



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 8 septembre

-----2021-----

La séance est ouverte à 8 h 33, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste UNSA CSE 12/MTS
	Claude NIVALT	1er secrétaire adjoint	liste CGT CSE 13/RER
	Laurent DOMINÉ	2 ^e secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	Patrick PIGEARD ¹	Trésorier adjoint	liste UNSA CSE 13/RER
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
MM.	Nouredine ABOUTAÏB	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Jérôme CRUCHET	-	liste UNSA CSE 11/MRF
	Loïc FAUCHEUX	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	André BAZIN	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Philippe BOYER	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Octave ICARD	-	liste CGT CSE MOP
	Michel VENON	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Sébastien HUBERT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Stéphane SARDANO	-	liste UNSA CSE 1/BUS-MRB
Mmes	Caroline DROUAIRE ²	Membre suppléant	liste UNSA CSE 4/BUS-MRF
	Nathalie MEUNIER ³	-	liste CGT CSE 5/BUS-MRB
	Françoise PHIRMIS	-	liste CFE-CGC CSE 14/SEM-CML
MM.	Eliès BEN ROUAG	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Mourad CHIKH	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
	Gilles PATRAVE	-	liste UNSA CSE 2/BUS-MRB
	David TÉTART ⁴	-	liste UNSA CSE 5/BUS-MRB
	Benoît CHEVILLARD ⁵	-	liste CGT CSE 14/SEM-CML
	Thibaut DASQUET ⁶	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Cyril LARDIÈRE	-	liste CFE-CGC CSE 9/M2E

Sont absents(es)/excusés (es) :

MM.	Frédéric NIVERT	Trésorier	liste CGT CSE 15/SIT
	Fabien LONGET	Membre titulaire	liste CGT CSE 4/BUS-MR
	Patrick RISPAL	-	liste CGT CSE 10/BUS-MRB
	Laurent DJEBALI	-	Sans étiquette
	Ludovic ORIEUX	-	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Tarik ALLALOUCHE	-	liste UNSA CSE 3/BUS-MRB
MM.	Alain DUIGOU	Membre Suppléant	liste CGT CSE 2/BUS-MRB
	Thomas LE CLEACH	-	liste CGT CSE 12/MTS
	Éric TURBAN	-	liste CGT CSE 7/GDI
	Jean-Luc LALLEMANT	-	liste UNSA CSE 6/DSC
Mmes	Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO	-	liste UNSA CSE 14/SEM-CML
	Florence ESCHMANN	-	liste UNSA CSE 12/MTS

Assistent à la séance :

Mme	Laure FONTAINE	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Yves HONORE	Représentant du syndicat UNSA
	Frédéric DELEBARRE	Représentant du syndicat CGT

¹ Remplace Patrick PIGEARD, en tant qu' élu titulaire

² Remplace Fabien LONGET, en tant qu' élu titulaire

³ Remplace Patrick RISPAL, en tant qu' élu titulaire

⁴ Remplace Ludovic ORIEUX, en tant qu' élu titulaire

⁵ Remplace Tarik ALLALOUCHE, en tant qu' élu titulaire

⁶ Remplace Frédéric NIVERT, en tant qu' élu titulaire

ORDRE DU JOUR

I - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	6
II - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	12
III - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. Information sur le projet d'évolution d'organisation des Départements VAL, SID, SDG, CGF et RATP Infra	18
2. Présentation du nouveau dispositif de médiation interne / facilitation de la DGEC	30
3. Information-consultation sur le rapport d'activité 2020 du service social	42
4. Information-consultation sur les réalisations du plan de développement des compétences RATP pour l'année 2020	49
5. Consultation sur le projet d'optimisation du MaaS de la RATP	64
6. Information-consultation sur le projet d'évolution du périmètre d'aménagement en environnements dynamiques du bâtiment Val Bienvenue (programme VB +)	66
IV – QUESTIONS SOCIALES	
1. Délibération portant sur la vente du centre de vacances du Pouget à Saint-Rome de Tarn (12244)	70
FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE	72

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour Mesdames et Messieurs. Je vous prie d'excuser mon retard de trois minutes. Je suis ravi de vous retrouver pour cette réunion de rentrée. J'espère que chacune et chacun a pu passer le meilleur été possible. Je vous souhaite à tous une bonne rentrée. Si M. SARRASSAT en est d'accord, je vous propose d'ouvrir cette séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Bonjour. J'espère que tout le monde a passé de bonnes vacances d'été. Pour une fois, nous avons pu partir. J'espère qu'elles ont été reposantes et agréables malgré une météo maussade. Nous pouvons commencer la séance.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Je vais donner la parole à Mme FRESLON-BLANPAIN afin de faire le point sur les absents. Parmi les élus titulaires, nous avons été informés des absences excusées de MM. LONGET, RISPAL et NIVERT et parmi les élus suppléants, de celles de MM. DUIGOU, TURBAN, LE CLEACH et LALLEMANT. Ces informations sont-elles toujours exactes ?

M. HONORÉ.- Pour l'UNSA, les informations sont justes.

M. NIVAUT.- Pour la CGT, c'est correct.

Mme BLONDEL.- Pour la CFE-CGC c'est exact, à l'exception de Mme GRELAUD.

M. LE PRÉSIDENT.- En effet, ayant réalisé une mobilité professionnelle, elle ne fait plus partie des élus du CSEC. Nous avons été pris de court et n'avons pas procédé aux modifications qui s'imposent. Nous aurons l'occasion d'en parler avec le Secrétaire à l'issue de cette séance pour faire face à cette situation.

I – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je souhaite partager quelques informations avec vous.

Un point sur la situation sanitaire. Comme moi, vous connaissez la situation en France métropolitaine. Elle semble marquer un ralentissement de la circulation du virus, puisque nous constatons une diminution du taux d'incidence et du nombre de cas nouveaux. Les indicateurs hospitaliers poursuivent leur baisse, tendanciellement en tout cas.

Au sein de la RATP, après un petit rebond la semaine dernière, le nombre de nouveaux cas est en baisse en ce début de semaine. Il reste sur un palier bas, observé depuis le mois d'août, puisque nous comptabilisons 18 nouveaux cas avérés au cours des quatre derniers jours et n'observons pas de cluster à date.

Nous constatons aujourd'hui l'hospitalisation de trois collègues : un de MTS, un de RDS et un de SEM. L'agent de MTS est toujours en réanimation. Nous surveillons la situation avec une vigilance particulière. Il faut toujours respecter les mesures sanitaires et les gestes barrières parmi lesquels la vaccination qui est un moyen très efficace. À date, 3 200 personnes ont commencé leur parcours vaccinal au sein de la RATP, ce qui ne veut pas dire que d'autres collègues ne l'ont pas réalisé ailleurs.

Comme je vous l'avais indiqué en juillet, nous avons multiplié les centres dans lesquels la vaccination est possible, et nous sommes à la disposition des DUO qui souhaiteraient que nous rapprochions des attachements, les équipes en mesure de réaliser la vaccination. Nous sommes toujours à leur disposition.

Par ailleurs, dans les 15 prochains jours, nous allons continuer à observer notamment les potentiels effets de la rentrée scolaire sur la circulation du virus en région parisienne, en lien avec les autorités sanitaires. À ce stade, nous n'avons pas constaté de phénomènes particuliers.

Les personnes en situation de vulnérabilité sont couvertes par le chômage partiel à raison d'un arrêt délivré par un médecin traitant. Ces arrêts cessent de produire leurs effets à la date du 14 septembre. Chaque personne qui se trouve dans cette situation doit faire une nouvelle démarche auprès de son médecin traitant pour faire réexaminer sa situation et éventuellement continuer à bénéficier d'une mesure de protection médicale. La loi du 5 août 2021 a modifié les critères d'éligibilité à cette situation de vulnérabilité. C'est au regard de ces nouveaux critères que les médecins apprécieront la situation.

Sans transition, je vous propose de passer à des informations sur l'exploitation et la maintenance.

En juillet 2021, le trafic progresse de 12 % par rapport à juillet 2020, période pendant laquelle toutes les restrictions avaient été levées. Cette progression de 12 % s'observe de façon particulière sur le ferré sur lequel le trafic augmente de 19 % sur la période. Sur le tramway, il augmente de 17 % alors qu'il est quasiment en stagnation (+ 0,3 %) sur le mode bus, parce qu'il était déjà à un niveau élevé. Sur le bus, c'est uniquement la situation du Noctilien qui augmente de façon significative (+ 7 %). En juillet, un certain nombre de mesures avaient permis la reprise de certaines activités de nuit.

Néanmoins, la progression du trafic que je vous commente entre juillet 2021 et juillet 2020 est à relativiser quand on la compare à la situation pré-Covid de juillet 2019. Quand on compare juillet 2021 à juillet 2019, la chute est de 29 %, résultat des effets combinés du recours au télétravail, de la baisse d'activité, d'une part de changement d'habitudes de mobilité, ainsi que de l'absence des touristes étrangers. Même si l'ensemble des réseaux est touché par la baisse de 29 %,

c'est encore le réseau ferré qui est le plus particulièrement concerné avec une baisse de 32 % entre juillet 2021 et juillet 2019, contre moins 24 % pour le réseau de surface.

Les recettes directes du mois de juillet sont en progression de 12,4 % par rapport à 2020, soit une progression de 14,9 M€. Elle est toutefois moins prononcée que celle des mois précédents, parce que ces mois sont moins hétérogènes dans le sens où le confinement de mai et avril 2020 était plus complet comparé à la situation de 2021.

Le résultat des recettes de juillet 2021 est en retrait de 27,4 % par rapport à celles de juillet 2019. Néanmoins, l'évolution positive des ventes entre 21 et 20 se constate sur la billetterie, et dans une moindre mesure sur les forfaits courts et encore plus sur les Navigo mois ou semaine. Cette reprise des ventes de billetterie et des forfaits courts Visite apparaît comme le premier témoin d'une certaine reprise du tourisme français sur la région parisienne. En effet, seuls les titres annuels et Navigo annuels poursuivent leur baisse à un niveau de près de 9 %.

Une information importante concerne la Ligne B du RER. La RATP et la SNCF sont sur le point de proposer une nouvelle offre de transport à partir du lundi 13 septembre pour améliorer l'offre voyageur. La Ligne B transporte 1 million de voyageurs par jour. Après les améliorations réalisées sur la Ligne A, c'est un enjeu majeur pour Île-de-France Mobilités, la RATP et la SNCF. Cette nouvelle offre est le fruit de deux ans d'un travail intense de la RATP et de la SNCF, en étroite collaboration avec tous les acteurs concernés, pour amener une plus grande robustesse d'exploitation et plus de souplesse en cas de petit incident. Elle améliore significativement l'équilibre de la fréquentation à bord des trains aux heures les plus chargées. Cela permet d'adapter la desserte des gares aux évolutions de fréquentation que l'on y constatait.

Concrètement, comment cela se traduit-il ? Cela concerne principalement l'exploitation du sud de la ligne. Les déplacements sur le sud de la ligne évoluent avec un plus grand nombre d'arrêts aux heures de pointe dans un certain nombre de gares. Dans les gares de Gentilly et Laplace, il y aura 20 trains par heure contre 15 trains par heure dans l'offre actuelle, aux heures de pointe. Dans celles d'Arcueil Cachan et de Bagneux, il y aura également 20 trains par heure aux heures de pointe contre 10 actuellement. Quant aux gares de Croix de Berny, de Palaiseau et du Guichet, elles passeront à 10 arrêts par heure contre 5 aujourd'hui.

Le premier effet sera donc une plus grande fréquence des arrêts des trains dans les gares que je viens de citer.

Le deuxième effet est une extension de l'amplitude horaire de la période de pointe dans le sens dit de « contrepoinTE ». Ainsi, le matin dans le sens Paris vers le sud, la pointe s'étend jusqu'à 9 heures contre 8 heures 30 actuellement, et dans le sens sud vers Paris, elle commence dès 17 heures 40 contre 18 heures 10 aujourd'hui.

En fin de soirée, l'offre est aussi renforcée avec dix trains prolongés, vers Massy avec une prolongation horaire de la desserte et un passage en heure de nuit à 22 heures 40 au lieu de 21 heures 40, et vers Saint-Rémy-lès-Chevreuse avec un train toutes les 15 minutes jusqu'à 23 heures 50, à partir de lundi prochain, alors que cette fréquence n'était assurée que jusqu'à 21 heures 50.

Enfin, des trains longs circuleront jusqu'à la fin de service le vendredi, le samedi et le dimanche soir.

Pour terminer cette information sur la Ligne B, je confirme que de nouveaux trains seront mis à la disposition des voyageurs à partir de 2025. 146 trains neufs représentant un montant de 2,5 Md€, circuleront en 2025 au bénéfice des voyageurs.

Autre information importante concernant l'exploitation sur le réseau du métro, en particulier de la ligne 4 : dans la nuit du 22 au 23 juillet, la dernière porte palière a été installée sur le quai numéro 2 de la station Barbara, installation réalisée par le groupement Faiveley-Eiffage, titulaire du contrat de fourniture et de pose des façades de quai. Cette étape importante a été réalisée dans le cadre de l'automatisation de la ligne 4, puisque nous avons fini d'équiper la 22^{ème} station et la 1 062^{ème} porte palière. Cette mise en service a nécessité un concours coopératif de toutes les parties prenantes. Cela clôt un chantier qui a duré plus de 3 ans et qui s'accompagnait, par exemple, de la circulation de trains de travaux spécifiques jusqu'à 4 à 5 jours par semaine.

C'est un jalon important pour la préparation de l'ouverture au public des stations Barbara et Bagneux au début de l'année 2022. C'est évidemment important pour la complétude du projet d'automatisation de la ligne, qui devrait nous permettre une exploitation en public de la ligne 4 à partir de mai 2022. Les dernières portes palières ayant été posées, cela facilitera la multiplication des essais et des marches à blanc planifiés pour les semaines à venir.

Quelques informations générales.

Je vous informe d'un projet d'intégration d'une nouvelle activité au sein du CSRH concernant la gestion administrative, la paie et le pointage des populations gérées. Nous avons le projet de faire gérer par le CSRH, les agents qui travaillent aujourd'hui pour le central du Département RER. Vous le savez, le périmètre du CSRH s'était déjà accru avec les arrivées récentes du Département SUR (1 350 personnes), du Département MRF (3 300 personnes) et des unités de maintenance de RATP Infra (1 900 personnes).

Dans ce contexte de développement régulier du périmètre de gestion du CSRH, nous envisageons l'intégration de la gestion RH des services centraux du Département RER uniquement et pas du personnel d'exploitation. La fonction RH du Département RER s'articule aujourd'hui entre les équipes RH des Lignes A et B et le pôle ressources humaines et relations sociales en central du département. En central du département, il y a aussi une personne qui tient le rôle de maîtrise et assistance d'ouvrage des SIRH paie et carrière, qui regroupe les activités principales de la fonction RH que sont la gestion administrative, la gestion des temps, de la paie, des services centraux du Département RER et la gestion des carrières du Département. Ce pôle assure l'interface entre les lignes et les services attendus pour les agents du Département.

Lors du départ à la retraite au 1^{er} janvier 2022 d'un agent du pôle MOA des SIRH paie carrière, la grande majorité de ses activités (gestion administrative, gestion des temps, paie) serait transférée au CSRH et son poste ne serait pas remplacé. Les activités de gestion des médailles d'honneur des chemins de fer, de suivi des visites médicales et la gestion des commissions de classement resteraient au sein du Département RER et seraient gérées par l'équipe en place, comme la formation et les reporting sociaux. Suite à ce transfert, la population RER gérée par le CSRH concernerait les agents du central RER, les agents de l'USFR et ceux de la DLU RER B. Cette population est en repos 0 ou 9 et n'occasionne que très rarement des modifications de pointage.

La population gérée par les 54 agents actuels du CSRH passerait de 13 700 agents à 13 815 agents gérés, soit 115 personnes de plus ou une hausse de 0,84 %. Cela fait passer le ratio « nombre de salariés gérés / gestionnaire » de 253 à 256.

Une pluri syndicale s'est tenue le 31 août avec les organisations syndicales représentatives. Un dossier passera en information du CSE RER le 17 septembre 2021, et au CSE DSC le 14 octobre 2021.

Vous avez noté la publication au Journal Officiel le 3 août dernier d'un décret signé le 30 juillet 2021, qui concerne les modalités de transfert des personnels dans le cadre de la mise en

concurrence des services réguliers des transports par bus et car dans la région Île-de-France. C'est une étape importante dans le processus de mise en œuvre acté par la LOM. Je rappelle que la loi d'orientation des mobilités n'avait pas précisé le niveau de détail qu'amène aujourd'hui le décret en matière de transfert. Il décrit les modalités de ce transfert et précise la façon dont les garanties et la portabilité des droits que prévoyait la LOM seront organisées.

Ce décret s'impose à l'ensemble des entreprises qui reprendront l'exploitation du réseau historique, celles du Groupe RATP ou celles de nos concurrents. Il a fait l'objet d'une concertation menée de juin à décembre 2020 par le ministère des Transports avec l'ensemble des parties prenantes, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du transport urbain, la délégation dans laquelle on retrouve souvent des représentants du personnel de la RATP. Il a aussi fait l'objet d'une concertation avec IDFM.

Je vous donne une dernière information concernant la nomination du nouveau directeur de la sûreté du Groupe RATP. M. GOUAUD, qui exerçait cette fonction depuis le 1^{er} mai 2015, quittera l'entreprise le 19 septembre prochain. À cette occasion, Mme GUILLOUARD tient à saluer l'engagement sans faille que M. GOUAUD a mis dans la gestion de ce département. C'est grâce à sa mobilisation importante pour défendre les intérêts du GPSR dans le cadre de la LOM que nous avons pu conserver le monopole de la sûreté sur le réseau ferré historique et nous voir confier la sécurisation en droits exclusifs du futur réseau du Grand Paris Express.

Il sera remplacé par M. ROBIDOUX qui a passé les 20 premières années de sa vie professionnelle dans la Marine nationale. À l'issue de celles-ci, il a débuté une nouvelle carrière dans la sécurité et a occupé différentes fonctions de management dans de nombreux domaines (gardiennage physique, télésurveillance, sûreté, sécurité technologique, sécurité incendie, protection rapprochée, contre-terrorisme), mais a aussi une expérience significative en termes de management, d'organisation et de gestion. Fort de toutes ces expériences, M. ROBIDOUX pilotera la BU RATP sûreté. Il sera en particulier chargé de poursuivre la transformation de la sûreté de la RATP.

Je vous informe de la diffusion de la note générale relative aux élections professionnelles. Vous l'avez à votre disposition.

M. BOYER a demandé la parole.

M. BOYER.- Bonjour. Je reviens sur l'information que vous avez donnée sur le transfert d'un certain nombre d'activités RH et paie du RER vers le CSRH. Vous avez précisé que ces dossiers seraient présentés au CSE RER, puis au CSE de DSC. Je m'étonne qu'il ne le soit pas au CSEC puisque le dossier concerne deux départements. Cela a été par ailleurs indiqué lors de la multi syndicale.

M. LE PRÉSIDENT.- Je n'ai pas participé à cette multi syndicale. Je pense qu'il a été évoqué le fait qu'il y aurait une information au CSEC. Il a toujours été convenu que l'on ferait de cette façon. Vous avez noté les chiffres que j'ai donnés. Étant donné la nature de l'évolution proposée, il y a une information président en CSEC et, compte tenu des effets très limités que je viens d'annoncer, un dispositif est prévu dans le Département RER puis dans le Département DSC.

Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- M. BOYER m'a coupé l'herbe sous le pied. Je voulais faire la même intervention, en collaboration très étroite avec le président de la Commission économique. Nous nous étonnions que cela ne figure pas dans les présentations. Nous aurons certainement l'occasion d'en discuter calmement après cette séance. Cela nous étonne un peu parce que deux

départements sont concernés. Je pense qu'une présentation en CSEC s'imposait. C'est la même interpellation que M. BOYER.

M. LE PRÉSIDENT.- En plus de la discussion que nous aurons sur les effets de la mobilité de Mme GRELAUD, je vous redonnerai tous les arguments indiquant que compte tenu de l'ampleur du sujet, il n'y a aucun impact sur la marche générale de l'entreprise, ni de modification des organisations. Ce sont les arguments exposés lors de la multi.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous aurons l'occasion d'en discuter.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ICARD ?

M. ICARD.- Je reviens sur l'information relative à la venue d'un nouveau directeur de SUR. J'ai noté qu'il ne vient plus de la Police, mais de la Marine. C'est tout aussi noble, mais avec moins d'entregent auprès des autorités avec lesquelles nous avons besoin crucial de faire une liaison. Un aspect m'interpelle, vous dites que l'on garde le monopole sur nos activités de sécurité du réseau. Il m'est pourtant arrivé de croiser une entreprise privée qui s'appelle Astoria, patrouillant sur les réseaux de la RATP en lieu et place du GPSR. J'avoue être perdu par rapport au maintien de ce monopole. Le fait d'avoir un nouveau directeur qui ne vient pas d'une fonction régaliennne, mais du secteur marchand, m'interpelle. Cela annonce-t-il la marchandisation de nos collègues de SUR ? Je m'interroge.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour la question. Dans le même temps, nous avons embauché comme DUO un commissaire de la Préfecture de police de Paris, qui est déjà arrivé et assure la liaison que vous mentionnez et que nous avons toujours considérée comme extrêmement importante, qui était assurée par M. GOUAUD à son niveau jusqu'à présent.

Je note votre point sur Astoria ; je vais regarder la prestation qui n'intervient pas en lieu et place du GPSR. Pour les maîtres-chiens et la détection des colis suspects, par exemple, nous faisons appel à une prestation extérieure. Je vais me renseigner.

Je précise que la note sur les élections professionnelles est disponible sur Urban et fera l'objet d'un affichage dans les attachements.

J'ai oublié de mentionner un dernier point concernant la promotion interne vers l'encadrement et l'accès maîtrise par voie de concours. De septembre 2021 à février 2022, quatre dispositifs de promotion interne vers l'encadrement sont mis en place par les départements d'exploitation à destination des opérateurs et opératrices qualifiés depuis plus de trois ans. Les départements concernés sont MTS pour l'accès à des emplois de gestionnaire de terminus, RDS pour l'accès au métier de régulateur/régulatrice au CRIV, ainsi que RER, MTS et SEM pour l'accès au métier d'agent de maîtrise polyvalent. Toutes les informations pratiques et la documentation nécessaire se trouvent sur Urban, ainsi que l'accès aux appels à candidature dès la parution.

