



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 17 mai

-----2023-----

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Laurent DOMINÉ Elies BEN ROUAG Karim NEGADI	Secrétaire 1 ^{er} secrétaire adjoint Trésorier Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 12/MTS liste CFE-CGC CSE 6/DSC liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
MM.	Marc BRILLAUD Franck CLEMENT Bastien ORSINI Thierry KOFFI Rudolf BUISSERET Nicolas BERGEAUD Abdelhakim KHELLAF Pascal LAMBERT Pascal KERLEU Karl BENOIST Cécile AZEVEDO ¹ Farida KAIS Florence ESCHMANN Mary FORD ² Marie-Mathilde GUEROULT ³	Membre titulaire - - - - - - - - - - Membre suppléant - Membre suppléant - -	liste FO RATP CSE 3/SUR liste FO RATP CSE 5/SEM liste FO RATP CSE 5/SEM liste FO RATP CSE 13/BU TRAM liste UNSA CSE 1/RDS Central liste UNSA CSE 8/SIT liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9 M2E liste CFE-CGC CSE 12 /MTS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste FO RATP CSE 12 MTS liste UNSA CSE 6/DSC liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH Nourredine ABOUTAIB ⁴ Abdelnour LARDIDI José JONATA Olivier MERCIER Hamed HANAFI André BAZIN ⁵ Sébastien BOURGEOIS ⁶ Damien MORILLA ⁷	Membre suppléant - - - - - - - - -	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 3/SUR liste UNSA CSE 5/SEM liste UNSA CSE 8/SIT liste UNSA CSE 13/BU TRAM liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 9/M2E liste CGT CSE 11/MRF

Sont absents(es)/excusés (es) :

Mme	Magaly CLEUET	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
MM.	Karim ROUIJEL Gregory GUIDEZ Kamel OULD AHMED Claude NIVALT Joffrey QUIQUEMPOIS Thibaut DASQUET Fabrice DELAGE	Membre titulaire - - - - - - -	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS liste UNSA CSE 6/DSC liste CGT CSE 4/RER liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste CGT CSE 11/MRF
MM.	Aurélien DERACHE Jean-Marie DUCELIER Eric TURBAN Olivier TEISSIERE Michel MARQUES Samy SI-TAYEB	Membre suppléant - - - - -	liste FO RATP CSE 12/MTS liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS liste CGT CSE 7/RATP INFRA liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP liste CGT CSE 11/MRF liste LA BASE CSE 4/RER

Assistent à la séance :

MM.	Laurent DJEBALI Patrick RISPAL Stéphane SARDANO Cyril LARDIERE	Représentant du syndicat FO RATP Représentant du syndicat CGT Représentant du syndicat UNSA Représentant du syndicat CFE-CGC
-----	---	---

¹ Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

² Remplace Kamel OULD AHMED en tant qu' élu titulaire pour les votes

³ Remplace Laurent DOMINE en tant qu' élu titulaire pour les votes du point I

⁴ Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

⁶ Remplace Joffrey QUIMPEMPOIS en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁷ Remplace Thibaut DASQUET en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES 22 ET 29 MARS 2023	6
II INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	9
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	12
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Restitution de l'expertise sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP et sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2022-2025 (Cabinet Secafi)</i>	22
2. <i>Consultation sur les Orientations Stratégiques de Groupe RATP et sur les Schéma Directeur des Ressources Humaines 2022-2025</i>	39
3. <i>Information-consultation sur le rapport d'activités 2022 du service social de la RATP</i>	42
4. <i>Information-consultation sur le rapport annuel du Médecin-coordonnateur du SPST de la RATP pour l'année 2022</i>	47
5. <i>Information-consultation sur les rapports annuels des Cellules du SPST de la RATP pour l'année 2022</i>	53

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour. Si vous me le permettez, je propose de démarrer cette séance, Monsieur le Secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je vous le permets.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous propose d'accueillir Anne-Lise FRANCIS qui vient de rejoindre la RATP et va prendre la responsabilité de l'équipe qui s'occupe de la gestion des instances représentatives du personnel, des moyens syndicaux, etc., l'entité MIRS au sein des équipes de Mme LÉQUIPÉ. À ce titre, elle aura la responsabilité de succéder sur cette partie à Hélène qui est en mobilité à destination d'un département que l'on précisera le moment venu. Bienvenue à Anne-Lise, qui aura l'occasion de se présenter au cours des discussions lors des pauses.

Si nous faisons le point sur les élus présents ou absents, nous avons noté que M. DOMINÉ nous rejoindra d'ici 20 minutes. Nous avons été informés des absences de M. ROUIJEL...

M. RISPAL.- Avez-vous eu le retour de la procédure en justice sur les élections de la BU Tram ? Se pose la question de la présence des élus en séance du CSEC.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour l'instant, la décision n'est pas notifiée. Nous allons faire comme s'il n'y avait pas de conséquences à en tirer en attendant le résultat officiel du jugement.

Nous avons donc été informés des absences de M. ROUIJEL pour FO, de M. OULD AHMED, M. GUIDEZ et M. LARDIDI pour l'UNSA. M. BEN ROUAG aura du retard.

Pour la délégation CGT, nous ont été signalées les absences de MM. NIVALT, QUIQUEMPOIS, DASQUET, TEISSIERE, MARQUES, et DELAGE.

Pour la délégation CFE-CGC, nous a été signalée l'absence de M. DUCELIER.

M. TURBAN sera absent ce matin.

Concernant les représentants syndicaux, M. LAMASSE absent excusé est remplacé par M. SARDANO, et M. HONORÉ absent excusé est remplacé par M. DJEBALI.

Mettant à jour la liste des personnes qui pourront se prononcer sur l'approbation des PV, je propose de partager mes informations.

**I – APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES SEANCES
DES 22 ET 29 MARS 2023**

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Bonjour. En application des règles de suppléance, M. GUIDEZ du CSE 2 étant absent, je propose qu'il soit remplacé par M. ABOUTAÏB.

M. ABOUTAÏB.- Entendu.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. ROUIJEL du CSE 2 étant absent, je propose qu'il soit remplacé par Mme AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. NIVAUT du CSE 4 étant absent, je propose que M. BAZIN le remplace.

M. BAZIN.- Pas de souci.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DOMINÉ du CSE 6 n'est pas encore arrivé. Madame GUEROULT, du même CSE, accepte-t-elle de le remplacer momentanément ?

Mme GUEROULT.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. OULD AHMED du CSE 6 est absent. Mme FORD accepte-t-elle de le remplacer ?

Mme FORD.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. QUIQUEMPOIS du CSE 10 est absent, je n'ai personne du même CSE. M. BOURGEOIS accepte-t-il de le remplacer ?

M. BOURGEOIS.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous avons également l'absence de M. DASQUET du CSE 11. M. MORILLA peut-il le remplacer ?

M. MORILLA.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. DELAGE du CSE 11 est absent. Il n'y a plus personne du même CSE et personne de la même organisation syndicale pour son remplacement. Nous allons donc devoir décompter la voix. Il y aura donc 20 votants : 5 voix pour l'UNSA, 7 voix pour FO, 6 voix pour la CGT et 2 voix pour la CFE-CGC.

Monsieur le Secrétaire, cela vous paraît-il exact ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Complètement.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons passer à l'approbation du PV du 22 mars 2023.

(Il est procédé au vote.)

→ Le procès-verbal de la séance du CSEC du 22 mars est adopté à l'unanimité.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur le PV du 29 mars 2023, qui est pour ?

(Il est procédé au vote.)

➔ Le procès-verbal de la séance du CSEC du 29 mars est adopté à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de passer au point suivant.

II – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.-

☒ Concernant ces informations générales, comme vous l'avez observé, la semaine dernière a été publié au Journal officiel le décret garantie de l'emploi, l'un des décrets que nous attendions dans le cadre de l'organisation de l'ouverture à la concurrence du réseau de surface. Ce décret, pris en application de la loi d'orientation des mobilités, organise la garantie de l'emploi en cas de changement d'employeur dès lors que ce changement d'employeur se fait au sein de la branche du transport public urbain ou de la branche des transports routiers et des activités auxiliaires. Il est paru le 5 mai 2023.

Ce décret reprend les motifs prévus dans notre statut du personnel de la RATP, motifs pour lesquels l'entreprise peut mettre fin au contrat des agents statutaires. L'idée est de garantir ces mêmes motifs, même en cas de changement d'employeur. Ainsi, les salariés qui changent d'employeur au sein de la branche du transport urbain ou de celle des transports routiers ne pourront le cas échéant faire l'objet d'un licenciement que pour l'un des motifs suivants : l'inaptitude médicale, la faute grave ou lourde, ou enfin pour incompatibilité en application de l'article L.114-2 du Code de la sécurité intérieure (enquêtes SNEAS).

Pour ces salariés, embauchés au statut à la RATP, qui seraient transférés dans le cadre des conditions de la LOM, aucun autre motif de licenciement, comme le motif économique, ne pourra être engagé par le nouvel employeur. La question ayant souvent été posée, je précise que cette garantie perdure au-delà même du premier changement d'employeur, toujours dès lors que le salarié reste dans une entreprise relevant des deux conventions collectives que j'ai mentionnées précédemment. C'est une garantie qui perdure jusqu'à la retraite des personnes intéressées.

Ce décret garantie d'emploi avait fait l'objet d'une première concertation qui avait été menée de juin à décembre 2020. Cette concertation avait été réalisée par le ministère des Transports auprès de l'ensemble des parties prenantes, des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche du transport urbain, souvent accompagnées de représentants des OS représentatives de l'EPIC. La concertation a aussi concerné l'UTP (Union des Transports Publics) qui regroupe les exploitants du transport urbain, ainsi qu'IDFM. Le gouvernement ayant changé à l'été 2022, le même texte a fait l'objet d'une seconde concertation entre décembre 2022 et janvier 2023 pour aboutir à la publication de ce décret.

☒ Concernant l'exploitation, un mot sur le trafic et les recettes à fin mars 2023. Comme les mois précédents, les mouvements sociaux ont eu un impact significatif sur le trafic du mois de mars 2023, avec une estimation autour de - 12,3 millions de voyageurs. La comparaison de mars 2023 avec mars 2019 induit un effet calendaire important, avec un impact global de + 15,7 millions de voyageurs. S'agissant de la comparaison entre mars 2022 et mars 2023, on observe une dégradation des résultats de 1,4 % par rapport à la référence. Pour rappel, mars 2022 était le premier mois affichant une nette reprise du trafic post-Covid.

Le tramway est moins impacté par les grèves, il est le seul réseau à progresser par rapport à 2022 (+ 6 %). En mars 2023, le trafic du métro est équivalent à celui de mars 2022. Il reste en retrait de 14,6 % par rapport à la même période de 2019. Le RER suit une tendance proche du métro avec un trafic à - 1,3 % par rapport à mars 2022 et à - 14,1 % par rapport à mars 2019. Enfin, le trafic du réseau de bus affiche un recul de 6,6 % en mars 2023 par rapport à mars 2022. À la faveur de l'amélioration de l'offre, il progresse toutefois par rapport à la référence de mars 2019 puisqu'il était à - 31 % en décembre 2022 par rapport à décembre 2019, et qu'il n'est plus qu'à - 26,5 %.

Cela a des impacts sur les recettes de l'ordre de 5 M€ de perte de recettes directes, ce qui ne permet pas un rattrapage des résultats comparés à 2019, malgré la majoration tarifaire du début d'année.

Ce sont essentiellement les recettes directes qui sont en baisse, puisque les forfaits courts progressent légèrement de 2,8 %, mais cela représente des volumes faibles. Les ventes de Navigo mois et semaine sont également touchées puisqu'elles sont à - 0,3 %.

Nous allons passer au vote sur les procès-verbaux.

III – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez la parole Monsieur SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Des informations succinctes au vu de la seconde séance prévue aujourd'hui, deux points essentiels néanmoins. Le premier porte sur les problématiques liées à la restauration à Bercy. Nous avons eu une première réunion de travail car les problèmes sont multiples et divers : réseau, serveur informatique, serveurs, sous-effectif. Nous avons déterminé des dégradations importantes depuis un mois et demi, depuis le passage à Elior, sans savoir si Elior en est la cause.

M. LE PRÉSIDENT.- Qui participait à la réunion ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Le CE, l'entreprise et Elior. Une autre réunion est prévue dans un mois environ, pour savoir si les mesures correctives apportées ont porté leurs fruits. Nous ne rencontrons ce problème qu'à Bercy. Nous avons fait un retour sur Val-Bienvenue où cela se passe bien, où il n'y a pas de sujet majeur. En revanche, il y a des problèmes à Bercy. Une partie est relative au CE et au serveur du CE mais ce n'est pas nouveau, l'autre aux antennes Wifi qui sont sous-dimensionnées. Ce restaurant étant "à part", la prise en main d'Elior est certainement plus lente qu'estimée. Nous pensons que ce sera résolu d'ici un mois. Elior fait beaucoup d'efforts et nous tenons de nombreuses réunions.

Le second point est lié au courrier que je vous ai envoyé le 26 avril sur l'inscription à une séance ordinaire de la présentation de l'expertise du plan de développement des compétences 2021 réalisée par DH23, et de la présentation de l'expertise portant sur les conditions de travail des machinistes receveurs, CTMR, réalisée par le Cabinet SÉSAME Ergonomie. Vous m'avez répondu par un courrier circonstancié m'expliquant que les délais préfix étaient passés. Je l'entends, mais j'aimerais pour autant que ces expertises soient présentées. Du travail a été réalisé.

Par ailleurs, ces cabinets n'ont toujours pas été payés par l'entreprise pour leur travail. Je pense que c'est toujours le cas. Nous avons honoré notre facture. Je proposerai à l'instance une délibération vous demandant la tenue d'une séance extraordinaire pour présenter les deux points susnommés. Je la soumettrai au vote.

M. LE PRÉSIDENT.- Comme vous l'avez dit, je n'ai pas accepté votre proposition d'inscription de ces points à l'ordre du jour pour les raisons que vous avez rappelées, à savoir les deux points qui avaient fait l'objet d'une expertise ont donné lieu à une décision du CSEC, même si cela a parfois été par défaut d'une certaine façon. Compte tenu de l'application de tous les mécanismes de délais préfix, les points sont dépassés.

Si vous proposez une délibération, je ne peux pas m'opposer à l'organisation d'un vote. J'informe toutefois l'assemblée que si la délibération est votée, le point inscrit à l'ordre du jour ne sera pas nécessairement celui de la présentation des expertises. Nous ferons diligence à votre demande, mais nous reparlerons ultérieurement de la formulation de l'ordre du jour.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il faudra que nous arrivions à la signer.

Je vais vous donner lecture de la délibération.

Conformément à l'article L2315-25 du code du travail, les élus du CSEC, réunis en séance plénière le 17 mai 2023, demandent qu'une séance extraordinaire soit organisée afin d'y aborder les sujets suivants :

- *Présentation de l'expertise du Plan de Développement des Compétences 2021 réalisée par le cabinet DH23 ;*
- *Présentation de l'expertise portant sur les Conditions de Travail des Machinistes-Receveurs (CTMR) réalisée par le cabinet Sésame Ergonomie.*

M. LE PRÉSIDENT.- Il faudra que l'on s'explique. Est-ce pour que le cabinet soit payé ? Si la question du paiement, qui peut éventuellement être réglée autrement, fait perdre 2 ou 3 heures à l'instance, nous pourrions en reparler. Nous aurons l'occasion de le faire dans les prochains jours.

M. LE SECRÉTAIRE.- Sans aucune hésitation, il faut que le cabinet soit payé. Rétrospectivement, présenter des expertises en séance nous pose problème, mais le travail est de qualité. Il sera partagé avec les élus en séance. En revanche, il y a un problème de paiement du cabinet d'expertise.

M. LE PRÉSIDENT.- Le passage...

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a des salariés dans les cabinets...

