été mobilisée pour proposer une offre adaptée et complète au déploiement de PULSE avec comme principaux objectifs de pouvoir répondre aux besoins mais aussi de faire face au contexte sanitaire, composée essentiellement d'ateliers de mise en pratique dispensés en présentiel ou en classe virtuelle et de e-learning,

L'objectif principal était de pouvoir répondre aux besoins de chaque population (tout collaborateur, manager, référent, support RH, partenaire RH et correspondant & manager recrutement/mobilité) concernée par cette révolution numérique.

La formation est organisée autour de plusieurs formats d'apprentissage :

- des formations en distanciel : avec un ou deux formateurs en animation et des apprenants à distance (classes virtuelles) ;
- Des formations en présentiel, dans le respect des règles sanitaires, pour approfondir la manipulation de l'outil et encourager les échanges entre pairs et avec les formateurs ;
- Des formations en e-learning (digital) pour certains modules simples ou introductifs à une formation dispensée par ailleurs par un formateur ;
- Une plateforme d'adoption digitale (hors simulateur) intégrant un dispositif de guidage contextuel mis à disposition de la famille RH et des managers et permettant aux utilisateurs de visualiser les messages métiers et les règles de gestion. Cette plateforme permet d'être guidé pas à pas, directement dans l'outil ;
- La mise à disposition de tutoriels ;
- La mise à disposition d'un kit pédagogique hébergé sur le LMS d'entreprise via **urbanWEB**.

Le but étant de permettre à chacun de pouvoir se former puis de s'entraîner de manière individuelle au moment le plus opportun puisque la formation reste disponible et consultable à volonté.

Tous les dispositifs mis en place avaient pour objectif :

- D'offrir une expérience apprenante et personnalisée ;
- Permettre au plus grand nombre de se former ;
- Bénéficier des atouts du e-learning digital dans l'ancrage mémoriel ;
- Permettre l'autonomie d'apprentissage.

Pour finir, plus de 10 000 salariés ont été formés et le dispositif déployé a pour vocation de s'inscrire durablement dans l'entreprise. Il s'agit d'un dispositif pérenne qui pourra évoluer en fonction des besoins.

Merci de votre attention.

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

Cela n'a pas l'air d'être le cas. Monsieur JONATA ?

**M. JONATA.**- Je voulais intervenir sur un souci de méthode. Depuis le début de cette mandature, nous avons pour habitude d'avoir un bon dialogue social avec la direction sur des propositions de dates relatives à la commission formation. Les commissaires de l'UNSA n'ont pas pu participer à cette commission, parce qu'elle nous a été proposée le 12 pour le 15. Informer le 12 pour une tenue de la commission le 15, c'était compliqué.

Quant à Pulse !, le dossier est compliqué parce que le suivi sur le terrain n'est malheureusement pas adéquat aux différents types de département. Nous entendons beaucoup de choses, mais il y a un souci majeur. Nous avons l'impression que la compétence n'est pas liée à la connaissance et inversement. Il n'y a eu aucune mise en place d'un réel développement, d'une réelle présentation de cet outil, pour grand nombre des unités, voire des départements. Résultat : beaucoup d'agents doivent se débrouiller pour utiliser l'outil. Ils se demandent quelles sont les perspectives, quel sera le type d'évolution avec l'outil qui sera majeur dans l'évolution de l'entreprise.

Je ne vais pas m'étendre parce que nous n'avons pas pu en débattre à cette commission. Je vous laisse seul juge de ce qu'il se passera après.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Mme FRESLON-BLANPAIN vient de m'expliquer qu'il y avait eu des circonstances particulières pour la fixation de la date.

Je vais apporter un complément ou rebondir sur votre point sur l'accompagnement. Nous avons lancé Pulse ! lors de la deuxième vague du Covid. Tout le plan d'accompagnement en présentiel, avec de nombreux tutorats, que nous avons prévu au démarrage de Pulse ! dans un environnement non pandémique a dû être transformé, grâce à toute l'action de Mme HURTHER, en plan d'accompagnement plus distancié et peut-être moins efficace. Nous sommes assez conscients de la situation que vous décrivez et de l'accompagnement dont ont encore besoin l'ensemble des utilisateurs, côté RH, managers ou agents. C'est la raison pour laquelle nous maintenons une force projet pour poursuivre l'accompagnement de l'appropriation de l'outil mais aussi des usages et des rôles.

Sur ces trois dimensions, il y avait des enjeux d'accompagnement de la transformation. Nous avons lancé Pulse ! dans des circonstances qui ne nous ont pas permis de

réaliser l'accompagnement que nous avons initialement prévu. C'est pourquoi nous maintenons les ressources pour que l'accompagnement perdure autant que nécessaire.

Je vais laisser Mme HURTHÉ nous faire un rapide résumé de ce qu'il faut savoir sur Pulse ! après dix mois.

**Mme HURTHÉ.**- Je vais essayer. Bonjour à tous. Effectivement, nous avons mis en place un périmètre très vaste en une seule fois et dans un contexte extrêmement compliqué de pandémie. Les personnes auraient pu apprendre les unes des autres avec un dispositif de formation. Nous avons réadapté rapidement. Je vous invite à regarder dans le dossier, les périmètres fonctionnels, les recrutements, la mobilité, le self-service collaborateur, le self-service manager, la gestion administrative, les entretiens d'appréciation professionnelle, la GPEC et la gestion des talents. Dans le dossier, vous trouverez également un zoom sur l'organigramme, les rôles. Le dossier détaille plus particulièrement tout ce qui a été mis en place en termes d'accompagnement du changement.

Pour revenir sur ce qui a été dit tout à l'heure, au-delà de la formation, ce qui était important dans la démarche du projet était l'accompagnement du changement, qui a eu lieu. Nous avons mis en place de nombreux dispositifs, pas seulement de la formation, mais un espace Urban Web et des sessions de sensibilisation lors desquelles de la formation a été dispensée en mode accompagnement pour des grands groupes. Nous avons essayé de créer de nouvelles choses dans un contexte particulier.

Pulse ! n'est pas un outil figé, c'est nouveau dans l'entreprise et dans la façon d'utiliser un outil. Il va tout le temps évoluer. Nous sommes en permanence à l'écoute des utilisateurs. Chaque fois que c'est possible, nous faisons évoluer les processus. Le Pulse ! en service aujourd'hui n'est plus celui du démarrage, d'il y a un an. Il est important de l'avoir en tête. Nous ne pouvons pas figer un dispositif de formation aujourd'hui pour les dix ans à venir parce que le produit va continuer à évoluer. C'est un produit SAS qui a une montée de version tous les six mois. Il apporte des nouveautés et est à chaque fois adapté. On va s'approprier ces nouveautés et continuer à accompagner la transformation de l'entreprise.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Nous-mêmes pouvons apporter des modifications que l'on peut citer. Nous nous sommes aperçus que le processus « entretien professionnel entretien d'évaluation » avait pu apparaître comme un peu lourd et fastidieux. À travers un certain nombre d'ateliers, il a été proposé des évolutions vers la simplification. Un accompagnement est prévu pour ce nouvel usage de la fonctionnalité EAP.

**Mme HURTHÉ.**- C'est d'actualité puisque pour les AEP, nous allons lancer la nouvelle campagne d'entretien le 8 novembre, et en parallèle une campagne pour la complétion des fiches talent pour inciter les salariés de l'encadrement en particulier à remplir leur fiche talent. Ce système est avant tout fait pour la gestion des compétences dans l'entreprise. Cette gestion des compétences sera optimale si un maximum de personnes déclare leurs compétences et entre dans le système.

Ce n'est plus une équipe projet, mais une équipe *run*. Une équipe d'assistance au quotidien, la C2A (Cellule d'accompagnement et d'assistance), répond en temps réel aux demandes de la famille RH. Tous les managers et salariés peuvent s'adresser à leur RH de proximité qui, s'il n'arrive pas à résoudre le problème, s'adresse à la C2A. Derrière, l'équipe SIT, GASI, l'assistance à maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'ouvrage de GIS prennent toutes les informations qui proviennent des utilisateurs pour faire évoluer et apporter des améliorations au système en permanence.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Madame AZEVEDO, le *run* est l'activité courante par opposition à une activité projet. Ce sont les opérations courantes. Une équipe est dédiée à l'accompagnement des utilisateurs sur les usages habituels pour aider à l'appropriation, et nous avons un accompagnement sur les évolutions qui sont traitées plutôt comme des projets.