Monsieur SARRASSAT, je vous cède sans plus tarder la parole.

II – INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE

M. LE SECRÉTAIRE.- Cette période estivale fut une véritable renaissance pour le CE où la quasi-totalité de nos prestations ont repris leur essor. Bien entendu, été oblige, la plus notable est liée au secteur des vacances.

Commençons par la famille, ce sont pas moins de 6.000 agents qui ont pu partir sur la période de juin à septembre grâce au CE. Si l'on fait un focus sur les mois de juillet et août ce sont 8556 semaines qui ont été vendues sur notre site.

Les colos quant à elles ont permis de faire partir 2800 enfants, il faut cependant pondérer ce chiffre par quelques annulations en Martinique suite aux restrictions liées à la pandémie galopante dans ce département français.

La billetterie elle aussi a battu son plein avec notamment notre offre Happy Pal avec les subventions exceptionnelles sur les parcs d'attractions, sur les parcs animaliers et les cinémas. A ceci s'ajoute la vente de plus de 20.000 places pour les soirées privatives les 10 et 17 septembre prochains au Parc Astérix.

Pour le sport nous avons mis et remettons en ligne de nombreuses places pour le club de la capitale le Paris-Saint Germain (certes jamais suffisamment) et nous avons également pensé à nos amis Fan du ballon ovale en réservant pour l'ensemble de la saison des places Racing 92.

39000 c'est le nombre de bons cadeau Carrefour octroyés à 22.000 agents RATP pour les enfants de 6 à 17 ans afin de les aider à aborder la rentrée scolaire plus sereinement.

Ce tour d'horizon ne serait pas complet sans parler du secteur de la culture avec la mise en vente de la privatisation du musée du quai Branly Jacques Chirac ou encore celle du Roi Lion ou un one man show au Casino de Paris sans oublier bien sûr la privation du musée du Louvre reportée à plusieurs reprises.

Toujours dans ce domaine le centre Auguste Dobel après une longue période de fermeture va rouvrir ses portes suivant des protocoles sanitaires établis pour un établissement accueillant du public. Il y aura cependant moins de diversité quant aux cours dispensés car l'horizon 2025 nous impose d'anticiper et de réduire les coûts de fonctionnement dans ce secteur.

Enfin pour le secteur de la restauration nous avons réouvert le restaurant de Val Bienvenue après que l'entreprise RATP ait fait durant l'été les travaux nécessaires. Depuis l'ouverture nous enregistrons des pics de fréquentation à plus de 850 convives.

J'attends le courrier de réponse à nos interrogations sur Bercy. Il y a beaucoup de problèmes techniques en raison des travaux. Nous aimerions qu'ils soient résolus rapidement.

J'en ai fini.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARRASSAT. Nous avons relancé avant les congés d'été, pour avoir des réponses à vos questions. Nous reviendrons vers vous dès que nous aurons les réponses.

J'imagine que les représentants syndicaux ont des déclarations. Monsieur DELEBARRE ?

M. DELEBARRE.- À l'heure où la France tente de sortir d'une des pires crises sanitaires de son histoire, à l'heure où la situation sociale appelle à des mesures fortes visant

notamment au renforcement de notre modèle social, le président de la République et son gouvernement accélèrent leur politique libérale et annoncent de nouveaux reculs sociaux !

Depuis le premier jour de la crise, ils sont là et ils répondent « présents » : ceux qui nous soignent, ceux qui nous transportent, ceux qui nous livrent, ceux qui nettoient nos rues, ceux qui construisent nos maisons et nos routes, ceux qui accompagnent nos enfants et ceux qui prennent soin de nos aînés, ceux qui maintiennent ouverts les commerces essentiels...

Avec quelle reconnaissance ? Pas d'augmentation des salaires, pas de reconnaissance des pénibilités, pas de revalorisation des métiers... Pire, le gouvernement stigmatise les personnels soignants en les présentant comme hostiles à la vaccination et exposant ainsi la population à un risque de « 4^e vague ».

Les inégalités continuent de s'accroître pour preuve l'augmentation indécente des richesses pour les « super-riches » qui, entre mars 2020 et mars 2021, ont vu leur fortune augmenter de 170 milliards d'euros, soit une hausse moyenne de + 40 %, lorsque le Smic n'a augmenté que de 0,99 % au 1^{er} janvier 2021 !

Pas un jour ne se passe sans que des emplois ne soient supprimés dans l'industrie ou les services publics. Le gouvernement, aux ordres du patronat, est responsable de cette fracture sociale grandissante.

De plus en plus surveillés et contrôlés, il faut aujourd'hui le passe sanitaire pour aller boire un café, il faut être vacciné pour accueillir du public, des clients, des usagers et des patients... Force est de constater que cette exigence de contrôle ne s'applique pas aux milliards d'euros qui ont été versés aux entreprises, sans garantie sur le maintien de l'emploi à minima et sans exigence sur le plan social. Là encore, la démonstration est faite d'une société à deux niveaux.

Plus proche de nous et dans l'immédiate actualité, le à nouveau candidat Macron ramène dans son équation politique une réforme des retraites dont personne ne veut plus avant l'élection présidentielle de 2022, le medef compris. Soufflant le chaud et le froid, il fait dire à ses relais médiatiques les plus inféodés qu'il pourrait supprimer les régimes spéciaux de la RATP et des IEG pour financer une mesure de retraite minimale à 1000 €. La ficelle est un peu grosse mais comme on le sait tous : « les Ça ose tout, c'est même à cela qu'on les reconnaît »

En cette rentrée les agents vont être à nouveau confrontés au rouleau compresseur du « Il n'y a pas d'autre choix » que vous utilisez pour mener toutes vos réorganisations en vue de la préparation du démantèlement de l'entreprise nommée aujourd'hui « RATP 2023 », et tout cela pèse dans l'esprit de nos collègues.

C'est par exemple ce qui se joue actuellement au travers du projet de filialisation d'un CSP Finance et RH pour lequel une action commune CGT, CFE/CGC et UNSA s'est construite, avec les agents concernés, afin de vous faire entendre que nous sommes totalement opposés à votre projet !

C'est aussi l'avenir des Ateliers de Championnet que vous mettez à mal en voulant filialiser les activités avec toutes les conséquences néfastes que l'on connaît pour les salariés. Vous le savez, la CGT RATP est porteuse d'autres propositions et celles-ci vous seront rappelées le 17 septembre prochain en appelant les salariés à se rassembler afin de vous faire comprendre, à l'instar de tous les agents de la RATP confrontés à votre politique de démantèlement de l'entreprise à plus ou moins long terme, qu'ils sont opposés à votre projet.

Cette politique de casse de l'entreprise, la CGT RATP la combat et la combattra toujours et à travers elle, ses militantes et militants et ce malgré la politique de répression syndicale menée ces derniers mois.

Cette répression s'est traduite par des tentatives de révocations, celles-ci essuyant des refus de l'inspection du travail voir même du ministère ! La dernière en date concernant un de nos élus du CSE 2, secrétaire de la CSSCT.

Il est temps d'arrêter votre acharnement à l'encontre des militants de notre organisation syndicale, cette stratégie qui consiste à faire diversion pour occuper les organisations syndicales sur ce seul thème de la répression antisyndicale n'est pas digne dans une démocratie moderne !

Nous terminerons cette déclaration pour saluer la mémoire d'un ancien camarade disparu ces derniers jours qui fut, en son temps, secrétaire général du Syndicat Français des Acteurs CGT entre 1963 et 1966, ayant pour objectif une véritable reconnaissance du métier de comédien, non à travers les quelques gros cachets pour certains, mais pour ceux exerçaient leur passion sans qu'ils puissent en vivre du fait du manque d'emplois dans la profession. Ce militant de l'époque qui n'a pu continuer à exercer son mandat du fait de son activité professionnelle d'acteur et de cascadeur est Jean-Paul Belmondo.

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

M. HONORÉ.- Aujourd'hui l'intervention préalable de l'UNSA comportera deux temps. Celui d'une expression fédérale concernant l'ensemble des régimes spéciaux actuellement dans le viseur de l'état, puis une intervention plus conventionnelle, Ratpienne celle-ci.

Expression de la fédération UNSA TRANSPORT sur la remise en cause Régimes Spéciaux.

Encore une fois le gouvernement, le président de la République par ses annonces tonitruantes, risquent de remettre en cause la fragile reprise économique que nous pouvons constater avec la fin des confinements et la reprise quasi normale de la vie des entreprises.

Les salariés des régimes spéciaux dont on fantasme beaucoup les avantages et qui ont déjà subi de nombreuses réformes, ont largement répondu présent pendant cette période et ont continué leur activité afin d'assurer leur mission de service public.

Ils sont aujourd'hui, de nouveau, la cible d'un président en campagne électorale.

Nul doute qu'ils sauront se mobiliser à la hauteur d'une nouvelle attaque, si d'aventure ces annonces se révélaient exactes.

L'UNSA Transport sera bien entendu à leurs côtés si besoin était.

Nous déplorons dans cette période de fragile reprise de telles annonces.

Déclaration UNSA RATP.

A en croire certains médias, le gouvernement – et à vrai dire, plutôt « Dieu tout puissant » : Jupiter – réfléchirait à imposer malgré tout un début de réforme des retraites.

Un p'tit coup avant les élections, pour la route !

Nous avons entendu comme chacun le Président « tortiller » pour justifier le report sine die de la réforme envisagée, « tant que les conditions sanitaires ne seront pas complètement stabilisées et la reprise confirmée », le 12 juillet dernier.

Et bien non ! Les salariés des 42 régimes spéciaux ne sont pas des citoyens comme les autres, on peut les attaquer malgré le virus, peu importe !
Décidément, ce pouvoir aura passé son quinquennat à diviser les français, les faire s'opposer entre eux.
Donc, exit les régimes spéciaux ! Si Dieu le veut, bien sûr.
Quelques réflexions à ce stade.

Tout d'abord, nos dirigeants vont devoir prendre en compte la grande lassitude des agents vis-à-vis de ce sujet. Loin de les désabuser définitivement, et donc les décourager de toute réaction, ces attaques répétées vont achever de nous radicaliser, d'attiser notre colère. C'est une chose de nous inclure dans une réforme globale, c'en est une autre de nous désigner pratiquement comme la cause de tous les malheurs de ce pays ! Dans les deux cas, nous serons en désaccord mais cette stigmatisation présente est ahurissante.

Par ailleurs, nous avons bien entendu il y a quelques semaines des propos relatifs à l'application de la « clause du grand-père » lorsque le moment d'une réforme d'ampleur viendrait. Cette hypothèse signifierait l'absence de tout gain financier avant plusieurs décennies. Dans un contexte où il s'agit d'assurer le financement dans la durée de la retraite en France, le gouvernement devra préciser ses intentions si le mauvais choix est fait par le président, semble-t-il hésitant à ce stade.

Il n'est pas inutile de préciser que nous subissons depuis la réforme de 2007 toutes les évolutions imposées et que nombre d'agents ne bénéficient plus de bonifications. Si les droits de base ont été maintenus, l'absence de bonifications, l'application d'un système de décote, imposent des carrières bien plus longues désormais.

Il y a donc une énorme part de démarche purement politicienne dans cette annonce récente. Ce n'est pas raisonnable dans une société française fracturée et encore dramatisée par la crise Covid, de la part d'un pouvoir discrédité par ses mensonges, ses approximations, son incapacité à parler vrai aux français concernant la pandémie.

L'UNSA RATP l'annonce très tranquillement, nous réagissons sans tarder et avec force à toute attaque sur ce sujet.

Qu'on ne s'y trompe pas, si à court terme les sondages pourraient soutenir une telle réforme (c'est la technique du bouc-émissaire, cela fonctionne), les français, dans leur grande majorité, observent les efforts qui leur sont demandés quand des décisions très avantageuses sont prises en faveur de catégories déjà très favorisées.

Ce n'est pas un hasard si le Président a très vite été affublé du surnom de « président des riches »...

Une telle situation est intenable dans la durée et si nous ne croyons que modérément à la thèse du « grand soir », on peut cependant imaginer des remous sociaux importants à terme, des élections présidentielles se déroulant dans une forme d'indifférence, ou pourquoi pas, des surprises lors de ce scrutin.

La réformette accompagnant la suppression des régimes spéciaux, à savoir la retraite minimale à 1000 euros, ne trompera personne, d'autant que cette garantie s'appliquera pour des carrières complètes.

Nous invitons donc le président à bien peser le pour et le contre.
Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne suis pas certain de pouvoir vous donner des éléments de réponse au cours de la séance. À ma connaissance, aucune information en ce sens n'est parvenue officiellement à la RATP. De toute façon, comme l'année dernière, la trésorerie de la RATP est assurée pour de nombreuses semaines pour éventuellement faire face à la mise à exécution de la menace que vous venez de formuler. Je vais documenter ce point-là et vous ferai un retour par l'intermédiaire de M. SARRASSAT.

M. HONORÉ.- Merci Monsieur le Président.

III – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information sur le projet d'évolution d'organisation des
Départements VAL, SID, SDG , SGF et RATP Infra**

*Myriam SKARZYNSKI, Responsable RH VAL, communication
Elise MAUNY, Responsable RH VAL, logistique, distribution, revente*

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose d'accueillir Mme SKARZYNSKI et Mme MAUNY qui sont les cheffes de projet de cette évolution. Je vous informe que ce dossier a été évoqué en CSSCT le 30 août et en Commission économique le 1^{er} septembre. Je propose de passer la parole à M. NIVALT, puis à M. SARDANO pour leur rapport respectif.

M. SARDANO.- J'ai levé la main, parce que j'ai une question à poser. Lors de la séance du mois de juillet sur la présentation de l'activité partielle, nous avons posé des questions juridiques à l'intervenant. Il n'était pas en capacité d'y répondre. Nous attendions des réponses, or nous n'avons toujours rien. La question était la suivante : a-t-on le droit d'embaucher des CDD et de mettre des agents en activité partielle sur les mêmes métiers et qualifications alors que les agents en activité partielle auraient pu être affectés sur les services couverts par les agents en CDD ? Cela implique une autre question : quand il y a un CDD dont le motif est l'augmentation d'activité, peut-on avoir des personnes en activité partielle pour manque d'activité ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je me souviens des échanges. Je note le point et je relance M. NOEL.

M. SARDANO.- Merci. Je vais lire le rapport de la Commission économique et M. NIVALT poursuivra. Pour ce dossier nous avons reçu Mme Isabelle Goasdoue RH CGF ; Mme Myriam Skarzynski RH VAL ; Mme Elise Mauny RH du LEM et de LDR à VAL ; et Mme Cécile Paulin-Millot. Nous les remercions pour la qualité et la cordialité des échanges.

Ce dossier peut sembler complexe au regard du nombre de départements impactés. S'il fallait le simplifier, on pourrait dire qu'il consiste en la fin du département VAL et le transfert des activités de ce département vers d'autres au sein de l'EPIC.

Les intervenantes nous ont précisé en introduction que ce projet n'est pas en lui-même porteur de productivité mais que certains métiers du fait de leur appartenance à des filières concernées par le projet de Diapason il pourrait y avoir à terme des suppressions de postes. Pour la commission il est regrettable d'avoir ce discours qui devient malheureusement habituel. Rappelons-nous le dossier de fusion BUS/MRB qui n'était pas en lui-même porteur de productivité. Pourtant au cours de l'expertise menée par le cabinet Secafi, la direction avait fini par reconnaître qu'une productivité de moins 70 postes était envisagée la première année. Dans le dossier qui nous intéresse, il n'y a aucune estimation pourtant nous ne doutons pas qu'il y aura des suppressions de postes à plus ou moins long terme.

A la question d'un commissaire sur l'origine du projet, il nous a été répondu qu'il n'était pas le fruit d'un benchmark mais plutôt de deux événements ou réflexion : le rapprochement de l'immobilier et de SID avec en toile de fonds le développement durable et l'énergie, et la création d'un nouveau poste de CTIO (directeur des systèmes d'information et de la technologie) en lien direct avec la présidence. Il est normal qu'une organisation évolue mais surprenant que cela ne s'appuie pas sur un diagnostic, un état des lieux. Si cela a été fait, ça n'apparaît pas dans le document.

Nous verrons d'ailleurs que certains choix interpellent et laissent planer le doute sur la finalité du projet.

Donc VAL a été créé en 2012 avec trois domaines d'activités principales : l'immobilier, la logistique et les achats. Cette dernière devait apporter plus de performance sur le domaine des achats en instituant une fonction au sein de l'EPIC.

Aujourd'hui VAL est composé de deux pôles : le pôle immobilier et services généraux et le pôle achats/logistique. Ce dernier comprend aussi le LEM (Laboratoire d'Essai et de Mesure) en charge au sein de l'entreprise mais aussi du groupe et de clients externes de travaux de mesures et d'analyses sur les aspects techniques, environnementaux et protection des personnes. C'est au total 387 ETP de notifiés en théorie mais en effectif moyen cumulé au 1^{er} avril c'est 374. En termes de productivité ça commence mal.

Donc ces postes vont quitter VAL et rejoindre les départements cités dans le titre.

Le pôle Immobilier et services rejoint SID (pour rappel Stratégie Innovation et Développement) qui au passage devient SDI soit Stratégie et Développement Immobilier. Le changement d'acronyme n'est pas neutre puisqu'au passage ce département perd sa partie Innovation et Digitale qui rejoint donc le nouveau pôle intitulé « Digital, systèmes d'information et innovation » sous la direction de M. Frederic Tran Kiem. Cela représente 111 ETP.

Le pôle Achats et Logistique rejoint CGF. C'est 209 ETP.

Le LEM va pour sa part rejoindre RATP-INFRA avec ses 67 ETP.

Dans le mouvement, il est prévu une mutualisation des équipes RH au niveau de VAL/SID et CGF. Dans les faits il faut plutôt parler de mutualisation des équipes SID et CGF puisque le département VAL disparaît. La mutualisation des équipes fait apparaître des doublons sur certains postes (ex responsable formation) et même si ce projet n'est pas porteur de productivité en lui-même, il n'est pas difficile de se projeter dans un futur proche et d'imaginer les conséquences de cette mutualisation.

Dernier mouvement de personnel mais à la marge : 3 ETP vont être transférés vers SIT et 1 vers la COM.

Je terminerai sur le dialogue social qui a précédé la présentation devant cette instance. Dialogue social qui s'est limité à des réunions d'informations contrairement à ce qui est mentionné dans le document. Les intervenantes nous ont précisé que vu l'absence d'impact sur les métiers et les compétences, ce projet n'était pas concerné par l'accord GPEC et donc il n'y avait pas lieu de négocier. Pourtant, il est aussi dit que les protocoles locaux de VAL disparaissaient au profit de ceux des départements accueillants. La proposition faite sur les primes de nuit des agents du LEM démontre que certains points méritent une négociation.

Et pour réellement terminer, je remercie les intervenantes pour leur réponse plus que rapide à notre demande de modification du document de synthèse et en particulier de la page 19 avec la mise en perspective, à côté des ETP, de la situation réelle au 30 avril 2021 en termes d'effectif moyen cumulé.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur NIVALT ?

M. NIVALT.- Nous remercions également, pour la qualité des échanges, les interlocutrices qui sont venues présenter le projet à la commission.

Ce dossier a été présenté à la CSSCT Centrale et à la commission économique. On apprend que ce projet n'aura aucun impact pour les salariés, pas de changement de métier, pas de modification sur les emplois et les compétences, ni sur l'organisation, et sera sans incidence sur la gouvernance des filières achat et logistique industrielle.

Néanmoins une vigilance accrue sur la prévention des risques psychosociaux doit être de mise. Des réunions d'information « WEBEX » se sont déroulées le 8 juillet pour les salariés de

VAL, LEM et SID, nous avons souligné la nécessité de continuer les journées d'information auprès de l'ensemble des salariés et notamment durant les périodes hors vacances scolaires. Même si dans le projet il est bien indiqué qu'il y aura une information régulière auprès des salariés, nous attirons l'attention sur les risques de reproduire ce que nous avons constaté sur le projet LYBY+, à savoir une information donnée aux ambassadeurs qui ne redescendait pas suffisamment auprès des agents.

Inquiétude également pour les représentants du personnel qui vont perdre leur mandat de façon automatique en cas de mobilité vers un autre établissement.

Il nous est indiqué qu'il n'y aura pas de productivité sur les fonctions RH et ce malgré la mutualisation, excepté un poste de cadre qui va disparaître suite à un départ en retraite en 2022. Malgré tout, le programme DIAPASON se poursuit, ce qui aura inévitablement comme conséquence à terme de faire de la productivité.

Nous continuerons à suivre l'évolution de cette réorganisation, pour veiller à plus ou moins longues échéances aux éventuelles surcharges de travail et par conséquent de ce qui peut en découler, une diminution de la qualité de vie au travail.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de donner la parole à Mme SKARZYNSKI pour des compléments, je propose à M. BAZIN, M. FAUCHEUX et Mme BLONDEL, qui ont demandé la parole, de nous lire leur déclaration. M. ICARD a également demandé la parole.

M. BAZIN.- Dans le cadre du leitmotiv de l'ouverture à la concurrence et des nombreuses réorganisations pour transformer l'entreprise, la Direction de la RATP a décidé de conforter et de développer son activité par la multiplication de filiales et ou de BU.

L'objectif étant de répondre et d'aboutir à la concrétisation de « Défis 2025 » qui est porté par quatre piliers, dont deux sont dédiés au Développement et à l'Investissement dans les nouvelles technologies, afin de s'imposer comme interlocuteur privilégié dans le cadre de la « ville de demain ». Ville où le digital aurait une place prépondérante.

Afin de répondre à ce double objectif, la Direction a créé un nouveau département CTIO* rattaché à SDG. Pour se faire elle a recruté Mr P. TRAN KIEM qui rejoint le COMEX en tant que Directeur des Systèmes d'Information et de la Technologie.

En vidant le département SID de sa substance « digitale et Innovation », conjugué à la bascule de deux unités de CGF vers une filialisation incompromise des agents comme des syndicats, vous avez trouvé une opportunité dans le département VAL qui avait été dépecé de son directeur appelé vers INFRA. Donc c'est une vente à la découpe du département VAL que vous organisez pour redonner des couleurs à deux départements tirés par des membres du COMEX.

Dans le même cadre de « Défis 2025 », la Direction affirme « que les filières Achat et Logistique, se doivent de contribuer aux exigences renforcées de performance économique, en lien plus fort avec la fonction contrôle de gestion ».