M. LE PRÉSIDENT.- Il ne faut pas que l'instance pense que rien n'a été payé au cabinet.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce n'est pas ce que j'ai dit.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela pouvait être compris en ce sens. Les acomptes demandés ont été payés. Le solde ne l'a pas été, parce que le travail n'a pas été rendu en temps et en heure. Comme tout commanditaire de travaux, chez vous, à votre domicile, en tant que CRE, un travail qui n'est pas rendu à l'échéance n'est pas payé ou entraîne des pénalités. Une présentation hors délai ne résoudra pas pour autant les arguments pour lesquels nous n'avons pas payé le solde final. Si c'est "une prise en otage" du processus de paiement par la présentation des travaux en instance, cela ne résoudra rien.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je peux le concevoir. Malgré tout, l'expertise CTMR est relativement intéressante. Rien n'empêchera de la diffuser dans le cadre de l'instance ou auprès des élus. L'expertise sur le plan de développement 2021 est aussi intéressante. Je n'ai pas de problème pour tenir une petite séance extraordinaire, cela permettra de voir différemment le PDC 2022.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous proposiez de mettre au vote une délibération à laquelle je ne peux pas m'opposer.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je vous remercie, Monsieur le Président. Je suis un peu interloqué par le petit débat entre le Secrétaire et le Président de l'instance. Pourquoi tous les élus ne sont-ils pas informés du contenu des expertises diligentées par le CSEC, sauf à vouloir nous exclure des informations tirées de ces expertises ? Je ne pense toutefois pas que ce soit une volonté.

Il y a une forme d'entrave à ne pas informer les élus, de la CGT en tout cas, du travail effectué. Si c'est le cas, je trouve cela dommage et je pense que la CGT prendra ses dispositions. Je pense que l'ensemble des élus doit être informé des expertises et de ce qui en ressort, puisque ces dernières sont demandées par le CSEC. Nous sommes une instance représentative, nous ne sommes pas là seulement pour faire bonne figure. Il est nécessaire de répondre favorablement à cela. Si l'information peut être apportée en séance tant mieux, cela nous mettra au bon niveau. Quoiqu'il en soit, je ne comprends pas que l'on en soit là.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense qu'il y a des questions de fond et de forme dans votre intervention. Sur le fond, l'expertise a été rendue au CSEC. Rien ne l'empêche de la diffuser aussi largement que nécessaire. Le sujet date d'il y a un an. La restitution en séance plénière n'est pas le seul moyen d'accéder à la connaissance du rapport d'expertise.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il n'y a aucune envie de retenir les documents. Pour les transmettre, il faut les avoir en sa possession. Nous les avons eus et allons les transmettre. La séance

extraordinaire servira à transmettre les documents de manière officielle et à ce que chacun ait le même niveau d'information.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Pour l'UNSA, ces expertises ont été votées par les élus dans le cadre d'une séance afin de pouvoir émettre un avis éclairé. Les délais ont certes été dépassés, des choses ont été décidées par défaut. Il n'empêche que le souhait des élus d'être informés est toujours d'actualité. Le temps passe. Le CTMR a été mis en place le 1^{er} janvier, c'est encore d'actualité. On a vu à l'occasion de précédentes expertises tout l'intérêt des expertises sur le PDC. Je vous avoue que je m'étais interrogé sur l'utilité de l'expertise, s'agissant de la première qui avait été votée sur le PDC. Nous avons découvert à l'époque que cette expertise apportait une vision très différente de la nôtre, qu'elle était particulièrement intéressante pour la construction des PDC à venir ou pour les protocoles formation, par exemple, pour lesquels ce genre d'éléments étaient utiles. L'utilité perdure sur les deux sujets. Le CSEC peut les diffuser, mais les échanges avec l'expert au sein de l'instance sont indispensables pour éclairer les élus. Le document seul n'est pas suffisant, d'où l'intérêt d'avoir une présentation à l'ensemble des élus avec la présence des experts pour expliciter leur travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela peut se faire entre les élus en dehors d'une séance extraordinaire. Nous n'avons pas besoin d'être là puisque pour nous, le sujet est traité.

Vous parlez de l'expertise sur le PDC ou le SDRH ?

M. SARDANO.- Celle d'il y a deux ans sur le PDC.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce n'était pas celle de Secafi ? Nous n'avons jamais eu le rapport de DH23 sur le PDC 2021, je ne sais pas vous dire si ce serait utile ou pas. Personne n'a reçu le rapport.

Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Je réaffirme la position de la CGT, car nous ne serons pas présents lors de la signature de l'ordre du jour. Nous voterons pour qu'elle soit présentée en totalité aux élus en séance. Les questions du règlement interviendront par la suite.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous allons passer au vote. Voulez-vous relire la résolution ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je ne pense pas que ce soit nécessaire.

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

(Il est procédé au vote.)

→ *La résolution est approuvée à l'unanimité.*

M. LE PRÉSIDENT.- M. DOMINÉ est arrivé. Il n'y aura toujours que deux voix pour la CFE-CGC.

Nous allons passer aux questions économiques et professionnelles.

M. LE SECRÉTAIRE.- Excusez-moi, Monsieur le Président, il y a les déclarations...

M. LE PRÉSIDENT.- Excusez-moi.

M. KOFFI.- Je suis arrivé et personne n'a voté à ma place.

M. LE PRÉSIDENT.- Il est bien de se signaler dans ce cas. Il faut donc refaire les votes sur les deux PV, d'où l'intérêt d'arriver à l'heure.

M. BEN ROUAG.- Il y avait le suppléant.

M. LE PRÉSIDENT.- Avez-vous voté ?

M. KOFFI.- Non, vous avez compté sept, mais je n'ai pas levé la main.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons refaire le vote sur les deux PV et la délibération.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je propose de recommencer, à votre choix.

M. KOFFI est présent pour FO RATP. J'ai bien sept votants pour FO et pas huit, si le Secrétaire en est d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y en a toujours eu sept, même la première fois.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons recommencer. Je propose de passer à l'approbation du procès-verbal du 22 mars 2023.

(Il est procédé au vote.)

Pour : UNSA (5), FO (7), CGT (6), CFE-CGC (2).

→ Le procès-verbal de la séance du 22 mars 2023 est adopté à l'unanimité.

Nous allons passer à l'approbation du PV du 29 mars 2023.

(Il est procédé au vote.)

Pour : UNSA (5), FO (7), CGT (6), CFE-CGC (2).

→ Le procès-verbal de la séance du 29 mars est approuvé à l'unanimité.

Je propose de voter sur la résolution proposée par le Secrétaire en vue d'organiser une séance extraordinaire pour la présentation des deux expertises.

(Il est procédé au vote.)

Pour : UNSA (5), FO (7), CGT (6), CFE-CGC (2).

→ La résolution est adoptée à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.-

Mesdames, Messieurs,

Le 14 février dernier, les organisations syndicales rassemblées, ont interpellé de façon solennelle les députés, les sénatrices et sénateurs sur la crise politique et sociale que traverse actuellement notre pays face à l'entêtement irresponsable de l'exécutif concernant la casse de notre système de retraites par répartition.

Au cours d'un parcours parlementaire chaotique, le Gouvernement a utilisé tous les outils constitutionnels à sa disposition permettant de limiter l'exercice démocratique. En usant du 49.3, il a fait le choix d'accentuer la crise démocratique et sociale malgré le refus très majoritaire du report

de l'âge de départ en retraite à 64 ans et de l'allongement de la durée de cotisation, alors que nous comptons encore aujourd'hui que 70 % de la population et 94 % des actifs restent fermement opposés à cette réforme.

Plusieurs millions de travailleuses et travailleurs, jeunes et retraité.es se sont rassemblés lors des 13 journées de mobilisations depuis le 19 janvier 2023 et aussi massivement le 1^{er} mai, au cours duquel de nombreuses délégations de syndicats étrangers ont apporté leur soutien.

Malgré cette forte contestation, le Gouvernement est resté sourd face à cette volonté populaire. En ne répondant pas à la demande de retrait, les organisations syndicales et de jeunesse avaient prévenu l'exécutif du risque d'explosion sociale que pouvait provoquer cette réforme injuste, injustifiée et brutale.

Parce que nous sommes profondément attachés à notre système de retraite par répartition et au principe de solidarité, cette loi n'est pas acceptable et n'est en rien une réforme de justice sociale.

Depuis le 19 janvier dernier, le monde du travail est engagé dans une mobilisation inédite.

Inédite par son caractère unitaire et son inscription dans la durée.

Inédite par sa détermination, sa popularité, son ancrage dans l'ensemble du territoire.

Inédite par son écho international dont témoignent les nombreux messages de soutien qui nous parviennent du monde entier.

Inédite enfin par l'impasse politique dans laquelle s'est placé le Gouvernement, contraint d'utiliser les mécanismes les plus antidémocratiques pour tenter d'imposer sa réforme antisociale rejetée par une écrasante majorité.

Après bientôt 4 mois de mobilisation, la détermination populaire ne faiblit pas, la bataille des idées est donc gagnée. Le Président Macron n'a ni majorité politique ni majorité sociale et c'est sa capacité à gouverner et imposer des mauvais coups qui est aujourd'hui entravée, comme le démontre le report du projet de loi immigration.

N'en déplaise au Gouvernement et à la minorité parlementaire qui le soutient, le front syndical unitaire est solide et travaille à aborder de manière offensive les semaines à venir.

Les organisations syndicales, et en particulier la CGT, jouent un rôle central dans la construction du mouvement de refus de la réforme Macron. Cette capacité de mobilisation est un coup cinglant porté aux détracteurs du syndicalisme, au premier rang desquels figure le Président de la République.

Avec son Gouvernement et l'appui de la finance et du Medef, il manœuvre et cherche maintenant à rétablir un lien avec les organisations syndicales.

La réponse que lui apporte le syndicalisme, c'est la poursuite de la bataille revendicative, la multiplication au quotidien des initiatives de mobilisations et de grève durant les prochaines semaines, la construction d'une 14^{ème} puissante journée de grève et de manifestation le 6 juin prochain.

Alors que le rejet, par le Conseil constitutionnel de la deuxième demande de RIP, témoigne du décalage croissant entre les aspirations démocratiques et le fonctionnement de nos institutions, le vote de la proposition de loi d'abrogation constitue une des perspectives pour la mobilisation.

A la CGT, nous réaffirmerons, à tous les niveaux, notre refus de la réforme des retraites. Nous revendiquons à partir de notre campagne "CGT 15/32/60" (15 SMIC à 15 euros de l'heure, 32h hebdomadaires et une retraite à 60 ans), nous porterons nos exigences sur les vrais besoins des salarié.e.s,

des précaires et privé.e.s d'emploi, de la jeunesse et des retraité.e.s, en particulier sur les salaires, pensions et minima sociaux, l'emploi, la santé et les conditions de travail, les services publics, l'égalité femmes/hommes, les 32h pouvant prendre la forme de la semaine des 4 jours et la conditionnalité des aides publiques.

Nous refusons de rentrer dans tout agenda patronal ou gouvernemental de régression sociale, notamment sur la destruction de la protection sociale ciblant entre autres les allocataires du RSA et de l'assurance chômage.

Le référendum est impossible... mais la lutte continue !

Empêcher ainsi la population de s'exprimer sur ce sujet central est un déni supplémentaire de démocratie, venant s'ajouter à une bien trop longue liste d'entorses démocratiques.

L'intersyndicale a appelé à poursuivre la lutte jusqu'au 8 juin prochain, date de l'examen de la proposition de projet de loi du Groupe LIOT, avec une nouvelle journée d'action, de grèves et de manifestations le 6 juin 2023.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur RISPAL. Monsieur DJEBALI.

M. DJEBALI.-

Monsieur le Président,

Les rassemblements du 1^{er} mai dans toute la France ont démontré le refus de cette loi sur la réforme des retraites.

En instaurant une nouvelle date de mobilisation le 6 juin, nous combattons non seulement cette loi antidémocratique mais aussi toutes ces institutions qui ne sont pour FO Groupe RATP que des leurre. A nous d'en tirer toutes les conséquences, car la nouvelle décision du Conseil Constitutionnel rejetant une nouvelle fois le référendum d'initiative partagée ne fait que conforter la crise institutionnelle que traverse notre pays.

Sur un autre sujet, vous avez décidé d'ouvrir une négociation sur la QVCT. Elle doit permettre d'aborder la dimension organisationnelle des risques professionnels particulièrement sur le volet de la prévention.

La qualité de l'organisation du travail est un déterminant central de la qualité de vie au travail et de la santé des salariés. Elle représente pour notre syndicat un atout majeur de l'efficacité dans notre mission de service public.

Aussi, nous espérons que cette négociation sur la QVCT ne soit pas non plus un leurre, une coquille vide ou l'occasion pour l'entreprise de se donner un moyen de redéfinir ses orientations stratégiques et pour les départements un moyen de réorganiser le travail à moindre coût.

En ce qui concerne les agents de maîtrise, les premières remontées de nos collègues encadrants sur leur évolution de leur rémunération et la mise en place de la PRE laissent apparaître une profonde frustration, voire une amertume.

Nous avons toujours pensé que cet accord n'était pas abouti et à ce titre nous réclamons urgemment une réelle table ronde autour de la fonction, des métiers et de la reconnaissance salariale des agents de l'encadrement.

En effet, cette nouvelle définition de la PRE qui devait être la pierre angulaire de la stratégie de rémunérations semble plutôt être, au regard de vos collaborateurs, un caillou dans votre chaussure.

En effet elle ne répond en rien aux attentes de nos collègues encadrants. Loin de contribuer à la revalorisation attendue de la fonction, elle va conduire à une démotivation générale.

Cette nouvelle PRE exacerbe déjà, de manière terrifiante, la tension entre l'attachement d'une entreprise vis-à-vis de ses encadrants et les obstacles qui leur sont opposés par une entreprise dont les objectifs sont de plus en plus éloignés des préoccupations des encadrants. Il est impérieux que la destruction organisée de ce métier s'arrête.

FO Groupe RATP exige que notre entreprise s'intéresse et travaille enfin sur les attentes des encadrants et sur la reconnaissance des spécificités.

Notre organisation syndicale est inquiète du défaut d'attractivité aux conséquences lourdes pour notre mission de service public et de la transmission du savoir.

Sur un autre sujet, le 27 avril à la suite du dramatique accident de voyageur survenu sur la ligne 6, notre collègue conducteur après avoir été entendu, a passé une nuit en prison. Au-delà des conséquences psychologiques qu'il a vécues, cet état de fait remet totalement en question le cœur de notre métier.

Monsieur le Président, nous ne sommes pas payés pour exercer notre métier et risquer à tout moment de terminer notre journée en prison. Il est inadmissible que vos agents soient traités comme des criminels alors qu'ils exercent leur mission.

Aussi, nous pouvons légitimement nous interroger sur la lourde responsabilité juridique qui pèse directement sur tous les conducteurs, sur les conséquences des pressions managériales liées à la régularité effectuée, par l'encadrement en lien direct avec les impositions du contrat IDFM et la compatibilité avec les obligations sécuritaires du conducteur, notamment lors du service voyageur.

En ce qui concerne certaines postures politiques, on s'aperçoit que l'ouverture à la concurrence tourne au marasme et à la cacophonie complète.

Entre certains députés qui décident de retirer au dernier moment leur proposition de loi visant à repousser l'ouverture à la concurrence des bus, un gouvernement qui craint le chaos pendant les JO et les paralympique, une Présidente IDFM prise par un ego démesuré qui ne veut rien céder, tout ce monde se contrefiche de la situation réelle mais ubuesque des salariés concernés, ni des conséquences sociales qui en découlent. Nous exhortons donc tous ces politiciens à respecter les droits des travailleurs et à prendre en compte des effets psychologiques de leurs décisions.

Aujourd'hui, nous constatons dans les paroles comme dans les actes, le mépris pour les salariés concernés et la lourde responsabilité sur la perte de sens du débat politique.