**Mme AZEVEDO.-** Je vous remercie car pour moi, c'est une équipe qui court.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je vous en prie. Monsieur SARDANO ?

**M. SARDANO.-** J'ai des réflexions sur les difficultés. J'ai appris à travers l'intervention de M. JONATA que cette commission formation avait eu des difficultés pour se réunir et prévenir les personnes suffisamment tôt, apparemment en raison de l'indisponibilité des intervenants.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je ne crois pas, Monsieur SARDANO.

**M. SARDANO.-** Je rappelle que nous avons dû tenir une commission commune entre la CSSCT et la Commission économique parce que les intervenants n'étaient pas disponibles le lundi pour la CSSCT ni le mardi, et c'était nous qui ne l'étions pas le mercredi. Il a fallu accueillir nos collègues de la CSSCT avec des contraintes de temps. Il est difficile de traiter les dossiers sereinement avec des contraintes telles que celles-ci.

Par exemple, j'ai une grande frustration par rapport à la Commission économique puisqu'il a fallu tout prévoir sur une journée. Les intervenants ne sont pas disponibles, alors que les dossiers sont lourds. Pour RATP 2023, nous avons réussi à tout caler en 2 heures 15, mais nous aurions voulu poser beaucoup d'autres questions. La trajectoire budgétaire a été calée entre RATP 2023 et 13 heures. Nous avons très rapidement passé 2 heures dessus sans pouvoir développer nos nombreuses questions. Sur le CSP, c'était en commun, nous avons eu plus de temps mais nous n'avons pas obtenu de réponse à nos questions. En tout cas pour les séances à venir et la prochaine mandature... On a dérivé un peu.

J'aurais souhaité que la Commission économique se déroule sur deux jours pour avoir plus de temps pour traiter les dossiers, mais les intervenants n'étaient pas disponibles. Je comprends qu'ils aient beaucoup de travail en raison du nombre de projets, mais le passage devant l'instance est important.

Je reviens sur Pulse !, j'ai regardé les offres d'emploi. Dans mon domaine, j'ai malheureusement constaté que les propositions étaient très souvent incomplètes. Il y a la définition du profil du poste, mais les formations requises, l'expérience professionnelle et les compétences ne sont pas remplies. C'est dommage. Est-ce que je rentre dans le profil ? Pas forcément, mais mes compétences et mon expérience pourraient peut-être me permettre de faire une mobilité en dehors de mon département. Quand je regarde, j'ai plutôt l'impression que ce n'est pas possible, parce que je ne sais pas si ce que j'ai pu développer au sein de mon département sera reconnu. Vous devriez travailler sur les mobilités parce qu'aujourd'hui cela bloque l'initiative personnelle. Selon moi, il y a un point d'amélioration très important.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je pense que nous partageons votre dernier point. Cela fait partie de « l'éducation » que nous devons apporter aux personnes qui saisissent des informations qui permettent de mettre en visibilité les postes, pour qu'elles comprennent que la complétude de l'information saisie est utile à l'efficacité du processus eu égard à ce que vous venez de dire. Quand des informations manquent, cela peut nous faire passer à côté de candidatures intéressantes parce qu'on n'est pas allé les chercher avec suffisamment de précisions. Cela fait partie des points sur lesquels nous poursuivons l'accompagnement de la fonction RH et des managers qui mettent en visibilité les offres d'emploi dans Pulse !.

**Mme HURTHUR.**- C'est tout à fait cela. Tout l'enjeu de Pulse ! est d'arriver à améliorer la gestion des compétences, à mieux connaître les compétences des salariés de l'entreprise et tous les besoins. Il faut bien compléter les offres d'emploi. Il y a peut-être plus de champs à remplir qu'auparavant. Il y a une phase d'appropriation. Il y a aussi plus de personnes qui ont accès à l'information. Auparavant, les outils étaient à la disposition de quelques spécialistes, c'est une différence. Tout ce qui était publié passait par des spécialistes. Aujourd'hui, le système est plus ouvert, l'information est davantage partagée.

Des personnes doivent apprendre à publier des annonces, car tout manager peut aujourd'hui en poster une. Tous n'ont évidemment pas le même niveau de connaissance de la fonction RH. Ils sont accompagnés par leurs RH qui sont plus ou moins disponibles. Cela s'apprend, c'est en cours et cela progresse. Il est parfois un peu compliqué de remplir des annonces, nous travaillons à rendre cela plus lisible, plus clair et plus simple pour les managers, à automatiser un certain nombre d'actions. Si on choisit correctement un profil d'emploi, les compétences requises sont cartographiées et automatiquement renseignées. Le manager n'a plus qu'à sélectionner. Nous pouvons agir de la sorte pour faciliter le travail de tous et arriver à une meilleure gestion des compétences. Je suis d'accord avec vous, la mobilité est l'un des enjeux majeurs.

**M. SARDANO.**- Comme je le disais, les champs tels que les formations requises et les expériences professionnelles, ne sont pas toujours remplis. Il y a aussi des mélanges de genres. On retrouve souvent les missions d'un poste dans les compétences. Si les compétences sont les missions du poste, seules les personnes qui occupaient ce poste peuvent postuler. Je vous invite à regarder.

**Mme HURTHUR.**- Il y a les compétences mises en œuvre dans la réalisation du poste et celles requises pour y accéder. Effectivement, vous avez raison, celles qui sont automatiquement liées au poste seront mises en œuvre dans l'exercice du poste. Il faut essayer de se projeter et se demander si on a envie de mettre en œuvre ces compétences dans son prochain poste.

Nous avons fait un distinguo entre les aptitudes, qui sont les compétences développées qui pourront être mises en avant en self-service, et les compétences mises en œuvre dans l'exercice d'un emploi. Cette distinction est faite dans Pulse !. Elle n'est pas toujours très simple à comprendre, mais il y a les deux. Il y a les aptitudes que l'on déclare, pour lesquelles on peut venir vous chercher parce qu'un système de rapport a été développé pour requêter dans Pulse !. Nous pouvons ainsi chercher quelqu'un qui a une aptitude particulière. Si ces aptitudes ont été renseignées, vous pourrez figurer dans une *shortlist*. Il est intéressant pour vous de déclarer vos aptitudes, votre parcours professionnel, pour que l'on puisse éventuellement venir vous chercher, si personne ne répond à l'offre.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Sur le fonctionnement des commissions, je prends le point et j'apporte deux ou trois précisions. Sur le fonctionnement de la Commission économique, nous ne nous sommes peut-être pas suffisamment parlé. Je pense que si nous avions mieux compris que votre souhait était de tenir la Commission économique sur deux jours, nous aurions pu échanger avec les intervenants pour trouver de la disponibilité. Je crois qu'on ne leur a même pas posé la question. En l'occurrence, sur la commission formation, ce n'était pas un problème de disponibilité.

S'il n'y a pas d'autres questions ou demandes d'intervention, je propose de remercier Mme HURTHUR pour ce point. Nous nous poserons la question dans un an, s'il est utile de faire un point complémentaire, pour savoir si ce sera devant la Commission économique ou la commission formation. Je vous invite à nous poser la question au moment de l'ordre du jour.

Monsieur FAUCHEUX ?

**M. FAUCHEUX.**- Quelques questions de compréhension d'utilisation de Pulse !. J'ai parcouru le dossier, mais je n'ai pas perçu quelles étaient les utilisations les plus importantes. Est-ce surtout les opérateurs de certains départements qui utilisent Pulse ! ou davantage des managers ? A-t-on des résultats sur ce qui a été concrétisé, mené à son terme ?

**Mme HURTHER.**- Sur l'usage, Pulse ! est ouvert à tout le monde. Que vous soyez managers, dirigeants ou opérateurs, le self-service est utilisé de la même façon. On peut changer une adresse, déclarer un enfant, etc.

L'usage des managers est variable en fonction des départements et de la maturité des managers. Certains ne recrutent jamais, alors que d'autres le font souvent. Ces derniers seront plus enclins à y aller et à l'utiliser. L'usage vient plus du besoin qu'auront les managers. Dans les départements d'exploitation, les processus de recrutement des opérateurs sont centralisés. Les managers de l'exploitation recrutent assez peu eux-mêmes. En revanche, dans des départements d'ingénierie, ils recrutent souvent et vont plus l'utiliser.