Cette logique qui a déjà été développée depuis plusieurs années (sinon, on nous aurait menti), se voit opportunément utilisée pour associer les achats et la logistique à CGF.

Quant au LEM, il rejoindra RATP INFRA car il aurait des adhérences plus fortes techniquement. La vérité d'aujourd'hui sera peut-être démentie demain selon la visée stratégique

que vous souhaitez atteindre. Cette stratégie Défis 2025, voit donc la disparition d'un département, VAL, pour renforcer la nouvelle galaxie faite des constellations de CGF ; SID ; SDG et RATP INFRA, qui allait perdre tout ou partie de ses activités.

Contrairement à ce que peut dire la Direction, ce dossier aura bel et bien des effets de productivité. En effet s'il est vrai que dans un premier temps il ne s'agit que d'une redistribution des effectifs, sans changement de ligne managériale, nous savons que vous avez déjà enclenché la machine à contraction, rêvant de lendemains où DIAPASON reprendrait des couleurs, les candidats à l'AME semblant se faire rares alors que l'AFC a fait plus que répondre aux attentes d'agents épuisés par cette ambiance moribonde dans des open space qui ne font plaisir qu'à la direction. Mais que dire du plan RATP 2023 qui arrive avec son cortège de nouvelles organisations s'écarter, ou voulant s'écarter, de l'EPIC ?

Par conséquent, la suppression de VAL n'est faite que pour renflouer les départements CGF (perdant quelques-unes de ses raisons d'être avec la Paye et la comptabilité d'entreprise)) et le département SID (perdant lui aussi deux de ses raisons d'être qu'étaient l'Innovation et le Digital). Rappelons-nous d'un slogan de communication qui évoquait il y a encore peu, la fameuse raison d'être

Donc on éclate VAL en mettant l'immobilier et les services généraux vers SID, en gardant sa directrice qui est membre du COMEX (Cela faisait désordre d'avoir un membre du Comex avec un effectif inférieur à certaines unités, les achats et la logistique partant vers CGF pour lui redonner un effectif et des missions importantes, là aussi pour un directeur membre du Comex.

En principe, cet éclatement n'a pas beaucoup d'impact sur nos organisations car on change juste le département. Mais comme toujours, on change rien jusqu'au prochain changement, et nous ne sommes pas dupes qu'il y aura des réorganisations à compter du 2 janvier 2022 !

Sur le fond : le principe de rapprocher l'immobilier de SID n'apporte rien de particulier, mais donne à sa directrice une nouvelle motivation pour redonner une impulsion à ce pôle qui a été en ébullition durant tant d'années. Rapprocher les Achats et la logistique de CGF, pas beaucoup plus, mais sous un angle de « performance économique », on peut y voir une volonté de renforcer les gains sur ces deux secteurs, qui n'étaient pas en mode roue libre quand même.

Le rapprochement du LEM vers INFRA a un sens, mais ça aurait été vers M2E ou MOP, il y aurait eu aussi des adhérences.

Sur les mouvements de personnels, SID et CGF retrouvent un niveau de « volume d'agent » plus conforme à leur légitimité. Le départ d'agents de SID vers SIT s'entend sous l'angle du digital que SIT a récupéré. De plus ce poste de Direction ainsi créé donne plus de visibilité dans le nouvel organigramme qui se profile et se précise au sein du groupe. Mais l'économie certaine est le fait de réduire la direction RH de SID/CGF à une seule personne, faisant porter au CSRH et aux outils tels que Pulse, demande RH et Self Time la productivité sur les agents.

Bien sûr, on nous vend qu'il n'y a pas de productivité, mais la RH de CGF part en retraite et son poste disparaît bel et bien. Il est fort à parier que la productivité sera faite post-réorganisation, une fois que l'agitation autour de « RATP 2023 » prendra du sens et sera en route.

On fait perdre leurs repères aux agents en les faisant migrer vers un nouveau département. Mais c'est l'arbre qui cache la forêt car RATP 2023 promet des mobilités plus conséquentes achevant de faire perdre la boussole des agents.

Pour la CGT, on peut aussi analyser cette réorganisation sous un angle « humain », ce qui pour le moment ne rentre pas en ligne de compte pour la Direction.

Lors de la présentation du dossier aux OS locales, la CGT a demandé que le protocole des nuits exceptionnelles, appliqué au LEM, soit aménagé pour qu'une transition avec ce qui existe à INFRA atténue un changement conséquent.. Le protocole des nuits exceptionnelles récemment revu à INFRA est suffisamment éloigné de ce qui se pratiquait au LEM pour qu'une période de transition soit adaptée. Les agents aux HV du LEM vont y perdre beaucoup et par respect avec leur engagement mais aussi en se souvenant que le protocole du LEM leur rendait une part de leurs heures qui s'évaporaient, un équilibre aurait dû et pu être trouvé. L'accompagnement que vous proposez est mieux que la fin de non-recevoir du début des intersyndicales, mais la transition nous paraissait plus adaptée dans le contexte.

Dans sa grande bonté, la Direction accorde généreusement et ce jusqu'en décembre le fait de recalculer le nombre de DS pour les départements recevant les agents de VAL et d'attribuer au 1/1/22 les moyens syndicaux dédiés. Ce sont des miettes puisque SID passera de 77 agents à 132 (pas de changement du nombre de DS), SDG de 194 à 238, et CGF de 250 agents à environ 450.

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

M. FAUCHEUX.- L'UNSA RATP fait un constat : Les séances se suivent et se ressemblent tant les dossiers abordés reprennent en chœur le leitmotiv des réorganisations. Nous découvrons à chaque fois un nouvel élément du puzzle désormais intitulé RATP 2023. Vous parlez d'optimisation, de transfert d'activité mais de notre côté nous observons que l'ensemble des organisations syndicales arrive à un consensus sur le terme démantèlement de l'EPIC.

Dans le dossier présenté ce n'est pas tout à fait le cas puisque les activités restent au sein de l'EPIC. Mais pour combien de temps ?

Au regard de la stratégie que vous déployez, vous créez des filiales sur des activités nouvelles puis vous transférez le personnel de l'EPIC vers ces filiales avec en général un argument : il faut détourner, il faut sanctuariser les périmètres d'activité et nous avons l'obligation de sortir de l'EPIC les activités non-contractuelles.

L'UNSA-RATP ne partage pas cette vision tronquée et façonnée à votre sauce pour mieux faire passer la pilule. Sans être passiste, ni dogmatique il existe d'autres solutions tout aussi pertinentes et efficaces.

Qu'en est-il réellement sur ce dossier ? C'est avant tout la fin d'un département qui au départ était constitué pour être au service de l'exploitation au travers de ses fonctions d'achat et de logistique mais aussi de valorisation immobilière. Une partie de l'immobilier est déjà hébergé par la filiale Real Estate. L'UNSA-RATP s'attend en toute logique à ce que le reste suive dans les mois à venir. En effet nous nous interrogeons sur le transfert vers SID de l'immobilier. Les explications du dossier ne nous ont pas convaincu.

Pareil pour le transport et la logistique. Qu'est-ce que ça vient faire chez CGF ? Là encore nos filiales attendent tranquillement que le fromage tombe de l'arbre. RATP Logistique est prête, la gueule grande ouverte.

Finalement, les seuls mouvements réellement compréhensibles sont l'arrivée des fonctions achat à CGF et le LEM à Ratp-infra.

Pour l'UNSA-RATP, il est difficile d'expliquer aux salariés ce vers quoi nous allons car vous-mêmes vous ne communiquez que partiellement sur vos intentions. Le projet Holding est devenu RATP 2023, il n'en reste pas moins que le contenu n'a pas évolué. Il y a peu, vous expliquiez aux agents du transport de MRB que leur transfert vers VAL était sécurisant pour l'avenir de leur métier au sein de l'EPIC. Qu'allez-vous leur dire aujourd'hui : qu'ils ont été en sécurité pendant 6 mois ? La gestion de l'EPIC telle que vous la concevez fait fi de l'humain. Vous fermez des services, vous en transférez d'autres, vous en filialisez au gré des réflexions de notre PDGère, de ses COMEX et de ses CODIR mais de notre côté ce MONOPOLY n'a rien de virtuel. Vous déplacez ainsi le personnel comme de simples pions, mais notre rôle d'organisation syndicale et de représentants du personnel est de vous alerter et de vous rappeler sans cesse vos responsabilités vis-à-vis de vos collaborateurs. Ce ne sont pas des pièces sur un échiquier mais bien des êtres humains qui vivent de plus en plus dans l'inquiétude du lendemain.

Enfin pour finir, que dire du simulacre de dialogue social ? Vous avez effectivement reçu les organisations syndicales mais uniquement dans le cadre de réunions d'informations et non de concertation comme indiqué dans votre document de présentation ! En définitive, il faut entendre par dialogue : « Circulez, Il n'y a rien à négocier ».

Pourtant vous avez fini sous la pression de l'UNSA-RATP par intégrer une compensation sur les nuits exceptionnelles du LEM au regard du dispositif moins favorable applicable au sein de RATP Infra. Et pour conclure sur la qualité du dialogue social, les élus UNSA-RATP remarquent qu'alors même qu'un avenant sur le droit syndical vient d'être signé augmentant les moyens en particulier au département VAL, cette réorganisation les supprime dans la foulée !!! Cherchez l'erreur ! Nous ne pouvons pas croire que les négociateurs de la direction n'avaient pas connaissance de la disparition à venir de VAL lorsqu'ils nous proposaient deux délégués syndicaux supplémentaires au sein de ce département. Cette forme de dialogue est très éloignée des critères de transparence et de loyauté que nous réclamons à tous les niveaux de l'entreprise. L'exemple venant d'en haut, il ne faut pas s'étonner que chaque directeur s'en inspire.

Pour conclure l'UNSA-RATP tire le signal d'alarme ! En effet dans l'ensemble de ces transformations, à aucun moment les risques psychosociaux ne sont vraiment pris en compte. Le changement est transverse et continue, avec à chaque fois à la clé, pour les salariés des incertitudes sur l'avenir et sur leur emploi. Un volet entier est absent dans ce dossier. A quand une véritable étude d'impact des risques psychosociaux ?

Hommage à Bébel avec un plagia d'Audiard ; « Connaissez vous la différence entre l'UNSA et la direction ? L'UNSA parfois prend le temps de la réflexion ».

M. LE PRÉSIDENT.- Et on s'en félicite. Merci Monsieur FAUCHEUX, Madame BLONDEL ?

Mme BLONDEL.- Le département VAL va disparaître au 01^{er} janvier 2022. Effacé de l'organigramme du groupe, il voit ses activités découpées en pôles et transférées dans plusieurs départements.

Le fait générateur de ce projet a été la nomination de Frédéric Tran Kiem au poste de directeur en charge du digital, des systèmes d'information et de l'innovation, rattaché à SDG (à la porosité entre ce nouveau pôle et le département SIT, la direction a répondu que FTK était le référent digital comex, et que C Galivel était référent comex SIT. L'avenir éclairera le sujet...).

Officiellement il s'agit de permettre une meilleure coordination et un meilleur pilotage des activités.

Il y a certes une opportunité à saisir, comme dans toute réorganisation, mais nos lectures respectives en diffèrent. En effet, là où la direction y voit un instrument pour favoriser les synergies fonctionnelles, la CFE-CGC perçoit davantage une -énème manifestation du mouvement brownien en cours qui agit la transformation de l'EPIC RATP.

A ce stade, ne disposant pas du schéma directeur RATP 2023, nous ne pouvons que spéculer sur les mouvements ultérieurs, autrement plus anxiogène pour les salariés.

En ce qui concerne cette nouvelle réorganisation elle peut sembler cohérente pour le laboratoire vers RATP Infra et pour le rapprochement SIT, SI et le Digital mais plus discutables pour les autres activités comme les achats absorbés par CGF qui posent question. En effet on assiste à une banalisation des achats alors que ceux-ci doivent participer à l'efficacité économique de l'entreprise

Par ailleurs, le département SID (Stratégie Innovation et Digital) démunie d'une grosse partie de ses effectifs deviendrait SDI (Stratégie Développement Immobilier) qui change complètement le périmètre de ce département créé en 2016

Hormis la disparition d'un poste de Directeur, et courant 2022 ,celui d'un poste DRH , (mutualisation des équipes VAL, CGF et SID), il n'y a aucune recherche de productivité directe : le transfert des personnels et activités s'effectue à effectifs constants et à isopérimètres,(quid des étapes suivantes). Les lieux de travail restent aussi inchangés, du moins pour le moment.

Il n'en reste pas moins que ces évolutions d'organisation remettent en cause des réglementations locales, souvent favorables aux salariés, et soulèvent des risques psycho-sociaux, pour des collectifs de travail déjà ébranlés par plusieurs autres chantiers de transformation.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame BLONDEL. Les trois organisations syndicales se sont exprimées. Avant de donner la parole à Mme SKARZYNSKI et Mme MAUNY, je vais la donner à M. ICARD qui l'a demandée.

M. ICARD.- Merci Monsieur le Président. Suite à l'étude du dossier, je fais une observation en tant qu'acheteur, pour que les réponses soient plus aisément apportées dans la présentation qui va nous être faite.

Concernant VAL, l'ensemble des entreprises a compris depuis les années 90 qu'avoir une fonction achat performante était une réelle valeur ajoutée, garante de performances économiques, car il est évidemment plus facile de rogner 5 % sur les tarifs de ses fournisseurs que de gagner 5 % de parts de marché dans son activité. Je caricature, bien évidemment, mais ce n'est certainement pas vous qui êtes un ancien de chez Renault, maître en la matière, que je vais convaincre du bien-fondé de cette démarche, à plus forte raison lorsqu'elle revêt sa démarche noble en appliquant le *design to cost* ou autres joyeusetés anglophones dont je vous sais friand.

Je m'interroge donc sur ce très mauvais signal envoyé à la profession des acheteurs qui, après avoir fait depuis 95 toute la démonstration de son efficacité au sein d'un département dédié, se voit maintenant reléguée au second plan sous la botte du directeur financier, en devenant une simple unité du Département CGF. Ce vieux débat du positionnement de la fonction achat au centre d'une entreprise avait fini par être tranché –intelligemment, oserai-je dire- à la RATP, en faveur d'une fonction achat réellement forte et autonome. Il s'agit donc d'un retour en arrière historique qui n'augure rien de bon ni en ce qui concerne son efficacité, ni en ce qui concerne

l'animation, toujours délicate, de la filière achat de l'ensemble des départements au sein desquels la difficulté à recruter de bons éléments est déjà alarmante.

Il est vrai, Monsieur le Président, que si nos dirigeants précédents avaient à cœur de défendre les intérêts de l'EPIC RATP, on ne peut manifestement pas en dire autant de nos dirigeants actuels dont plus personne dans la maison ne comprend les actions, hormis celles qui consistent à démanteler l'entreprise au nom d'une pseudo concurrence artificielle.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais rebondir sur quelques points de fond et de méthode en prenant au vol la dernière remarque de M. ICARD. Nous nous attachons à défendre la permanence de l'activité des salariés de la RATP, ainsi que l'emploi à moyen et à long terme. C'est ce qui nous anime tous les jours. Il se trouve que l'environnement dans lequel est la RATP pour assurer la pérennité de l'emploi et de ses activités, a été modifié par le législateur français. Pendant un temps, c'était au sein de l'EPIC qu'il était question de se battre pour assurer l'avenir de l'emploi des salariés de la RATP, mais le législateur français a modifié cela.

Dire que la nouvelle direction ne dépendrait pas de l'EPIC, comme si c'était un sacrilège, -et je n'imagine pas une seconde que ce n'est pas délibéré-, c'est méconnaître ce que je viens de dire. Aujourd'hui, la meilleure façon de défendre l'intégrité des activités de la RATP est de savoir faire évoluer la gouvernance de cette entreprise et de l'adapter aux évolutions législatives intervenues depuis un certain temps. Que cela plaise ou pas, c'est une responsabilité que nous assumons pleinement parce qu'à la fin, c'est l'emploi de plusieurs milliers de personnes qui est en cause. On peut parler de démantèlement de l'EPIC, mais aussi de la construction du Groupe RATP comme étant la façon d'assurer la continuité de l'activité.

Par ailleurs, du point de vue de la méthode, je comprends les questions qui peuvent se poser sur RATP 2023. Nous aurons la possibilité dans les prochaines semaines de partager de l'information avec les organisations syndicales représentatives et l'instance du CSEC. Le projet arrive à un niveau de maturité qui va permettre d'avoir une vision globale. Je ne peux pas dire que plusieurs d'entre vous l'ont appelé de leurs vœux car j'entends les craintes que cela peut susciter, mais je comprends la nécessité de partager ce niveau d'information.

Il est intéressant de constater que selon le point de vue des uns ou des autres, ce n'est pas forcément le rapprochement de tel métier avec tel autre qui fait sens. Cela montre que chacun peut avoir un avis et que ces avis sont différents.

Concernant les achats, je signale que c'était une unité dans un département et pas un département à part entière. C'est une unité qui va rejoindre un autre département. Le recrutement d'une spécialiste des achats est un bon témoignage de l'importance croissante que nous accordons à cette activité. Les ambitions de cette unité achat et sa contribution au programme d'économies de Diapason, en sont un second témoignage. Comme l'ont rappelé certains d'entre vous, c'est une évolution d'organisation à iso effectif. Les personnes ne changent pas de métier et n'ont pas à se former, c'est à iso poste.

En termes d'impacts sur les risques psychosociaux, je tenais à préciser ces deux éléments qui sont structurants.

Certains points nécessitent-ils des compléments ?

Mme SKARZYNSKI.- Bonjour à tous. Je ne sais pas lesquels. Quand je vois la qualité de la restitution de la synthèse faite par nos présidents de commission, que je remercie, le bon niveau de connaissance et de compréhension de ce dossier et les réponses que M. AGULHON vient d'apporter, je pense qu'il y a eu déjà eu beaucoup de réponses aux points évoqués.

Je répète ce que j'ai dit aux audiences ou lors des présentations en commission. Quand VAL a été créé en 2012, l'immobilier n'avait pas une telle importance dans les enjeux business de l'entreprise. À l'époque, on ne parlait pas encore d'ouverture à la concurrence, en tout cas pas de manière aussi prégnante qu'aujourd'hui. D'une part, l'organisation de VAL avait atteint ses limites. D'autre part, VAL est victime de son succès et contribue à de nombreux chantiers prioritaires qui ne peuvent plus être portés par une seule tête et une seule direction. C'est déjà ce qui nous avait conduits il y a deux ans à constituer un pôle immobilier dédié et à organiser différemment les activités de notre département. Nous étions déjà très en lien avec le Département SID.

Par ailleurs, avec l'approche de l'ouverture à la concurrence, nous savons que nous devons être plus attentifs à nos comptes de résultat et aux relations avec nos collègues qui contribuent au contrôle de gestion. C'est la raison pour laquelle nous avons besoin de rapprocher plus fortement la direction des achats de la direction financière avec laquelle elle avait des liens très proches. Ce n'est pas un signe de déconsidération, bien au contraire.

Je rappelle que la direction des achats est à VAL, que nous avons aussi une unité opérationnelle achat, une unité qui fait du contrôle puisque ces activités sont fortement réglementées. Toutefois, les achats restent une fonction décentralisée dans l'entreprise dans plusieurs départements. Nous ne changeons rien à cela. Il s'agit seulement d'une gouvernance des achats qui passe d'un département à un autre, sans aucun impact sur le plan de performance de cette filière qui était déjà pilotée dans un département spécifique qui est VAL.

M. LE PRÉSIDENT.- L'un des éléments de renforcement de la force de frappe de cette fonction est le fait de l'avoir structurée comme une filière et pas simplement comme une unité dans un endroit. À chaque fois qu'une fonction se transforme en filière professionnelle, c'est le signe de l'importance qu'on lui accorde de façon transversale. C'est un signe de maturité important.

Mme SKARZYNSKI.- Il en est de même pour la logistique qui est également organisée en filière et dont la direction est aussi à VAL. Elle était portée par la responsable de l'unité logistique qui cumulait les deux fonctions. Avec le recrutement de notre nouvelle directrice des achats qui a pris la responsabilité d'un pôle achats et logistique, nous avons l'intention de renforcer les compétences et la dynamique qui doit être la nôtre pour réaliser la meilleure gestion des stocks possible afin de contribuer aux objectifs de performance économique de l'entreprise. C'est peut-être moins connu que le pilotage transverse de la politique logistique qui se faisait déjà depuis VAL. Nous investissons dorénavant des moyens supplémentaires avec des objectifs de performance importants (achats et logistique) qui contribuent aux économies que nous devons réaliser de manière plus globale et dans le cadre de Diapason.

Pour ces deux activités, nous avons besoin d'un *sponsorship* orienté finance. Nous l'avons déjà fonctionnellement puisque VAL était déjà rattaché à M. LECLERCQ, membre du Comex, mais nous allons maintenant être au sein du département qu'il dirige et renforcer de cette manière ce *sponsorship*, avec des niveaux de reconnaissance et d'impact qui, pour moi qui suis entrée dans l'entreprise aux achats il y a quelques années, n'ont jamais été reconnus de cette manière, avec des plans de performance achats et logistique qui remontent au niveau du Comex plus fortement qu'il y a quelques années. Je dis cela pour M. ICARD qui est aussi ancien que moi, voire davantage, dans la fonction achats. Plus les années passent, plus on reconnaît l'importance des achats et de la logistique, et leur contribution au plan de performance de l'entreprise.

Quant au LEM, je crois que vous avez tous reconnu que le rattachement projeté avait un sens, en tout cas en termes d'écosystème technique. Il va notamment nous servir et aider RATP Infra à contribuer à nos enjeux de qualité de l'air.

C'est le contexte plus général qui pourrait caractériser cette évolution de VAL, qui est l'effet le plus important de ce dossier puisqu'il conduit à la disparition de notre département.

Concernant le changement des conditions de travail des salariés, on ne change rien aux compétences, aux fiches de poste, ni à la localisation de nos collègues qui vont changer de directeur sans changement de rattachement hiérarchique par ailleurs. Selon la destination de leurs activités, ils auront un nouveau directeur. Pour autant, nous n'avons pas considéré que ce projet était porteur de modifications importantes qui auraient pu justifier une étude des risques psychosociaux. J'ai entendu que M. FAUCHEUX et l'UNSA le déploraient. Elle ne nous a pas paru nécessaire à ce stade, mais nous serons vigilants.