Il est temps que ce jeu de dupe et cette cacophonie cessent, car à ce stade, personne n'est en capacité de nous dire comment et quand les salariés seront transférés et sous quelles conditions.

On peut entendre que des conceptions différentes puissent s'affronter sur les enjeux économiques et sur perspectives politiques, mais les débats doivent se dérouler dans le respect des salariés, et non à leurs détriments.

En effet, l'absence de lisibilité et de transparence empêche de donner des perspectives claires aux salariés de RDS, d'évaluer la situation sur des critères objectifs et pour nous, FO Groupe RATP, d'accomplir objectivement notre tâche de représentant du personnel.

Enfin, nous allons aborder un point très sensible, surtout sur les périodes futures (coupe du monde de rugby, JO et paralympique) où nous avons besoin de présences humaines. La direction du département SUR n'a visiblement pas pris la mesure de l'urgence sociale de ses salariés. Alors que notre Président Directeur Général annonce dans sa communication une volonté d'améliorer la QVCT en instaurant la semaine à 4 jours, les représentants de ce département essayent dans le cadre des négociations sur le protocole temps de travail, de rajouter 4 jours par an sur le métier GPSR qui est déjà en fort tension et sur ses encadrants.

Déjà que le département Sureté est en souffrance pour conserver son effectif, payé en l'occurrence à 100% par IDFM, la BU Sureté fait tout le contraire. Où est la cohérence ?

En outre sur le protocole déroulement de carrière nous nous interrogeons sur la pertinence de maintenir dans cet accord plusieurs éléments :

1. Un bilan au 4^{ème} trimestre 2024 qui conditionnera la pérennisation du dispositif, en clair vous demandez aux organisations syndicales représentatives de vous signer un chèque en blanc, vous comprendrez aisément que ce dispositif ne nous convient pas. Où est la plus-value pour les salariés, si le bilan est négatif et que vous retiriez la prime en laissant 4 jours de travail supplémentaires ?

2. L'utilisation des agents en Incidence Port d'Arme, car cela ne correspond pas aux thèmes des 3 protocoles proposés. D'ailleurs cette disposition ressemble à un cavalier législatif pour les politiciens.

Enfin au niveau social, nous estimons que l'accord proposé manque d'objectivité et d'équilibre, notamment dans la prise en compte de l'ancienneté carrière, et de ceux qui sont proches de la retraite dans le passage au niveau supérieur, car en l'état beaucoup d'agents ne pourront pas atteindre la fin de grille.

Dans ses discours, notre Président Directeur Général annonçait un plan de rupture avec sa prédécesseuse et si ses discours restent dans cette logique, force est de constater que ses collaborateurs à la BU sûreté ne les ont pas entendus et amènent des mesures de traitement antisocial.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

M. SARDANO.- C'est une prise de parole, voire "un coup de gueule" d'un élu du CSE 1, de RDS, sur une situation qui perdure et qui est inadmissible, en particulier sur l'attribution de points aux machinistes-receveurs dans le cadre de l'accord CTMR. Ces points sont donnés sous forme de majorations individuelles qui peuvent être retirées, tout ou partie, en cas de mobilité ou de promotion interne. L'impact est rapide et à plusieurs niveaux. À titre d'exemple, un machiniste qui décide d'aller au métro perd 50 points. Si ce même machiniste réussit au métro et a une ancienneté d'entreprise de 8 à 10 ans, il mettra plus de 10 ans pour rattraper sa perte de salaire. 200 à 250 machinistes font une mobilité vers MTS chaque année, mais ils n'ont plus envie. Ils regardent leur fiche de paie avant et après, et restent. Je pense que nous mesurerons très rapidement les conséquences sur la couverture de service au métro.

La problématique est identique avec la promotion interne car ces mêmes agents perdent 25 points et se retrouvent dans une situation paradoxale puisqu'un encadrant gagne moins que les personnes qu'il encadre.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela arrive souvent, dans de nombreuses entreprises.

M. SARDANO.- En tout cas, nous n'avons pas l'habitude de cela à la RATP. C'est une nouvelle.

M. LE PRÉSIDENT.- Cela existe à la RATP aussi.

M. SARDANO.- Nous n'avons pas l'habitude de cela à RDS. Cela ne donne pas envie de faire une mobilité. Aujourd'hui, des discussions sont bloquées, par exemple sur la réorganisation des services au CRIV, parce que la redistribution de la productivité se fera sous forme de majoration individuelle, comme dans le cadre de l'accord CTMR. Les majorations acquises pendant la carrière n'existent plus. Les agents ne veulent pas que l'accord soit signé car les majorations seront perdues en

cas de mobilité, si l'agent devient manager en centre bus par exemple. Deux alarmes sociales ont été déposées, l'une à RDS, l'autre en central, conclues par constat de désaccord avec l'entreprise.

En ce moment, il y a une négociation sur l'avenir des MAE dans le cadre de 2025 pour envisager la nomination en maîtrise d'un grand nombre de MAE métier de développement. Les agents disent qu'il n'y a aucun intérêt à passer agent de maîtrise puisqu'ils perdront de l'argent pour exercer le même métier. Je vous rappelle que l'inflation sur un an au mois d'avril est supérieure à celle sur un an au mois de mars. Perdre de l'argent pour avoir un titre d'agent de maîtrise au lieu de métier de développement n'a pas de sens.

Ne parvenant pas à échanger avec l'entreprise, l'UNSA Groupe RATP a pris une décision au sein de son bureau général, celle d'aller en justice et de faire dire le droit par un juge. Le dossier est en cours, nous verrons ce que cela va donner. C'est dommage, parce que cela bloque tout. Au vu des délais de la justice, cela risque de bloquer le Département RDS à l'horizon 2025 sur des sujets importants. Les politiques qui changent d'avis sur la mise en place de la concurrence, qui évoquent l'idée de la retarder ou de l'échelonner ou autre, laissent les salariés dans une incertitude qui n'est pas la meilleure des situations dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise.

En début d'année, on peut faire un parallèle avec l'entêtement de la direction sur ce point. Cet entêtement est comparable à celui du gouvernement sur les retraites et à celui de la présidente d'IDFM sur la mise en concurrence. C'est visiblement la théorie du ruissellement, que le président de la République aimait évoquer dans certains de ses discours, qui trouve ici toute sa démonstration. C'est un ruissellement qui n'est pas sur la redistribution mais davantage sur une forme d'entêtement, avec un pouvoir d'achat des salariés qui diminue, une inflation qui perdure et des hausses de salaires qui ne sont pas au niveau.

Pour l'UNSA Groupe RATP, ceux que je représente au sein de RDS, il y a une inquiétude très forte aujourd'hui. Les machinistes seront machinistes, c'est le gros de la troupe, mais les managers, les fonctions support, les régulateurs, les formateurs, toutes ces populations qui représentent des milliers de personnes ne sont pas encore totalement perdues psychologiquement aujourd'hui. Un baromètre social est lancé au sein de RDS, c'est une bonne chose, il permet de mesurer l'évolution de l'état d'esprit du personnel tous les semestres. Heureusement que les relations interpersonnelles sont plutôt bonnes, parce que l'inquiétude sur l'avenir ne fait que croître dans une situation précaire. La direction "jette de l'huile sur le feu" puisque toutes les négociations sont aujourd'hui bloquées et sans perspective à cause de cette problématique de perte des points de majoration individuelle.

Je voulais pousser "ce coup de gueule" parce qu'en tant qu'organisation syndicale, nous sommes interpellés au quotidien par les collègues qui nous disent qu'il faut faire quelque chose parce que l'encadrement vit mal. Les machinistes ont signé un accord qui les fige dans leur métier en fin de compte, il n'y a plus d'évolution possible. Il y a des choses à faire quand vous travaillez dans des métiers dans lesquels il n'y a plus de perspective.

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LARDIÈRE ?

M. LARDIÈRE.- Il n'y aura pas de déclaration CFE-CGC.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Restitution de l'expertise sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP et sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2022-2025 (Cabinet Secafi)

2. Consultation sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP et sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2022-2025

Madame Bérénice FERRIER et Monsieur Thierry LE GUELLEC du Cabinet Secafi

Madame Clarisse COLONNA, responsable d'unité spécialisée - SDV

Madame Céline MATHIEU, responsable développement des compétences – DRH/DDC

Madame Soraya ARAISSIA, responsable développement des compétences – DRH/DDC

Participent à ces points de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- À l'issue de la restitution d'expertise et du rapport de la présidente de la Commission économique, nous consulterons l'instance sur les orientations stratégiques du Groupe et sur le schéma directeur des ressources humaines 2021-2023.

Mme AZEVEDO.- J'ai fait mon rapport sur les orientations stratégiques et le SDRH la dernière fois, il n'y aura pas de rapport ni de déclaration pour FO.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de donner la parole à Mme FERRIER. Le rapport ayant déjà été rendu lors d'une séance précédente, je propose de donner la parole à M. BERGEAUD pour l'UNSA à l'issue du rapport d'expertise. Il donnera lecture d'une déclaration expliquant le vote des élus de l'UNSA. S'il n'y a pas d'autres déclarations, je vous proposerai de procéder au vote à l'issue de la lecture de sa déclaration.

1. RESTITUTION DE L'EXPERTISE SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET LE SCHEMA DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES 2022-2025

Mme FERRIER (Secafi).- Bonjour à toutes et à tous. Nous vous présentons aujourd'hui notre rapport sur la stratégie basée sur le plan d'entreprise Défis 2025 et le schéma directeur des ressources humaines 2022-2025.

Cette année est particulière puisque le déploiement du plan d'entreprise s'est poursuivi. Vous voyez les quatre priorités stratégiques et les quatre leviers. C'est une année particulière parce qu'un nouveau P.-D.G. est arrivé en novembre 2022. Nous sommes dans un exercice de continuité de Défis 2025 et dans le même temps, au mois de mars, M. CASTEX a présenté à son Conseil d'administration et à vous-mêmes les grandes orientations et sa vision à deux ans. Il a été indiqué qu'un nouveau plan d'entreprise serait élaboré avec une visée en 2030 et trois principaux temps : une phase d'écoute et de prise en compte de l'écosystème de la RATP, du transport de voyageurs en Île-de-France et plus largement, l'élaboration de grandes priorités au sein du Groupe avec l'identification des sujets stratégiques, et un dernier temps avec l'appropriation par les agents et l'ambition de finaliser ce nouveau plan d'entreprise en mars 2024.

Outre ce nouveau plan qui sera élaboré, Défis 2025 s'est poursuivi. 2022 a été une année soutenue en raison des nombreuses et importantes réorganisations sur l'ensemble de l'EPIC et du Groupe RATP, dans un contexte particulier puisque nous avons connu des difficultés de recrutement propres à la RATP, sachant que les mêmes difficultés se retrouvent au niveau du transport de voyageurs en Île-de-France et en France. Il y a également eu une hausse importante de l'absentéisme et la dénonciation de certains accords-cadres pour la rémunération de l'encadrement et des machinistes à Bus.

L'objectif n'est pas de présenter l'ensemble des priorités et des leviers de Défis 2025. Il y a des programmes structurants, notamment sur les prolongements de ligne et la modernisation du réseau, une accélération des appels d'offres sur Optile et sur Bus Paris -une partie leur est dédiée-, et la poursuite de la structuration du programme pour les Jeux Olympiques avec un plan de transport et des avenants, le sujet de la billettique et celui de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite.

Par rapport au document d'information-consultation, 11 programmes auraient des retards plus ou moins importants. Je ne vais pas les énumérer. Parmi les principaux, on trouve le programme Bus 2025 qui consiste à convertir des centres bus à l'électrique et des matériels thermiques en matériels électriques. À ce stade, l'avancement serait de 36 %. Neuf centres bus seraient convertis à l'électrique, avec des difficultés dans la livraison des matériels et surtout dans l'obtention des autorisations permettant la conversion des centres bus.

On constate un léger retard sur RATP CAP Île-de-France, nous l'aborderons plus tard.

Un point porte sur la transformation RDS et sur les difficultés d'agents à se projeter au regard du contexte d'ouverture à la concurrence. À ce titre, IDFM avait lancé une mission confiée à M. BAILLY et M. GROSSET. Une extension de cette mission porte notamment sur la faisabilité opérationnelle d'ouvrir à la concurrence au 1^{er} janvier 2025. Cela concerne la continuité de service et tous les aspects techniques, sur le pourcentage sur lequel sont réalisés les audits de biens du parc et des systèmes d'information. L'aspect central est l'aspect social avec un sujet de mobilité des agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que l'on peut dire deux mots sur la mission BAILLY GROSSET. C'est la première fois que l'on a la possibilité, grâce à l'intermédiaire de M. BAILLY et de M. GROSSET, de rentrer dans le détail des conditions... Cela me permet de réagir à vos deux déclarations. On sensibilise très fortement IDFM et la mission au niveau d'incertitude auquel tout le monde est confronté, qui génère toutes les inquiétudes que vous avez rappelées. Cela va nous amener à étudier de nouveau les conditions de transfert du personnel. Nous avons demandé que cette mission soit le moyen d'accélérer les prises de décisions et pas de les déporter en gagnant du temps. C'est un des objectifs importants de la mission BAILLY GROSSET. Comme nous l'avons dit aux organisations syndicales le 2 mai dernier, nous espérons en juin-juillet avoir une clarification permettant de donner des informations plus structurées, à défaut d'être rassurantes, à l'ensemble du personnel.

Mme FERRIER (Secafi).- Un point sur la BU SUR. Au-delà de l'avis défavorable rendu par l'autorité de régulation des transports sur la tarification de la sûreté, l'ART a rendu un avis favorable après la saisine. Je voulais insister sur le fait qu'il y a une ambition de créer une filiale de formation qualifiante en vue des Jeux Olympiques. Au niveau de la Région, une mission a été confiée à Jean-François VIGIER avec un enjeu sur les compétences des forces de police régionales.

Sur les Jeux Olympiques, il y a des enjeux de négociation avec IDFM pour financer les moyens sur les plans de transport et les agents mobilisés durant cette période, et un point déjà abordé l'année dernière sur l'image de marque de la RATP vis-à-vis d'IDFM par rapport à ces Jeux Olympiques. La clarification qui a eu lieu, dont nous avons parlé en Commission économique, est plutôt favorable pour la RATP.

La mise en œuvre de RATP 2023 et de sa déclinaison économique Perform nous a occupés l'année dernière. On insiste sur la nécessité d'avoir un accompagnement durable au regard de la multiplicité des enjeux. RATP 2023 est une refonte complète de l'organisation des fonctions transverses dans l'objectif de dissocier les activités transactionnelles. On retrouvera des activités corporate dans les centres de services partagés, les centres d'expertise et les prestataires industriels.

Les filières vont porter un rôle essentiel au regard de ce projet. Le prestataire M2E, précédemment rattaché à la direction commerciale, est dorénavant rattaché hiérarchiquement à la BU RSF. C'est une petite modification.

Concernant Perform, de nombreux jalons restent à réaliser en raison de l'ampleur du projet et de sa complexité. On rappelle que cela modifie les équilibres économiques puisqu'il y a eu des détournages conséquents. Cela a introduit un nouvel outil pour les agents concernés. Nous avons souligné au moment de l'information-consultation que le dispositif de conduite du changement était sous-dimensionné par rapport à l'enjeu du projet. Lors de la dernière Webex, beaucoup de nos préconisations ont été prises en compte puisqu'il y a eu un renfort sur les échanges collectifs avec toutes les populations finances concernées, ainsi que la mise en œuvre d'un comité opérationnel plus large que la population finance qui regroupe des DUO et autres, et un accompagnement spécifique sur la mise en œuvre des comptes de résultat analytiques par destination avec des ateliers dédiés.

La vision à deux ans, que M. CASTEX vous a présentée, intègre des inflexions majeures avec une priorité aux fondamentaux du transport public de voyageurs en Île-de-France. Trois principes directeurs ont été énoncés : la cohérence, la rentabilité et l'unité du Groupe. Cela regroupe plusieurs priorités avec des horizons temporels différents.