Pour le recrutement et la mobilité, les managers des départements d'ingénierie et de maintenance l'utilisent plus que ceux des départements d'exploitation. Cela étant, tous les managers font les entretiens de l'encadrement de la même façon, puisque c'est l'outil dédié à tout le monde.

**M. LE PRÉSIDENT.**- S'agissant des réalisations concrètes, nous avons dématérialisé le processus « entretien d'appréciation, entretien professionnel ». Comme l'évoquait Mme HURTHER dans la description du socle, les données administratives sont dorénavant gérées dans Pulse ! puis déversées dans Rhapsodie alors qu'auparavant elles étaient gérées dans Rhapsodie. Cela permet à chacun de devenir acteur d'un certain nombre de modifications assez simples relatives à sa situation administrative pour mettre à jour soi-même ses données personnelles dans le système d'information. Ce sont quelques exemples de mises en œuvre concrètes.

**Mme HURTHER.**- Il y a également l'organigramme de l'entreprise.

**M. LE PRÉSIDENT.**- L'organigramme de l'entreprise est dans Pulse !. La fonction de l'organigramme est de trouver rapidement une information sur la localisation d'une personne que l'on cherche, ses coordonnées, voire sa typologie d'emploi. La fonction bourse emploi est une autre réalisation concrète liée à Pulse !. Il y en aura d'autres prochainement.

**M. FAUCHEUX.**- Le dossier mériterait d'être complété dans une future présentation. Cela pourrait intéresser les élus.

**Mme HURTHER.**- La première partie décrit ce qui a été fait par processus depuis la mise en service et les réalisations.

**M. FAUCHEUX.**- Dans l'accès ou l'utilisation...

**Mme HURTHER.**- D'accord.

**M. FAUCHEUX.**- C'est peut-être le défaut ou la qualité d'un élu de la Commission économique.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Ce sont des questions utiles que nous pouvons documenter. Nous le ferons.

**M. FAUCHEUX.**- Je vous remercie.

**M. LE CLEACH.-** J'aurais aimé un focus sur les contenus de formation, avec une présentation de ce qui a été mis en place, comme cela peut se faire en commission formation pour n'importe quel nouveau dispositif ou métier au sein de la RATP.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Il faudra répartir les informations pour un prochain point.

**M. LE CLEACH.-** Nous avons pris ce dossier en cours. On se retrouve avec le bilan alors qu'aucune présentation n'a été faite devant la commission formation préalablement.

**Mme HURTHER.-** La dernière présentation a été faite en commission formation l'année dernière. Les premières présentations avaient été faites à la Commission économique et au cours de la présentation, au mois d'avril ou de mars, il a été demandé par les élus que cela bascule sur la commission formation. La dernière présentation a eu lieu en octobre 2020 à la commission formation, dans la continuité de ce qui avait été décidé.

**M. LE CLEACH.-** Je suis président de la commission depuis septembre et je n'ai pas souvenir de l'avoir vu à l'ordre du jour.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Mme HURTHER est sur le projet depuis trois ans.

**Mme HURTHER.-** Pour moi, commission économique ou commission formation, peu importe. L'essentiel est que vous vous y retrouviez. On changera si besoin, cela ne me gêne pas, je n'ai aucune préférence.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je propose de remercier Mme HURTHER pour son intervention. À votre disposition, s'il y a besoin de faire un point à une autre échéance sur la poursuite de la mise en œuvre de Pulse !.

## **IV – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES**

### **Information sur le projet RATP 2023 : vision cible et lignes directrices**

*Paul TIRVAUDEY, Directeur de cabinet Présidence SDG*

*Isabelle CAROFF, Responsable affaires et relations sociales GIS*

*Stéphanie BETTON GUILAIN, Ingénierie Projet et Finance, Diapason CGF*

*Lionel CHATY, Responsable RATP Mission 2023 CGF*

**participent à ce point de l'ordre du jour.**

**M. LE PRÉSIDENT.**- L'idée est de partager avec les élus la vision cible relative au projet RATP 2023 et les lignes directrices de ce projet. Le dossier a été présenté en Commission économique le 13 octobre dernier. Je propose de céder la parole à M. SARDANO afin qu'il nous donne lecture de son rapport avant de laisser la place aux échanges.

**M. SARDANO.**- La commission s'est réunie le mercredi 23 octobre pour traiter ce dossier. Nous avons reçu Mme Isabelle Caroff, en charge des relations sociales a sein de GIS et en accompagnement du dossier, Mme Stéphanie Betton-Guillain de la Direction financière, Mr Lionel Chaty de SDG en charge de la conduite du changement sure ce projet et Mr Paul Tirvaudey, directeur du cabinet de la Présidente et pilote du projet 2023. Nous les remercions pour la qualité des échanges qui ont permis aux commissaires d'appréhender ce dossier dans son intégralité. Et en respectant, presque, le timing.

Comme le dit le titre du dossier, c'est la vision cible qui nous est présenté ce jour. A partir de 2022, les projets pour atteindre cette cible vont se succéder. Ils feront l'objet d'un calendrier et devraient être présents aux CSE concernés et au CSEC. Nous ne pouvons qu'apprécier cette transparence qui remet le dialogue social avec les Organisations Syndicales Représentatives et les instances au cœur des projets d'évolutions même si des divergences d'opinion et d'appréciation ne manqueront pas d'apparaître.

Comme le rappelaient les intervenants, nous sommes en train de basculer vers une notion de groupe de plus en plus forte. La part des filiales dans le chiffre d'affaires du groupe devrait approcher les 30%. 2025 marquera une étape forte dans ce transfert avec le départ des activités Bus vers des filiales. Dans le même temps RATP Dev voit ses activités se complexifier avec pour exemple les réponses à venir sur le TER. La complémentarité des expériences entraine aussi un besoin d'évolution.

Aujourd'hui les fonctions centrales de l'EPIC ne sont pas configurées pour être des fonctions groupes. La traçabilité des flux financiers et en particulier sur les activités de l'Epic pour le groupe impose des adaptations.

A cela il faut rajouter des enjeux financiers avec la nécessité d'être plus performant au-delà des départements. L'organisation en BU, déjà amorcée pour certains départements tel que RDS, devrait s'étendre. Le réseau ferré devrait suivre. Une vision globale par mode, par réseau est demandée par IDFM. Cela n'a pu être totalement réalisé sur ce contrat mais la demande de notre AO reste valable sur les prochains contrats.

Les intervenants nous précisent que la date de 2023 n'est pas le fruit du hasard :

- ⇒ C'est à mi-chemin du contrat actuel.
- ⇒ Le contrat qui suivra se fera par mode et la volonté d'IDFM est forte sur ce point.
- ⇒ 2023 devrait permettre de stabiliser l'organisation avant l'ouverture à la concurrence.
- ⇒ L'Autorité de Régulation (l'ART) demande aussi de différencier dans les comptes les activités sièges de l'opérateur de transport.

Les départements concernés par 2023 ne sont que les départements des fonctions supports. Les départements d'exploitation sont hors périmètres et ne seraient touchés qu'à la marge. Le dialogue social a commencé dès février 2021 avec les OS et s'est poursuivi jusqu'à la présentation de ce dossier. Il continuera sur les projets à venir. Voici en résumé les motifs de ce projet.

Quelques repères pour se retrouver dans les organigrammes :

- ⇒ Des fonctions sièges qui définissent la stratégie du groupe et la cohérence entre les filiales, les BU. Cette cohérence est indispensable au regard de la multiplication des filiales.
- ⇒ Instaurer plus de responsabilité sur son périmètre pour les BU et les filiales. Ce point fait écho au précédent avec le besoin de cohérence malgré tout.
- ⇒ Demain nous allons passer du système actuel avec l'Epic plus les filiales à une organisation fonctions sièges plus filiales.
- ⇒ En plus de la stratégie et de la cohérence, les fonctions sièges porteront des compétences partagées (exemple les centres d'expertise).

Il faudra trouver le juste équilibre entre la subsidiarité et l'autonomie et des règles communes définies par le siège.

Au sein de l'organigramme, apparaît aussi la notion de pôle industriel. Celui-ci sera composé des départements MOP, MRF et M2E.

Quelques questions ont été posées :

Question : Après Défi 2025 voici RATP 2023. N'y a-t-il pas risque d'interférence ?

La réponse est : non, RATP 2023 permettra d'atteindre les objectifs de défi 2025, il n'y a donc pas d'incohérence.

Question : L'amendement Karouchi voté au Sénat et visant à mettre en concurrence le réseau ferré plus tôt a-t-il une chance d'aboutir ?