Nous attacherons une importance soignée à la communication qui sera faite autour du projet. La web conférence, qui a eu lieu avant l'été, n'est pas suffisante, bien qu'elle ait été proportionnée au niveau d'informations que nous avons pour la présentation de ce dossier à l'instance. Nous allons maintenant veiller à ce que cette présentation et ces explications soient faites dans toutes les unités et équipes afin d'éclairer nos salariés et de les rassurer s'ils avaient des inquiétudes. Les équipes RH et Mme MAUNY sont là si des salariés ont besoin d'un soutien particulier sur ce sujet. Ne considérez pas que l'absence d'étude est synonyme de désintérêt pour le sujet, ce n'est pas le cas. Un département qui ferme est une évolution importante, nous sommes conscients que cela peut interroger ou perturber certains de nos collègues.

Sur l'aspect social, vous soulignez que nous avons introduit deux mesures dans le dossier, même si ce n'est pas un dossier de négociation. La première mesure est financière, c'est une mesure de transition. Elle fait écho aux préoccupations des salariés du LEM et aux attentions et revendications que vous avez portées à notre attention lors des pluri syndicales. Nous n'avons pas négocié certes, mais avons été très à l'écoute de vos préoccupations qui sont celles de nos salariés. Nous avons apporté une réponse sérieuse, me semble-t-il, à ces préoccupations, en proposant une prime à nos agents de maîtrise et nos opérateurs concernés par une différence de rémunération des nuits exceptionnelles, puisque les règles VAL et RATP I ne sont pas les mêmes et qu'il y aura une différence. Il n'y a pas eu de négociation, mais nous avons été très à l'écoute et avons proposé une mesure qui nous semble équitable et adaptée à la situation.

Quant aux moyens syndicaux, nous avons tenu compte de vos remarques et de votre déception concernant la perte de ces moyens syndicaux et avons obtenu des crédits d'heures supplémentaires dès le 1^{er} janvier, par dérogation aux principes de l'accord qui a été signé. La différence de ces crédits d'heures s'analyse par rapport aux effectifs tels qu'ils ont été décomptés au moment de la préparation des élections professionnelles. Ce ne sont pas les effectifs tels que présentés dans le dossier qui sont des ETP ou des effectifs présents moyens cumulés. Cette mesure a pour effet une augmentation des moyens du Département SID, car il franchit la barre des 150 effectifs. Cette mesure va trouver son effet de ce côté-là des changements que nous apportons à la structuration des départements. Cela méritait d'être clarifié, parce que ce n'est pas forcément lisible à la lecture du paragraphe qui figure au dossier. Côté SID, les crédits d'heures passeront de 12 à 18 heures par mois suite au franchissement du seuil des 150 salariés.

C'étaient les réponses aux points qui me semblaient devoir être précisés. S'il y a d'autres questions, nous sommes à votre écoute.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Il y a des inquiétudes, il ne faut pas minimiser ce qu'a dit M. FAUCHEUX sur la prévention des risques psychosociaux. Vous dites que vous serez vigilants mais on parle de prévention, or la prévention intervient avant que cela arrive. C'est dans ce sens qu'il y a une alerte. Il y a des inquiétudes, c'est logique. Tout bouge et avance.

Vous avez changé le nom du projet Holding en RATP 2023, car c'était un peu anxiogène et les agents ne se retrouvaient pas dans le mot « holding ». Vous avez fait des annonces, Monsieur le Président, tout à l'heure sur les projets à venir, nous verrons. Quand nous nous déplaçons dans les différentes unités et entités, les inquiétudes sont là, les agents s'interrogent, car aujourd'hui seul le directeur change, mais qu'en sera-t-il demain ? C'est la question qui se pose.

On peut partager ce que vous avez dit sur la protection de l'emploi à moyen et long terme et la façon de le faire. C'est le rôle des organisations syndicales et du dialogue social. Vous les recevez régulièrement. Il est important d'être à l'écoute des propositions et de ce que disent les organisations syndicales, me semble-t-il. Vous nous dites que les équipes RH sont là pour rassurer les agents, mais même dans ces équipes, ils ne le sont pas. Ce n'est peut-être pas le meilleur interlocuteur. C'est important.

Il y a aussi l'expérience. Nous l'avons dit dans les déclarations et les prises de parole, il y a des aspects que l'on trouve logiques, comme le LEM à RATP Infra, la fonction Achats qui a montré son importance depuis qu'elle existe, qui sera rattachée à CGF. C'est un modèle que l'on retrouve dans beaucoup d'entreprises et qui a du sens. Le Département SID perd une partie de son contenu sur le digital et se réoriente sur l'immobilier. RATP Real Estate prend de plus en plus de place avec le transfert de personnel. Ces exemples qui précèdent nous incitent à penser que cela pourrait évoluer encore et que certaines choses pourraient sortir de l'EPIC, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Nous anticipons peut-être trop, mais vu le contexte... Nous savons qu'anticiper, c'est éviter de pleurer. Nous aimons anticiper pour savoir où nous allons.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Sous le contrôle de M. SARRASSAT, je propose d'arrêter là les échanges puisque nous aurons l'occasion de reprendre ce dossier sous la forme d'une information-consultation lors de la prochaine séance dont l'ordre du jour n'est pas encore signé. Je propose de remercier Mmes MAUNY et SKARZYNSKI pour leur participation, et MM. SARDANO et NIVAULT pour la qualité des comptes rendus.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je tiens aussi à souligner la qualité des interventions des organisations syndicales, preuve que ce dossier nous tient particulièrement à cœur.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

III – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Présentation du nouveau dispositif de médiation interne :
facilitation de la DGEC**

*Sophie PRALONG-RICHY, Responsable délégation générale à l'éthique
et à la conformité*

participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons vous présenter un dispositif de médiation facilitation supplémentaire que nous avons trouvé utile de mettre en place dans l'entreprise. Ce dispositif est piloté par Mme PRALONG RICHY, qui a rejoint la Délégation générale à l'éthique et à la conformité. Elle prend cette responsabilité de médiatrice interne à la RATP. Je pense qu'il est utile qu'elle nous explique de quoi il s'agit afin d'échanger sur ce dispositif, qui vient en complément de tout ce qui peut exister en termes de dispositifs de prévention ou de résolution des conflits interpersonnels. Plus on multiplie les dispositifs, plus on a de chances de les prévenir ou de les résoudre. L'intérêt est d'échanger pour savoir comment articuler au mieux ces différents dispositifs.

M. LE SECRÉTAIRE.- Nous avons discuté de ce point lors de la signature de l'ordre du jour. Ce dossier n'a pas été présenté en commission. Je pense qu'il y aura un moment d'échanges à l'issue de la présentation. C'est une information nécessaire, des interrogations pouvant être liées au travail de terrain réalisé par les organisations syndicales et les délégués du personnel.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous pouvons comprendre ces interrogations, raison pour laquelle je parle dès l'introduction de complémentarité et de dispositif au service d'une mission commune qui consiste à essayer de prévenir et de résoudre les conflits le plus vite possible.

Mme PRALONG RICHY.- Bonjour. Avant d'entamer cette présentation, j'aimerais me présenter rapidement. J'ai 50 ans, je suis titulaire d'un DEA en droit du travail. J'ai d'abord travaillé au sein du service juridique d'une organisation syndicale représentative, puis intégré la RATP en tant que juriste, métier que j'ai exercé pendant plus de 10 ans dans deux départements. J'ai ensuite été RH d'unité, puis de département pendant moins de 15 ans. J'ai ainsi découvert des univers différents : le tertiaire, la maintenance, l'exploitation et l'ingénierie. Je travaille actuellement à SDG, c'est mon dixième département. Travailler dans ces différents départements m'a donné l'occasion de rencontrer certains d'entre vous. Aujourd'hui, je suis à la DGE, Délégation générale à l'éthique et à la conformité, auprès de M. POTIER qui m'a nommée médiatrice interne le 8 juin dernier. Pour accéder à cette nomination, j'ai suivi au préalable une formation diplômante de médiateur du travail, que j'ai obtenue en mai.

Je vais vous présenter cette nouvelle mission de médiation interne et de facilitation qui a été déclinée avant l'été aux différents Codir de département, au réseau RH, aux médecins du travail, aux présidents de CSSCT, aux préventeurs, ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives en juin dernier. C'est la raison pour laquelle il est mentionné « présentation RHD avril 2021 ». Hormis les dernières planches sur la communication qui ont avancé, la présentation est toujours la même afin que chacun soit au même niveau d'information.

J'explique à la fin le fonctionnement de la nouvelle cellule, mais cette présentation est surtout axée sur les raisons pour lesquelles la direction de l'entreprise a souhaité mettre en place cette mission à l'instar de ce qui existe déjà pour l'externe. Je suis en interne, l'alter ego de Mme CHAPPE vis-à-vis des associations de consommateurs.

Au vu du temps imparti, je vais essayer d'aller vite et je répondrai ensuite à vos questions. Je suis à votre entière disposition pour répondre aux questions auxquelles je n'aurais pas eu le temps de répondre en séance.

La présentation commence par des constats, des chiffres et des définitions. Au cours des trente dernières années, le monde du travail a beaucoup évolué vers des exigences économiques plus fortes, des clients plus exigeants, une contraction du temps de travail et une rationalisation des processus de production et des outils de gestion, et ce malgré le passage aux 35 heures. Nous avons tous vu des évolutions technologiques importantes, notamment dans le digital mais pas seulement,

un affaiblissement du collectif de travail avec plus d'individualisation dans les relations, parfois même moins de solidarité, une précarité des emplois même si la RATP est préservée, une frontière plus mince entre la sphère privée et la sphère professionnelle, la période Covid ayant contribué à cela, et des changements incessants dans les organisations, la RATP n'échappant pas à la règle.

Quelles ont été les conséquences de cette évolution du monde du travail sur les salariés ? Les salariés sont plus investis que par le passé ou le sont différemment. Certains sont investis physiquement en raison de leur métier difficile, d'autres le sont davantage psychologiquement, voire cognitivement. Le corollaire a été un besoin de reconnaissance existentielle plus important, qui passe par un désir de socialisation, le salarié souhaitant être connu par le chef mais aussi par le groupe- et un désir de justice sociale. À salaire égal, les jeunes générations préfèrent privilégier des entreprises où il fait bon vivre et où les directions se préoccupent du bien-être au travail.

Tout cela est le fruit d'un certain nombre de lectures et a été corroboré par des études. L'une d'elles a été menée auprès de 5 000 salariés en Europe et aux États-Unis. Aujourd'hui, 85 % des salariés se disent confrontés à des conflits au travail, la moitié résultant de conflits interpersonnels et l'autre moitié d'une surcharge de travail. On se rend compte que le stress est inhérent au travail et que la productivité baisse de l'ordre de 25 % quand il est lié au conflit, ce qui est très important.

De ce fait, les entreprises se sont préoccupées de la situation. On a ainsi vu émerger ici ou là des modes de résolution amiable des conflits : la médiation, la conciliation, l'arbitrage, la facilitation ou la négociation. Je ne vais pas entrer dans chacune de ces définitions. Il faut retenir que la médiation qui s'appuie sur un tiers externe revêt un aspect différent des autres modes de résolution amiable des conflits dans le sens où le médiateur n'impose pas sa solution aux parties.

Le médiateur est un « accoucheur de solutions » qui, au travers d'entretiens individuels et collectifs, fera en sorte qu'une solution co-construite émerge de la part des parties elles-mêmes. C'est toute la difficulté et la richesse de ce dispositif. Aujourd'hui, si les modes de résolution amiable des conflits se développent, c'est parce que les salariés et les entreprises refusent en plus de subir les aléas judiciaires, les longueurs des procédures. Ils veulent être acteurs de leur destin et participer à la solution donnée à leur litige, ce à quoi répond la médiation.

Malgré ce développement, il y a un paradoxe, des bénéfices réels et quelques freins. On en parle mais c'est encore peu développé. Je trouve intéressant de vous en expliquer les raisons. Quels sont ces freins ? Ils sont exogènes et endogènes.

En France, on est encore dans une culture de la confrontation, voire de l'affrontement. L'actualité pas si lointaine des gilets jaunes, des zadistes ou des black blocs dans les manifestations, nous l'a montré.

Parmi les freins exogènes, il y a l'hétérogénéité des profils des médiateurs. On y trouve à la fois d'anciens DRH, d'anciens juristes, des assistantes sociales. Cela peut créer de la confusion ou de la méfiance de la part des commanditaires. On note aussi une absence de statistiques officielles. La médiation est de deux ordres : la médiation conventionnelle dont on parle, qui se déroule en entreprise, et la médiation judiciaire qui se développe énormément au point que le code de procédure civile a été modifié afin de la rendre obligatoire dans certains litiges. Les médiations judiciaires sont parfois suivies, dans certains Départements ou tribunaux, mais le ministère de la Justice ne tient pas de suivi officiel et national en la matière. Pour les médiations conventionnelles, la situation est la même, c'est dommage. Cela peut créer un peu de méfiance.

Il y a une polysémie importante autour des termes employés. Sous un même mot, les personnes comprennent des concepts différents. On parle de médiation, de conciliation, de facilitation. Cela parle à tout le monde mais finalement, on s'aperçoit que ce n'est pas si clair que cela.

Enfin, parmi les freins exogènes, on peut trouver un sentiment de dépossession qui peut s'adresser à tout le monde, c'est-à-dire aussi bien aux dirigeants d'entreprise, quel que soit le niveau, qu'aux avocats, aux juges mais aussi aux représentants du personnel qui pourraient se demander pourquoi, si des personnes ont du mal à communiquer ou ont un conflit d'ordre professionnel ou judiciaire, confier cela à un tiers et pourquoi le sachant ne peut pas s'en occuper.

S'agissant des freins endogènes, à l'inverse du sentiment de dépossession, on peut avoir une sorte d'instrumentalisation du processus. Au lieu d'essayer de trouver avec leurs moyens, une bonne solution au bon niveau et au bon moment, de manière préventive avant que le conflit n'émerge, ceux qui seraient mal à l'aise avec les relations interpersonnelles et les conflits entre les personnes, pourraient estimer plus facile de confier ce traitement à un tiers. C'est un risque également.

Parmi les autres freins, il y a également l'absence d'impulsion au plus haut niveau. Concernant la médiation interne et la facilitation, ce n'est pas le cas, puisque j'ai été nommé par M. POTIER mais j'ai comme sponsor M. AGULHON, Président du CSEC, DRH du Groupe et Directeur général adjoint.

Concernant le rattachement du médiateur, je ne suis pas rattachée à la DRH de l'entreprise mais au sein de l'éthique afin de garantir ma neutralité. Parmi les freins, on trouve aussi l'absence de sensibilisation des acteurs ou en tout cas une sensibilisation qui serait insuffisante pour toutes les raisons déjà évoquées. C'est la raison pour laquelle M. AGULHON a souhaité cette présentation. C'est aussi la raison pour laquelle elle l'a été à d'autres acteurs, parce que nous sommes tous concernés par de potentiels conflits qui peuvent émerger dans l'entreprise.

Enfin, l'un des freins est l'absence de libre choix par les parties du médiateur ou la connaissance des parties par le médiateur. Le médiateur doit être impartial. Quand dans une affaire qui lui est soumise, il connaît personnellement les acteurs ou a eu un lien hiérarchique avec eux, il se doit de refuser la médiation et doit la faire conduire par quelqu'un d'autre pour garantir son entière neutralité.

Je vous ai dépeint tous ces freins parce que cela permet de comprendre les raisons des réserves. Certaines entreprises se sont engagées dans les démarches : Renault, l'Agence française de développement, le Crédit Agricole, Pôle Emploi, la SNCF et Orange. Il y a aussi des groupes du secteur public, comme la Mairie de Paris ou la Gendarmerie nationale, qui se sont engagés dans cette démarche. Ils en sont très contents.

Les bénéfices de cette nouvelle mission sont nombreux, ils ne sont pas classés par ordre de priorité :

- une performance d'image avec une façon de replacer l'humain dans les débats ;
- une performance juridique puisque l'employeur a une obligation légale de préserver la santé mentale et physique de ses salariés et d'alimenter son document unique ;
- une performance économique car, au mieux, les salariés qui se sentent mal dans leur travail, sont démotivés, au pire, ils en tombent malades, ce qui a un coût pour toute la société ;

- une performance humaine et sociale dans la mesure où cela permet de retisser des relations saines et de rétablir la confiance ;

- une performance dans l'organisation et l'amélioration de la culture d'écoute. On peut changer de paradigme dans le sens où on va au maximum privilégier des solutions amiables. Dans certains secteurs de l'entreprise, cela reste très hiérarchisé et « le chef a raison ». Le chef a presque toujours raison, néanmoins cela ne lui interdit pas de s'interroger et de solliciter un tiers pour libérer la parole.

Cette fonction interne n'est pas uniquement urgentiste dans le sens où on n'intervient pas uniquement lorsqu'il y a conflit. Cela peut certes être le cas, mais elle a aussi pour but d'être préventive. Elle constitue une sorte de sas d'écoute interne institutionnalisé. Chacun, à son niveau, écoute ses salariés mais c'est parfois difficile pour des raisons très différentes. En l'occurrence, c'est un endroit dédié. Il est vrai qu'il y a peu de statistiques en la matière, mais les entreprises et les organismes de formation nous disent que le taux de réussite de la médiation est supérieur à 70 %.

Quel est le processus proposé ?

Il est simple. Le premier principe consiste à dire que le médiateur n'est pas Zorro. Le médiateur n'est pas au-dessus des autres, ni au-dessus des règles qui existent dans l'entreprise. Sa mission est complémentaire à tous les dispositifs et à tous les acteurs existants, elle ne se substitue pas aux autres. Le médiateur respecte les prérogatives de chacun, managers, RH, médecins du travail, et vous en tant qu'élus du personnel. Il ne remplace pas le fonctionnement hiérarchique normal de l'entreprise. Il n'intervient que lorsque les autres voies de dialogues n'ont pas abouti, au bon moment et localement : c'est le principe de subsidiarité. Sinon, il serait trop facile pour certains managers de ne pas tenter de trouver des solutions. Ce serait aussi le mettre en porte à faux que d'intervenir trop vite. Chacun doit rester à sa place pour faire son travail au bon moment.

Le médiateur facilitateur a trois objectifs, je n'y reviens pas : un objectif préventif, mais également curatif et restaurateur de lien. J'ai moins parlé de ce troisième objectif. Dans certains univers de travail, une enquête aura pu par exemple générer des tensions. Le médiateur peut être là pour restaurer les liens et pacifier les relations entre les uns et les autres. Il intervient dans toutes les situations individuelles ou collectives qui ne sont pas résolues localement eu égard aux principes de subsidiarité, sauf lorsqu'il y a des procédures disciplinaires en cours ou des règles d'entreprise qui doivent s'appliquer. Je le rappelle, le médiateur n'est pas au-dessus des règles. Son champ d'intervention est le même que celui de la demande d'attention.

De façon à respecter ce principe de subsidiarité et à s'assurer que chacun a essayé de faire le maximum, la saisine pour la médiation est faite par écrit par la sphère RH et les médecins du travail. Quant à la facilitation, il s'agit davantage de soutien, de conseils. Concernant la gestion d'une situation conflictuelle, il n'y a pas de formalisme particulier.

Dans l'organisation de la nouvelle DGEC pilotée par M. POTIER, on retrouve quatre « blocs » : la plateforme de conseil et d'appui qui continue à exister, portée par le Mme LE CORDIER, la référente des agissements sexistes, Mme DUBOIS. Ces deux personnes peuvent être saisies en direct par les salariés et par les RH, les managers ou vous-mêmes. On retrouve également Mme FOUR qui continue à porter son portefeuille *compliance*. Quant à moi, je porte cette nouvelle mission en interne au sein de la DGEC.

Sur le plan de communication, cette présentation a été faite auprès des Codir réseau et autres. En septembre, une charte et un guide pratique, qui expliquera comment fonctionne la médiation facilitation interne, seront lancés sur Urban. Ce n'est plus qu'une question de jours.

En primeur, vous avez des captures d'écran. Le guide de la médiation sera charté comme les documents qui émanent de la DGEC, je pense au dispositif d'alerte, avec un édito de M. POTIER. La charte de la médiation pose davantage le cadre pour les médiés et rappelle les devoirs et les droits des médiés et du médiateur. Il y aura une interview de la médiatrice. C'est un processus qui suppose le volontariat des salariés. On n'emmène pas les personnes en médiation si elles ne sont pas consentantes sur le process et avec la médiatrice. Il est important qu'elles me connaissent un peu pour savoir qui je suis, comment cela fonctionne. Si elles n'ont pas envie de travailler avec moi, c'est leur droit. Dans ce cas, on aura recours comme par le passé, à des médiateurs externes qui travaillent à l'IAPR.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Bonjour Madame PRALONG RICHY, quelques interrogations. Nous félicitons l'entreprise parce qu'elle met en œuvre des solutions pour faciliter et réduire le nombre de conflits qui peuvent y exister, tant mieux. Cela dit, j'ose espérer qu'il y a autant d'appréciations et de regards vis-à-vis des élus et des représentants du personnel lorsqu'ils interviennent en ce sens pour régler des situations. Bien souvent, on ne leur rend pas justice comme il se doit. Ils sont souvent sanctionnés dans leur carrière à cause de ce fait.

Aujourd'hui, si la direction décide de s'emparer de cela, c'est peut-être parce que cela fait partie des nouvelles lois de changement de paradigme où on inverse la hiérarchie des normes. Dont acte. Cela voudra dire que demain matin, on ne pourra peut-être plus avoir affaire à un représentant du personnel élu mais encore à une personne de la direction.

Vous avez parlé du principe de neutralité, fort bien, mais, de mémoire, dans notre entreprise, on a toujours entendu que le chef avait toujours raison. On ne peut pas dire à un agent de maîtrise qu'il a tort. Quand c'est le cas, cela passe au cadre et c'est l'agent de maîtrise qui a toujours raison. Cela va paraître bizarre. On peut s'interroger sur la perception du lien hiérarchique dans l'entreprise. Comment donner de la confiance à un personnel managérial qui va peut-être se trouver vite en souffrance avec cela ? Cela peut être compliqué.

Je vous souhaite bon vent, mais ce ne sera peut-être pas de tout repos. Vous comprendrez peut-être aussi notre vision quand nous accompagnons des collègues à des réunions où il leur est demandé de prouver un certain nombre d'éléments. Vous verrez peut-être l'envers du décor.