Certaines thématiques sont immédiates, alors que d'autres relèvent d'un recentrage stratégique majeur au niveau du cœur de métier qui est l'exploitation et l'ingénierie de transport. Cela peut questionner la politique de diversification opérée par le Groupe ces dernières années, à l'aune de la rentabilité de certaines filiales qui ne sont pas au rendez-vous aujourd'hui.

Étant donné la situation économique d'IDFM, la question du financement de la politique de transport est un point central, surtout au regard de la place actuelle de la RATP en Ile-de-France, mais aussi des investissements qu'elle réalise et de ceux qui doivent l'être dans le futur.

La priorité numéro 1 est un retour à une production et une exploitation d'avant Covid. Il y a toujours des effets de la crise sanitaire sur la fréquentation. Lors de son audition auprès d'IDFM, M. CASTEX a indiqué qu'il y avait un retour à 95 % de l'offre pré-Covid sur le métro, 11 lignes seraient à 100 %. Sur le Bus, l'amélioration est continue au travers des recrutements réalisés. Quant au Tram, l'offre est proche de 100 %.

Autre point essentiel, la définition des politiques Groupe. Nous en avons parlé au moment de la DRH Groupe dans le cadre de RATP 2023. Cela doit s'accompagner d'un accord de mobilité. L'ambition est de décliner la charte, qui existe aujourd'hui pour les cadres, à l'ensemble des agents et notamment des opérateurs. Au-delà de cela, quel cadre social ou Groupe pour les agents ? Si un agent de l'EPIC voulait basculer sur une filiale de bus RATP Dev ou CAP Île-de-France, il n'existe pas de cadre social dédié aujourd'hui, hormis l'article 33 qui n'a pas vocation à avoir un effet volume important.

Le plan de recrutement qui vous a été présenté porte une ambition de recrutement de 6 600 personnes. À fin mars, 1 530 agents auraient été recrutés. Au-delà de cette ambition, l'enjeu est la fidélisation de ces derniers pour qu'ils restent dans l'entreprise.

A été évoquée la semaine de quatre jours, sur la base du volontariat. Il faudra veiller à l'impact sur les organisations du travail et le temps de travail.

Un point important a été présenté sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Trois leviers ont été identifiés :

- Renforcer l'espace Pimprenelle. À ce stade, il y a eu une augmentation des volumes de berceaux disponibles. Des accords ont été passés avec RATP CAP Île-de-France.
- Augmenter l'offre de logements pour les agents RATP. Ce point est porté par RATP Habitat. À l'époque, il existait le programme 4000/400 pour 2032 dont l'ambition était de créer 4 000 logements sur les empreintes RATP d'ici 2032 pour générer 400 M€ de recettes. On a fait un recentrage sur le pourcentage de logements sociaux. Des négociations sont en cours avec Action Logement pour accroître le nombre de ces logements à destination des agents RATP.
- La négociation d'un accord QVT, voire QVCT où sont incluses les conditions de travail. Nous énumérons les principaux enjeux qui pourraient être pris en compte dans la négociation d'un accord.

Autre point important soulevé, la volonté d'accélérer les investissements notamment sur le programme important MF 19 qui porte sur les lignes 7 et 8, et sur la rénovation des stations ainsi que des tripodes ou leur changement. Cette ambition est noble, mais se pose la question du

financement. Aujourd'hui, le contrat intègre un plan quinquennal d'investissement en augmentation de 24 % par rapport au précédent contrat. Se pose également le sujet du financement par IDFM. Sont attendues une diminution des financements dans le cadre du prochain Contrat Plan État Région (CPER) et la prise en compte des négociations sur le prochain contrat qui commenceront au second semestre. Nous savons déjà que le volume d'investissement serait en hausse de 15 %.

Le contrat intégrerait un rebasage automatique à la hausse de 200 M€ en raison de l'inflation, et un financement du coût de sortie des bus de 400 M€ dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. La volonté est donc d'accélérer les investissements mais avec quel financement ? Se posent également la question de la capacité de réalisation en interne, sachant que les équipes ING ou MOP sont déjà très mobilisées sur les projets, et celle de la capacité des industriels à délivrer, sachant qu'il y a déjà des retards de livraison sur certains projets.

La volonté d'être "plus proche du voyageur" a été soulignée. Des expérimentations auront lieu au niveau des directeurs de ligne de métro pour qu'ils aient davantage connaissance de leurs voyageurs sur leur ligne.

Au-delà des priorités énoncées, l'enjeu central consistera à les prioriser et à les décliner opérationnellement.

Les enjeux sont multiples, ils ont été exacerbés par les trois années de crise sanitaire. La crise sanitaire est toujours présente, elle impacte les réseaux de transport puisque la fréquentation d'avant n'a pas été retrouvée. L'inflation impacte les contrats qui ne sont pas adaptés au niveau d'inflation que nous connaissons. Notre modèle de financement est à bout de souffle. Nous avons aussi des difficultés sociales qui existaient, mais qui sont aujourd'hui visibles. Le métier n'attire plus à cause des rémunérations et des conditions de travail associées.

Un point rapide sur le modèle de financement en Île-de-France. Globalement, le budget d'IDFM s'élève à 11,4 Md€ pour faire fonctionner les transports en Ile-de-France. 80 % de cette somme provient du versement mobilité et donc de la taxe payée par les entreprises, le reste correspondant aux recettes voyageurs. Sur les 11,4 Md€, 94 % sont fléchés pour le fonctionnement des opérateurs, notamment la RATP et la SNCF, ainsi qu'Optile et les contrats avant DSP. En gros, il reste 6 % pour le financement des investissements, autant vous dire que c'est compliqué. Au moment du budget primitif, IDFM a fait savoir qu'il manquait 950 M€. Cela a donné lieu in extremis au versement de 200 M€ de l'État, ce qui a permis au Pass Navigo de ne pas passer à 100 €. Des mesures d'économie ont été demandées aux deux gros opérateurs que sont la SNCF et la RATP. Les collectivités locales ont contribué plus que la normale, et les tarifs ont augmenté au 1^{er} janvier 2023.

Au-delà des débats politiques qui ont lieu chaque année au moment du vote du budget d'Île-de-France Mobilités, se posent trois problématiques structurelles de l'autorité :

- Un besoin de financement à court terme estimé à 800 M€ et un besoin de financement structurel estimé à 2,6 Md€ pour 2031. Par rapport au niveau de recettes, les budgets ne pourront pas être bouclés.
- Point central que l'on voit moins dans les réseaux en France, le ratio recettes/dépenses est relativement faible en Île-de-France puisqu'il représente 32 % en 2022.
- La dette d'IDFM qui s'élève à 9 Md€ en 2022, dont 2 Md€ fléchés auprès de l'État, augmenterait à 12 Md€ en 2023.

Dans ce cadre, des Assises du financement ont été lancées. Diverses pistes ont été mises en avant avec l'enjeu de trouver un financement pérenne du transport en IDF. Une mission a été confiée à l'Inspection générale des finances, des arbitrages devront être opérés pour des mesures complémentaires de financement.

Je propose d'aborder dans le détail les feuilles de route des principales filiales.

La BU Mobility as a Service, créée en juin 2021, fait suite au rachat de Mappy fin décembre 2020. L'application a fait l'objet d'une cosmétique et a été renommée Bonjour RATP. Elle a intégré des évolutions fonctionnelles au travers de fonctionnalités MaaS. Une mutualisation des plateformes a eu lieu entre Bonjour et Mappy en vue d'optimiser ces plateformes et d'amortir les coûts de développement. La stratégie du MaaS annoncée en 2020 a été confirmée en 2022 au moment d'un Conseil d'administration, avec une orientation stratégique de la RATP qui était nécessaire mais qui nécessitait des investissements à réaliser aujourd'hui.

Trois segments n'ont pas changé par rapport à l'année précédente. Un positionnement auprès des collectivités locales et des autorités organisatrices (B2G) avec un marché considéré comme émergent, avec des parts de marché à prendre. Un autre segment est un positionnement auprès des entreprises (B2B) avec un modèle d'affaires considéré comme étant attractif. Pour le principal segment, auprès des usagers de transports collectifs ou des automobilistes (B2C), il y a des enjeux de revenus qui sont aujourd'hui confrontés au non-commissionnement des ventes de titres par IDFM. Le cadre réglementaire, initié par la loi d'orientations des mobilités, est plutôt favorable aux opérateurs de transport, mais il y a des importantes divergences d'interprétation d'IDFM et de la RATP.

Divers partenariats ont été noués sur le principal segment au travers des vélos, VTC et trottinettes. Une réflexion est menée sur Mappy pour avoir un repositionnement de la marque sur une dimension plus responsable.

La feuille de route 2022-2024 est confirmée. La réalisation serait conforme au plan d'affaires. Nous ne pouvons cependant pas l'affirmer, puisque nous avons eu les résultats 2022 mais pas la modélisation économique du plan d'affaires.

S'agissant des principales réalisations de l'année et des perspectives, sur le principal segment, celui des usagers et des automobilistes, le lancement de la publicité qui était une source de revenus importante n'est pas au rendez-vous puisque le contexte publicitaire est dégradé. Ont été intégrés les deux programmations d'application mobile IDFM dans Android et Apple, et les vélos Tier à l'été. À la suite du référendum, les trottinettes parisiennes vont sortir de l'application Bonjour en août 2023. Cette sortie serait compensée par davantage de vélos et le transfert des trottinettes en petite et grande couronne, sous réserve des votes des collectivités locales à ce titre.

2023 sera une année importante au regard des Jeux Olympiques.

Concernant les contraintes et évolutions réglementaires sur cet aspect, le modèle est toujours dépendant du commissionnement des ventes de titres qui n'est pas existant aujourd'hui. Ce commissionnement n'est pas envisagé avant le second semestre de l'année 2024. IDFM, qui a la volonté d'être hégémonique en Île-de-France, développe elle-même sa propre application MaaS.

Un levier pourrait faire bouger les lignes, puisque l'État s'est saisi de ces sujets. Aujourd'hui, des réflexions sont en cours sur l'interprétation de la LOM qui est plutôt favorable aux opérateurs de transport. M. BEAUNE a lancé une réflexion sur la stratégie d'un MaaS national qui porte sur le modèle économique et sur l'attribution entre les MaaS publics et privés.

Sur le B2B, il y avait des opportunités de positionnement au travers de la mise en place du forfait mobilité durable. Une offre sera lancée en 2023 avec un recentrage ou un repositionnement sur des partenariats auprès des entreprises.

Point favorable, le plafond d'exonération pour les entreprises a été rehaussé passant de 600 à 800 €. En revanche, un point peut freiner le développement sur cet aspect, le forfait mobilité durable dépend d'une part, des entreprises et d'autre part, de l'intérêt que peuvent porter les salariés dans l'achat d'un vélo et le fait de connecter des offres de micro-mobilité.

Le dernier segment des collectivités et des autorités organisatrices est un marché peu attractif. Des autorités organisatrices sont contraintes financièrement, la RATP est prudente et adopte une position opportuniste. Ce segment pourrait être renforcé par les décisions de l'État à venir.

Des contraintes importantes persistent au développement du MaaS RATP. L'interprétation de la LOM est une contrainte majeure. L'État pourrait infléchir cette interprétation entre IDFM et la RATP. Il y a des contraintes de financement. En effet, auparavant l'application RATP était financée par le contrat entre 11 et 12 M€. Aujourd'hui, l'application Bonjour ne l'est pas, ce n'est plus possible. Il faut trouver 11 à 12 M€ par an pour la financer. L'intensité concurrentielle est très importante, par les opérateurs de transport, par les fournisseurs de services numériques (Google, Uber, Apple, etc.) et par les autorités organisatrices dont IDFM qui a développé son propre MaaS et un outil pour appuyer ses politiques de mobilité en Île-de-France.

S'agissant du modèle économique, vous avez le chiffre d'affaires de la BU MaaS, son résultat opérationnel, les investissements engagés et les coûts de fonctionnement, les dotations en capital que l'EPIC a réalisées. Le chiffre d'affaires est relativement faible, 6,2 M€ en 2022. Il est budgété à 8 M€ en 2023 pour des pertes opérationnelles de plus de 15 M€ en 2022 et de 17 M€ en 2023. Les pertes opérationnelles représentent 2,4 fois le revenu généré par la BU en 2022. L'activité ayant une intensité capitalistique très forte, depuis 2020 les investissements ont représenté 28,4 M€ et les dépenses de fonctionnement un peu moins de 23 M€. Tout cela nécessite un financement de l'EPIC RATP via des recapitalisations de RATP Smart Systems à hauteur de 22 M€ en 2021, de 20 M€ en 2022 et budgétées à 29 M€ pour 2023.

Au-delà de ces chiffres et par rapport aux priorités énoncées par M. CASTEX, la question du modèle économique se pose, sachant qu'il n'est pas possible d'arrêter cette activité du jour au lendemain puisqu'il est central de conserver la data. Il n'est pas question de l'arrêter. En revanche, la question de la modalité de financement se pose. Soit il y a un déblocage du commissionnement des ventes de titres à l'égard d'IDFM via l'État, soit on fait rentrer des investisseurs externes pour financer le MaaS sur telle ou telle activité, ce qui me paraît plus réaliste, soit on acte le maintien du modèle en l'état avec les pertes associées à court et moyen termes. Il y aura un besoin de statuer, sachant que le modèle ne sera pas rentable avant 2027, comme cela a été indiqué en Commission économique.

Quant à RATP Dev, il y a de nouvelles orientations stratégiques. Aujourd'hui, nous n'avons que les orientations, la déclinaison économique sera présentée au Conseil d'administration en juillet. De nouvelles orientations, pourquoi ? Une nouvelle présidente est arrivée, les situations sont plus ou moins critiques en fonction des zones géographiques. Cela nécessite de revoir certains aspects. Nous avons décliné l'ensemble des plans stratégiques de RATP Dev depuis 2018.

Le nouveau plan 2023-2029 comporte trois priorités :

- traiter les sujets actuels, notamment ceux de Londres et de l'Algérie ;
- un enjeu de développement sélectif ;
- la poursuite d'une transformation en interne à travers divers programmes transverses.

Les orientations conservent les fondamentaux de We Drive 3 en priorisant les sujets actuels. Point important : la dette de RATP Dev devra être refinancée. Il y aura une restructuration de la dette avec l'ambition de transformer en long terme la dette qui est plutôt de court terme aujourd'hui. En revanche, bien que l'on ait un refinancement de la dette, il y aura un besoin de financement de RATP Dev au regard des développements. Plusieurs options sont possibles, soit un financement de l'EPIC comme aujourd'hui, soit le capital de RATP Dev sera ouvert à d'autres investisseurs, comme c'est le cas sur Transdev et Keolis qui ont ouvert leur capital, soit on optera pour

un bi-modèle avec un peu d'EPIC RATP et un peu d'investisseurs. Il faudra surveiller ce sujet, mais il y aura un besoin de financement.

Parmi les principales hypothèses du plan stratégique, il n'y a plus de développement dans les pays risqués -c'était le driver du précédent plan-, une diminution des réponses aux appels d'offres quand il y a des investissements importants comme en Toscane. Aujourd'hui, aucune croissance externe n'est envisagée, sauf pour des opportunités, mais ce serait à la marge. En revanche, on note une inflexion, on repart sur des développements dans des pays matures : France, États-Unis, sur tous les modes (bus et rail urbain) avec un focus sur le rail urbain dans les pays matures en Europe, aux États-Unis, en Australie et à Singapour. La volonté est de développer l'assistance technique auprès d'opérateurs de transport, et de développer des concessions ou des partenariats privés tels le portage de la SGP avec Alstom et ComfortDelGro.

S'agissant des sujets actuels, l'opération est bouclée en Algérie. RATP Dev en est sortie, elle a été payée des créances au travers des cessions de ses parts à l'autorité organisatrice.