Réponse : A l'assemblée cet amendement devrait sauter. La direction est intervenue auprès du ministère dans ce sens. Les jalons ont été fixés par la loi et il n'y a pas de raisons de les modifier.

Question : Et l'humain ?

Réponse : Pour l'instant, nous sommes sur une vision de l'organisation cible et lorsque les projets se déclineraient, le dialogue social prendra en compte la dimension humaine. Mme Caroff précise malgré tout que les temps changent et que les possibilités de négociation se réduisent.

Question : Les débuts de certaines BU montrent les difficultés à mettre en place des relations clients fournisseurs en interne. Pourtant c'est ce qui est prévu dans le dossier pour exemple entre le CSP et SIT.

Réponse : le système n'est pas encore mature. Les clients doivent mieux exprimer leurs besoins et les fournisseurs n'ont pas encore été au bout de la logique.

La nouvelle organisation plus le projet Perform ne devrait permettre d'atteindre cet objectif.

Question : et Diapason ?

Réponse : Diapason continue. L'impératif de compétitivité reste le même.

En réaction les commissaires insistent sur les inquiétudes et en particulier par rapport à la notion d'obligation et de priorité d'usage. Que se passe-t-il si nos services sont moins compétitifs qu'à l'extérieur ? Et en particulier sur des prestataires exerçant depuis l'étranger avec des coûts de main d'œuvre très bas.

Mme Caroff précise que de plus en plus d'appels d'offres comportent des obligations de maintien de l'emploi des fonctions supports sur le territoire. De plus tant que l'Epic existe sous sa forme actuelle c'est impossible. Et RATP 2023 ne remet pas en cause le statut de l'Epic.

Le coût strict n'est pas non plus le seul critère, l'aspect qualitatif est aussi mesuré.

Question : Que va devenir le CSP de RATP Dev ?

Réponse : dans un premier temps, rien ne change. Pas de fusion. Dans un deuxième temps et si tout se passe bien, un regroupement pourrait être envisagé mais avec une problématique : RATP Dev fait aussi de l'international.

Question : quelles seront les conséquences du départ de RDS et de la perte de réseaux sur l'activité des fonctions supports ?

Réponses : RDS n'est pas le département qui a le plus recours aux fonctions supports. Ce qui n'est pas le cas du ferré. La perte de réseaux ne devrait pas avoir trop d'impacts.

Parmi les conséquences du projet, il y aura la disparition de certains départements. Le droit syndical devra évoluer et des négociations sont prévues sans remise en cause des moyens.

Par rapport aux découpages des instances, seul le CSE 6 sera concerné donc pas d'impact à prévoir.

En conclusion le dossier apparaît comme assez complet même si certaines organisations interrogent du fait de leur nouveauté dans notre paysage. Si le positionnement du prochain CSP semble clair, qu'en sera-t-il de ceux à venir. Quel périmètre d'activités pour les centres d'expertise ? Et surtout que vont devenir les collègues concernés par ces bouleversements ? La pérennité et la solidité de l'article 33 laissent les élus dubitatifs.

Pour parfaire l'information, la commission propose le vote d'une résolution afin de mettre en place une expertise sur ce projet dans sa globalité.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Monsieur SARDANO pour ce compte rendu concis et précis sur un dossier aussi vaste. Merci pour l'exercice.

Je ne crois pas que le CSEP de DEV ait des dimensions ou des activités à une autre échelle que française. Je ne crois pas qu'il y ait d'activités internationales dans le CSP de DEV.

**M. SARDANO.**- On nous l'a dit.

**M. LE PRÉSIDENT.**- D'accord, mais j'en profite pour corriger. Monsieur FAUCHEUX ?

**M. FAUCHEUX.**- Déclaration des élus sans étiquette...

**M. LE PRÉSIDENT.**- Hors Mme PHIRMIS.

**M. FAUCHEUX.**- Oui. C'est bien la déclaration du collectif des élus sans étiquette.

**Mme MEUNIER.**- C'est nouveau la création de collectifs au sein des instances ?

**M. FAUCHEUX.**- Je poursuis, je laisserai l'instance répondre à Mme MEUNIER.

ENFIN ! Serions tenté d'exprimer tant les élus du CSEC ont souhaité disposer d'une vision globale des évolutions de l'Epic et du Groupe RATP donnant du sens aux multiples transformations en cours dans l'entreprise, mettant fin à l'habitude de la direction de nous transmettre une information fragmentée.

Mais ne vous égarez pas sur le désir des élus. Nous subissons avec l'ensemble des personnels le choc de cette stratégie de structuration du Groupe RATP, faisant fi des frontières de l'Epic, anticipant les mises en concurrence et répondant aux évolutions réglementaires.

Si d'un point de vue philosophique nous pouvons comprendre la stratégie présentée par la direction consistant à structurer le groupe via une holding réunissant les « fonctions siège » gouvernant, des Unités d'Affaires (BU), des filiales, des centres d'expertises, des Centres de Services Partagés et des prestataires industriels, cette vision n'en est pas moins en rupture totale avec la RATP d'aujourd'hui, entreprise intégrée structurée en départements, unités et entités.

L'unité tant vantée de notre EPIC ne fait plus recette puisqu'elle risquerait même d'en causer sa perte si nous ne la transformions pas.

Pour l'heure, le grand absent du Projet RATP 2023, c'est l'humain. Celui-ci ne faisant pas « dixit la direction » l'objet de cette première phase d'information.

Dans ces conditions comment pouvez-vous encore entendre les souhaits, les demandes et les revendications des salariés ? Là où le désir est grand de vouloir coconstruire, Co-bâtir, d'être co-responsable, n'y a-t-il pas en réponse une infantilisation indiquant le chemin à suivre sans alternative ?

La cible indiquée dans ce dossier met en avant les filiales qui deviennent de taille significative au sein du groupe au fur et à mesure que s'estompe la séparation historique entre un monde concurrentiel et non concurrentiel.

Le siège doit être configuré pour ce nouveau schéma de réalisation des activités de la RATP.

Rappelons que l'enjeu premier est de demeurer irréprochable sur le traçage des flux financiers des activités de l'EPIC comme du GROUPE, pour limiter les possibles contentieux des concurrents qui se sentiraient lésés.

La question que l'on peut se poser : « mais qui sont ces concurrents et qu'apporteront-ils de plus au service de nos populations desservis ? »

A vouloir faire des économies trop poussées, ne risquons-nous pas d'entraver le fonctionnement de notre service public et/ou d'occasionner des dépenses futures énormes à nos concitoyens !

Si le projet RATP 2023 vise à décliner la stratégie Groupe à moyen et long terme, pour certains secteurs de l'entreprise l'impact sera immédiat. La refonte des fonctions centrales et support affectant 10 départements de l'EPIC RATP est d'ores et déjà lancée. A vous entendre, vous souhaitez, créer une synergie entre les structures sans pour autant cacher votre objectif de performance économique ! Nous serions plus favorables à la recherche d'une « synergie humaine » Groupe qui reste à créer. Le GROUPE n'apparaissant pour beaucoup d'agents que comme opérant une destruction de l'existant !

Fédérer le collectif est important dans une époque de transformation, la question est celle de l'appartenance au groupe et dans ce domaine la confiance est primordiale ! Peu importe l'environnement qui entoure ce qui importe c'est le rapport de confiance par cercles concentriques.

Le déploiement de RATP 2023 créer une situation instable et nombres d'inquiétudes qui ne nous semblent pas assez prises en compte. Que comptez-vous apporter de plus en ce domaine ?

Merci de votre attention.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Monsieur FAUCHEUX. Je donne la parole à M. PONTAROLO.

**M. PONTAROLO.**- En premier lieu, nous tenons à saluer le fait que cette vision cible nous soit présentée dès maintenant, permettant aux salariés et à leurs représentants d'avoir plus de visibilité sur l'ensemble de ce projet avant d'en constater les effets de manière plus saucissonnée.

Jamais Notre Entreprise n'avait vécu une telle transformation...

Les départements s'apprêtent à disparaître pour laisser place à une holding composée de Business Units, Centres de Services Partagés, filiales, Centres d'Expertise, Prestataires Industriels...

L'argumentaire mis en avant par la direction pour justifier cette réorganisation d'envergure est bien sûr la préparation de l'ouverture à la concurrence, avec notamment la nécessité de séparer comptablement les activités concurrentielles de celles en monopole, pour se conformer à la réglementation.