Étant donné toutes les fonctions que vous allez occuper, nous imaginons que la carrière de tous les élus qui y auront participé jusqu'à présent profitera d'un nouveau bond. Je le souhaite.

Cela ne fait-il pas redondance avec tout ce qui existe déjà dans l'entreprise pour faciliter ces formes de médiation, de discussion ou en tout cas d'apaisement, qui sont nécessaires pour travailler dans de bonnes conditions ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DELEBARRE ?

M. DELEBARRE.- Cela fait écho à ce qu'a dit M. BAZIN. Merci pour la présentation. C'est un nouvel outil qui part du constat que tout ne va pas forcément bien dans l'entreprise. Vous

avez pris la référence des États-Unis, de l'Europe. S'agissant des conflits interpersonnels, qu'ils se déroulent entre agents d'une même catégorie ou de catégories différentes, il y a un lien de subordination puisqu'il y a un lien hiérarchique.

Dans votre présentation, je ne retrouve pas de réflexion sur les causes. Nous pouvons aussi avoir une analyse sur les causes puisque bien souvent, cela fait suite à des réorganisations voulues par l'entreprise, que ce soit en unité ou en département. Nous en vivons beaucoup aujourd'hui dans le cadre de la transformation de l'entreprise. Ce n'est pas rien, cela a un impact sur les salariés et génère aussi des conflits.

Vous avez mené durant ces dernières années une politique d'individualisation du travail, qui casse peu à peu le collectif de travail. Cette individualisation du travail s'est aussi faite au niveau de la rémunération, cela crée des conflits en interne. Vous avez mis en place un dispositif de « surveillance » ou de contrôle du travail des salariés. Dernièrement, nous sommes en désaccord sur la géolocalisation des équipes de maintenance à M2E. Il y a beaucoup d'outils avec les voyageurs mystères et autres, cela pèse sur les agents. Ces causes découlent des diverses organisations que vous avez mises en place dans l'entreprise. À un moment, il faudrait faire un retour pour savoir où cela en est aujourd'hui et quels ont été les réels impacts sur les salariés.

Par ailleurs, je pense que les organisations syndicales et les élus locaux ou dans les instances, doivent jouer le rôle de représentant du personnel et du salarié vis-à-vis des directions. C'est ce lien qui doit être travaillé. Bien souvent, on arrive au dernier moment en procédure disciplinaire, alors que s'il y avait plus d'échanges en amont, cela permettrait parfois d'éviter des conflits. C'est un sujet à travailler.

Depuis la mise en place des CSE, on parle souvent des référents harcèlement. Il n'y a toujours pas de travail de fond de la part de l'entreprise aujourd'hui. Il n'y a pas de propositions sur lesquelles nous pourrions travailler pour donner vraiment un rôle au référent harcèlement.

À la fin de votre présentation, ce qui me gêne est que la saisine de la médiation ne se fait que par l'équipe RH, donc « l'employeur » ou le représentant de l'entreprise. Je lis que c'est possible par la médecine du travail et l'équipe RH, mais jamais à l'initiative du salarié puisque cela rentre dans la question du conseil mais pas de la saisine. Vous empêchez les représentants du personnel et les organisations syndicales de saisir la médiation.

M. LE PRÉSIDENT.- Je réagis tout de suite Monsieur DELEBARRE, parce que je crois que dans les propos de Mme PRALONG RICHY, la possibilité d'être saisie par les élus a été mentionnée. Je vais la laisser répondre.

M. DELEBARRE.- Oui, mais seulement en termes de conseil et d'appui et pas de saisine de la médiatrice.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame MEUNIER ?

Mme MEUNIER.- J'ai une question. J'entends la dimension prévention qui ne peut être que bénéfique à tous, à l'entreprise comme aux salariés. Il n'y a aucun doute. En termes de prévention, je suis assez interrogative. Actuellement, il y a dans l'entreprise de façon récurrente des outils tels que le droit d'alerte atteinte à la personne, les demandes d'attention. Nous avons des référents harcèlement pour lesquels aucune dimension de cadre ni de droit n'est donnée par la direction. Dès qu'un fait présumé de harcèlement peut entrer dans les prérogatives d'un référent harcèlement, l'employeur dit systématiquement qu'il doit mener une enquête employeur dans le

cadre des faits, les représentants du personnel étant mis automatiquement à la porte de cette enquête. Il y a des outils.

Je trouve le mot « médiation » intéressant, mais je ne comprends pas pourquoi un salarié n'aurait pas la possibilité de faire une saisine sur la médiation. C'est un outil de prévention qui est uniquement à la disposition et à l'initiative de l'entreprise, alors que la prévention doit être montante. Ce n'est pas le « haut du panier » qui doit décider si les œufs sont cassés ou pas, mais les œufs qui doivent pouvoir s'exprimer et appeler au secours.

En termes de prévention, je trouve qu'il manque une articulation directe de la part du salarié et des représentants du personnel. Hormis le droit d'alerte atteinte à la personne, les représentants du personnel sont un peu mis au ban du process dans les demandes d'attention, les enquêtes employeurs et ce système de médiation.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais laisser Mme PRALONG RICHY répondre sur l'éventuelle redondance entre les différents acteurs, sur la complémentarité entre les démarches accessibles aux collaborateurs et la saisine de la médiation. Je reviens sur le rôle du référent harcèlement. Une pluri syndicale s'est tenue en juin ou juillet sur l'ensemble du sujet du harcèlement, au cours de laquelle cette question a été posée. Nous avons indiqué que nous reviendrions vers les organisations syndicales au moment de cette rentrée. Nous sommes en train de regarder avec Mme DUBOIS et les équipes de la DGEC ce qu'il y a à faire.

Je me permets d'indiquer que les organisations syndicales confédérales pourraient peut-être aussi avoir un rôle de formation de leur côté, vis-à-vis de leurs élus sur ce nouveau rôle. Nous prendrons notre part, mais je pense que cela fait aussi partie des sujets dont les confédérations auraient intérêt à se saisir.

Mme PRALONG RICHY.- Je vais revenir sur différents points. J'ai entendu parler des conflits liés à la hiérarchie. Je voudrais rétablir certains aspects. Les conflits peuvent avoir lieu entre un n-1 et son n+1, mais ce n'est pas toujours le cas. Ils peuvent aussi intervenir entre collègues, au sein d'une équipe voire entre deux équipes. La médiation interne et la facilitation visent à répondre à tous ces types de conflit.

J'ai noté une question sur les causes des conflits. J'ai essayé de vous en citer quelques-unes. M. DELEBARRE a dit qu'il y avait des conflits dans l'entreprise. Il y en a certes partout, mais aujourd'hui il y a de plus en plus d'individualisation dans les relations et de violences dans la société. Je n'ai pas pris le temps de vous l'expliquer, mais le constat est le suivant : auparavant, il existait des conflits qui se réglaient en dehors de l'entreprise alors qu'aujourd'hui, l'entreprise devient un lieu plus large où ces conflits, parfois d'ordre personnel, peuvent s'inviter. Les causes sont multiples. Vous avez raison, c'est une bonne question. Cela dit, on n'aurait pas assez de temps pour en parler maintenant.

Mme MEUNIER a évoqué la prévention. Vous avez raison, c'est une question fondamentale, ce qui explique que l'entreprise ait choisi un médiateur facilitateur interne. Quand je vous dis cela, je plaide évidemment pour ma paroisse, mais je vous le dis parce que, quand quelqu'un de l'externe intervient, sa mission est urgentiste, on l'appelle une fois que le mal est fait. En revanche, quand une personne est déjà dans la place, qu'elle a un peu bourlingué dans l'entreprise, elle est capable de capter des signaux faibles et de donner des explications à la ligne managériale, aux salariés, aux médecins du travail et à vous-mêmes. En prenant à la source les signaux faibles, il est plus facile d'arriver à pacifier les relations entre les personnes.

En dehors des problèmes avec des personnes perverses, qui sont heureusement peu nombreuses, des conflits se nouent parfois par manque de communication, par maladresse ou manque de temps pour se dire les choses. La médiation interne, ancrée dans la place, a tout son rôle en termes de médiation. Vous parliez d'enquêtes suivies par la plateforme ou autres, or le but de la médiation est d'éviter d'en arriver à une enquête. Si c'est le cas, il y a suspicion de harcèlement, une personne souffre et se dit harcelée à tort ou à raison. Le but est de s'en occuper en amont. C'est la raison pour laquelle mon rôle est triple, il est préventif, curatif et restaurateur.

J'ai noté une question sur le rôle des organisations syndicales. Ce rôle ne change pas. J'ai besoin de vous, j'espère que vous aurez besoin de moi. Le médiateur n'est pas Zorro, il n'est pas au-dessus des autres. Nous avons tous un rôle à jouer, nous sommes tous acteurs pour tout ce qui touche aux risques psychosociaux. Vous pouvez aussi être amenés à avoir des signaux faibles et pouvez en faire part. Vous pouvez aussi avoir essayé de trouver des solutions. Tout un arsenal existe, les solutions fonctionnent parfois mais pas toujours.

Le but du médiateur est de « se laisser une dernière chance » quand on est en mode curatif et que toutes les autres solutions n'ont pas fonctionné. Je ne suis pas magicienne, ce n'est pas parce que j'aurai été sollicitée que je vais y arriver, mais cela vaut la peine d'être tenté. Le rôle des organisations syndicales, qui sont des acteurs clés, n'est pas modifié, de même que celui des autres acteurs.

Pour autant, je reviens sur la saisine, le principe de subsidiarité est fondamental. Les RH ne sont pas un filtre mais sont là pour m'assurer que chacun a essayé de jouer son rôle au bon niveau. Sinon ce serait trop facile, on pourrait tout me faire remonter sans que chacun ait essayé quelque chose. Passer par les RH est de nature à responsabiliser chacun des acteurs.

Vous demandiez pourquoi le salarié ne peut pas passer en direct. Si le salarié me saisit directement pour de la médiation –sachant que c'est un peu différent pour la facilitation–, je serai amenée à vérifier que des solutions ont été tentées au niveau local pour aider ce salarié qui se dit victime, or ce n'est pas mon rôle, sinon je passerais plus de temps à faire des vérifications qu'à faire des médiations. Les médiations reposant sur le consentement des protagonistes, cela implique un investissement personnel. On ne s'engage pas dans une médiation à la légère. Je préfère consacrer mon temps à accompagner ces personnes dans le cadre d'une médiation plutôt que de vérifier en permanence que tout le monde a fait ce qu'il devait au bon moment et au bon niveau.

Enfin, je termine sur la dernière remarque de M. BAZIN qui me souhaite bon vent. Je le remercie. Je sais que cela ne va pas être simple, mais vous avez devant vous quelqu'un qui y croit beaucoup, qui est motivé. Je me dis que la vie n'est pas toujours simple mais qu'il faut prendre le temps de s'expliquer. Cela ne permettra pas toujours de dénouer les conflits, mais cela vaut le coup de se donner l'opportunité de tenter cette démarche.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup. Je remercie M. SARRASSAT d'avoir accepté d'inscrire ce point à l'ordre du jour. Comme tout dispositif nouveau, qui contribue à quelque chose qui peut nous rassembler, je pense qu'il était utile que l'instance soit informée des intentions et des modalités. Je pense que, comme tout dispositif nouveau, il pourrait faire l'objet d'améliorations, d'amendements. Les questions que vous avez posées sont utiles à la réflexion. Ce n'est pas parce qu'on ne peut pas tout de suite les prendre en compte que cela ne peut pas arriver plus tard.

Sous réserve de l'accord de Mme PRALONG RICHY, nous pourrions proposer à l'instance un point d'avancement annuel sur la mission, la façon dont elle se déroule et ses résultats, pour continuer à renforcer l'utilité et l'efficacité du dispositif. Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Cela m'inquiète de plus en plus parce que vous lisez dans mes pensées. J'allais vous le demander, parce que c'est nouveau. En tant que Secrétaire, j'aimerais qu'il y ait des indicateurs par secteur pour savoir si les médiations sont en lien direct avec la multitude de réorganisations, de filialisations et d'aspects qui sont de mon point de vue anxiogènes. Je suppose que cela doit être partagé par de nombreux élus autour de cette table. Je n'aimerais pas que cet outil serve à terme « d'alibi » par rapport à la prévention dans le cadre des actions de changement, même si je pense que ce n'est pas la réelle motivation aujourd'hui.

Je rappelle que nous avons demandé où en étaient les études sur les risques psychosociaux et les possibilités de conflits pour un dossier précédent. On est donc dans la prévention, bien en amont. Il ne faudrait pas que cette nouvelle possibilité serve d'argumentaire pour dire que l'entreprise a fait le nécessaire. Cela m'ennuierait, parce que ce n'est pas la volonté d'aujourd'hui. Il ne faudrait pas que cela le devienne à terme.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Autant de réorganisations, autant de modifications dans l'entreprise RATP, celle que nous connaissons depuis longtemps, ne peuvent qu'entraîner une perte de repères des agents, des salariés. L'une des causes qui ferait que cet agacement voie le jour serait cela. Il faut donc faire attention à ce que l'on fait et dit, cela vaut également pour la direction. Je peux vous assurer que l'encadrement, au même titre que les simples opérateurs, ne sait plus où l'on va. Cela peut susciter de l'agacement, même dans les propos. Des questions sont parfois posées pour obtenir une information mais au vu des réponses données, cela finit par devenir terrible et destructeur pour tout le monde et surtout pour l'entreprise qui n'y gagne rien. La valeur sûre de l'entreprise est son personnel. Si on continue à agir sans tenir compte de celui-ci, il y a de fortes chances d'obtenir quelque chose de très mauvais.

Effectivement, bon vent, pourvu que cela fonctionne.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci, Monsieur BAZIN. Merci Madame PRALONG RICHY. Je propose de faire 15 minutes de pause et de nous retrouver à 11 heures 30.

Mme PRALONG RICHY.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je voulais partager avec vous deux points en lien avec les questions posées en début de séance. La position de Mme PECRESSE commençant à sortir dans la presse, je vous confirme ce que j'ai dit tout à l'heure. Les discussions entre l'État et la Région sont entamées depuis un moment. Nous ne sommes pas associés à ces discussions, mais nous savons qu'il y a une volonté commune à toutes les parties, d'aboutir. La question est de savoir si la contribution de l'État se fait en totalité sous forme de subventions, ou en partie de subventions et en partie de prêt à taux zéro, comme l'année dernière. En attendant, la trésorerie de l'entreprise est préparée à devoir affronter un ou deux mois de retard dans le versement de la subvention. Même s'il y a eu du retard l'année passée dans la rémunération qu'IDFM nous devait, nous avons été payés.

Quant à la question posée par M. ICARD, dans le cadre du contrat IDFM 2021-2024, IDFM a demandé un renfort -et pas à une substitution- de la présence de personnels de surveillance, avec des missions très différentes de celles du GPSR. Il s'agit d'occuper le territoire. Cette activité est aujourd'hui pilotée par SEM. Cela s'inscrit donc dans le cadre d'un renfort demandé et payé par Île-de-France Mobilités, qui se rajoute aux missions régaliennes du GPSR.

Rendez-vous à 11 heures 30.

La séance, suspendue à 11 heures 15, est reprise à 11 heures 30.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance. Au regard de l'heure qu'il est, nous proposons, Monsieur le Secrétaire, de traiter les points 4 et 5 d'ici la pause déjeuner avant d'aborder les points 3 et 6 en début d'après-midi.

M. LE SECRÉTAIRE.- Et celui sur la délibération. Cela ne pose pas de problème, pour ma part.

M. LE PRÉSIDENT.- Bien évidemment.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ICARD ?

M. ICARD.- Vous avez apporté un complément d'information au sujet d'une entreprise de sécurité privée sur notre réseau. Je vous en remercie, mais il est ambigu. Vous dites que cette société privée ne se substitue pas au GPSR, mais vient en renfort. C'est contradictoire avec la notion de monopole, d'autant qu'il s'agit d'un marché de long terme issu d'un appel d'offres, et pas d'interimaires. Hormis le nom, la tenue est la même que celle du GPSR, avec la mention « sûreté ». Le grand public et nos usagers ne font pas la distinction, l'appellation GPSR n'étant connue qu'en interne. Cette présence n'est donc pas anodine. Je la comprends d'autant moins lorsque j'entends que nous avons besoin d'être aidés chez nous, faute d'effectifs, mais que l'on peut sans problème aller sur le Grand Paris Express.

D'un point de vue de non spécialiste, j'en conclus que soit nous devons recruter plus d'agents GPSR statutaires, soit nous avons perdu notre monopole. Quand le ver est dans le fruit, on sait tous comment cela se termine.

M. LE PRÉSIDENT.- Il ne vous a pas échappé que sur la photo que vous avez envoyée, les agents ne sont pas armés. Quand on fait de la maîtrise du territoire, les conditions de recrutement ne sont pas les mêmes que quand on réalise les activités du GPSR qui l'amène à être armé. Les conditions de recrutement pour une société qui fait de la maîtrise du territoire ne sont pas les mêmes que celle du GPSR, qui est l'un des départements dans lesquels nous recrutons.

Compte tenu du niveau d'exigence nécessité par le fait d'être armé, nous sommes aujourd'hui confrontés à des difficultés de recrutement. C'est la raison pour laquelle je disais que la mission confiée à ces personnes n'est pas la même que celle du GPSR. Je vous confirme que la mission régalienne du GPSR reste une mission en monopole sur le périmètre et le territoire que je vous indiquais tout à l'heure.

M. ICARD.- Encore un complément, parce que c'est important. Cela explique l'ambiguïté que je soulevais. J'entends ce que vous dites. Il fut « un temps que les moins de 20 ans ont connu » où le GPSR n'était pas armé. Je ne saisis pas pourquoi on ne peut pas mettre en place un service parallèle qui demanderait moins de qualifications et ne requerrait pas de port d'arme, à plus forte raison quand on révoque les agents du GPSR qui ont perdu l'habilitation du port d'arme pour des raisons peu importantes. Cela permettrait de les reclasser, le temps qu'ils la retrouvent. Je ne saisis pas ce qui nous oblige à avoir recours à une entreprise privée, alors que l'on pourrait créer un service parallèle. Il y a quand même une ambiguïté.

M. LE PRÉSIDENT.- Non, il n'y en a pas. C'est un nouveau sujet : est-ce que la RATP offrirait une prestation compétitive par rapport à celle que l'on trouve sur le marché, dans le registre particulier de la maîtrise du territoire ? C'est un autre sujet.

M. ICARD.- Effectivement, c'est un autre sujet. Je retiens le mot compétitif, c'est donc une histoire de gros sous. Nous en reparlerons, Monsieur le Président. Merci pour le complément.

III – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Information-consultation sur le rapport d'activité 2020 du service social

Jocelyn ROGER, assistant de service social GIS

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous accueillons M. ROGER.

M. ROGER.- Bonjour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le rapport a fait l'objet d'une présentation en CSSCT Centrale le 30 août dernier. Je propose de passer la parole à M. NIVALT pour son rapport avant de laisser place aux échanges.

M. NIVALT.- Le 30 août Mr Jocelyn Roger est venu présenter le rapport d'activité 2020 du service social, nous le remercions sur les explications et précisions qu'il a apporté lors des échanges avec les membres de la commission.

Le service social a dû s'adapter à la crise sanitaire que nous avons traversée en 2020, et ce, de plusieurs manières.

Le confinement a fait ressortir une recrudescence des violences conjugales de l'ordre de +36% en Ile-de-France. Le service social a mis des actions de prévention, de communication, a déployé un dispositif d'écoute et d'accompagnement. Il y a eu un suivi individualisé des personnes fragiles socialement ou psychologiquement, un renforcement du partenariat avec RATP Habitat afin d'être réactif face aux situations de dettes locatives consécutives au confinement.

Le service social n'a pas pu maintenir ses actions d'information et de présence sur le terrain au même niveau que les années précédentes.

Nous constatons un maintien du nombre d'agents travaillant au sein du service : 16 personnes.

Le coût de fonctionnement du service social est en baisse en 2020, à savoir 60 000€ sur la masse salariale et environ 15 000€ sur les charges externes.

Cela s'explique par les embauches d'intérimaires en 2019 qui avaient augmenté la masse salariale et le décalage d'un an sur le paiement des impôts qui avait grevé l'année 2019.

La crise sanitaire a modifié les modalités d'échange et de prise de contact.

Le téléphone est toujours le principal outil de communication devant les courriels qui supplantent les RDV dans les bureaux des assistantes sociales. Les entretiens sur les lieux de travail sont en baisse également.

Un focus sur les 1800 appels reçus en 2020, sur la provenance des appels, ainsi que sur les causes :

- Ce sont les agents de RDS qui ont le plus contacté le service social à hauteur de 43%, viennent ensuite les agents de SEM pour 15%, de MTS pour 6% puis de MRF pour 5.5%.

- Les sollicitations pour ces départements sont à 67% d'ordre privé, en 1er le logement pour 31.5%, les finances pour 21% et la vie de famille pour 15%.

La surreprésentation des agents de RDS interroge les commissaires sur le devenir de ce service à l'horizon de l'ouverture à la concurrence.

Il a été évoqué des possibilités de convention entre les filiales RATP et le service social. Cela va être un sujet à suivre pour la pérennité de ce service dans les années à venir.

Les agents prenant contact avec le service social environ 30% ont moins de 5 ans d'ancienneté, constatation similaire à 2019. Deux métiers sont principalement concernés, les machinistes receveurs et les agents des gares. A contrario, les familles monoparentales sont moins représentées qu'au sein de la population générale. Les agents seuls sans enfant représentent 46% de cette cohorte.

Nous constatons une augmentation des sollicitations des femmes de 4% par rapport à 2019, elles se trouvent en situation monoparentale pour 41% d'entre elles contre 9% pour les hommes. Les demandes sont principalement d'ordres financiers.

178 agents titulaires d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés) ou d'une IPP (incapacité partielle permanente) d'au moins 10% sont suivis par le service social. Ce chiffre est en légère baisse dans des proportions légèrement moins importantes que la moyenne générale. C'est une population majoritairement masculine à 70%, le métier le plus représentatif est celui de machiniste, suivi des agents animateurs mobiles et des agents des gares.

76 agents sont suivis pour des problèmes liés à l'inaptitude contre 120 en 2019. Cette érosion bien que plus prononcée que pour les agents en situation de handicap est le reflet de l'année 2020 et des conséquences de la crise sanitaire. L'objectif est, si la santé du salarié le permet, de retrouver une activité professionnelle ou de mettre en œuvre un projet professionnel ou personnel.