Quant à Londres, les pertes étaient de 40 M€ en 2022. RATP Dev avait missionné une banque pour rechercher des investisseurs. Au cours de la première phase, 50 marques d'intérêt ont été portées auprès de RATP Dev. Aujourd'hui, on est en phase 2, 12 lettres d'intention non engageantes sont analysées actuellement. Comme indiqué, l'objectif est de sortir de cette situation en fin d'année 2023. En parallèle, RATP Dev poursuit un plan de redressement opérationnel tout en veillant au contexte actuel d'augmentation des prix.

Sécuriser les équilibres économiques sur les contrats est un autre point important. On parle des contrats en Égypte, à Riyad et en Italie à la suite de coûts de maintenance élevés par rapport au parc laissé par les prédécesseurs. Une troisième priorité est l'exécution des contrats moins risqués en portefeuille qui permettront une optimisation de la performance. On parle notamment des États-Unis et des bus touristiques qui sont toujours en perte, avec l'ambition d'être à l'équilibre en 2023.

La deuxième priorité est le développement axé sur le rail urbain et les marchés matures. Sur le rail urbain, 15 à 20 cibles sont identifiées, l'objectif étant d'en remporter quatre. Ces quatre nécessiteront toutefois des investissements à court terme sans revenu en face.

Sur la France, c'est tout mode, ferroviaire et bus. Le marché est attendu en forte croissance en Île-de-France. Sur les lots TER, le démarrage est plutôt timide puisque seul un marché a été attribué en PACA. Il n'a toujours pas démarré et a été attribué à Transdev. RATP Dev s'est positionnée sur trois lots SGP. Keolis serait désigné au prochain conseil d'administration d'IDFM pour exploiter les lignes 16 et 17 ainsi que la gestion de la gare à Saint-Denis Pleyel. RATP Dev reste positionnée sur la ligne 18. Il y a toujours l'allotissement sur Lyon où RATP Dev est préqualifiée sur deux lots. Quant aux bus, le démarrage de Toulon a été remporté. Il y a un positionnement sur Reims, sur le pays basque, Nîmes, Brive-la-Gaillarde, Quimper et Chamonix.

Sur le rail urbain, le positionnement est important en greenfield, pour construire un réseau qui n'existe pas, ou en brownfield pour transformer un réseau existant.

Il faut garder en tête un point de vigilance. Dernièrement, RATP Dev a été désignée gestionnaire temporaire de la station d'Orly jusqu'à la désignation du futur opérateur de la ligne 18. En sous-jacent, se pose la question du Orlyval au regard de l'extension de la ligne 14 jusqu'à Orly.

Pour terminer sur RATP Dev, le plan de transformation transversal va se poursuivre. On a un plan d'optimisation sur toute la chaîne de RATP Dev, sur l'exécution des contrats, sur le dimensionnement des coûts de réponse aux appels d'offres, et au niveau de la holding. Des ambitions fortes sont attendues côté RATP Dev, avec des synergies du Groupe sur le sujet de la mobilité Groupe et d'un cadre social ad hoc.

Par rapport aux orientations de M. CASTEX, la feuille de route de RATP CAP Île-de-France ne change pas, malgré des sujets d'actualité sur l'étalement ou le report de l'ouverture à la concurrence. La proposition de loi a été votée en commission développement durable mais n'a pas été présentée à l'Assemblée nationale, parce que les députés considéraient qu'elle était trop dénaturée par rapport au projet de loi initial. En revanche, quelques députés de la majorité pourraient s'emparer de ce sujet pour échelonner, étaler...

M. LE PRÉSIDENT.- C'est même le ministre qui s'est déclaré favorable à porter...

Mme FERRIER (Secafi).- Le sujet est toujours d'actualité Doit-on continuer à attribuer et étaler ? Je n'ai pas d'avis là-dessus. En tout cas, le sujet est toujours dans les mains de la majorité politique.

Au-delà de cela, les orientations ne changent pas. CAP va abriter l'ensemble des modes de transport en Île-de-France. Nous avons illustré les résultats économiques. De par sa structuration et le cadencement exigé par IDFM dans la réponse aux appels d'offres, notre besoin de financement est important. Depuis 2021, le financement de l'EPIC a été à hauteur de 53 M€. Les enveloppes avaient été votées en Conseil d'administration. 30 M€ ont été votés et n'ont pas été consommés à ce stade. Le solde de 25 M€ serait dédié au rachat des actifs et du stock des ateliers de Championnet qui ont été filialisés au 1^{er} avril.

Où en sommes-nous aujourd'hui des appels d'offres ?

RATP CAP Île-de-France s'est structurée autour de quatre projets majeurs. Le premier, qui s'appelle Kepler, porte Bus Paris. CAP se positionne sur tous les lots, sur les 12. Aujourd'hui, sept lots sont en cours. Le cadencement d'IDFM est extrêmement rapide. Il arrive que des rendus soient fixés à des dates et que RATP CAP Île-de-France soit appelé par IDFM une semaine avant l'échéance pour laisser deux mois supplémentaires. C'est compliqué.

Pour Optile, sur le projet Copernic, CAP est positionnée sur deux lots, le lot 2 Cergy qui avait été déclaré infructueux, notamment sur les clauses sociales. L'offre finale a été déposée le 6 avril. Le lot 9 est un lot hybride avec des lignes Optile et d'autres 30 % EPIC. L'offre première a été déposée le 21 novembre. Le premier oral a été réalisé, l'identité du futur exploitant devrait être connue mi 2023. Le projet Pinta concerne les appels d'offres ferrés. Le positionnement est le même que précédemment sur les lots tram-train, et il y a un premier lot Transilien sur la ligne L. Origami est une ligne d'activité au sein de CAP Île-de-France qui porte toutes les activités de transport privé. On a un positionnement par rapport au COJO pour transporter le personnel, les partenaires, etc. RATP a gagné trois lots pour le transport des championnats du monde de para-athlétisme qui auront lieu en juillet 2023.

Sur Optile, on arrive à la fin du processus d'ouverture à la concurrence, 87 % des lots ont été attribués. RATP CAP Île-de-France en a remporté trois. Transdev perd des parts de marché mais reste leader. Keolis prend une position notable sur les réseaux franciliens.

Sur les lots Paris, vous avez les différentes échéances des avis de concession. Toutes les concessions ont été publiées, RATP CAP Île-de-France se positionne sur l'ensemble. Un point rapide sur les transferts modulo la réécriture. La LOM est venue confirmer les échéances d'ouverture à la concurrence qui concernent l'EPIC RATP, mais tous les décrets restaient à écrire. Aujourd'hui, il n'en reste plus qu'un qui va concerner l'affiliation au régime spécial de la RATP. Un dernier décret relatif à la garantie de l'emploi est paru le 5 mai. Ce décret garantit l'emploi pour les machinistes statutaires sur du transport urbain ou du transport interurbain.

M. LE PRÉSIDENT.- J'en ai parlé tout à l'heure. Nous surveillons attentivement le décret sur la portabilité du droit au régime spécial. Le décret à prendre au niveau de la RATP en conséquence de la loi sur les retraites est prioritaire, mais il faut que tout de suite après les équipes de la DSS enchaînent avec ce décret portabilité et que les équipes de M. NOEL tannent la DSS toutes les semaines.

Mme FERRIER (Secafi).- Je donne la parole à mon collègue pour le SDRH.

M. Le GUELLEC (Secafi).- Concernant le SDRH, un certain nombre de points ont évolué. Depuis des années, nous suivons la gestion de l'emploi, la stratégie de l'emploi et les compétences pour le Groupe RATP. Pour l'exercice en cours, un certain nombre d'évolutions sont à noter.

Ce sont des plans d'action, des programmes, qui sont systématiquement rattachés à la stratégie, à Défis 2025. C'est une nouveauté. Je ne dis pas que ce n'était pas le cas auparavant, mais le lien est cette fois explicite. La stratégie RH et de l'emploi est systématiquement articulée à chacun des plans d'action, bien qu'il existe encore des dispositifs transversaux (emplois sensibles émergents, compétences critiques, etc.)

Vous avez sous les yeux l'articulation des programmes d'action incarnant la stratégie RH et la gestion de l'emploi autour des projets portés par Défis 2025. Il est important de le noter.

Diapason et excellence opérationnelle sont rattachés au volet excellence opérationnelle, mais il y a six projets.

Un certain nombre d'éléments sont plus ou moins nouveaux (sécurité ferroviaire, automatismes ferroviaires). C'était déjà une GPEC transversale, qui était développée depuis un certain nombre de SDRH. Informations voyageurs, c'était un peu développé, cela fait l'objet d'une formalisation plus poussée. La filière excellence opérationnelle est une nouvelle filière. J'attire votre attention sur le programme Diapason qui était auparavant présenté sous forme de gains d'effectifs. On n'avait pas de visibilité et on ne savait pas quelle était la gouvernance de ce projet. Il y a cette année un co-pilotage avec une partie ingénierie sociale portée par la direction des ressources humaines, en particulier par DCC avec un enjeu de mobilité entre les filières, les fonctions support. Cela correspond à une nouvelle ligne éditoriale concernant la politique RH. Vous allez devoir développer l'attractivité, la fidélisation, la rétention, la mobilité entre les filières, les parcours professionnels qui pourraient devenir un élément indéniable d'attractivité et de rétention. Il est important de signaler que Diapason incarne cette volonté d'aller plus loin dans les démarches et les mobilités interfilières. Cela pourrait se répéter sur d'autres politiques.

Vous aviez demandé un point d'étape sur la GPEC exploitation pour savoir comment celle-ci parvenait à dimensionner ses effectifs en prévisionnel, compte tenu de la période que vous venez de traverser, qui continue à être porteuse de paramètres sensibles. Je fais référence aux effets du Covid et à ce que cela a produit en termes de démissions, de non-retours, avec des problématiques de changement et d'orientation de vie pour les personnes. Vous n'êtes pas la seule entreprise concernée. Dans tous les secteurs, on se heurte à la difficulté de trouver les bons profils et à les garder.

Chez vous, cela s'est traduit par un certain nombre de départs. Les départs des conducteurs de métro en période d'essai, démissions et non-confirmations, étaient volumineux. C'est particulier, c'est peut-être une logique et un mécanisme d'intégration, on boarding, qu'il faut retrouver. Il faut comprendre que la politique de l'emploi fait converger un certain nombre de filières, RDS fournit des effectifs pour les conducteurs de métro, qui fournissent eux-mêmes des effectifs pour les conducteurs de RER. On ne peut pas traiter ces problèmes de dimensionnement d'effectifs chacun dans son coin.

Sur la GPEC exploitation, il y a un renouvellement profond de la démarche avec alimentation des conducteurs RER chez MTS, etc. MTS est concerné pour fournir et alimenter le vivier des conducteurs de tram.

La grande nouveauté sur le SDRH est qu'il y a un autre pilotage, qui est renouvelé et transverse à l'ensemble des statuts et des départements. Je pense que c'était souhaitable. C'est une convergence nouvelle et très opérationnelle. Des maquettes emploi sont, par exemple, effectuées pour tenir compte des hypothèses de départs, d'arrivées, de recrutement, de retraite. Cela permet d'affiner les prévisions. Ce n'est pas un outil scientifique, mais il permet d'apprécier les risques de rupture qui jusqu'ici étaient appréciés un peu indépendamment de chaque entité et de chaque département.

On peut saluer cet aspect. Je signale que c'est une GPEC opérationnelle. Cela se généralise, se développe et se diffuse à l'ensemble des métiers. L'année dernière, c'était encore un pilote concentré sur quelques entités de la fonction RH. Cela s'est diffusé à l'exploitation, à SUR où l'attrition est très forte. Cela motive une meilleure visibilité, outre les Jeux Olympiques, la Coupe du Monde de rugby. On connaît les enjeux. C'est intéressant, parce que nous avons un cas concret. Nous nous sommes entretenus avec M. FERNANDEZ pour savoir ce qu'il se passerait sur les risques d'attrition. Nous avons eu des réponses sur le type d'activité, sur la rémunération, sur les procédures de recrutement qui sont très longues en cas d'investigations complémentaires. Le déficit était de 120 postes il y a deux semaines. Sur 35 recrutements en cours, 25 enquêtes complémentaires sont menées ; c'est considérable. Cela entraîne des délais de mise en œuvre de recrutements extrêmement importants. Je ne dirais pas que cela favorise la suite, mais cela peut l'expliquer.

Comment redonner, non pas du sens au travail, mais des conditions de travail attractives ? Tout à l'heure, on parlait de qualité de vie au travail, de conditions de travail. M. FERNANDEZ nous disait que la question tournait autour de l'organisation du travail, de sens au travail, d'autonomie, de contraintes, d'astreintes, etc. D'une manière générale, les personnes adorent leur travail. On n'a pas une crise du travail, mais une crise des organisations et des conditions de travail mises en place. On est toujours dans la continuité du sujet que nous traitons depuis le début, à savoir comment attirer les candidats et comment faire en sorte de les garder. On est toujours sur ce fil rouge.

En ce qui concerne les autres GPEC en cours, celle de la cybersécurité a commencé l'année dernière et a été en stand-by un certain nombre de mois. Il y a des jalons avec la Coupe du Monde et les Jeux Olympiques. L'actualité géopolitique, qui fait peser des menaces plus importantes et d'une autre nature, nécessite de reprendre en main cette démarche avec des jalons nouveaux. Il faut renforcer les compétences de gouvernance autour du responsable cybersécurité qui doit avoir des interlocuteurs et des coordinateurs dans chacune des entités, filiales et BU, c'est fondamental. Il faut sécuriser la Coupe du Monde, le SI de la RATP, ce sont des jalons importants. Le plan d'action et les résultats sont concentrés autour d'un certain nombre de profils mieux définis. P4 "sensibilisation des collaborateurs", en termes de cybersécurité, on considère que la conscientisation des enjeux et menaces pour chacun d'entre nous est importante et concourt en première instance à la sécurisation industrielle et SI.

S'agissant de Diapason, on dit depuis des années que la fonction RH est très contributrice de Diapason. On se demande comment cette fonction peut accompagner les transformations en cours. La grande nouveauté de cette année est d'avoir une refonte de la filière RH autour d'un certain nombre de fonctions, notamment de la fonction de business partner qui est une fonction d'accompagnement de la transformation des métiers. Il est important de pouvoir accompagner au mieux la ligne managériale pour accompagner les transformations des métiers et de l'organisation. Un certain nombre de recrutements...

M. BAZIN.- Je voudrais une explication en français sur SWP.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous remplacez Strategic Workforce Planning par GPEC.

M. BAZIN.- Il faut arrêter le franglais.

M. LE PRÉSIDENT.- L'expert n'est pas en cause.

Mme FERRIER (Secafi).- Vous avez la traduction en français. Le Strategic Workforce Planning sert à quantifier les besoins RH.

M. BAZIN.- Nous sommes dans un pays français. On parle français, on aime la langue de Molière, cela peut en énerver certains, mais pas moi. Je m'efforce de parler français et de me faire comprendre. On est en France et la RATP est une entreprise française, je ne vois pas pourquoi on ne fait pas en sorte que cette langue soit utilisée.

M. LE PRÉSIDENT.- Je remercie Secafi d'avoir fait l'effort de les traduire. De fait, le monde étant ce qu'il est, il y a une interpénétration des langues dans les différents pays. À la RATP, on fait attention pour que ce soit le moins le cas possible. On utilise tous le mot "stop". Il faut avoir un peu de souplesse.

M. Le GUELLEC (Secafi).- Je vous remercie pour votre intervention, je la prends en compte. Je cherche à traduire les anglicismes, mais ce n'est pas toujours facile. Je comprends la réflexion et je la respecte complètement.

Cela ne va pas être facile de poursuivre parlant de Strategic Workforce Planning. C'est de la GPEC qui a toujours été basée sur une budgétisation et une quantification des effectifs. On y revient, parce que les tensions sur le marché du travail sont telles que c'est indispensable.

La fonction RH se transforme en particulier sur sa partie développement RH. C'est une attention que l'on peut porter en matière d'accompagnement des plans de transformation, des transformations des métiers et de la nécessité d'accompagner les plans de recrutement, les formations, etc. C'est fondamental.