Elle vise aussi, selon la direction, à permettre aux futurs CSP (Centres de Services Partagés) de réaliser des prestations pour l'externe, pour d'autres filiales du groupe, notamment celles qui seront mises en place sur notre réseau Bus historique.

Pour l'UNSA RATP, cet éclatement des départements va provoquer d'importantes pertes de repères pour de nombreux salariés. Ainsi, par exemple, les collègues de GIS seraient répartis entre la filiale CSP Finance RH, la direction des Ressources Humaines, le Centre d'Expertise RH, le CSP RH EPIC, le Centre d'Expertise juridique, et pour certains dans les BU (Business Units) d'exploitation.

▶ L'UNSA s'oppose à cette logique de désintégration de Notre Entreprise Intégrée

Cette notion d'entreprise intégrée, qui faisait notre fierté depuis toujours, va être mise à mal par une nouvelle approche entre les entités de l'entreprise : tout le monde facturera tout le monde en interne. Il est évident que dans une relation client / prestataire, chacun cherche à maximiser son profit, fût-ce au détriment de l'autre. Comment une entreprise pourrait-elle fonctionner en dégradant la cohésion entre ses équipes ?

▶ L'UNSA RATP s'oppose aux filialisations injustifiées

Le premier projet présenté dans le cadre de RATP 2023 consiste en la création d'un CSP filialisé « Finance RH », qui aurait pour finalité de sortir de l'EPIC des activités de CGF, ainsi que le CSRH et la paie. L'UNSA, dans l'unité syndicale, s'oppose frontalement à ce projet. Nous continuons, au nom des salariés concernés, à tout mettre en œuvre pour faire reculer la direction.

Au regard de la fronde suscitée par ce premier projet, la direction abandonne à court terme ses autres velléités de filialisation d'activités de l'EPIC. Les autres CSP ne sont, pour l'instant, pas présentés sous forme de filiales, mais comme des entités internes à l'EPIC. Il nous faudra néanmoins demeurer vigilants sur ce sujet, car ce n'est probablement que partie remise.

▶ L'UNSA RATP s'oppose aux réorganisations permanentes

Certes, nous évoluons dans un périmètre en mutation et devons procéder à quelques adaptations. Mais la frénésie de projets initiés par la direction générale est sans commune mesure avec les nécessités réelles. A titre d'illustration, les collègues de VAL se voient « dispatchés » le 1er janvier 2022 vers SID, INFRA et CGF, puis à nouveau réorientés vers d'autres structures en 2023 avec la suppression de CGF et SID.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci, Monsieur PONTAROLO. Monsieur RISPAL ?

**M. RISPAL.**- Je souhaiterais intervenir sur une situation particulière. Il y a la création d'un collectif sans étiquette au sein de l'instance, sachant que seules les organisations syndicales représentatives peuvent s'exprimer de manière globale. Je demande un rappel des règles. Les élus sans étiquette peuvent s'exprimer en leur nom personnel, mais pas pour faire une déclaration collective. De plus, nous avons compris qu'il y a des divergences sur les propos, cela complique les choses. Je souhaite faire ce rappel pour la bonne tenue de l'instance.

**M. LE PRÉSIDENT.-** La déclaration a été faite au début de la séance ?

**M. RISPAL.-** Oui, elle a été lue ce matin. Pour la CGT, M. ICARD souhaite intervenir.

**M. ICARD.-** Je voulais rebondir sur l'intervention précédente. J'ai rejoint le CSEC en cours de mandat, j'ai donc étudié mes fiches pour me mettre à jour. À ma connaissance, il n'y a que trois organisations syndicales représentatives, donc trois collectifs : l'UNSA, la CGT et la CFE-CGC. Je suis surpris de découvrir un quatrième collectif, à plus forte raison sans étiquette. C'est encore plus troublant d'entendre certaines personnes dire qu'elles sont sans étiquette collectivement, et d'autres le contraire. Ne connaissant pas tout le monde, cela devient difficile, à plus forte raison en visioconférence sans visio... Chaque élu a le droit de s'exprimer en son nom propre, c'est un fait non discutable, mais je m'interroge sur la légitimité d'une addition de sans étiquette. D'ailleurs, sans étiquette, c'est quel numéro ? Pouvez-vous nous apporter votre position, Monsieur le Président ?

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je n'ai pas compris votre dernière observation sur le numéro.

**M. ICARD.-** Ce n'était qu'un vague rappel historique à Churchill.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Ce n'est pas moi qui vais vous répondre sur le numéro. Ces élus se présentent comme « sans étiquette ». Comme vous, nous découvrons cette notion de collectif. La dernière fois, du fait d'une expression au nom d'une organisation syndicale qui n'était pas représentée, nous avons fait part de nos réserves et de l'examen des minutes. De la même façon que vous, nous allons examiner la légitimité voire la légalité de la possibilité de s'exprimer au nom d'un collectif dont nous nous sommes aperçus qu'il n'était pas homogène, puisque certains sans étiquette ont déclaré explicitement ne pas se reconnaître dans ce collectif de sans étiquette. Je souhaiterais que les personnes qui s'expriment sans étiquette le fassent dorénavant en leur nom propre.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Je partage votre analyse sur le fait que par rapport à trois organisations représentatives, un collectif supplémentaire ne peut pas se mettre en place. En revanche, s'il y a à l'avenir une déclaration, chacun pourra s'exprimer en disant qu'il la partage et s'inscrire en son nom propre.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Absolument.

Un certain nombre de points saillants ont été mentionnés dans le rapport de M. SARDANO et les différentes déclarations. Souhaitez-vous revenir sur certains éléments ?

**M. TIRVAUDEY.-** Je vais répondre à quelques points. Je ne reviendrai pas sur le rapport de M. SARDANO, des réponses ont été apportées en commission. Il a été dit par M. FAUCHEUX que l'on anticipait les mises en concurrence. Ce n'est pas le cas, nous les préparons, mais nous ne sommes pas dans une logique d'anticipation. Cela rejoint un débat que nous avons eu en commission autour de l'amendement déposé par le sénateur KAROUTCHI dans le cadre du projet de loi de décentralisation. Nous ne sommes pas en train de mettre en place un système qui vise à anticiper et à ouvrir à la concurrence plus tôt que ce qui est prévu dans la loi ORTF. Nous visons à préparer ces mises en concurrence pour traverser ces échéances collectivement de la manière la plus solide possible pour l'entreprise et ses salariés. C'est un point de sémantique qu'il me paraissait important de clarifier.

Un élément transverse aux différentes déclarations concerne l'unité du Groupe et le fait que l'on viendrait mettre à mal ce qui est aujourd'hui l'entreprise intégrée et les modalités, les

relations entre les différentes composantes de l'entreprise. Je ne pense pas que l'on puisse dire cela. Nous intégrons différemment, nous poursuivons la décentralisation mise en place il y a une trentaine d'années. La logique de business unit est un prolongement de cette décentralisation entreprise au niveau des départements dans une forme de continuité. Nous intégrons différemment l'entreprise en prenant en compte le développement des filiales et du Groupe pour garantir une cohérence d'ensemble. C'est ce qui nous impose d'organiser les structures de manière différente. Nous sommes dans une intégration différente et pas dans une désintégration. Nous aurions été dans une logique de désintégration si nous avions séparé les activités en monopole et celles en concurrence, de manière totale et hermétique. Au contraire, nous cherchons à embarquer progressivement l'ensemble de l'entreprise dans ce nouveau monde concurrentiel. C'est un point clé du projet pour moi. C'est ce qui fait sa complexité par rapport à un schéma où nous aurions choisi de tout séparer.

Je pense que M. CHATY reviendra sur l'humain. En commission, nous n'avons pas dit que l'humain était absent du projet à l'étape à laquelle nous sommes. Nous prenons en compte ces considérations depuis le départ du projet. Nous avons souligné que nous n'étions pas entrés dans une logique d'analyse d'impact ni des situations individuelles à ce stade, dans la mesure où le projet n'est pas défini en détail. Nous ne sommes pas aujourd'hui dans une vision globale, ni dans une vision à l'ETP près, qui permet d'avoir un travail fin vis-à-vis des situations individuelles et des évolutions de chaque collaborateur. Cela aura lieu dans une étape ultérieure.