Le service social a envoyé 1500 lettres aux agents ayant plus de 90 jours de maladie ou en accident de travail, dans le but de maintenir un lien social avec l'entreprise, de répondre aux questions relatives à la réglementation et de promouvoir les visites de pré reprise.

Merci de votre attention

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ce point très complet. Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.- « Bilan d'Activité du Service Social 2020 »

Nous commencerons cette déclaration par une citation :

« La seule certitude, c'est que rien n'est certain ! »

Effectivement, un fléchissement du au confinement a été constaté en 2020 soit 2000 salariés conseillés. L'UNSA-RATP pense que la Covid-19 a changé la priorité des agents en se concentrant sur les questions de santé. Durant cette crise sanitaire, le Service Social s'est adapté aux difficultés rencontrées afin de rester au plus près des agents. Globalement la situation des finances restent en tête suivi par le logement. Avec trois autres sujets : la protection sociale, le travail et la vie de famille.

Nous rappelons que dans la nouvelle organisation chaque Assistant (e) Social (e) peut intervenir sur le périmètre de toute l'entreprise. L'UNSA-RATP ne peut qu'en être satisfaite.

Le Service Social a 4 missions principales : le soutien individualisé, la politique de prévention, le conseil et soutien à la fonction RH et l'Assistance après décès où le service Social a aidé et soutenu les familles d'agents dans leurs démarches, notamment durant cette crise sanitaire qui a malheureusement emporté quelques un de nos collègues pour qui nous avons encore aujourd'hui une pensée très forte.

La plate-forme téléphonique a permis une réponse immédiate à près de 555 salariés malgré un effectif en baisse de 2 personnes. L'UNSA-RATP note que ce dispositif est de plus en plus sollicité par les agents car ils y trouvent une réponse fiable. Sur l'ensemble des appels, il apparaît de nouveau que les agents de RDS sont ceux qui utilisent le plus le Service Social, suivi de SEM, MTS et MRF.

L'UNSA-RATP regrette malgré tout que face à l'utilité du Service le Social, les moyens mis en place par la politique d'entreprise ont paru dérisoire pour le secours des salariés. Certains agents ont eu beaucoup de mal à le joindre et n'ont pas trouvé des solutions à leur problème.

L'UNSA-RATP constate, encore cette année, un grand nombre de femmes en situation monoparentale ainsi qu'une thématique particulière importante sur l'année 2020 avec le confinement : celle des violences conjugales.

L'UNSA-RATP relève un nombre important de jeunes salariés de moins de 5 ans d'ancienneté qui sont en risque de précarisation.

L'UNSA-RATP note que le Service Social effectue toujours un travail avec ses partenaires en interne tel que le Service de Santé au Travail, les acteurs de la prévention et du maintien dans l'emploi ainsi que des managers et fonction RH, et, en externe, tel que les travailleurs sociaux et les acteurs du logement et de l'hébergement.

Le Service Social est aussi signataire de conventions de services avec certains départements de l'entreprise et travaille aussi sur des appels d'offres avec RATP DEV. L'UNSA-RATP se demande sur ce constat si le Service Social n'est pas à l'aube d'un réel tournant ?

Cette année 2020 a été une année avec des contextes dégradés qui ont généré des frustrations de toutes parts.

Le dynamisme du Service Sociale se poursuit car c'est son ADN.

L'UNSA-RATP souhaite que le Service Social demeure car il sait s'adapter aux attentes des agents qui évoluent malgré eux dans ces temps difficiles. Les agents de l'entreprise y sont très attachés car c'est souvent le dernier rempart avant de tomber dans la précarité et la misère.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je n'ai pas d'autres demandes d'intervention. Je vais donner la parole à M. ROGER, qui aura sûrement à cœur de résumer le bilan qu'il a exposé à la commission. Je voudrais d'abord lui adresser à nouveau tous mes remerciements et toute la reconnaissance de l'entreprise pour le travail réalisé par ses équipes et pour la mobilisation toute particulière qui a été celle des équipes du service social pendant la crise.

J'ai parfaitement en tête que les premières alertes sur les difficultés familiales et les violences conjugales évoquées sont arrivées par ses services. Cela nous a permis de rapidement mettre en place des dispositifs de prévention et de protection, des interventions concrètes. Les équipes et M. ROGER ont parfaitement joué leur rôle de vigie, d'assistance. Je voulais l'en remercier tout particulièrement.

M. ROGER.- Bonjour à toutes et tous. J'ai peu d'éléments à apporter tant les présentations se sont avérées exhaustives. J'ai retenu dans les différents propos la notion d'adaptabilité, qui est le marqueur fort d'un service social. Elle se traduit dans différents registres, entre autres par rapport à nos missions qui peuvent être confiées à un service social du travail. C'est aussi la capacité à pouvoir évoluer face aux populations que nous prenons en charge. Au cours des précédents exercices de même nature, on a pu dresser collectivement le constat selon lequel on sentait une évolution forte qui était apportée en termes de population RATP. C'est également une nécessité de pouvoir s'adapter et évoluer par rapport à une réglementation en mouvement. Tous ces paramètres sont à prendre en compte.

Il est évident que durant la période que nous avons traversée et dans laquelle nous sommes encore, il a fallu mettre en place des évolutions au sein de l'équipe, avec la volonté de rester en contact avec les salariés et peut-être plus particulièrement encore avec les plus fragiles et les plus exposés d'entre eux. Ce travail de suivi a été important. Il a permis de prendre ou de reprendre contact avec des personnes qui étaient plus ou moins en situation de rupture de communication avec leurs collègues et attachements, pour essayer de conserver ce lien social fort, voire dans

certaines situations, de préparer le retour dans l'emploi quand la situation médicale le permettait. Cela nous a amenés à faire preuve d'inventivité, puisque cela a interrogé les pratiques professionnelles. Cela a été dit dans les déclarations, il y a eu une forte progression des échanges par téléphone et par mails qui se sont parfois opérés au détriment des échanges que l'on pouvait avoir dans les bureaux et sur les lieux de travail. C'est un apprentissage qu'il a fallu faire.

Nous avons dû faire preuve de réactivité par rapport aux sollicitations qui pouvaient nous être faites, et travailler sur de nouveaux supports de communication qui ont eu pour mérite de diffuser dans l'entreprise, la communication la plus transversale possible de manière large et rapide. M. AGULHON y a fait référence, notamment quand on a communiqué sur la prévention des violences conjugales.

Il est vrai que de cette période passée, qui a pu bouleverser notre manière d'appréhender les situations, a été riche d'enseignements pour l'ensemble de l'équipe. Cela a pu mettre en évidence que le service social a renforcé sa dimension de soutien aux salariés et à l'entreprise, dans un contexte de forte transformation de manière générale.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Pour la CGT et moi-même, je suis ravi d'avoir un service social de cette qualité et de cette importance dans l'entreprise. Toutes les actions qu'il a pu mener durant ces derniers mois avec le Covid et les nouvelles problématiques rencontrées l'ont plus mis en avant que d'habitude. Nous avons à mon sens un service social qui joue parfaitement son rôle, il faut le souligner.

Il faut également rappeler que malheureusement, comme je l'ai évoqué plus tôt dans la matinée, les diverses réorganisations mettent à mal certaines situations qui jusque-là ne trouvaient pas de raison de s'exprimer. L'inquiétude surgit, les évolutions de l'entreprise font que les salariés se sentent mal. Peut-être l'expriment-ils d'une manière qui n'est pas adaptée, mais en faisant appel au service social, ils peuvent trouver une oreille attentive, voire un soutien ou un guidage pour ne pas rester dans le flou ni dans un potentiel trou noir qui ne leur permettrait pas de voir correctement l'avenir. Merci à eux et pour le travail effectué. Ils ont toute leur place dans l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Madame DROUAIRE ?

Mme DROUAIRE.- Je voulais intervenir sur le problème du harcèlement. Je ne comprends pas que certaines affaires ne soient pas automatiquement remontées vers Mme DUBOIS par les RH des centres Bus. On s'aperçoit que quand un agent est victime de harcèlement et qu'il prévient son chef de ligne, il n'y a pas de suite. Il a fallu que j'intervienne. Ce n'est pas normal. Je sais qu'il y a des problèmes de harcèlement dans un autre centre bus, mais la référente du CSE 4 n'est toujours pas prévenue. Il y a un manque de communication. J'aimerais que toutes les affaires de harcèlement des centres Bus soient transmises automatiquement à Mme DUBOIS. Quand cela va au pénal, l'entreprise doit être informée.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est comme cela que cela doit fonctionner normalement. Je vous invite à me prévenir personnellement quand vous constatez ces écarts.

Mme DROUAIRE.- Je vous remercie. Je vous ferai un mail de ce compte rendu.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est moi qui vous remercie. Je propose de redonner la parole à M. NIVALT pour la lecture de la proposition d'avis que nous soumettrons au vote des élus.

M. NIVALT.- Une année 2020 où le service social a dû s'adapter à la crise sanitaire que le pays a traversé, en revoyant ses modes de fonctionnement, ses moyens de communication et en priorisant ses actions pour être au plus près des besoins des agents.

La bonne nouvelle pour les élus, est le maintien de l'effectif du service social, nous sommes comme en 2019 à 16 ETP. Certes, nous constatons une baisse du coût de fonctionnement mais qui n'est pas le résultat des efforts de productivité. Les explications sont dans le rapport lu précédemment.

Les problèmes de logement et de finance sont les plus prégnants dans les demandes des agents, surtout chez les personnes ayant moins de 5 ans d'ancienneté et chez les femmes en situation monoparentale. La diminution du pouvoir d'achat conjugué aux augmentations de l'immobilier en Ile-de-France, ne vont à l'avenir, qu'accentuer ces problématiques.

Les organisations syndicales continueront à œuvrer pour conserver un service social de qualité au sein de la RATP avec, bien sûr, les moyens qui vont avec.

Au vu de la capacité d'adaptation du service social, du travail réalisé dans le contexte que nous connaissons et du maintien de l'emploi, les élus proposent d'émettre un avis POSITIF, sur le bilan d'activité du service social 2020.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur NIVALT.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base des titulaires annoncés comme étant absents en début de séance, je propose que M. LONGET du CSE 4 soit remplacé par Mme DROUAIRE, si elle en est d'accord.

Mme DROUAIRE.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je propose que M. RISPAL soit remplacé par Mme MEUNIER, si elle en est d'accord, puisque je n'ai personne du CSE 10.

Mme MEUNIER.- C'est noté.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci. Je propose que M. NIVERT du CSE 15 soit remplacé par M. DASQUET, s'il en est d'accord, puisqu'ils sont de la même organisation syndicale.

M. DASQUET.- C'est bon.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'ai l'impression qu'il manque Mme ESCHMANN et M. DJEBALI.

Je félicite M. ROGER pour l'activité du service.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DJEBALI étant absent et Mme ESCHMANN également, je propose que M. DJEBALI soit remplacé par M. PATRAVE...

M. LE SECRÉTAIRE.- Ou M. PIGEARD.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur PIGEARD, êtes-vous d'accord pour voter en lieu et place de M. DJEBALI ?

M. PIGEARD a répondu par écrit qu'il n'avait pas de micro.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il peut quand même voter.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. PIGEARD remplacera donc M. DJEBALI.

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

Sur la base de l'avis positif proposé par M. NIVault sur le rapport d'activité du service social, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur ORIEUX ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne le vois toujours pas connecté.

M. NIVault.- Apparemment il est absent. Je n'en avais pas connaissance.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Est-ce le même cas pour M. ALLALOUCHE ? J'ai l'impression qu'il n'est pas là non plus.

M. LE PRÉSIDENT.- Remplaçons M. ORIEUX et M. ALLALOUCHE.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. ORIEUX peut être remplacé par M. BEN ROUAG.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne le vois pas connecté.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur CHIKH ?

M. LE PRÉSIDENT.- Il n'est pas connecté non plus.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur TÉTART ?

M. TETART.- Oui c'est bon.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. ALLALOUCHE ne peut pas être remplacé. Cela fait un vote de moins.

M. LE PRÉSIDENT.- Le résultat du vote est favorable à l'unanimité.

M. CHEVILLARD.- Je suis suppléant, je ne sais pas si je peux voter.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Oui. Vous pouvez voter pour M. ALLALOUCHE.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Il y a donc 10 voix pour l'UNSA, 8 voix pour la CGT et 2 voix pour la CFE-CGC.

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

M. ROGER.- Merci et bonne journée.

III – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information-consultation sur les réalisations du plan de
développement des compétences RATP pour l'année 2020**

*Rima CHABENE, Responsable développement des compétences
groupe, université groupe GIS*

Claude LÉOPOLD, Responsable formation GIS

Cyrilles NARCES, Responsable formation, université groupe GIS

*Marie COSSON, Responsable développement des compétences groupe
GIS*

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a fait l'objet d'une présentation en commission formation le 31 août dernier. La commission formation est d'habitude présidée par M. LE CLEACH qui est absent aujourd'hui. Pourriez-vous m'indiquer quel membre de la commission fera lecture du rapport ?

M. VENON.- Ce sera moi.

M. LE PRÉSIDENT.- Mme COSSON peut se présenter, puis M. VENON lira le rapport.

Mme COSSON.- Bonjour. Mme COSSON, responsable de l'unité DGC en remplacement de Mme SICSIC. J'ai rejoint le Groupe au 1^{er} juillet 2021. Je suis là aujourd'hui en tant qu'auditrice sur le sujet de la formation que va présenter Mme CHABENE.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur VENON ?

M. VENON.- La commission formation s'est réunie le 31 août afin d'étudier la réalisation du plan de compétence 2020 en la présence de Mme LEOPOLD et de M. NARCES.

En préambule, l'ensemble des commissaires souhaite remercier les intervenants pour la qualité de nos échanges et pour avoir mis à notre disposition en amont le document de présentation comme cela avait été demandé l'année dernière en séance.

Touché comme l'ensemble des secteurs de l'entreprise par une crise sanitaire sans précédent dans l'histoire moderne, c'est donc dans un contexte particulièrement tendu et difficile que le plan de développement des compétences a été décliné, tant bien que mal, dans tous les départements et unités de notre entreprise.

Une fois n'est pas coutume, ce rapport ne rentrera pas dans le traditionnel jeu de comparaison avec les années précédentes, cela n'aurait aucun sens au vu des contraintes sanitaires, qui au début de cette crise, lorsque les moyens de protection individuelle étaient absents, nous ont contraint à arrêter purement et simplement toute action de formation en présentiel pour reprendre par la suite en effectif fortement réduit.

Premier plan à s'inscrire dans le cadre défini par la loi de septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ce dernier fut l'occasion de montrer un engagement sans précédent de l'ensemble des acteurs de la formation :

- Les différents centres de formation ont été contraints de devoir adapter les formats et les capacités d'accueil en réponse aux obligations sanitaires
- Les formateurs ont dû s'adapter et mettre en œuvre rapidement de nouveaux formats de conception digitale et animer des sessions en distanciel
- Les responsables formation ont aussi été mis à contribution et leur rôle a contribué à faire adhérer l'ensemble des acteurs à ces nouvelles modalités de circonstance
- Les managers ont veillé quant à eux à ce que cette crise ne soit trop impactante pour les salariés en introduisant ces nouvelles modalités.

À ce sujet les commissaires ont rappelé avec force leur volonté que l'accord formation, qui pour rappel, a été signé par la direction et par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, soit respecté.

La méconnaissance de cet accord par les managers de proximité a conduit à de nombreuses irrégularités qui nous ont été remontées concernant le bon usage de l'application KAPSUL.

L'ensemble des commissaires demande qu'une note cadrant son usage soit rapidement transmise à l'ensemble des départements de l'entreprise afin que cessent toutes les pressions et les discriminations qui peuvent et pourraient être exercées sur les agents.

Enfin, les stagiaires qui malgré des conditions d'apprentissage difficiles ont continué de développer leurs compétences.

Malgré une crise pandémique ayant considérablement ralenti l'activité, le réalisé affiche un bilan remarquable avec 1 400 000 d'heures de formation ce qui représente 74% du volume d'heures envisagées avant cette crise.

Ainsi 74 000 agents ont pu bénéficier d'une action de formation ce qui représente 72% du plan prévisionnel.

Les entretiens professionnels restent supérieurs à 90% et affichent même une hausse de 2%.

Le présentisme reste quant à lui stable avec des taux de 96% en volume d'heures et de 95% en volume de stagiaires, ce qui démontre que malgré la pandémie les salariés s'investissent pleinement au maintien de leurs compétences.

La répartition des taux d'accès ont été fortement impactés par la crise sanitaire. Cela rend toute comparaison avec les années antérieures impossibles.

On note une augmentation significative du nombre de salariés qui n'ont pas pu avoir accès à la formation avec un taux de 14,04% contre 12,56% en 2019.

Les contenus digitaux ont permis toutefois de limiter l'impact de cette crise.

D'un point de vue financier, si on note une baisse de 23% du coût de fonctionnement des centres de formation, la limitation du nombre de participants a entraîné un renchérissement du coût de l'heure de formation interne qui s'établit à 24 euros en 2020 contre 23 euros en 2019.

La moyenne de jour du fait la crise a mécaniquement baissé passant par salarié formé de 7,14 j à 6,44 j en 2020.

La moyenne de jours de formation par salarié à l'effectif (rapporté à l'effectif global) enregistre aussi une baisse significative passant de 5,43 j à 3,94 j.

Si on prend le temps de regarder les 6 principaux objectifs, on constate :

- Pour la formation initiale c'est un volume de 591 749 heures ce qui représente 42,14% du réalisé global avec une baisse 97 427 heures par rapport à 2019
- Pour le maintien et le développement c'est un volume de 503 233 heures ce qui représente 35,84% du réalisé global avec une baisse de 226 249 heures, soit la plus grosse baisse constatée en 2020
- Pour l'accompagnement des parcours c'est un volume de 103 358 heures ce qui représente 7,36% avec une baisse de 59 922 heures par rapport à 2019.

Les autres objectifs enregistrent quant à eux une hausse, soit :

- Pour les compétences transversales c'est un volume de 113 416 heures ce qui représente 8,08% soit + 42 378 heures par rapport à 2019
- Pour la stratégie d'entreprise c'est un volume de 57 608 heures ce qui représente 4,10% soit + 22 249 heures par rapport à 2019
- Pour l'efficacité développement professionnelle, c'est un volume de 34 832 heures ce qui représente 2,48% soit + 7 321heures par rapport à 2019.

La formation professionnelle reste un enjeu stratégique vital pour l'entreprise car des salariés bien formés contribuent grandement à la performance de l'entreprise et à son bon fonctionnement global.

Les commissaires saluent la politique de diversification des modes de recrutement (apprentissage, contrat de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi (POE)).

Le CFA MUD, malgré le contexte, affiche un résultat favorable avec 462 apprentis formés dont 381 machinistes receveurs.

Le maintien et le développement des compétences continuent d'être un enjeu majeur et représentent 67% du plan soit environ 938 000 heures de formation.

Sur ce sujet les commissaires ont exprimé leurs inquiétudes, car si la sécurité ferroviaire reste un enjeu vital, certaines unités opérationnelles à MTS, faute de moyens, ont dû renoncer aux journées pourtant obligatoires de maintien des connaissances. Un rattrapage est attendu sur le sujet en 2021.

L'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel a représenté un volume de 139 131 heures de formation et a concerné 1 249 salariés de l'entreprise , ce qui représente une hausse de 3 % par rapport aux prévisions.

Concernant la promotion interne, l'année 2020 a vu :

- Pour RDS 14 places pour un PIE maîtrise régulateur (jury fin mars 2021)
- Pour MTS 8 places offertes pour le métier de GT
- Pour l'accompagnement à l'accès maîtrise 2 places ont été ouvertes et couvertes à MRF, 2 places dont 1 couverte à RDS Maintenance et 1 place ouverte et 2 couvertes à RATP Infra.

L'accompagnement à l'accès cadre :

- 5 places et seulement 3 salariés retenus pour suivre le cursus Master à l'université de Cergy Pontoise. Il concerne des salariés de RDS, MTS, SEM et RER.
- 4 salariés ont pu bénéficier d'une VAE. Cela concerne des salariés de EDT, GIS, MRF et CML.

Afin d'anticiper et d'éviter la perte de compétence, un suivi transversal a été réalisé en 2020 par le département GIS.

En 2020, l'actualisation a permis d'identifier 154 compétences critiques (contre 138 en 2019) dans 4 domaines professionnels et 13 départements contre 12 en 2019.

La formation représente 24% des plans d'action privilégiée par les départements pour maîtriser leurs compétences critiques.

Le PDC 2020 a permis de réaliser 17 000 heures à la transmission des savoirs et a formé 750 stagiaires.

À MRF une action a été déployée, action de formation de mise en double intitulée « Former en situation de travail ».

Le programme d'évaluation continue et concerne seulement les formations qui représentent un enjeu stratégique ou économique.

Plusieurs leviers sont à la disposition des départements :

Les entretiens professionnels

Les retours auprès des managers des responsables de formation sur les stages

Les évaluations menées par les départements ou les académies sur un cursus ou un stage en particulier.

Il est à noter que compte tenu du contexte certaines évaluations « à froid » ont été reportées à 2021.

Les programmes BRRIC et « Mon client et moi » continuent leur déploiement, tout d'abord à SEM avec des formations de training vocales visant à améliorer la communication auprès des voyageurs.

À MTS un module atelier de prise de parole a concerné 499 salariés en 2020.

À M2E la formation d'accueil pour les nouveaux entrants revue en 2019 comporte des éléments adaptés aux situations de travail des salariés.

Au RER l'ambition de 2020 était d'apporter un accompagnement à la prise de parole à l'ensemble des conducteurs avec la création d'ateliers de prise de parole dans l'ensemble des attachements.

À RDS l'entreprise accompagne les transformations avec la mise en place du « Serious game JECO ». Ce dernier est censé préparer collectivement l'ensemble des salariés à l'ouverture à la concurrence sur le réseau de surface.

Le management de projet n'est pas en reste avec plus de 7 700 heures réalisées (soit 81% des prévisions) et dans le domaine des projets près de 8 000 heures ce qui représente 85% des prévisions.

La prévision des risques professionnels constitue une préoccupation permanente et même si la continuité de service a été largement privilégiée, les formations ont concerné 12 245 salariés.

Le parcours « Clé » mis en place en 2020 et qui a pour but d'ancrer l'excellence managériale dans la culture d'entreprise représente un volume de 12 300 heures en 2020.