Pour finir, "l'attractivité, la rétention et la mobilité constituent des enjeux stratégiques", c'était le fil rouge de la présentation. Cela s'incarne de manière spectaculaire. Il n'y aura pas de réponse unique. À MTS, les départs ne sont pas les mêmes, n'ont pas les mêmes formes et ne sont pas pour les mêmes motifs qu'à SUR, etc. Il y aura des réponses différentes. La communication employeur, la marque employeur, la politique de mobilité seront très importantes pour communiquer, attirer, etc., mais les réponses se feront au plus près des métiers et des organisations.

Vous avez déjà un début de réflexion sur la filière maintenance qui est engagée. À SUR, il y a une filière formation. On va élargir le sourcing, donc les capacités de SUR à se fournir en compétences et à alimenter son vivier de compétences. Il faudra garder les personnes et les inciter à rester, le défi est immense en la matière. Ce SDRH, au-delà de tout ce que l'on peut dire sur la quantification, le dimensionnement des effectifs, est marqué par l'attention sur les politiques d'attractivité. La mobilité en est une, notamment celle des opérateurs, au-delà des accords existants visant à inciter la mobilité entre certaines filières ou entités. Il devient important de proposer des parcours, des perspectives de parcours professionnels et d'intérêt que l'on peut trouver au Groupe RATP.

La conclusion est une accélération dans le traitement des enjeux stratégiques. L'année dernière, on avait dit que beaucoup a été fait en termes de gestion de l'emploi mais que cela restait un empilement de dispositifs. Cette fois, c'est articulé avec la stratégie, c'est plus explicite. On a une meilleure quantification, une transversalité avec les acteurs. Les départements et tout ce qui est relatif à l'exploitation sont articulés au-delà des statuts. C'est quantifié et plus opérationnel. Vous êtes en droit d'attendre des résultats plus concrets à l'avenir. C'est important.

Sur la mobilité et l'attractivité, j'ai dit tout ce que j'avais à dire. Il y a fort à faire. Je répète qu'en termes d'attractivité, les conditions de travail et l'organisation du travail sont probablement des atouts importants. On le voit tous les jours désormais, quel que soit le secteur, celui des transports ou autres.

Merci pour votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Les conditions de travail, pas forcément au sens où on l'entendait traditionnellement à la RATP, qui étaient plutôt des conditions d'utilisation du personnel, et le contenu du travail, du poids des organisations sur le contenu du travail, font partie des orientations prioritaires pour les mois et années à venir.

Nous avons eu un éclairage complet de la stratégie de l'entreprise pour les prochains mois et les conséquences ou la contribution sur les ressources humaines. Merci pour votre travail.

Monsieur BERGEAUD, je vais recueillir l'explication de vote de l'UNSA.

M. BERGEAUD.-

L'année 2023 est un tournant sans précédent pour l'EPIC RATP puisque c'est l'aboutissement d'une série de réforme de l'organisation commencée en 2018 par la transformation des ingénieries. Cette nouvelle organisation a produit en 5 ans, les BU RATP, SUR, RDS et RSF, les prestataires industriels MOP, M2E, MRF, la filialisation des ateliers de Championnet, du STL, de la PAYE, la mise en place d'une direction de groupe regroupant les activités Tertiaires soutenue par des centres de services partagés et centre d'expertise parfois filialisés et enfin l'outil de gouvernance financière de l'ensemble PERFORM. Malgré un contexte International chamboulé par la pandémie du COVID, la crise énergétique, la crise inflationniste, la vision de l'avenir proposé aux salariés s'est résumée à la feuille de route RATP 2025 pour répondre aux seuls enjeux de la mise en concurrence du périmètre RATP.

La Régie des transports Parisiens termine sa mutation en un Groupe aux ambitions et normes internationales. Des normes sociales tirées vers le bas avec une dénonciation des accords de rémunérations de l'encadrement et des conditions de travail des machinistes receveurs ainsi qu'une remise en cause des conditions de départ en retraite. Pendant cette période les organisations syndicales ont été totalement ignorées et avec elles les aspirations des salariés réduites à toujours plus d'isolement dans des collectifs de travail tous les jours chamboulés.

Le 22 mars dernier, le nouveau Président Directeur Général, Jean Castex est venu voir les élus du CSEC avec des perspectives 2023 nettement moins artificielles que celles qui nous avaient été servies pendant ces longues dernières années et surtout très en phase avec les demandes répétées des salariés et de leurs représentants de l'UNSA Groupe RATP.

Notre premier étonnement est apparu lorsque notre PDG a évoqué le recentrage sur le cœur de métier. Nous qui depuis des années fustigions la mise au cœur de la communication interne des projets aussi décoratifs que les taxis-volant, et autres drones terrestres avons été séduits par le simple fait de rappeler cette évidence. A l'UNSA Groupe RATP on n'est pas doctrinairement contre la

diversification, mais notre cœur de métier est une activité régaliennne de transport domicile-travail des salariés du plus grand bassin d'emploi de France et desservant une zone touristique parmi les plus prisée au monde. Pour nous, le modèle économique n'est pas basé sur la rentabilité de ce cœur de métier mais sur les produits dérivés tirés des usagers qui l'empruntent, comme les commerces de proximité, la publicité, le dernier kilomètre. Enfin notre cœur de métier c'est aussi l'entretien d'une infrastructure et d'un patrimoine nécessaire pour la réalisation du transport en commun et en particulier pour les modes de transports lourds. Cette activité non plus n'est pas structurellement rentable, mais là aussi elle génère des produits dérivés à très forte valeur ajoutée financière et environnementale comme les réseaux de télécommunication, d'énergie, de chaleur ou de froid, la production d'électricité verte, l'immobilier exploité par des filiales ou autres partenaires. Faire des économies sur la sécurité et les conditions de travail sur ce cœur de métier, c'est affaiblir ce modèle.

L'accent mis pour la première fois depuis des années dans des perspectives d'entreprise sur la Qualité de Vie au Travail, constitue un changement qui contribuera à cette réussite si l'entreprise s'y investit sincèrement. Notre organisation syndicale militait depuis des années pour que ce sujet toujours présent dans l'agenda social ne soit sans cesse décalé. Cette ambition de focaliser les futurs efforts sur le cœur de métier se retrouve dans le SDRH avec la création d'une GPEC Exploitation mélangeant toutes les exploitations pour prendre en compte les possibilités de mobilités entre ces exploitations afin de manager les risques de rupture d'alimentation en personnel constatés actuellement. Il prend en compte la chaîne alimentaire des exploitations qui fait que le vivier des machinistes receveur et de SEM alimente les viviers des conducteurs de métro ou de tramway qui lui-même alimente le vivier des conducteurs du RER. La rupture de cette chaîne impacte tout le l'écosystème. Parallèlement, on voit dans ce SDRH se construire des SWP (Plan Stratégic Workforce Planning) permettant de planifier quantitativement les besoins en effectifs sur plusieurs années. A l'exploitation, cela permettra de manager à moyen terme la résorption de la pénurie de personnel apparue ces dernières années. Nul doute que si ces SWP avaient existés avant la pandémie on n'aurait pas mis en pause certains recrutements pendant la pandémie avec la vision court-termiste que l'UNSA Groupe RATP à maintes fois dénoncé dans ses déclarations au CSEC.

Le second étonnement a été d'entendre notre PDG reprendre nos inquiétudes concernant le choix des investissements du groupe en confirmant la nécessité de rechercher des activités rentables rompant avec un discours qui favorisait la croissance du chiffre d'affaires. Discours qui avait abouti à des gains de réseaux à la rentabilité finalement négative avec un renflouement par des dotations de l'EPIC toujours plus massives. On voit dans les perspectives 2023 l'inflexion de politique avec la sortie des activités londoniennes.

Toujours concernant les investissements, nous constatons que Ryad semble finalement plus instable que prévu et pas de chance, le contrat algérien très rentable, est nationalisé ce qui montre au passage qu'il est possible là-bas de laisser à l'Etat des activités rentables. Tout cela n'était sans doute pas prévisible, mais ça fait beaucoup de malchance cumulée. En ce qui concerne le MAAS là aussi on ne comprend pas la distorsion de concurrence introduite par IDFM lorsqu'il nous interdit le commissionnement sur la vente des titres de transport à la RATP. De ce fait cet investissement devient structurellement déficitaire même si incontournable pour des raisons d'image selon la direction.

Enfin notre troisième étonnement, qui nous a d'ailleurs fait penser un instant que nous avions changé d'espace/temps, est venu lorsque notre Président Directeur Général nous a dit que si la concurrence était déloyale, peut-être qu'il valait mieux ne pas y aller. Alors là, il n'y a pas de débat, on partage complètement surtout quand on voit l'état du réseau de Saclay récupéré par RATP CAP Ile De France. Si la mise en concurrence aboutit à extraire toute la substance d'un réseau sain pour alimenter des profits avant de restituer un cadavre au marché, on est d'accord pour ne pas y aller et on n'avait d'ailleurs pas besoin de preuve pour être convaincus.

Pour finir, et tenter de résumer le sens de notre vote, nous considérons que ces perspectives 2023, et le SDRH qui les porte, s'appuient sur une observation objective de la réalité que nous partageons et qui tranche avec le passé. Cependant dans un contexte de forte inflation, de problèmes de financement d'IDFM peu aidé par la remontée des taux d'intérêts, la concrétisation des nouvelles ambitions sera difficile. Nous avons là un vrai projet porteur d'ambitions sociales, mais nous attendons de voir comment le cap et en particulier le cap social sera tenu.

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

M. KERLEU.- Je remercie Secafi pour la synthèse. On parle d'un plan de recrutement de 6 600 agents, 620 à la maintenance. Je reviens sur le benchmark qui doit être réalisé sur la maintenance. Sauf erreur de ma part, j'imagine que vous avez plus d'éléments... Pour moi, il a été réalisé. Je comprends que le retour que nous avons eu dans nos départements de maintenance constituait déjà un retour. Peut-on nous communiquer des éléments, voire le benchmark ?

M. LE PRÉSIDENT.- Nous sommes en train d'organiser une réunion avec les organisations syndicales pour le partager d'ici mi-juin.

M. KERLEU.- C'est parfait. Peut-être pouvez-vous nous faire un retour ?

M. LE PRÉSIDENT.- Le niveau de rémunération à la maintenance de la RATP est au moins au niveau du marché, voire au-delà, au global, en Île-de-France, avec des entreprises comparables.

M. KERLEU.- Cela change du dernier benchmark sur la maintenance, il y avait un gros delta.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison. Entre-temps, nous avons revalorisé les seuils d'accueil, du fait de ce benchmark. Cela nous a remis au niveau du marché. Il est nécessaire d'y passer du temps et de le commenter. Nous avons prévu une réunion avec les organisations syndicales.

M. KERLEU.- Merci.

Concernant les investissements, mon département est concerné par le renouvellement des tripodes sur le réseau. Nous avons appris qu'il y avait eu des essais sur les lignes de contrôle avec des réductions d'appareils de contrôle. Nous étions inquiets en raison des flux de passages voyageurs pendant les périodes d'heures pleines. L'idée est-elle de renouveler le matériel de la RATP ou de diminuer le nombre d'équipements et de ce fait les frais et la maintenance de ces équipements ?

M. LE PRÉSIDENT.- Dans le détail, c'est à votre département qu'il convient de demander les réponses. L'objectif fondamental est d'améliorer la facilité d'usage des équipements avant d'être un objectif d'efficacité ou de rentabilité. Nous avons des matériels vieillissants, de technologie ancienne. Il s'agit de remettre à niveau les équipements dans les stations comme on essaie de remettre à niveau les matériels roulants.

M. KERLEU.- Quand on utilise les transports, on constate des flux de passage réguliers. J'alerterai mon département car en réduisant le nombre d'appareils de contrôle, le flux de passage sera encore plus compliqué sur le réseau RATP.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison, je crois que ce n'est pas l'objectif.

M. KERLEU.- Une dernière réflexion, portée depuis toujours par la CGT, sur la filière maintenance. Des annonces ont été faites dans quelques départements, au moins dans un, sur une étude de faisabilité visant à rouvrir une école technique. Est-ce l'une des réflexions sur la filière maintenance ?

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que, comme moi, vous avez entendu dans notre instance le Président dire qu'il faudrait revenir à l'esprit Mozart. Si les personnes ont traduit directement que l'on allait créer de nouveau une école technique, c'est peut-être un raccourci. Pour l'instant, nous examinons le sujet de la maintenance en France, il préoccupe tout le monde. Cela amène des branches professionnelles, qui n'avaient pas l'habitude de travailler ensemble, à le faire. Nous étions hier à Noisiel avec la directrice générale de l'UTP et son homologue de l'UIMM, pour travailler ensemble sur l'attractivité des métiers de la maintenance, pas uniquement dans l'industrie automobile et aérienne mais aussi dans celle des transports, et sur le sourcing dans les filières d'apprentissage, dans les lycées professionnels, etc. Nous avons des réflexions sur l'amélioration de l'attractivité sur ces métiers.

Avant de réfléchir à la création d'écoles, on s'aperçoit que 50 % des places sont disponibles dans les CFA de l'UIMM en région parisienne dans tous les métiers de la maintenance. Nous faisons l'inventaire de tous les diplômes des lycées professionnels de l'Île-de-France pour savoir s'ils sont saturés. Nous travaillons donc sur la saturation des places disponibles dans les CFA et les lycées. S'il faut créer de nouvelles classes ou écoles en raison d'un gros afflux, nous verrons cela dans un deuxième temps.

M. KERLEU.- Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur KHELLAF ?

M. KHELLAF.- Je constate que l'entreprise n'a plus aucun complexe à afficher les pertes des différentes filiales comme la BU MaaS ou RATP Dev. L'EPIC reste "la vache à lait" pour alimenter financièrement ces pertes. Cela m'interroge. À quel moment cela s'arrête ? Le P.-D.G. a dit qu'il fallait que cela s'arrête à un moment et qu'il fallait se recentrer sur ce que nous savions faire en Ile-de-France. Il disait que si des filiales n'arrêtaient pas de faire des pertes, il faudrait peut-être "fermer le robinet". Quand on aura asséché toute la trésorerie de l'EPIC, que va-t-il en rester ? Pour moi, l'EPIC est une holding qui finance les filiales. Ce n'est pas acceptable.

Concernant le recrutement, le recrutement massif reste une bonne idée. On l'entend chaque année et tous les mois. Je n'ai pas l'impression qu'il ait lieu comme il devrait. Effectivement, il faut recruter parce qu'on est en manque d'effectifs, mais que fait-on pour conserver les personnes recrutées ? J'ai compris qu'elles partaient avant d'être commissionnées. Que fait-on pour les conserver et garder les anciens parce qu'ils démissionnent "à tour de bras" ? Beaucoup d'aspects sont à étudier. Or je ne constate pas de changement d'année en année. Il est bien de nous dire que vous mettez des mesures en place, mais vous n'écoutez pas les organisations syndicales qui ont émis des idées pour le recrutement, pour les avancements des encadrants, etc. Je n'ai pas l'impression qu'il y ait un suivi de la direction sur le sujet.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Je prends en compte de votre remarque. Je ne pense pas que ce soit une question. J'entends.

Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- Il est vrai que notre nouveau P.-D.G. est venu nous présenter sa prise de conscience de l'état des lieux de l'entreprise. On ne voudrait pas que cela s'apparente aux bonnes résolutions du réveillon et que l'on continue ce qui a été entrepris durant des années. Malgré le changement de cap qui pourrait être opéré, on est aujourd'hui dans la continuité de ce qui a été programmé, il n'y a aucune remise en cause des orientations qui font l'objet d'inquiétudes, que ce soit au niveau du gouvernement ou de la direction. Quand j'entends qu'il y a plus de 6 000 recrutements en cours et nécessaires dans l'entreprise, on peut s'en féliciter. Il y en a près de 200 pour la maintenance. On communiquera plus tard sur la filialisation de Championnet. Cette communication ne fera sans doute pas plaisir.