Néanmoins, nous avons accordé une très grande attention à avoir une très grande transparence dans les premières étapes du projet. Cela a été souligné par M. SARDANO, qui a rappelé les échanges que nous avons eus dès le premier semestre avec les organisations syndicales. Un certain nombre de communications vis-à-vis des salariés sont rappelées dans le dossier. Nous sommes en train de les intensifier avec le parti pris d'avoir la transparence la plus forte possible, qui n'apporte pas toutes les réponses en temps réel parce que nous ne les avons pas toutes. En revanche, cela permet d'informer au mieux les salariés pour donner des éléments de réassurance, en tout cas de cap.

Pour renforcer cette dimension humaine, M. CHATY a rejoint l'équipe à temps plein depuis cet été sur la partie conduite du changement et avec le choix fort de la direction d'entreprise d'avoir un profil de très bon niveau pour gérer cette dimension qui nous apparaît critique pour la réussite du projet, pour l'entreprise et les salariés. C'est important pour nous, M. CHATY reviendra sur la préparation des études d'impacts que nous sommes en train de structurer, et sur tous les dispositifs d'accompagnement du changement dont la mise en place est en cours avec GIS. Cette dimension est capitale pour nous.

Un point supplémentaire sur la question des réorganisations permanentes. Toute entité se réorganise, les débats que vous venez d'avoir le montrent. Cela fait partie de l'évolution et du cours naturel des choses. On n'est pas dans une logique de réorganisation permanente dans le sens où un certain nombre d'entités qui ont déjà traversé des réorganisations ne seront concernées qu'à la marge par RATP 2023.

À titre d'exemple, RATP 2023 ne défait pas des évolutions intervenues dans le cadre de la transformation des ingénieries, qui visaient déjà à constituer un gestionnaire d'infrastructures de plein exercice structuré en BU. On n'y touche pas. De la même façon, nous n'allons pas défaire ce qui a été mis en place à RDS. Nous sommes dans la continuité et le prolongement de transformations déjà engagées, et pas dans des allers-retours permanents. Si je prends l'exemple de VAL, cité par M. PONTAROLO, l'étape de transfert des activités du Département VAL vers les directions financières et stratégique du 1<sup>er</sup> janvier 2022 s'inscrit d'une certaine manière dans la trajectoire de RATP 2023. La réorganisation qui sera effective au 1<sup>er</sup> janvier 2022 -en tout cas, le projet soumis à votre instance- permet de faire une partie du chemin de RATP 2023 et limitera l'ampleur de la réorganisation qui aura lieu sur ces secteurs en lien avec RATP 2023. C'est une forme de continuité et non pas d'allers-

retours permanents qui viendraient désorienter les collaborateurs. C'est un point très important. Nous avons conservé une cohérence entre les différents chantiers que nous avons menés.

Je rejoins le point soulevé par M. FAUCHEUX sur la question de l'appartenance au Groupe, c'est une notion clé et pas quelque chose que l'on crée à travers un projet de réorganisation. Il y a des dimensions culturelles, humaines. Cela repose sur un grand nombre de paramètres qui relèvent du « dur » mais aussi parfois du relationnel. Ce sera un défi extrêmement important. Les directions du siège seront en charge, chacune dans leur secteur, de mettre en place des politiques de Groupe telles la politique de ressources humaines ou d'autres, alors que certaines n'existent pas aujourd'hui ou sont relativement réduites. Ce sera un élément extrêmement important pour générer un sentiment d'appartenance et une identité de Groupe. RATP 2023 doit permettre cela, avec des BU qui reprennent les activités plus opérationnelles de certaines fonctions support ou centrales, et qui permettent à ces fonctions de se focaliser sur sa stratégie et les éléments Groupe pour développer cette culture et ce sentiment d'appartenance, ou en tout cas de mettre en place les outils pour y arriver.

Ce sera un défi que nous aurons à relever collectivement. RATP 2023 seul ne permettra pas d'y arriver, c'est un moyen et un outil pour y parvenir. Cela reposera sur un grand nombre d'actions qui seront mises en place de manière coordonnée par l'ensemble des acteurs, y compris les instances et les organisations syndicales, pour avoir ce sentiment d'appartenance au Groupe ;

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je me permets de reprendre au bond le dernier point sur l'appartenance. Je partage avec M. FAUCHEUX et M. TIRVAUDEY l'importance de ce phénomène. L'un de nos premiers défis à relever sera d'arriver à se départir du sentiment d'être dans un EPIC qui se désintègre -que je comprends et qui est naturel à cette étape de notre transformation- pour basculer dans la construction d'une aventure commune qui se construit dans un périmètre et une représentation culturelle qui évoluent. C'est le défi que nous avons tous à relever. Ce défi se relève dans une vision positive que l'on doit matérialiser. On doit faire en sorte que tous les membres de l'entreprise se l'approprient, alors qu'aujourd'hui les personnes vivent cela comme un renoncement plutôt que comme la continuation de l'aventure. On entend bien cela et c'est l'un des points à traiter.

Monsieur FAUCHEUX ?

**M. FAUCHEUX.-** J'aimerais apporter un complément. La question Groupe a été posée à plusieurs reprises. Je l'ai posée plusieurs fois dans cette instance ainsi qu'au CDEP Bus en fin de mandat. Entre-temps, je dois tristement faire un état de désolation car depuis le CDEP Bus du précédent mandat jusqu'à cette fin de mandature, je n'ai pas vu de réelles évolutions perceptibles par rapport à cet esprit Groupe, alors que l'on perçoit vraiment la désintégration d'un EPIC. Tout le monde est d'accord là-dessus, mais on part avec un sentiment de tristesse et de désolation alors que l'on est face à une concurrence qui sera rude. Si on part la tête basse et les mains devant, je pense que l'on va à l'abattoir. L'heure est grave.

Finalement, dans ce projet, on met parfois trop longtemps de côté, plusieurs années, ce qui peut être la source du dynamisme. Il y aurait peut-être quelque chose à creuser pour faire cohésion. Cela me paraît important dans le temps. Je n'ai pas senti ces évolutions.

**M. LE PRÉSIDENT.-** On peut tous partager ce que vous venez de dire. Nous n'avons pas encore rendu visible la matérialisation de ce qui pourrait nourrir le sentiment d'appartenance. Nous nous sommes occupés de créer la BU Bus, mais pas d'autre chose. Nous nous sommes occupés de la création de Cap Île-de-France qui essaie de remporter des appels d'offres. On va rentrer dans la période où il faudra ensemble, car cela peut être fait de façon commune dans le dialogue social,

développer les éléments d'identification à ce qui est en train de devenir le Groupe. Le constat que vous faites peut être partagé par nous tous.

**M. FAUCHEUX.**- Essayons d'y répondre dans l'urgence.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Dans l'urgence, je ne sais pas mais il faut le faire rapidement.

**M. FAUCHEUX.**- Oui, il serait temps de s'y mettre. Cela répondra probablement à une partie de la question que nous nous posons sur le dossier : l'humain. En Commission économique, on nous dit que ce sera pour plus tard. Pour nous, c'est intéressant et significatif sur la voie d'orientation que l'on prend, dans un choix éthique, philosophique et politique, à plusieurs niveaux. Si on a mis l'humain de côté, comment pourra-t-on le remettre au centre ? Il n'y aura pas de réussite, j'en suis intimement convaincu. Cela fait partie de l'écologie sociale, humaine.

On ne pourra pas réussir si l'humain n'est pas au cœur des transformations que nous vivons. Si on n'est pas capable de s'occuper de celui qui sera en difficulté face à un nouvel outil, si on le laisse sur le bord du chemin ou pire, si on le pousse, on ne fera pas une société en capacité de réunir, de rassembler et de relever tous les défis. Celui que l'on aura mis sur le côté voire dans le fossé est peut-être celui qui aura la solution à un autre problème demain. Soyons vigilants à la manière dont seront traités les collaborateurs.

Je reviens sur le mot anticipation. Ce n'est pas qu'une question de sémantique. Quand il est choisi, il l'est par nombre d'élus qui pourront se manifester s'ils le souhaitent. On choisit ce terme, parce que cela signifie la manière dont les salariés le vivent. Il faut absolument l'entendre. Ce n'est pas une question de sémantique. Cette compréhension est pour nous de l'ordre de l'anticipation. Vous dites « préparation », mais des choses paraissent être davantage dans l'anticipation, notamment la gestion de l'article 33.