La mise en place de l'université de la transformation s'articule sur 4 champs de développement prioritaire :

- Performance globale et économique
- Conduite des transformations
- Orientation client
- Transversalité et coopération.

Il est prévu de former 65 personnes en 2021.

Pour la fonction RH, un important dispositif de formation en rapport avec le programme Pulse a été déployé ce qui représente un nombre de 1 200 salariés pour un volume de 4 700 heures.

L'entreprise continue sa transformation digitale avec comme fait notable :
La mise à disposition d'une offre à la demande de 40 capsules intitulées
« Digitale & vous »

Plus de 2 000 salariés ont suivi au moins un module de micro Learning mis à disposition

Le département MRF a mis en place 30 ateliers d'acculturation digitale à destination des opérateurs

5 formations présentielles à destination des Digital MAKERS ont été adressées depuis 2019

Enfin plus de 200 salariés ont suivi une formation en présentiel de l'académie du Digital dont une soixantaine d'agents issus de tous les départements de l'entreprise.

En 2020, plus de 41 600 personnes se sont connectées et ont suivi 36 600 heures de formation digitale (tous formats de formation digitale confondus).

En conclusion, dans un contexte de crise sanitaire, le plan de développement des compétences 2020 représente un volume de 1,4 million d'heures ce qui représente 5,04% de la masse salariale pour un coût global de 95 millions d'euros. 85% de ces formations ont été réalisées en interne et cela représente 896 personnes en formation par jour.

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les élu(e)s, merci de votre attention.

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

M. JONATA.- C'est à croire qu'on est dans un vrai poker menteur:

Pour l'UNSA RATP, l'image instantanée que la Direction Générale présente aux élus est une variante efficace de la construction d'un PDC tout à fait innovant et plutôt respectueuse des règles. La réalité en est tout autre. L'UNSA RATP est déçue de ces plans actualisés dans certains départements ou on observe une absence totale d'accord entre la direction générale et eux.

Nous nous posons dès lors la question à savoir qui dit vrai dans cette histoire.

La seule vérité, est qu'à ce jour, vous demandez aux agents d'avoir une compétence égalant l'augmentation des besoins des clients voyageurs, afin de se mettre en conformité avec leurs besoins mais aussi avec les désidératas du donneur d'ordre IDFM.

Le constat est clair : confondre efficacité et précipitation sans même avoir de vrais gestionnaires de cette entité qui pour nous et espérons-le pour vous aussi, correspond à un des plus importants outils concurrentiel, d'ailleurs on peut le voir aujourd'hui avec le T9.

Dans le protocole de formation, vous écrivez que l'encadrement supérieur (RFD et RFU) devraient être des connaisseurs du PDC, alliant connaissance à compétence.

Surprise ! Ce n'est pas toujours le cas. Certains sont largués dans cette mission à la demande des patrons de départements sans même savoir où ils mettent les pieds.

Dès lors l'UNSA RATP, prône pour une reprise en main centralisée donnant une feuille de mission respectée de tous avec les outils de compétence. Il n'est pas normal qu'à ce jour, qu'il puisse exister différent niveau de connaissance et de compétence dans notre entreprise au sein d'un même département.

D'autres comme celui de SEM, opte pour laisser la main à un outil de soutien qui est devenu au fil de l'eau, un élément de formation, et encore mieux, au lieu d'utiliser la connaissance des managers et des centres de formation afin de transmettre la connaissance, ce département utilise kapsul ou des notes de service. Du coup une autre question nous vient à l'esprit: Nous

espérons que les budgets alloués à la formation existent toujours et qu'ils ne sont pas destinés à autre chose car cela deviendrait irrespectueux pour tous.

Monsieur le président, nous comprenons que la situation sanitaire ait fait chuter les chiffres de la formation, ce que nous ne comprenons pas c'est qu'elle est l'intérêt de les donner sachant qu'ils ne correspondent aucunement à la réalité du terrain.

Est-ce une obligation de présenter au donneur d'ordre quelque chose pour juste dire quelque chose ?

Pourquoi à ce jour certains départements sont livrés à eux même dans ce domaine sans vérification et contrôle de votre part ? Et si le besoin de la direction générale est d'installer une multitude de BU afin d'être plus fiable face à la concurrence, est-ce comme cela vous avez l'intention de procéder ? N'est-ce pas un aveu de faiblesse ? Avec la quantité de benchmark que vous faites sur chaque activité, on ne peut pas parler de confiance quand on parle de compétence.

Année après année, la problématique est constante. Faut-il valoriser le verre à moitié plein ou sanctionner le verre à moitié vide.

Les élus UNSA-RATP avaient choisi lors des précédents bilans de valoriser le travail des bons élèves. Dans notre naïveté nous pensions que les cancre du fond de la classe se réveilleraient ne souhaitant plus être stigmatisés devant cette instance. Hélas rien n'y fait : cancre un jour, cancre toujours.

Donc pour ne citer que lui, force est de constater que le département RDS qui regroupe aujourd'hui l'exploitation et la maintenance des bus est toujours plus à la ramasse. Les encadrants ne sont pas formés, les opérateurs le moins possible. Nous pourrions nous interroger : jusqu'à quand ? Et la réponse est évidente : jusqu'en 2025 et la filialisation de ces activités. Le bilan de 2025 sera certainement bien meilleur car les résultats de RDS n'y seront plus.

Drôle de façon de procéder que d'attendre que la branche pourri tombe d'elle-même pour que l'arbre se porte mieux.

Vous devez nous trouver durs dans nos mots M le Président mais impossible de décrire la situation avec des mots policés tant on se moque de nous.

Il y a deux mois, vous nous présentiez ici même un projet de recrutement en direct des opérateurs par les centres bus. Vos intervenants nous garantissaient la qualité du recrutement au travers d'une formation sans faille des managers en charge des entretiens d'embauches, on nous garantissait aussi une formation de rattrapage des assistants formateurs mais l'avis n'était pas encore formulé que les directeurs de centre bus avaient trouvé comment dévoyer le système.

Puisque le projet ne concerne que les CDI ... embauchons des CDD qui sont donc de facto exclus du dispositif. Les recruteurs recrutent sans être formés, les AF forment sans être formés et les opérateurs conduisent sans accompagnement.

Comment faire dans ces circonstances pour malgré tout voir le verre à moitié plein ?

Après ce focus sur le département RDS, revenons à l'EPIC. Nous apprenons que les concepteurs ont conçu de nouvelles formations destinées au distanciel, que les formateurs se sont adaptés aux nouvelles méthodes pédagogiques et que les stagiaires sont aux anges. Tout est magnifique et comme dirait Dany Boon : « je vais bien...tout va bien... » Malheureusement les retours de nos centres de formations ne vont pas dans ce sens. Cela interroge bien évidemment sur l'objectivité des évaluations, évaluations qui semblent se mettre en place après une décennie de gestation. Ça tient plus de l'éléphante que du hamster.

Et pour terminer avant qu'un fou rire ne nous étouffe que dire des taux de réalisation sur les chantiers prioritaire de notre PDG : excellence managériale ; digital ; relation de service.

En fin de compte, même avec la meilleure volonté du monde il faut tristement constater que la moitié pleine du verre se réduit à la portion congrue et même avec la meilleure naïveté du monde on ne peut que regretter que la concrétude soit contagieuse, sans vouloir faire de tristes analogies en cette période de crise sanitaire.

Vous ne manquez pas de nous retoquer en rappelant le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation, pourcentage en forte baisse (moins 1,18%) mais pour vous c'est un signe de qualité. La durée par agent que ce soit hors formations initiales ou toutes formations est

en chute libre. Moins 9 heures dans le premier cas, moins 11 heures dans le deuxième. Et tout ça grâce à la digitalisation selon vous... Est-ce à dire qu'une partie des formations s'effectuent hors temps de travail.

L'UNSA RATP n'est pas signataire du protocole formation en cours car nous avons constaté que le précédent avait fait l'objet de dérèglements intempestifs sans que la direction s'en offusque. A la lecture des bilans actuels nous ne regrettons pas ce choix, bien au contraire.

Pour conclure, l'UNSA RATP reste étonnement surpris de la qualité du travail fourni pour une atteinte irréaliste et non profitable en son sens. Toutes les vérités ne sont pas bonnes à entendre, cependant le progrès, votre progrès, votre évolution a un goût amer aujourd'hui.

L'UNSA-RATP insiste sur un état de fait: la formation, la connaissance, la compétence sont des éléments forts et surtout les plus importants quand il s'agit d'évolution d'une entreprise. Votre atout est notre savoir-faire, mais si vous le transformer, ou le saucissonner, c'est avec peur et crainte qu'avanceront vos effectifs dans ce monde incertain que vous nous proposer.

L'UNSA-RATP escompte dès lors que la direction de la cellule formation ainsi que celle de la direction générale prendra en compte cette relative et triste décadence pour en faire une force en remettant au centre de nos métiers la compétence et en centralisant le savoir comme cela aurait dû être le cas déjà pour une entreprise de cette stature. La RATP est une vie, les agents y font leur vie, attention que cela ne devienne pas plus largement un tremplin par manque de connaissance.

M. LE PRÉSIDENT.- En dehors de la séance, cela m'intéresserait d'avoir un échange avec l'UNSA, Mme CHABENE et Mme COSSON sur la centralisation à la RATP car, avec l'expérience, c'est un sujet que j'essaie d'appréhender avec précaution. Je reprendrai votre déclaration à tête reposée pour mieux la comprendre. Monsieur VENON ?

M. VENON.- Pour la CGT, il n'y a pas de déclaration, mais certaines réactions sur le plan qui vient de s'effectuer. Avec la crise sanitaire, on aurait pu craindre que tout s'arrête en matière de formation. Vous connaissez l'attachement de la CGT au transfert des connaissances, au maintien des savoirs et savoir-faire par glissement. D'ailleurs, la CGT le répète chaque année, si la RATP jouit d'une telle image dans le milieu des transports et au-delà en matière d'ingénierie et d'autres activités, c'est parce que nous sommes une entreprise intégrée et que les salariés sont pleinement impliqués au quotidien pour rendre ce service aux usagers, qu'ils soient franciliens, touristes, voire bien au-delà de notre périmètre historique.

La formation y contribue quotidiennement. Les moyens investis sont importants, pour autant la CGT ne cesse de dire qu'ils sont parfois mal utilisés ou mal déployés. Cela nous amène régulièrement à émettre des avis négatifs sur l'utilisation et le déploiement de ces moyens.

Régulièrement, la CGT émet des avis négatifs parce que nous sommes dans l'expectative quant au maintien des connaissances, de l'évolution des savoirs, cela doit se faire par le présentiel. Les évolutions technologiques doivent être intégrées à ce type de formation, mais ne doivent pas être prépondérantes par rapport au transfert des connaissances. Certes, des classes digitales ont été mises en œuvre, elles ont certainement leurs limites. Le digital ne peut et ne pourra pas remplacer l'ensemble de la formation telle qu'elle est traditionnellement dispensée dans l'entreprise et au-delà.

Sur le digital, la CGT sera particulièrement vigilante quant à son utilisation, à son déploiement et à la façon dont ce sera appréhendé au sein de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur VENON. Je recueille l'intervention de la CFE-CGC avant de donner la parole à M. JONATA. Madame PHIRMIS ?

Mme PHIRMIS.- Concernant le plan de développement et des compétences RATP, réalisation 2020, lourdement impacté par la pandémie de COVID-19,

qui nous a été présenté, nous souhaitons par notre expression aujourd'hui, saluer et remercier tous les acteurs de la formation, pour les moyens déployés, pour la mise en place de solutions, afin de dispenser des sessions en format «présenciel» et sous format «digital».

Nous attirons tout de même votre attention sur ce dernier, en vous demandant de veiller à ce que le « digital » ne remplace pas totalement le « présenciel », car, le face-à-face, les interactions lors des échanges en salle, etc... sont indispensables.

De plus, il y a des formations où la pratique de certains gestes métiers ne peuvent être sacrifiées, et la crise sanitaire ne doit pas être un frein à ces pratiques.

La CFE-CGC Groupe RATP, sera vigilante sur tout ce qui concerne la formation, que ce soit pour le maintien des connaissances, les plans de développement des compétences qui selon nous sont indispensables et doivent être de qualités pour tous les salariés de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. JONATA.- La déclaration que nous avons faite est spécifique aux départements qui ne jouent pas le jeu ou qui le jouent partiellement, et qui créent une incompétence au niveau professionnel. Le travail fourni par la cellule est parfait. Il n'y a aucune ambiguïté. Néanmoins, nous ne comprenons toujours pas le comportement de RDS vis-à-vis de la formation, alors qu'il a été répété à plusieurs reprises qu'un Département comme SEM utilise des outils à titre de formation. Pas plus tard qu'hier, nous avons appris que dans certaines unités, les managers sont un peu « largués » parce qu'ils ne sont pas formés et qu'ils ont des charges de travail importantes. On demande toujours plus aux agents sans leur fournir les compétences. Nous nous interrogeons : dans quel système de décadence est-on en train de se mettre ? Est-ce une obligation de l'entreprise ou une vision de celle-ci que de baisser le niveau de compétence des agents sur le terrain ? On ne comprend pas.

C'est la raison pour laquelle nous demandons qu'une image transversale soit répercutée dans tous les départements de façon semblable, afin que les personnes soient au même niveau d'information et de formation pour pouvoir transmettre une compétence parce que nous arrivons dans un monde très concurrentiel, or notre force est notre compétence. C'est la raison pour laquelle nous félicitons la cellule pour avoir transmis malgré la période sanitaire critique. Cependant, on a aussi eu l'impression que les départements n'ont pas voulu jouer le jeu et ont utilisé cette période de crise pour faire leur jeu. Est-ce avec votre accord ? Là est la question.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour les précisions. Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Une réaction à des situations vécues dans plusieurs départements, au moins deux (M2E et MRF). Avec la mise en place du CSRH et la reprise des formations en présentiel, il y a un surbooking dans les sessions de formation. Certains salariés, qui se déplacent parce qu'ils ont un rendez-vous pour une formation, s'entendent dire qu'ils doivent retourner à leur attachement parce que la session est complète. Le transport leur fait parfois passer plusieurs heures dans les transports, en fonction du lieu de la formation. Cette situation n'est pas arrivée qu'une fois. À MRF, c'est arrivé plusieurs fois, ainsi qu'à M2E. Je ne sais pas s'il y a un problème de transmission entre le personnel qui s'occupe d'envoyer les convocations aux agents et ce qui est transmis aux unités opérationnelles. Je pense qu'il faudrait un double regard, parce que c'est contre-productif et les agents perdent un temps fou. C'est compliqué.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un point important. Avant de donner la parole à Mme CHABENE et éventuellement à Mme COSSON pour réagir, je tiens à souligner l'extrême mobilisation de l'ensemble du réseau formation de l'entreprise -un peu comme nous l'avons fait tout à l'heure pour les assistantes sociales- pour la capacité collective que nous avons eue de maintenir un niveau de formation que je trouve remarquable en dépit de la situation que nous avons connue durant 2020. Un certain nombre des actions menées ont vocation à durer. Nous savons que cette période de confinement a été l'occasion de faciliter un certain nombre de transitions. D'autres dispositions n'ont pas vocation à perdurer.

J'entends les précisions de M. JONATA sur les périmètres SEM et RDS. Dans la déclaration initiale, j'entendais des propos plus généralistes. Je tiens à remercier et à féliciter toutes les équipes formations qui ont réussi à maintenir un plan de développement des compétences qui, comparé aux années précédentes, n'est pas si dégradé que cela. Quand on le compare à ce que nos passagers et notre autorité organisatrice attendaient, c'est plutôt un résultat remarquable. Je tiens à dire qu'il a fait l'objet de commentaires élogieux des membres du Conseil d'administration de l'entreprise.

Madame CHABENE ?

Mme CHABENE.- Merci à toutes et à tous, merci pour la retransmission fidèle des éléments fournis au préalable de cette instance. Nous nous étions engagés à le faire et nous tenons l'engagement. Nous vous remercions de nous avoir sollicités. D'une certaine manière, cela nous contraint à faire l'exercice et à produire un document lisible et un *template* qui vous permet d'avoir une structure avec de la clarté et de la facilité de lecture. Nous continuerons à le faire dans les prochaines années en ce qui concerne la documentation. Merci pour la déclaration de l'UNSA et pour les échanges avec M. VENON et Mme PHIRMIS.

Je vais réagir sur l'ensemble des points en commençant par l'inscription en formation de salariés de la maintenance qui sont venus sur des sites pour se former et qui, semble-t-il, ont rencontré une difficulté pour participer à la formation du fait d'un *surbooking*. Je n'ai jamais eu connaissance de ce sujet. Cela me surprend, parce que je ne vois pas comment c'est possible techniquement. Nous allons documenter le point et remettre à plat le processus d'inscription par le CSRH, qui reboucle avec l'attachement, à la fois pour la disponibilité du salarié et pour le nombre de personnes qui peuvent s'inscrire en temps réel à ces sessions. Nous ne manquerons pas de répondre. Je suis très surprise par la remarque, mais il y a peut-être eu un loupé. Nous allons la documenter et reviendrons vers vous.

Je vais reprendre les remarques telles qu'elles sont apparues. Je voudrais m'arrêter sur un point sur lequel nous avons assez souvent discuté. Je vais réitérer un propos auquel je crois de manière convaincue. Il s'agit de l'articulation entre le digital et le présentiel. Il n'a pas manqué par le passé de vous mettre en dynamique de compréhension autour de ces sujets, et plus exactement de la voix du client qui s'est faite encore plus forte pendant cette période de crise sanitaire, messages et voix du client qu'il nous est difficile d'ignorer. Certes, un grand nombre de formations, encore une fois du fait de la période écoulée, a été transformé en digital. Elles ont été digitalisées, notamment pour permettre un accès maintenu à la formation et une continuité pédagogique sans rupture. Autrement dit, ces formations ont été réalisées avec le concours d'un formateur en classes virtuelles.

Ne confondons pas le digital par la voix de la classe virtuelle et les autres outils. Je me suis aussi très longuement arrêtée sur ce point à différents moments de nos échanges. Je suis convaincue qu'il y a une articulation très fine et intelligente à trouver entre le présentiel et le digital. L'un ne remplace pas l'autre et il n'est pas question d'en tuer un au profit de l'autre, au contraire. La force de ces deux modalités pédagogiques est qu'adjointes l'une à l'autre, elles amplifient ou

maximisent l'impact et la force de frappe de la formation. Je serai insistante sur le sujet parce qu'on en tire les meilleurs bénéfices. Les évaluations des dispositifs mixtes apportent d'ailleurs des taux d'ancrage mémoriel plus satisfaisants que des modalités qui seraient strictement isolées.

Pour terminer, un aspect peut-être un peu moins évident à mesurer. Il est incontournable de constater que le digital, dans son format court, *micro learning*, *blended learning* aussi, permet de s'entraîner, ce que le présentiel ne permet pas. D'ailleurs, cela me permet de rebondir sur une remarque très dure de M. JONATA sur l'utilisation de Kapsul par certains départements. Kapsul est un outil de *micro learning* qui permet de disposer de contenus courts et de formats d'information et de sensibilisation. Il ne remplace en aucun cas la base fondamentale de la formation et l'acquisition de compétences socles quels que soient les métiers.

Kapsul vient en frange complémentaire de l'acquisition de ce socle fondamental. Si des irrégularités vous sont apparues ou vous ont été relayées dans certains départements on va davantage investiguer en profondeur. Je vais en profiter pour laisser la main à Mme LÉOPOLD qui évoquera la compilation des chiffres dans Kapsul. Il faut avoir à l'esprit -et nous sommes très attachés à véhiculer le message- que Kapsul que vous avez qualifié comme tel, est un outil de soutien destiné à l'ensemble des salariés et des managers pour s'inspirer, s'informer et s'entraîner, mais ne remplace en aucun cas le socle fondamental de la formation présentielle ou pas.

Vous avez évoqué l'utilisation de Kapsul pour transmettre des notes de service. Je ne remets pas en question cette remarque, mais elle m'interpelle. L'outil Kapsul, que mes équipes et moi connaissons, n'est pas en mesure de livrer des notes de service parce qu'il n'est pas fait pour cela techniquement. Au travers de maladroresses de langage véhiculées peut-être par des managers ou par certaines populations dans l'écosystème formation -je dis bien maladroresses de langage, on en fait tous-, des interprétations ont pu se faire mais sur les mauvaises raisons.

J'insiste sur un point que vous avez mentionné, Monsieur VENON, en employant les termes forts de « pression », de « discrimination », en faisant une remarque sur des irrégularités dans le cadre de Kapsul. Je trouve ces mots très forts, ils ne tombent pas dans l'oreille d'un sourd. S'agissant de ces irrégularités que vous pointez et dont nous avons déjà parlé, nous avons constaté, après avoir investigué en profondeur, qu'il s'agit d'une interprétation dans le cadre d'un problème technique de compilation ou d'agrégation de chiffres. Tout le LMS, tout Kapsul et Rhapsodie vivent en parallèle mais ne se parlent pas techniquement. Les rapprochements sont faits à la main, ce qui donne parfois lieu à des sources d'erreurs. Je vais laisser la parole à Mme LÉOPOLD qui va vous expliquer cela mieux que moi puisqu'elle a instruit le sujet dans les détails.

Mme LÉOPOLD.- Je vais prendre la suite de Mme CHABENE à propos de la façon dont sont recensés dans Rhapsodie, les formations digitales et surtout les *micro learning* et Kapsul. Tout ce qui concerne Kapsul et qui est de l'information se trouve sur la LMS, mais ne remonte à aucun moment dans Rhapsodie. Pour que cela fasse l'objet d'un recensement dans Rhapsodie, ces formations même les *micro learning*, doivent faire l'objet d'une inscription sous le biais d'une session. Lorsque la session est réalisée dans la LMS, il existe un pont qui permet de faire remonter cette information dans la LMS.

Nous avons investigué suffisamment profondément pour nous apercevoir que certains *micro learning*, lorsqu'ils étaient compris dans un mode de session présentiel, ne remontaient pas dans Rhapsodie. Nous avons vraiment été chercher très loin. Nous sommes certains que tout ce qui concerne le *micro learning* associé à une session, remonte dans Rhapsodie parce qu'une inscription a été faite par le RF local ou de département ou le CSRH. Tout ce qui fait l'objet d'un accès direct par le salarié, parce que c'est à son libre choix, ne remonte à aucun moment dans Rhapsodie. Nous avons vérifié cet élément.