On est dans une période où on fait en sorte de reclasser des agents dans les meilleures conditions, on ne va pas se fâcher pour le moment, mais cela viendra par la suite. Nous avons une réserve de personnels dont les compétences sont reconnues, valorisées, qui sont aujourd'hui en attente chez eux ou en mission de reclassement dans l'entreprise, alors que dans certains secteurs, GDI ou MRF, il y a d'importantes demandes d'agents en attente. Si le travail n'est pas fait par la CGT en local, puisque les élus font le tour et veillent à ce que les agents soient dans les meilleures conditions possible, rien ne se passe.

Diapason est passé par là, l'encadrement local est perdu. On ne peut même pas avoir un organigramme, ni une vision complète sur les départs à la retraite dans les prochains mois. C'est normal, puisqu'une RH est arrivée récemment d'une entreprise extérieure et qu'elle n'a aucune connaissance de l'entreprise et du redéploiement en son sein. Cela met en difficulté ces activités.

Je cite cet exemple, parce qu'il est significatif de ce qui se passe. M. CASTEX dit qu'il regarde les filiales pour arrêter celles qui coûtent trop cher et se recentrer sur l'essentiel, mais en attendant les orientations qui ont été prises continuent à être appliquées. Une filiale fera les frais des décisions de la direction qui voudra l'arrêter, mais nous aurons perdu les compétences. Il est bien de regarder dans les CFA et avec l'Éducation nationale comment redimensionner ces activités dans l'entreprise, mais il serait déjà bien qu'on ne les perde pas, ce qui est en train de se faire. L'attractivité de l'entreprise passe par là. Cela se sait, cela fait le tour dans les centres, dans les autres départements. Les autres secteurs s'interrogent en pensant que ce sera peut-être l'avenir proche pour eux.

Dans les décrets en cours d'écriture, qui traitent de toutes les questions de transfert des agents, les activités de la RATP qui sortiront de la convention collective des transports urbains ne feront l'objet d'aucun avantage négocié en ce moment sur les transferts, sur le maintien du sac à dos social et de tout ce qui a été négocié avec la question du transfert. Quand une filiale sort de la convention collective, tout "saute". C'est dramatique. On a essayé de contribuer à faire en sorte qu'il y ait un avenir possible, mais on s'aperçoit que l'ardoise est effacée. Le transfert se fait sur l'article 33 qui n'est pas adapté dans la période pour traiter cette situation et qui efface toutes les possibilités d'accords prévues par la suite.

On peut espérer beaucoup de l'arrivée de M. CASTEX, mais on peut aussi se demander si ce n'est pas dans la perspective de passer les Jeux Olympiques le plus confortablement possible. Voter le report de la loi de l'ouverture à la concurrence aurait été une bonne chose, mais l'étaler dans le temps ne changera rien. Cela se fera toujours dans un mode dégradé. Avec ses 400 effectifs et ses ressources financières, IDFM n'aura pas la capacité de faire les choses dans de bonnes conditions. Nous savons que ce n'est pas le bon chemin, vous le savez aussi. Vous ne pouvez plus cacher la perte des filiales et la compensation par l'EPIC car c'est trop flagrant, les agents en sont conscients.

Pour résumer, le discours du Président est très intéressant mais il nous faudrait des signes forts aujourd'hui. On verra les revalorisations salariales en juillet. S'il y en a une deuxième, ce sera bien.

Par rapport aux orientations politiques, il aurait été nécessaire d'arrêter ce que l'on n'est pas en capacité de faire. La modernisation, la transformation des centres bus a pris du retard. Il faut avoir conscience que nous ne sommes pas prêts et le courage politique d'avouer que ce n'est pas mûr, que la question de la mobilité est un bien commun et qu'il faut prendre le temps de repousser les échéances pour que cela se fasse dans de meilleures conditions.

M. LE PRÉSIDENT.- Je comprends votre préoccupation sur le reclassement des AC, mais il faut éviter les généralités. Nous n'avons pas besoin de 200 recrutements à la maintenance, mais d'environ 600. La convertibilité d'un mainteneur de Bus sur tous les autres métiers de la maintenance a ses limites. C'est la raison pour laquelle nous avons besoin de faire des mobilités internes et des recrutements directs. Tout le monde n'est pas "adaptable". Il y a des passerelles à organiser, c'est incontestable, mais ce phénomène a des limites.

Si vous avez bien entendu ce que nous avons dit sur la garantie d'emploi, nous sommes très précis sur les périmètres des garanties. Nous savons que ce décret sur la garantie d'emploi, comme sur la portabilité des droits, est circonscrit aux salariés qui restent dans le transport urbain. Nous sommes clairs avec tout le monde depuis le début là-dessus. Il y a un sujet pour les personnes qui voudraient revenir à l'EPIC. Il est dommage que l'on n'ait pas pu utiliser le projet de loi, qui n'a pas été présenté, dans lequel nous avons proposé des amendements qui résolvaient cette question. Nous ne perdons pas espoir qu'il y ait un autre projet dans lequel nous pourrions l'introduire.

M. RISPAL.- Je dis qu'il y a une difficulté, parce qu'on n'a pas d'interlocuteur aujourd'hui. Heureusement que le directeur du département maîtrise le dossier et l'a pris en main. Depuis, cela se passe pour le mieux. Entre lui et moi, il y a un néant total. Si on mettait les bons interlocuteurs au bon endroit avec une bonne connaissance de l'entreprise, pouvant cibler professionnellement les compétences des agents pour pouvoir les reclasser, on n'en serait pas là. Cela va coûter. L'intérêt pour nous est de traiter au mieux les agents. Cependant, quand une centaine d'entre eux est remise en question et que l'on s'autorise à les laisser, cela devient compliqué.

M. LE PRÉSIDENT.- Moins de 100 agents sont sans activité aujourd'hui, il faut dire les choses jusqu'au bout.

M. RISPAL.- Oui, mais si on ne prend pas le dossier en main...

M. LE PRÉSIDENT.- Je connais les difficultés, raison pour laquelle je partage vos préoccupations sur les AC, mais il ne faut pas complètement les généraliser.

Nous allons passer au vote sur les orientations

2. CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET LE SCHEMA DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES 2022-2025

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il un avis, Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.-

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP et sur le Schéma Directeur des ressources Humaines 2022-2025

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 17 mai 2023 doivent émettre un avis sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP et sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2022-2025.

Il est à rappeler que la consultation d'aujourd'hui repose sur un avis commun, ce qui n'est pas forcément un exercice facile pour les élus qui doivent identifier un même portage pour les deux dossiers.

Si l'on regarde d'abord les orientations stratégiques du Groupe RATP, nous avons la poursuite du déploiement de Défis 2025 avec les projets engagés et les programmes qui affichent des retards plus ou moins importants dont un projet en tension avec BUS 2025 qui n'a que 36 % de Centre Bus convertis à l'électrique. Cependant, la nouveauté cette année est que l'on y ait ajouté les différentes réalisations 2022 comme RATP 2023 avec la refonte complète de l'organisation des fonctions transverses. Il va sans dire qu'au regard des évolutions d'envergure ce projet devra être suivi régulièrement surtout qu'il inclue aussi le projet Diapason. Il faudra également surveiller M2E qui vient d'être rattaché hiérarchiquement à la BU RSF. Une attention particulière devra être apportée au projet PERFORM (modélisation économique de RATP 2023) avec un accompagnement au changement renforcé auprès des populations concernées dû aux nombreuses étapes qui restent à réaliser sur l'ensemble des thématiques et qui concerne l'ensemble des sous-chantiers de PERFORM.

En parallèle, est intégré aux orientations stratégiques du Groupe RATP la vision du Président Directeur Général Jean Castex entré en fonction en novembre 2022. Dans un contexte sous tension, la priorité est redonnée au cœur de métier de la RATP (ce qui n'est pas pour déplaire aux élus de l'instance) avec des inflexions majeures, priorisant un retour aux fondamentaux, qu'est le transport public de voyageurs en Ile-de-France. Un plan d'entreprise ayant une portée jusqu'en 2030 et qui sera finalisé en mars 2024 avec 3 principes directeurs : cohérence, rentabilité et unité du Groupe. Ainsi, le PDG porte la priorité sur : la production, l'exploitation, le transport public de voyageurs en IDF, une politique Groupe en matière de parcours professionnels et de promotion au travers d'un accord mobilité (en place pour les encadrants et en cours de construction pour les opérateurs), un plan de recrutement de 6 600 personnes en 2023, l'expérimentation de la semaine de 4 jours, le renforcement de l'Espace Pimprel, l'augmentation d'offre de logements aux agents, la négociation d'un accord QVCT (Qualité de Vie et Condition de Travail), l'accélération de la réalisation de certains investissements et la volonté "d'être plus proche des voyageurs".

Si les intentions sont louables sur certains sujets, elles interpellent sur d'autres. Et une des questions principales est : où trouver les sources de financements ? Tout en sachant que IDFM est en difficulté financière. Il est donc évident d'annoncer que les élus sont réservés sur :

- L'aboutissement des recrutements (quelques soient les domaines) qui ne donnent pas suffisamment de précisions sur les taux de réussites aux formations et sur la temporalité où les agents restent dans leur affectation de poste même si l'enjeu reste*

la fidélisation et les parcours professionnels. Attente également du benchmark qui va être réalisé à la maintenance.

- *Le détachement dans les filiales avec l'article 33 questionne toujours autant de par l'utilisation qu'il en est fait aujourd'hui et sachant qu'il a ses limites et son volume.*
- *Le MaaS (combinaison du calculateur intermodal et de la billettique intégrée) qui, d'après les échanges avec les interlocuteurs en commission économique du 10 mai sur la restitution de l'expertise par le cabinet SECAFI, nous apprend que la filiale ne sera rentable que fin 2026 voire début 2027 alors que le PDG affirme que "si on investit dans une filiale, cela doit rapporter un résultat positif et un bénéfice". Il est demandé, au vue des difficultés d'avoir des données économiques, un suivi régulier sur les services MaaS.*
- *RATP DEV pour la déclinaison budgétaire et qui sera présentée et soumise au CA en juillet 2023. Que deviendra l'exploitation d'Orlyval avec le prolongement de la L.14 jusqu'à Orly ?*
- *CAP IDF pour la question du financement au regard de la structuration et de la montée en puissance sans génération de revenus, au-delà des activités en portefeuille. Il est à rappeler qu'elle est en perte et nécessite un financement de l'EPIC à hauteur de 53 M€ (depuis 2021).*

Pour accompagner ses changements, le SDRH est un outil nécessaire. Son contenu a été simplifié de manière différente. C'est un référentiel appuyant le service RH. La Strategic Workforce Planning (SWP) qui est plus sur le qualitatif monte en puissance.

Les points d'attention et de réserves portent sur :

- *Le GPEC exploitation avec l'élargissement progressif à SUR (pour donner suite à plus de 85 % de départs chez les opérateurs entre 2019 et 2022 d'où une démarche SWP récemment déployée) et la filière maintenance (un SWP devrait voir le jour)*
- *Le SWP de la filière RH (à la suite du benchmark mené qui montre quelques déficits)*
- *La GPEC Cybersécurité avec un effectif insuffisant par rapport à des entreprises comparables tout en sachant que le PDG prône la mobilité interne à 60/65 %.*

Pour ces raisons les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis réservé sur les Orientations Stratégiques du Groupe RATP et sur le Schéma Directeur des Ressources Humaines 2022-2025.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous allons mettre cet avis aux voix.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de l'avis proposé par la présidente de la Commission économique, qui vote pour ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (7), UNSA (5), CGT (6), CFE-CGC (2).

➔ Cet avis réservé est adopté à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci au Cabinet Secafi et aux intervenants. Je propose de reprendre à 11 heures 30.

La séance, suspendue à 11 heures 15, est reprise à 11 heures 33.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

3. Information-consultation sur le projet d'activités 2022 du service social de la RATP

Monsieur Jocelyn ROGER, Assistant de service social – DSP/CSP RH

Participe à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous remercie d'accueillir M. ROGER, responsable du service social de la RATP. Ce dossier a été présenté en CSSCT le 9 mai dernier.

Je donne la parole à M. DOMINÉ pour la lecture de son compte rendu, puis nous passerons à la consultation de l'instance sur le rapport d'activité 2022.

Monsieur DOMINÉ ?

M. DOMINÉ.-

Le rapport a été présenté le 09 mai par Jocelyn ROGER et nous l'en remercions.

2022 a permis au service social de se recentrer sur ses activités et son "cœur de métier".

Ainsi, un retour dans les unités et le traitement de certains thématiques ont pu être réalisés, tel le budget, le droit de la famille et les aidants familiaux.

La fréquentation s'est stabilisée mais il est à noter que l'évolution des demandes, et les réponses apportées, se poursuivent comme lors des années précédentes.

Les effets de la crise sanitaire se font encore sentir et le service continue à suivre des salariés impactés sur le plan financier, mais également dans leurs relations intra-familiales, sociales et professionnelles. L'isolement et la solitude exprimés par certains salariés sont suivis de près par le service.

Les attentes des salariés enregistrent de profondes évolutions.

Ainsi, les demandes de renseignements (réponse de premier niveau) qui étaient de 30 % ces dernières années sont désormais passées à 45%.

Le service social n'a pas toujours la possibilité de traiter les difficultés sur le fond, car c'est souvent l'immédiateté de la réponse qui est recherchée par les demandeurs.

Même si un net fléchissement est observé, ce sont les préoccupations financières qui restent le premier motif de recours au service social. Celui-ci est également mobilisé sur les sujets se rapportant au maintien dans l'emploi et à la protection sociale.

Il est à noter, une stabilisation des sollicitations de salariés avec une faible ancienneté (moins de 5 ans), alors que leur nombre n'avait cessé de progresser ces dernières années. Ils représentent environ 25% des suivis.

Les demandes de salariés comptant une ancienneté de 20 ans et plus, se maintiennent à un niveau élevé (plus de 26%).

Les plus demandeurs sont les opérateurs et les femmes, dont 40% d'entre elles se trouvent en situation monoparentale.

Comme en 2021, les salariés qui n'avaient jamais sollicité le service social, le contactent de plus en plus pour des sujets en lien avec le travail. C'est particulièrement le cas de ceux chez qui un suivi avait déjà été mis en œuvre.

PST a coordonné l'action quant à l'évolution vers le digital et une plus grande transversalité des supports utilisés dans le cadre des préventions des addictions et des comportements à risques.

Le service social a poursuivi ses travaux en matière de conseil et de soutien à la fonction RH. Cela s'est traduit par une progression du nombre de suivis de salariés titulaires d'une RQTH, ainsi que des accompagnements d'agents en inaptitude provisoire ou définitive.

La progression des sollicitations relatives au maintien dans l'emploi et à la protection sociale, est liée à l'envoi des courriers aux salariés en maladie ou en AT depuis au moins 90 jours. Ainsi, les demandes de prise de contacts ont été plus nombreuses que les années précédentes.

Dans le contexte en forte évolution de l'entreprise, le service social est intervenu :

- dans la mise en place d'une équipe de nuit sur MRF,
- avec sa participation aux COPIL CSP RH/Finances,
- dans les évolutions RATP 2023,
- et RDS maintenance AC.

Le service met également en avant son travail d'expertise mis en œuvre par l'équipe en charge de l'assistance après-décès.

Devant la complexité de certaines situations rencontrées, le service souligne l'importance du travail en partenariat avec les acteurs que sont le SPST, la plate-forme de conseil et d'appui, le Conseil de Prévoyance, ainsi que les managers et les RH.