Aujourd'hui, ce troisième point est la cohérence sur les différents chantiers. On le retrouve en transversal par rapport au point 1 ou au point 6 de la séance d'aujourd'hui. Je pourrais citer encore nombre de points traités dans de précédentes séances et certainement dans de futures. Le point 3 est intéressant parce que pour une fois, nous avons enfin cette vision. Nous l'attendions, mais de notre point de vue, par moments c'est de l'anticipation. Entendez-le. Nous avons bien choisi ce mot, ce n'est pas seulement une question de sémantique et ce n'est pas une erreur de notre part.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Je reviens sur ce que je considère comme un point de méthode dans votre intervention, sur le moment où on parle des personnes. C'est un sujet que nous avons plusieurs fois abordé dans cette instance aussi. À partir du moment où l'instance CSEC souhaite le plus rapidement possible être informée et consultée sur les orientations stratégiques et les lignes directrices, on accepte d'une certaine façon que ce soit au moment où les projets deviennent concrets, que l'on est en mesure d'apprécier de façon précise et contextualisée, les impacts sur les personnes.

Nous ne sommes pas en train de dire que nous nous occuperons de l'humain après ou quand nous aurons le temps. Ce qui a été expliqué en Commission économique, c'est qu'il y avait une impatience à partager dans l'instance ces orientations, ces lignes directrices, pour permettre, comme l'a dit M. PONTAROLO au début de son intervention, d'avoir une compréhension systémique de chacun des dossiers qui feront l'objet d'informations et de consultations plus précises. C'est à ce moment-là, en connaissance de toutes les causes, que nous pourrions présenter les impacts humains de la façon la plus précise et efficace possible. Si nous le faisons aujourd'hui, ce serait avec un niveau de généralité qui pourrait légitimement nous être reproché parce que ce serait un ressenti en moyenne qui correspondrait au ressenti personnel de pas grand monde.

Je souhaitais insister. Nous avons choisi une méthode qui nous amène à être dans cette chronologie. Il ne faut pas que cette chronologie soit considérée comme un dédain, une priorisation en deuxième ou en troisième position des facteurs humains.

**M. FAUCHEUX.**- Je suis en accord avec cet échange, il était important pour nous de relever cet aspect. Nous avons compris qu'il y avait d'abord une présentation de la cible. Je ne m'étais pas permis de dire le contraire par rapport à l'humain. Le moment venu, il faudra aller plus loin, il ne faut pas l'oublier. C'était sur ce sujet que nous mettions notre point de mire.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Entendu. Monsieur SARDANO ?

**M. SARDANO.**- Je trouve les débats très intéressants. Effectivement, nous ne sommes pas à la maille des ETP, comme l'a dit M. TIRVAUDEY. Malgré tout, il y a des points essentiels. Si j'ai bien entendu les organisations syndicales au travers de leurs déclarations, il y a aujourd'hui un blocage pour ne pas dire un rejet de ce que présente l'entreprise. Quand nous échangeons avec les salariés, il y a des inquiétudes immenses, y compris au plus haut niveau du management. Des salariés l'expriment via une pétition dans le cadre du CSP RH finance.

Nous faisons le constat que le projet ne passe pas en l'état aujourd'hui. Les arguments développés par la direction sont entendus, mais pas acceptés. Une réelle réflexion doit être menée sans violer le processus normal d'information. Nous avons eu le problème avec la transformation des ingénieries : comment informer les agents, alors que le dossier est toujours en passage devant l'instance, sans faire un délit d'entrave ?

Il y a une question sur la façon de faire adhérer les organisations syndicales, donc des collectifs, et celle de faire adhérer des individus à ce projet qui est globalement refusé. Il y a un vrai travail. Je ne suis pas expert en psychologie des groupes. J'ai lu l'autre jour un article dans Le Figaro dans lequel un chef d'entreprise expliquait qu'il n'y a pas d'amour mais que des preuves d'amour, cela rejoint ce qui a été dit dans une déclaration de l'UNSA il y a une ou deux séances. Il expliquait qu'avant de travailler sur leur raison d'être, de communiquer sur celle-ci, ils avaient donné les preuves de ces raisons d'être.

Les salariés ont beaucoup de mal parce qu'ils se disent que l'on affiche une raison d'être, des perspectives, mais que l'on prouve le contraire. C'est la dénonciation de la RDCE, la remise en cause des échelons, du statut. Ce point rajoute à l'inquiétude parce qu'on dit que l'on est protégé par l'article 33, or l'entreprise peut d'un claquement de doigts modifier les statuts, supprimer les échelons ou modifier l'article 33 pour en faire dans un cadre juridique bancal un prêt de personnel sans terme, puisque les engagements de détachement peuvent être prolongés pratiquement indéfiniment.

Il y a d'un côté un discours qui se veut rassurant, optimiste, volontariste, sur la façon de faire face à l'arrivée de la concurrence, et d'un autre des actes qui le contredisent. Certes, ce n'est pas mon domaine de compétences, mais il me semble que l'on est dans des injonctions contradictoires. On tient des propos contradictoires et les personnes se demandent quel chemin prendre et si elles peuvent avoir confiance ou non. On est sur l'humain, collectivement, et on s'interroge sur la façon de faire adhérer les personnes.

On parlait de la notion de Groupe. On le répète souvent quand on évoque les comptes avec M. LECLERCQ : nous sommes salariés de l'EPIC et élus de ses salariés. Nous avons envie de les défendre. Or, on ne nous a pas convaincus que le chemin pris les protégera. Tout le travail doit être posé là. La technique, la vision cible, les données, sont relativement claires dans le dossier communiqué.

Cette notion me semble importante et nécessitera selon moi, une véritable étude par des personnes dont c'est le métier.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Sur ce point et sous le contrôle de M. TIRVAUDEY, M. CHATY et Mme BETTON GUILAIN, nous essayons de développer une méthode structurée d'identification des enjeux, d'analyses des impacts, pour apporter des éléments de réponse dans des plans d'action, que ce soit en matière de formation, d'évolution des compétences, d'amélioration de la compréhension. Je ne peux pas les énumérer, puisque cette analyse d'impacts est établie au fur et à mesure. Cela répond peut-être en partie à la question que vous vous posez sur la manière d'améliorer la compréhension et peut-être l'adhésion des personnes.

Nous sommes en train de réaliser une information très concrète, contextualisée, des grands principes de RATP 2023 dans chacune des unités, puis chacune des entités des fonctions support, pour mettre concrètement en œuvre les conséquences pratiques dans les unités et identifier les conséquences que cela peut avoir sur les conditions de travail, le contenu du travail, les compétences des personnes. C'est un travail très cadencé que chaque responsable hiérarchique du périmètre des fonctions support est en train de mener pour les trois à six semaines à venir, afin que nous ayons des dossiers à présenter aux instances appropriées quand le moment sera venu. Les dossiers seront préparés de la façon la plus complète possible pour éclairer les instances que nous consulterons le moment venu.

**M. TIRVAUDEY.-** Pour compléter et reprendre la métaphore de la falaise de M. SARDANO, ce n'est pas RATP 2023 qui l'a créée. La falaise existe depuis 2009, c'est celle du 31 décembre 2024.

Je vous rejoins M. SARDANO, nous avons encore besoin de mieux l'exprimer et le communiquer. Nous sommes en train de construire des passerelles, des cordes de rappel et des chemins pour que le collectif de l'entreprise franchisse cette falaise le mieux possible. RATP 2023 est un élément du dispositif, mais n'est pas le seul. Cela vise précisément à contribuer à sécuriser la trajectoire des salariés. Au-delà de la continuité de l'activité opérationnelle du transport en Île-de-France, c'est la continuité de l'entreprise et de ses collaborateurs qui doit être sécurisée. Y contribuer est l'un des objets de RATP 2023. Ce n'est pas ce projet qui crée la falaise, mais une situation qui préexiste et que nous essayons de gérer collectivement du mieux possible.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Je propose à M. SARDANO de nous donner lecture de sa proposition d'avis ou de résolution.

**M. SARDANO.-** Les élus du CSEC-RATP ont pris connaissance du premier volet structurant du projet RATP 2023 : vision cible et lignes directrices.

Ce dossier explicite les réorganisations structurelles à venir de notre entreprise portant sur la création d'un siège RATP et un nouvel ordonnancement des fonctions centrales et support de l'EPIC RATP ainsi que les contours futurs du groupe RATP et sa gouvernance

Ce projet concerne principalement dix départements de l'entreprise et comprend la création :

- D'une holding composée de 8 directions régaliennes ;
- De 7 centres d'expertise ;
- De 3 prestataires industriels ;
- De 2 centres de services partagés (CSP) ;
- D'un CSP rattaché à l'EPIC RATP ;

- D'un CSP filialisé.