Par ailleurs, suite à vos alertes, nous avons déjà eu un réseau des RFD hier. Nous leur avons fait remonter toutes vos inquiétudes, le fait qu'il fallait être le précis possible quant à la manière dont ils vont distinguer auprès de vous, ce qui est remonté dans Rhapsodie, de tout le digital, le *micro learning* et Kapsul mis à disposition.

J'ai fait exprès de l'expliquer de cette façon parce que les petits modules sont souvent appelés capsules. Cela crée des éléments de langage qui peuvent être déconcertants, parce que la personne va parler de *micro learning* et non pas des éléments d'information mis à disposition des salariés sous le nom de Kapsul. Nous continuerons à alerter les RF et tout le réseau sur ce sujet. Nous avons entendu à nouveau le message. Ils ont déjà entendu ce que vous aviez à dire au cours de la commission. Nous continuerons à les sensibiliser au fur et à mesure des futures rencontres.

Mme CHABENE.- Pour compléter, l'université Groupe telle que vous la connaissez, en animation et en pilotage de l'ensemble de l'écosystème formation au travers du réseau des responsables de formations et du réseau des responsables de centres de formation, veillera de manière précise à ce que l'information circule. Nous nous assurerons que toutes les irrégularités que vous avez mentionnées soient corrigées afin de vous présenter à l'avenir des chiffres qui vous sembleront plus fiables, mais qui dans les faits seront fiabilisés aussi de notre côté.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur JONATA ?

M. JONATA.- Je n'ai pas dit qu'il y avait des notes de service dans Kapsul. En réalité, vous avez une partie Kapsul et une partie note de service. Il n'y a plus la partie formation qui est intéressante pour nous. On peut jouer sur les mots « développement des compétences », mais je ne pense pas que ce soit nécessairement le cas.

Je vous donne un exemple qui a été longuement discuté en séance. À SEM, il y a eu l'arrivée des PV en gares et stations. C'est arrivé sous le format de note de service. On ajoute à cela : si vous n'avez pas compris, on rajoute Kapsul pour que vous puissiez vous entraîner. Attention, Kapsul étant important, vous êtes obligés de le faire. Si vous ne le faites pas, cela peut jouer sur votre avancement. Ce sont les discours tenus sur le terrain par certains encadrants. Je ne dis pas que c'est de la faute des encadrants parce qu'avec la quantité d'informations qu'ils reçoivent, il devient compliqué pour eux de les assimiler et de les retranscrire sur le terrain pour les agents, mais l'agent est en première ligne vis-à-vis du voyageur, et sa compétence est mise en cause si on ne lui donne pas tous les éléments pour subvenir aux besoins du client voyageur.

Il y a un autre souci dont nous n'avons pas parlé, RDS. On nous a garanti beaucoup de choses il y a deux mois. Or, aujourd'hui, on constate que quand on n'est pas en CDI mais en CDD, on n'a pas besoin de formation. Les AF qui devaient être formés et les recruteurs ne le sont pas. Est-ce une vision de l'entreprise ou du département ? Derrière cela, la vision que pose l'entreprise est reprise indirectement et remise à sa source par certains départements qui font n'importe quoi sans se soucier de développer la compétence des agents...

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne peux pas vous laisser dire que SEM est un département qui ne se soucie pas du développement des compétences de ses agents. On peut avoir un avis divergent sur la manière d'y arriver.

M. JONATA.- J'ai dit RDS, pas SEM.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est pareil.

M. JONATA.- SEM est le département qui a dispensé le plus de formations pendant la période du Covid. Je ne dis pas que c'est une généralité, attention. Je dis qu'un point a été soulevé et que pour nous, il est important. En revanche, le département joue pleinement son rôle sur l'activité de formation. Les RFD font leur travail. C'est peut-être la retranscription au niveau terrain qu'il faut revoir.

M. LE PRÉSIDENT.- Je donne la parole à M. VENON à qui je propose d'enchaîner avec la lecture de l'avis.

M. VENON.- Oui. Lors de la commission, nous avons abordé le principe de Kapsul et le fait que certains managers de proximité orientent parfois des agents sur ces formations en indiquant que c'est incontournable pour eux. M. JONATA a raison d'insister, puisque nous avons eu cet échange.

Je tiens toutefois à remercier Mme LÉOPOLD, pour avoir investigué sur les propos qui ont été tenus, qui mettent en doute ce que nous avons pu avancer, et pour avoir fait passer le message hier auprès des RFD. J'espère que cela va permettre de faire évoluer les échanges autour de Kapsul et des *micro learning*. J'entends que c'est un problème technique, de langage. Si j'osais, je dirais qu'il est temps de se remettre au français pour que tout le monde puisse comprendre ce qui se dit. Je crois comprendre que ce n'est pas dans l'air du temps et que l'anglais commence à prévaloir sur notre façon de parler au quotidien dans les entreprises.

Je vais vous donner lecture de l'avis.

Les élus doivent se prononcer sur le réalisé du plan de développement des compétences 2020.

La réalisation du plan de développement des compétences en 2020 a été fortement impactée par la pandémie liée au Covid-19 particulièrement au début de cette crise, où les moyens de protection individuels et collectifs étaient absents, ce qui n'a pas permis de tenir des formations et du maintien de connaissance dans des conditions sanitaires convenables et sécurisées pour l'ensemble des agents.

Le contexte sanitaire évoluant sans cesse il a fallu faire preuve d'adaptation et d'innovation de la part de l'ensemble des acteurs de la formation.

Et si d'un simple point de vue comptable on ne peut se satisfaire d'un bilan, qui, les autres années, aurait été jugé comme réellement catastrophique, cette année 2020 de par la violence de la crise du covid -19 nous oblige à revoir notre grille d'analyse.

Alors oui on aurait peut-être pu mieux faire. Oui nous regrettons que certaines unités opérationnelles notamment à MTS aient totalement abdiqué concernant un maintien de connaissance pourtant nécessaire pour garantir durablement un haut niveau de sécurité ferroviaire

Oui nous regrettons aussi que les embauches, aient été, du fait du contexte incertain, partiellement gelées, ce qui au-delà de dégrader de nos conditions de travail, risquent à terme, de mettre la RATP en difficulté en cas de reprise brutale du plein trafic. On aurait aimé de votre part un peu moins de frilosité et un peu plus d'anticipation

Oui nous sommes inquiets des dérives constatées à SEM notamment concernant l'utilisation de l'outil numérique « KAPSUL » qui bien qu'il soit juste un complément facultatif mis à la disposition des agents de la RATP, et qui de fait ne remonte pas dans les plans de développement des compétences, se voit imposer par des managers, qui visiblement, ne connaissent pas la réglementation en vigueur.

Sur ce point, les élus rééditent leur demande qu'une note de cadrage sur ce sujet soit le plus rapidement transmise à l'ensemble des départements de l'entreprise.

Attention aussi à ne pas prendre un virage numérique trop poussé qui risquerait à terme de déshumaniser la formation professionnelle.

Face à cette pandémie que nous avons vécue en 2020 et au vu des efforts qui ont été fournis par tous ces acteurs, afin de maintenir pour les agents la possibilité d'être formés, les élus proposent dans cette situation exceptionnelle d'émettre un avis tout aussi exceptionnel qui sera donc un avis positif.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur VENON. Nous allons prendre la précaution de refaire l'appel des personnes qui ont voté, pour s'assurer que toutes sont présentes.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur TÉTART est-il toujours présent pour voter à la place de M. ORIEUX ?

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur TETART ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur CHEVILLARD pour M. ALLALOUCHE ?

M. CHEVILLARD.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Madame DROUAIRE pour M. LONGET ?

Merci, Madame DROUAIRE.

Madame MEUNIER pour M. RISPAL ?

Mme MEUNIER.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur PIGEARD ?

Merci.

Monsieur DASQUET pour M. NIVERT.

M. DASQUET.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur cette proposition d'avis positif, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci à toute l'équipe formation. Je vous souhaite une bonne fin de journée en vous remerciant pour votre disponibilité et votre participation à cette séance.

M. LE SECRÉTAIRE.- Des personnes n'ont peut-être pas prévu d'être là cet après-midi. Si tel est le cas, j'aimerais qu'elles se manifestent de façon à pouvoir organiser les votes dès la reprise car il y a encore quelques votes.

M. LE PRÉSIDENT.- Parmi les personnes qui ont voté jusqu'à présent, certaines auront-elles des difficultés à être avec nous à partir de 14 heures 30 ?

M. NIVAUT.- Pour la CGT, M. TURBAN sera présent cet après-midi. Je n'ai pas d'information sur les personnes qui seraient absentes.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons considérer que les personnes présentes ce matin le seront encore en début d'après-midi. Nous reprenons à 14 heures 30 ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Bon appétit.

Mme CHABENE.- Merci.

M. VENON.- Je remercie pour la qualité du travail effectué par l'UGR.

La séance, suspendue à 13 heures 15, est reprise à 14 heures 30.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose que nous reprenions la séance si Monsieur SARRASSAT est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je suis d'accord.

III – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Consultation sur le projet d'optimisation du MaaS de la RATP

Mme ROYER

participe à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour ce point, je vous remercie d'accueillir Mme ROYER qui nous a rejoints et qui porte maintenant le dossier au sein du Département CML. Le dossier a été présenté en Commission économique le 19 juillet dernier et revient aujourd'hui pour avis. Je propose de donner la parole à Monsieur SARDANO.

M. SARDANO.- Le dossier qui nous est présenté concerne le transfert de 10 ETP actuellement au sein de l'EPIC vers une filiale du groupe RATP. Les agents transférés le sont sous la forme de détachement dit article 33 en référence au statut du personnel. Si la réorganisation du MASS peut apparaître nécessaire à son développement, les modalités choisies par la direction interrogent les élus. En effet, la filialisation avec ses conséquences sur le personnel concerné, répond à la nécessité de détournement financier mais d'autres choix étaient possibles afin de maintenir l'activité au sein de l'EPIC tout en garantissant l'étanchéité financière souhaitée par IDFM. A cela il faut rajouter l'utilisation de plus en plus fréquente de l'article 33, utilisation qui à terme trouvera ses limites au regard du nombre d'agents détachés.

Les élus du CSEC RATP, donc de l'EPIC, considèrent que le projet présenté ne respecte pas les intérêts de l'EPIC, bien au contraire il participe au démantèlement de ce dernier au profit de filiales. Les élus demandent que ce projet comme ceux à venir dans le cadre de RATP 2023 soient suspendus en attendant une clarification de l'utilisation de l'article 33 en particulier sur les possibilités de retour au terme du détachement mais aussi en cas de refus de la part du salarié d'être mis à disposition.

Au regard de ces différents éléments, les élus émettent un avis négatif.

M. LE PRÉSIDENT.- Avant de proposer cet avis négatif au vote, je propose que Mme FRESLON-BLANPAIN fasse le point sur les personnes présentes pouvant participer au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur TETART, êtes-vous toujours présent ? J'imagine que M. DASQUET, M. PIGEARD, Mme DROUAIRE, M. CHEVILLARD, Mme MEUNIER, sont toujours présents.

Merci à tous. Je n'ai pas entendu la confirmation de M. TETART.

Il a un souci de micro, c'est noté.

Sur la base de cet avis négatif proposé par M. SARDANO, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

M. LE PRÉSIDENT.- M. TURBAN fait-il partie des votants ?

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Il est suppléant. J'ai noté sa présence.

Cet avis négatif est adopté à l'unanimité.

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

III – QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

**Information-consultation sur le projet d'évolution du périmètre
d'aménagement en environnements dynamiques du bâtiment Val
Bienvenue (programme VB+)**

Christelle DECKER, Cheffe de projet, programme de transformation tertiaire VAL

*Nathalie LE JEUNE, assistante cheffe de projet, programme de transformation
tertiaire VAL*

participent à ce point de l'ordre du jour.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce dossier a été présenté en CSSCT Centrale le 30 août dernier. J'invite M. NIVAULT à nous faire part de son rapport avant de faire place aux échanges.

M. NIVAULT.- Pour le rapport, je laisse la parole à M. DASQUET, je reprendrai la main pour l'avis.

M. DASQUET.- Ce n'est pas la première fois que la CSSCT C se voit présenter les évolutions du projet VB+.

Lors de cette commission la direction nous a présenté l'évolution du périmètre sur VB+ ainsi que les effets sur le macro-zoning.

A compter de cette évolution l'équipe CT du département RATP-I va intégrer le bâtiment. Pour rappel, le bâtiment VB+ a une capacité sanitaire de 2600 personnes et une capacité incendie de 2400 personnes.

Dans son projet la direction nous annonce un effectif cible pour 2022 à 2818 personnes maximum pour un taux de remplissage d'environ 70%, ce qui représente 1973 salariés en tenant compte des absences et du télétravail.

Actuellement dans le bâtiment de VB+ le département RATP-I compte 12 équipes et à la suite de la réorganisation nous compterons 5 équipes supplémentaires, ce qui amène le nombre de salariés de ce département à 2168 dans le bâtiment.

L'intégration de l'équipe CT se fera au 3ème étage du bâtiment sans créer de modification d'espaces, et sans changement des surfaces allouées aux autres départements ou entités.

Concernant le budget alloué nous constatons une hausse de 700K€ concernant le chantier mobile lié à la relocalisation de la plateforme technique IPL, ainsi que pour le chantier « management des flux » à hauteur de 30K€ concernant l'aménagement des postes pour l'équipe CT.

Nous avons eu également la présentation de l'expérimentation du traitement acoustique dans les tisaneries. En juin 2021 des cloisons acoustiques ont été installées et en juillet 2021 ce sont les installations de cloisons pleines et de portes qui ont été réalisées. Pour résumer, s'agissant des travaux d'isolation de ces espaces les membres de la CSSCT C vous citeront un proverbe résumant parfaitement la situation « Faire et défaire c'est toujours travailler ».

Merci de votre attention

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DASQUET. Avant de revenir vers vous Monsieur NIVAULT, je donne la parole à Madame AZEVEDO pour une déclaration de l'UNSA.

Mme AZEVEDO.- L'UNSA-RATP remarque que ce projet avance en 2 points essentiels : l'intégration de l'unité CT (Conduite de Transport) de l'Ingénierie Système au 3ème étage du bâtiment Val Bienvenue soit 64 personnes de plus et le traitement acoustique dans les tisaneries.

L'UNSA-RATP constate donc que l'espace libre de Val Bienvenue peut être occupé par de nouvelles unités si besoin et du fait augmenter l'effectif cible ce qui peut générer des craintes sur les prochaines occupations à venir.

D'autre part concernant les Tisaneries, l'UNSA-RATP réalise que si la Direction le décide elle peut faire évoluer certaines choses. En effet, les tisaneries dans ce nouvel environnement

dynamique n'avaient ni isolation ni portes ce qui pouvait entraîner des nuisances sonores importantes. Après étude menée par RATP Real Estate, suite aux remarques des élus de la CSSCT Central, la conséquence a été d'installer des panneaux acoustiques sur les murs et les plafonds en respectant le désenfumage et l'extraction de l'air ainsi que des portes doubles vitrages avec de la vitrophanie. Cet aménagement a été effectué au 6ème étage et devra être reproduit sur les 7 autres tisaneries avant la fin d'année.

L'UNSA-RATP constate de ces évolutions que la Direction peut faire et refaire, occuper l'espace à l'infini et refermer des espaces qui voulaient à l'origine rester ouvert ! Chacun en déduira ce qu'il en veut ! Suite au prochain épisode...Val Bienvenue le retour !

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il des précisions à apporter ?

Mme DECKER.- Effectivement, c'est une consultation sur l'intégration d'une partie de l'unité CT au projet VB +, cela fait l'objet d'une demande du client lui-même pour des raisons de rapprochement fonctionnel. Comme expliqué en CSSCT, l'équipe projet s'est attachée à voir comment répondre à ce besoin, sans perturber tout le travail engagé avec les autres équipes au démarrage du projet. Effectivement, des espaces sont disponibles, ils étaient en réserve pour MOP et RATP I au gré des évolutions. Cela a permis de répondre plus rapidement à ce besoin d'intégration de CT.

Quant aux tisaneries, elles sont un irritant depuis le départ de la livraison du bâtiment par les occupants, plutôt en termes de nuisances sonores. Nous en avons donc profité pour traiter ce point dans le cadre du projet VB +, qui est un projet de réaménagement des espaces. La fermeture concerne les grandes tisaneries, plutôt des espaces de convivialité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur TURBAN ?

M. TURBAN.- CT intègre ces nouveaux locaux à Val Bienvenue, ce qui n'était pas prévu dans les présentations en amont mais les situations évoluent. Où le GIGP va-t-il atterrir ? Il sera peut-être le voisin de CT mais pour l'instant, il n'y a pas de lieu d'atterrissage. Pour revenir sur les irritants, que de temps perdu pour les tisaneries ! Ce n'est pas faute d'avoir évoqué ce point, les élus l'ont fait avant l'entrée et l'ouverture du bâtiment, en raison du bruit et des odeurs. Je ne sais pas ce qui a pu faire évoluer votre vision des choses.

Force est de constater que l'on a perdu beaucoup de temps et un peu d'argent sur le sujet j'imagine, pour rééquiper et fermer ces espaces. Il reste des irritants. Le débat n'a pas lieu de se tenir ici, mais le Wifi est loin d'être parfait, les rideaux tombent les uns après les autres, les parkings vélos et trottinettes restent une nébuleuse alors que beaucoup de personnes vont intégrer le bâtiment, la question des vestiaires EPI pour les équipes itinérantes reste aussi nébuleuse. Grosse inquiétude des agents qui vont intégrer le bâtiment, qui n'est pas tout à fait adapté aux activités qu'il va recevoir. Le sujet des irritants est loin d'être clos. Il reste beaucoup de points à régler avant que les agents occupent le bâtiment prochainement.

M. LE PRÉSIDENT.- Sous le contrôle de Mme DECKER, la liste des irritants est partagée côté projet. Il y a un délai de traitement et des possibilités de traitement.

Mme DECKER.- Je le confirme. Monsieur TURBAN, nous nous sommes vues avec Mme LE JEUNE et l'autre partie de l'équipe projet, notamment avec Mme BENGHOZI* côté client, qui est notre interlocutrice privilégiée à RATP I, pour suivre ces irritants. Nous intervenons à la Commission immobilière pour vous donner de la visibilité sur l'avancée de certains irritants. Comme

nous l'avons dit depuis le départ, le projet VB + étant un projet d'aménagement, on s'empare de ces sujets. Je pense notamment à la Wifi, aux parkings, aux vestiaires EPI. S'agissant des rideaux, les derniers échanges que j'ai pu voir ces jours sont plutôt sur le *run* du bâtiment. Il y a des points réguliers avec les préventeurs et RRE pour traiter ces points au fil de l'eau.

Côté projet, nous avons un regard attentif sur l'avancée de ces irritants en termes d'occupants. Nous sommes sensibles au traitement de ces points. Si ce n'était pas le cas, ce ne serait pas aidant dans le dialogue social. Nous prenons cela dans son ensemble. Il est plus ou moins long de traiter les points, comme le disait M. AGULHON, mais tout est bien identifié à date pour un suivi régulier avec RRE et vous-mêmes.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur NIVALT ?

M. NIVALT.- Ce n'est pas le premier avis demandé à l'instance concernant les aménagements et les évolutions du bâtiment Val Bienvenue.

Nous n'allons pas reprendre à chaque avis tout notre argumentaire sur ce que nous pensons concernant ce genre de projet, uniquement basé sur de la rentabilité.

L'intégration d'équipes supplémentaires dans ce projet VB+ augmente le nombre de salariés potentiels (2818 personnes) présent sur le site et nous constatons un effectif cible pour 2022 supérieur à la capacité sanitaire qui est de 2600 personnes et à la capacité incendie qui est de 2400 personnes maximum.

. Les élus du CSEC et les membres de la commission SSCT C vous alertent à bien veiller à ce que la jauge de sécurité, en termes de personnes présentes, soit respectée, afin de garantir aux salariés, la sécurité et une qualité de vie au travail respectable.

Nous rappelons que les pics de présence ont été mesurés soit pendant les congés soit pendant la pandémie et qu'ils ne seront peut-être pas représentatifs de la réalité à venir.

L'augmentation budgétaire allouée à ce type de projet, qui pour nous n'est clairement pas un gage de l'amélioration des conditions de travail pour les salariés, amènent les élus du CSEC à émettre un avis Négatif concernant l'évolution du périmètre d'aménagement en environnements dynamiques du bâtiment Val Bienvenue.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cet avis négatif proposé par M. NIVALT, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour le recueil de cet avis exprimé à l'unanimité. Je vous associe à moi pour remercier Mme LE JEUNE et Mme DECKER pour leur présence et le travail réalisé en commission. Bonne fin de journée.

IV – QUESTIONS SOCIALES

**Délibération portant sur la vente du centre de vacances du Pouget à
Saint-Rome-de Tarn (12244)**

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est toujours un plaisir pour moi d'expliquer ce qui se passe dans cette région. Depuis deux ans voire trois, ce centre est sous-exploité avec un taux d'occupation de 40 % sur sept semaines d'exploitation, et des coûts de fonctionnement très élevés (environ 250 000 € annuels), des coûts de montage et démontage des toiles de tente. Nous avons pris l'option de vendre ce centre enfance-jeunesse. Cela a suscité un vif émoi du maire qui voulait préempter. Comme il y a déjà une offre ferme et définitive, il est embarrassé. Ce sera compliqué pour lui, car il a réagi tardivement.

Les élus du Comité Social et Economique Central de la RATP, réunis en séance plénière le 8 septembre 2021, décident de procéder à la vente de la propriété "*La Rivière du Pouget*", située sur la commune de Saint Rome de Tarn (12490), d'une superficie de 23 359 m² pour un montant de 450 000 €.

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cette délibération, êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous ?

(Il est procédé au vote.)

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

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

FIXATION DE LA DATE DE LA PROCHAINE SEANCE

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous avons épuisé l'ordre du jour. Je propose de clôturer la séance en vous donnant rendez-vous le 29 septembre 2021 sur la base d'un ordre du jour que je me propose de discuter avec le Secrétaire, le Secrétaire de la CSSCT et le président de la Commission économique dans la continuité de cette réunion. Nous vous ferons parvenir les dossiers afférents à cet ordre du jour dans les meilleurs délais.

Bonne fin de journée. Je vous remercie à nouveau de votre attention et de la qualité des débats.

M. LE SECRÉTAIRE.- Bonne journée.

La séance est levée à 15 heures.