Ce projet vise à refonder intégralement l'EPIC RATP historiquement structuré en départements, unités, entités, lesquels seraient voués à disparaître et préfigure plusieurs évolutions d'envergure d'ordre organisationnel, juridique, économique, professionnel et social dans un contexte concurrentiel de recherche de nouveaux leviers de performance.

Le projet n'en est pour l'heure qu'au stade du cadrage avec la présentation de la vision cible et des lignes directrices. Pour autant, ce projet est d'ores et déjà empreint de grandes incertitudes quant aux conséquences de cette réorganisation majeure de l'entreprise.

Afin de parfaire l'information du CSEC tant sur les conséquences d'une vision cible qui refonde complètement l'organisation de l'entreprise que sur l'ensemble des sous projets que constituera le dossier RATP 2023 et lui permettre de rendre un avis pleinement éclairé, les élus, au travers de cette résolution, engagent une expertise au long court concernant, dans un premier temps, l'analyse de la vision cible et de ses conséquences et, dans un second temps, l'ensemble des projets et dossiers constituant RATP 2023 qu'ils soient transversaux où se limitant au périmètre d'un seul CSE. Ce suivi ne vient pas se substituer aux obligations légales d'informations consultations des CSE concernés.

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci Monsieur SARDANO. J'entends la résolution pour la première fois. Nous allons bien sûr la mettre au vote, mais certains points ont sonné de façon étrange à mes oreilles. Nous allons prendre le temps de l'examiner pour savoir comment la mettre en œuvre éventuellement.

**Mme FRESLON-BLANPAIN.**- Sur ce projet de résolution, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

*(Il est procédé au vote.)*

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

Pour : UNSA (4), CGT (8), CFE-CGC (2), sans étiquette (6).

**M. LE PRÉSIDENT.**- Merci. Comme je le disais, on peut comprendre que sur un projet de cette ampleur, l'instance ait besoin de se faire accompagner. L'idée de long cours pourrait être examinée. Nous pourrions avoir des propositions de travail en commun à faire avec l'instance quand nous aurons pris le temps d'examiner cette proposition.

Néanmoins, il y a quelques éléments que j'ai captés au passage sur un engagement à l'avance, d'une certaine façon, concernant des projets dont nous ne connaissons pas encore dans le détail. Nous allons prendre le temps d'étudier certains points de la formulation avant de revenir vers vous sur les modalités d'engagement de cette expertise. Je reviendrai vers le Secrétaire de l'instance pour préciser l'ensemble de ces points avec éventuellement des propositions.

Monsieur PONTAROLO ?

**M. PONTAROLO.**- Au regard de la perte de repères que constitue ce projet, accentuée par plusieurs autres aspects comme l'abandon progressif de notre contrat social à travers la dénonciation d'accords et la remise en cause du statut, et du choix qui est exprimé dans notre

déclaration préalable d'entrée de séance, la délégation UNSA quittera la séance à la fin du traitement de ce sujet à l'ordre du jour. Je vous remercie.

**M. LE PRÉSIDENT.-** C'est enregistré. Monsieur NOBLAYE ?

**M. NOBLAYE.-** Pour les mêmes raisons, la délégation CGT quittera également la séance à la fin de ce point.

**M. LE PRÉSIDENT.-** C'est noté.

**Mme BLONDEL.-** Les élus de la CFE-CGC également, en réaction à la dénonciation de la RDCE ainsi qu'aux méthodes employées par la direction qui bafoue le dialogue social des élus.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Madame PHIRMIS ?

**Mme PHIRMIS.-** Monsieur le Président, je précise que je parle en mon nom propre. Partageant ce qui a été dit par certains de mes collègues commissaires et représentants syndicaux traduisant l'inquiétude des agents sur l'avenir de l'EPIC, l'avenir de l'entreprise et surtout l'incertitude du futur des encadrants via la RDCE, je vous informe que je quitterai également la séance.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Monsieur DJEBALI ?

**M. DJEBALI.-** J'ai bien compris tout à l'heure les remarques. Je vais faire une déclaration en mon nom propre, partagée par M. FAUCHEUX, Mme AZEVEDO, Mme ESCHMANN...

**M. LE PRÉSIDENT.-** Excusez-moi, je pense qu'il est compliqué que vous disiez que votre intervention personnelle sera, sans qu'ils l'expriment, partagée par...

**M. DJEBALI.-** C'est compliqué. Je peux comprendre que cette instance est solennelle. Je vais la lire et chacun s'exprimera ensuite.

Chacun connaît l'attachement du personnel à son entreprise. Ce même personnel que vous attaquez sans cesse depuis plusieurs années.

Cette situation détruit peu à peu l'engagement de chacun, la notion de service public ainsi que les fondements de nos métiers.

Les calculs d'apothicaires de la direction générale de l'entreprise n'ont pas de sens à nos yeux quand il s'agit de service public C'est totalement injuste pour ces agents d'encadrements qui se sont investis dans la réussite de notre performance et c'est totalement inefficace pour une Catégorie que vous allez rendre de moins en moins attractive.

Est-ce là réellement ce que vous voulez ? Pousser coûte que coûte votre personnel compétent vers la sortie ?

La question est aussi de savoir quelle place vous voulez laisser au dialogue social, quelles réponses vous voulez donner aux questions qui vous sont posées. Comment seront prises en compte les situations et les inquiétudes des agents ?

Aussi les élus sans étiquette quittent cette séance, conformément à l'esprit de l'unité syndicale. Il s'agit là d'une décision difficile et nous espérons qu'elle permettra une prise de

conscience collective de l'impasse dans laquelle vous vous enfermez et qu'elle pourra créer les conditions du rétablissement d'un véritable dialogue.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Merci Monsieur DJEBALI. Madame AZEVEDO ?

**Mme AZEVEDO.-** Monsieur le Président, comme énoncé dans la déclaration de M. DJEBALI, je quitte en mon nom propre la séance, pour les mêmes raisons.

**M. FAUCHEUX.-** Je m'associe à la déclaration de M. DJEBALI et en mon nom propre, je quitte aussi la séance.

**M. LE SECRÉTAIRE.-** Je m'associe à la déclaration de M. DJEBALI en mon nom propre, et je quitterai la séance par solidarité avec mes collègues.

**M. CRUCHET.-** Je m'associe à la déclaration de M. DJEBALI et je quitte la séance.

**M. LE PRÉSIDENT.-** M. PIGEARD nous informe qu'il partage la déclaration et quitte la séance.

**Mme ESCHMANN.-** Pour ma part, je m'associe à la déclaration de M. DJEBALI et je quitterai la séance.

**M. LE PRÉSIDENT.-** Nous avons bien enregistré l'ensemble de ces positions. Nous avons traité le troisième point de l'ordre du jour, puisque nous avons procédé au vote sur la proposition de résolution et j'ai partagé avec vous les réserves et la réflexion que nous avons besoin de mener sur ce projet de résolution avant de revenir vers vous.

Je vais passer au quatrième point de l'ordre du jour. Je vérifierai à ce moment qui est encore présent et si cette séance peut se poursuivre. Je verrai ce qu'il est utile et nécessaire d'inscrire au PV avec Mme STIRZEL.

Je remercie M. CHATY, Mme CAROFF, M. TIRVAUDEY et Mme BETTON pour leur présence.

**FIXATION DE LA DATE DE LA PROCHAINE SEANCE**

(Les élus du CSEC quittent la séance.)

Nous constatons le départ de l'ensemble des élus et parmi eux celui du Secrétaire de séance. En l'absence du Secrétaire de séance, je me vois obligé de constater la carence d'élus et donc l'impossibilité pour moi de tenir la séance telle qu'elle était prévue. Nous allons considérer que la séance est suspendue, puisque le départ des élus empêche la poursuite des débats. Nous allons donc manifester notre intention d'aller au bout de cette séance en convoquant de nouveau les membres du CSE à très brève échéance, pour poursuivre l'examen des points et épuiser les points inscrits à l'ordre du jour de cette séance, en renvoyant un ordre du jour sur les points qu'il nous reste à étudier.

Constatant l'impossibilité de poursuivre les débats, la séance est suspendue et reprendra en fonction de l'ordre du jour que nous enverrons dans les jours qui viennent.

Bonne fin de journée.

La séance est suspendue à 11 heures 57.