Le service social entend conserver ses partenariats et en développer de nouveaux au sein des structures qu'il a intégrées.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. Je voudrais profiter de l'occasion qui m'est donnée pour remercier M. ROGER pour tout le travail réalisé avec les équipes dans les périodes compliquées, rappelées par M. DOMINÉ. Le rayonnement de son équipe a permis de convaincre différentes filiales du Groupe. Le dispositif de l'assistant social de l'EPIC est l'un des premiers, avec le logement, à être "acheté" par les filiales quasiment sans hésitation. Cela fait partie, même si ce n'est pas encore contractualisé, d'un début de socle social du Groupe. Cela fait partie des dispositifs que les agents transférés pourront continuer à avoir à leur bénéfice, en tout cas tant qu'ils resteront dans le Groupe, c'est-à-dire dans la filiale de CAP.

Y a-t-il des demandes de prise de parole ?

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.-

FO RATP constate qu'après la crise sanitaire du covid 19, les thèmes récurrents reviennent remplir les missions du service social RATP qui a intégré la direction du service partagé dit DSP. Effectivement nous constatons que les prises en charge des salariés en 2022 sont en premier lieu sur le plan financier, puis les relations intra-familiales, sociales et professionnelles.

Les appels téléphoniques qui avaient enregistré un bond spectaculaire un an plus tôt, se sont stabilisés.

Le taux des populations ayant sollicité le service social en 2022, qui sont en majorité des opérateurs, est en légère augmentation et souffre d'une attente immédiate, ce qui est parfois préjudiciable, car cela ne permet pas de traiter les difficultés sur le fond.

Nous constatons également une progression des sollicitations du personnel féminin en situation monoparentale et des salariés RQTH, ainsi que les agents en inaptitudes provisoires et définitives.

Les déplacements du personnel du service social ont repris sur les sites et ils portent essentiellement sur des sujets à forte dominante sociale.

Un travail est fait avec SPST sur les préventions des addictions et comportements à risque à l'aide de supports transversaux et numériques.

Nous félicitons le travail d'expertise et complexe toujours développé par l'équipe en charge de l'assistance après-décès pour les salariés RATP.

Pour conclure, nous pouvons noter que les salariés RATP et surtout les opérateurs se paupérisent à l'image de notre société, c'est la raison pour laquelle, la mission du service social RATP est primordiale pour atténuer certaines difficultés de la vie.

FO Groupe RATP donnera un avis positif.

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

M. SARDANO.- Pour les remerciements, vous nous avez "coupé l'herbe sous le pied". Pour l'UNSA Groupe RATP, c'était ce qui primait. À chaque bilan, on se félicite de l'activité du service social, du soutien apporté aux agents et du côté encore social de l'entreprise. Nous ne pouvons que nous en féliciter. Nous nous associons aux remerciements à l'ensemble des équipes du service social pour le soutien qu'elles apportent aux agents. Comme le montre le document, son utilité reste prouvée et son maintien est nécessaire. Par ailleurs, au-delà des pures informations techniques, le document qui est pédagogique est de qualité. Cela finalise le travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur SARDANO. Monsieur DOMINÉ, pouvez-vous nous proposer un avis ?

M. DOMINÉ.-

Comme les années précédentes, le service social a poursuivi en 2022 ses actions au service des salariés.

Dans ce contexte de transformation de l'entreprise, il démontre, plus que jamais, sa légitimité et sa place dans la recherche d'une amélioration continue de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.

*Au regard de son activité, la CSSCT-C propose aux élu(e)s du CSEC **d'émettre un avis positif** sur le bilan 2022 du service social.*

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur ROGER ?

M. ROGER.- Merci pour les remerciements que je retournerai à l'ensemble de mon équipe. L'essentiel a été dit. Je voulais souligner et mettre en exergue un ou deux points.

2022 nous a montré de manière flagrante comment les différents domaines sur lesquels nous sommes positionnés pouvaient être imbriqués et interagir entre eux. Nous avons eu la possibilité de renouer de manière forte avec des activités de terrain, c'est dans notre ADN. Dans un contexte de forte transformation, nous avons su montrer une capacité d'adaptation et nous révéler comme un partenaire solide pour accompagner les salariés et l'ensemble des équipes. L'idée est de faire valoir notre expertise pour continuer à suivre les salariés actuels, poursuivre le travail de partenariat et, comme M. AGULHON l'a dit, en nouer de nouveaux avec d'autres structures.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons passer au vote sur l'avis positif proposé par le Secrétaire de la CSSCT.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (7) – UNSA (5) – CGT (6) – CFE-CGC (2)

➔ ***L'avis positif est adopté à l'unanimité.***

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ROGER d'avoir pris le temps de nous rejoindre.

M. ROGER.- Vous avez souligné le rapport d'activité. Nous avons la volonté de continuer à le faire évoluer pour le rendre plus synthétique. Des efforts ont déjà été fournis. Le rendre plus attractif permettra de mieux valoriser le travail que fait mon équipe.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

4. Information-consultation sur le rapport du Médecin-coordonnateur du SPST de la RATP pour l'année 2022

Madame Nathalie PONZEVERA, responsable unité spécialisée – DRH/PST

Madame Valérie JOUANNIQUE, médecin du travail – DRH/PST

Madame Amélie DEBATISSE, médecin du travail – DRH/PST

Madame Kéti BONGA-BOUNA, médecin du travail – DRH/PST

Madame Kirushanthi SAKTHITHASAN, médecin du travail – DRH/PST

Madame Florence MERAT, médecin du travail – DRH/PST

Monsieur Jean-Jacques PHILIPPON, médecin du travail DRH/PST

Participent à ces points de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Pour le point suivant, qui sera le dernier de cette séance, nous accueillerons les médecins en charge de la coordination des cellules du SPST.

Bienvenue à tout le monde. Je propose d'aborder le premier des deux points qui nous amènent à recevoir nos collègues médecins du travail.

Le sujet a été évoqué en commission du 9 mai dernier. Je donne la parole à M. DOMINÉ pour son compte rendu.

M. DOMINÉ.-

Le rapport a été présenté le 09 mai par le docteur JOUANNIQUE et nous l'en remercions.

Les modalités réglementaires ayant changé, la présentation du document diffère de celle présentée les années précédentes.

En 2022, un décret a abrogé les sous-sections comprenant le rapport annuel du médecin du travail, amenant à sa suppression.

Si les médecins demandaient l'évolution du rapport annuel, rendu peu lisible au regard des nombreux décrets successifs depuis 1990, ils n'en souhaitaient pas pour autant la disparition et l'invisibilité de leurs travaux.

Ce rapport de synthèse nouvelle formule est un document collaboratif que les médecins seront amenés à faire évoluer.

L'évolution concerne également le DMST informatisé (Dossier Médical en Santé au Travail) qui devient obligatoire à partir de tout nouveau dossier créé. Son contenu est redéfini et l'information du salarié sur son droit d'opposition à l'accès à ses données est garanti. Les modalités d'hébergement et la conservation des dossiers pendant une durée de 40 ans ont été définies.

Concernant l'activité clinique sur le terrain, l'effectif global pris en charge est de 54 908 personnes, dont 4 923 CDD. Les hommes sont majoritaires à 77 %.

2022 est globalement équivalente en termes d'activité à 2021, qui avait été l'année de rattrapage des visites périodiques à la suite de la pandémie.

41 294 visites médicales ont été pratiquées (47 808 en 2021). Les visites de reprises après maladie sont en diminution.

Les visites périodiques sont en diminution avec 14 520 visites, (35 % de l'activité médicale clinique). Cela est dû aux réformes successives permettant l'espacement de ces visites, et à la montée en puissance des entretiens infirmiers (14 520 visites).

Il y a en revanche augmentation des visites médicales "autres" (64 % de l'activité), avec les visites d'embauches (3 546 visites), les suivis particuliers et celui des agents en situation d'inaptitude (1 204 visites en 2022 et 1 074 en 2021).

L'activité liée au statut représente environ 12 % de l'activité générale.

Les visites de pré-reprises en augmentation par rapport à 2021.

La vidéo consultation mise en place lors de la pandémie est en diminution.

La vaccination covid s'est poursuivie début 2022, puis s'est arrêtée (1 083 actes en 2022 contre 4 936 en 2021).

Les soins infirmiers sont en augmentation (176 en 2022 contre 107 en 2021), s'expliquant par la reprise des salariés sur site et la reprise après accident du travail.

Concernant les 4 domaines et secteurs détachés :

- **Domaine tertiaire (réfèrent : Docteur Jean-Jacques PHILIPPON)**

En l'absence du docteur BEUGNET, le docteur CHATEAU a été embauché en CDD en septembre 2022 pour un an.

L'infirmerie de Val Bienvenue a ouvert en septembre, et une infirmière supplémentaire doit y être embauchée.

La filiale RES (RATP Evolution Service) a été créée.

Les plateformes logistiques sont maintenues dans le domaine tertiaire.

La pandémie a eu des impacts sur le nombre de postes éligibles en télétravail et la gestion des mesures barrières dans les Flex-Office.

Les transformations profondes et rapides de l'entreprise, nécessite le suivi de ses effets par la mise en place d'indicateurs RPS et le suivi des TMS.

- **Domaine RSF/SUR (réfèrent : Docteur Ketji BONGA BOUNA).**

MTS, RER, SEM et SUR comptent 14 793 salariés, dont 50% sont en SIR (Suivi Individuel Renforcé). Les visites périodiques représentent 38% de l'activité.

Il y a eu mise en place de l'activité du domaine et la poursuite des entretiens infirmiers initiés les années précédentes.

Le projet de service a été décliné, avec intégration des actions transversales (ateliers, addictions, indicateurs RPS...).

- **Domaine Maintenance (réfèrent : Docteur Laurence BARD).**

Le domaine regroupe 9000 salariés de M2E, MRF et RATP Infra.

En 2022, ont été réalisées :

- 3 346 visites périodiques
- 4 449 visites non périodiques se répartissant ainsi :
 - 584 visites d'embauche et de pré embauches
 - 183 visites de pré-reprise
 - 624 visites de reprise
 - 672 visites à la demande de l'agent
 - 727 visites à la demande de l'employeur
 - 161 soins d'urgence réalisés par les infirmières ou les médecins
 - 9 avis d'inaptitude au poste ont été émis.
 - 538 actes de vaccinations contre le covid et la grippe ont été réalisées dans les centres médicaux.

L'Information CMR (silice et amiante) a été poursuivie ainsi que la participation au projet NTAP exosquelette, aux études d'AT, aux risques liés au travail de nuit et au bruit. Des sessions d'information aux managers ont été organisées sur les addictions à M2E et MRF.

Des points d'alerte ont été mis en avant, tels :

- *La nécessité de mise à jour par l'employeur des expositions et des habilitations dans l'outil Esmeist*
- *L'amélioration de la prise en charge et de la prévention des situations de RPS*

- *La vigilance sur le déploiement des exosquelettes et l'information en amont du médecin du travail*
- *Et les expositions accidentelles récurrentes à l'amiante sur certains sites.*

En 2022, 8 réunions de domaine ont eu lieu sur différents thèmes.

- **Domaine RDS (réfèrent : Docteur Christophe ALLANIC).**

Au 1^{er} janvier 2022, RDS compte 22 957 salariés dont 16 164 en SIR, soit 70 % de l'effectif.

Le maintien de l'activité médicale sur 3 secteurs temporairement privés de médecins (TPM) (départ de l'entreprise/arrêt maladie) a été effectif.

2 682 Visites Médicales d'Embauches ont été réalisées et les Visites Médicales Périodiques réglementaires en retard ont été progressivement résorbées.

Il y a eu mobilisation des équipes médicales du domaine RDS et du SPST, par des vacations supplémentaires, notamment le samedi (26).

17 211 visites médicales ont été effectuées dont :

- * 5 750 visites périodiques (34%)*
- * 11 461 visites médicales autres (66%)*

De nombreux chantiers de santé au travail et de prévention des comportements à risque ont été menés.

A noter que les médecins du domaine RDS ont travaillé à une réponse collégiale sur la demande d'évolution du classement des machinistes receveurs de SIR (Suivi Individuel renforcé) à SIS (Suivi Individuel Simple). Ce classement détermine les modalités réglementaires du suivi médical.

Malgré les efforts de recrutement de médecins et d'infirmières, le turn-over est resté important et les sous-effectifs durables en 2022. Des actions sont menées en 2023.

En 2022, les équipes médicales ont accompagné les salariés du département RDS dans la phase de transition préparatoire à 2025. Des actions en ce sens auront lieu en 2023 et 2024.

- **Suivi des détachés (réalisé par le Docteur Valérie JOUANNIQUE, médecin coordonnateur)**

Les agents détachés au titre des articles 21 et 33 sont suivis en présentiel par le médecin coordonnateur dans le centre rénové de LYBY, qui présente cependant des dysfonctionnements, acoustiques entre autres.

Pour conclure

La pandémie et les réorganisations de l'entreprise ont fortement modifié l'organisation et le sens du travail. Les équipes médicales et le SPST, nouvellement organisés, sont impactés par les répercussions de ces modifications sur la santé des salariés.

En 2022, l'usage de la cocaïne est en augmentation et pose question sur le suivi médical futur des salariés sur des postes impliquant la sécurité.

Des agressions verbales, voire des menaces physiques, à l'encontre du personnel médical et para médical sont à déplorer.

La mise en place de Kapsules, facilite la diffusion des ateliers de prévention, mais ne doit pas se substituer pas aux actions directes de terrain.

En 2022, les médecins du travail ont été force de proposition quant à la prévention de l'altération de la santé au travail et la prévention de la désinsertion professionnelle. Ils ont constaté de nombreuses situations tendues qui nécessitent le développement des accords de QVT et de santé au travail.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. Souhaitez-vous ajouter un point de synthèse ? Y a-t-il des déclarations ?

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.-

FO RATP constate que la pandémie COVID19, les réorganisations de l'entreprise et les différentes réformes de la santé au Travail ont changé considérablement l'organisation du travail du SPST.

Nous observons une augmentation des entretiens infirmiers avec des plannings différents, qui donne a priori entièrement satisfaction, mais avec quelques ajustements à prévoir.

Nous pouvons constater que le SPST muscle sa politique de prévention des addictions et s'inscrit dans une démarche générale. Le dépistage au SPST pour les postes à risques et les salariés classés en SIR fait partie intégrante de cette démarche.

La prise en charge médico-psychologique des agressions reste un sujet de préoccupation, un spécialiste en psycho traumatisme a été recruté, ainsi que le développement d'ateliers spécialisés (Atelier ASA) permettent des réorientations de la prise en charge, mais il y a encore des progrès à faire dans ce domaine.

Le travail des 5 cellules inscrit dans les rapports transmis aux élus, montre une plus-value non-négligeable pour les salariés RATP au niveau de la prévention, mais également sur les conditions de travail.

FO Groupe RATP sera vigilant sur le retour de l'étude Robocop phase 3 pour connaître l'impact des polluants sur la santé des salariés travaillant dans les métro et RER.

Ce sont les raisons pour lesquelles FO Groupe RATP donnera un avis positif.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. S'il n'y a pas d'autres demandes de parole et avant de passer au vote, je profite de l'occasion pour remercier toutes les équipes de la médecine du travail pour le travail réalisé et avoir un point solennel.

Il a été mentionné dans le rapport de M. DOMINÉ des actes d'agression dont étaient victimes certains collègues. Cette recrudescence est constatée à peu près dans tous les secteurs de la médecine, dans les espaces de santé, les services médicaux du travail et la médecine conseil. Il peut y avoir un aspect sociétal, on entend qu'il y a plus d'agressivité vis-à-vis des services médicaux dans les hôpitaux, dans les cliniques, etc. Cela ne peut pas arriver à la RATP. Nous avons connu une recrudescence à la médecine du travail au moment où ont été reçues les personnes revenant de certificat d'isolement. Le phénomène est récurrent auprès de la CCAS. Je vous le dis rarement, j'ai besoin de vous pour faire passer des messages de respect que l'on doit aux décisions prises par des experts. On peut ne pas être d'accord, mais il y a d'autres moyens de régler les désaccords que les menaces de mort, des photos du domicile des personnes, leur faisant entendre que l'on sait où elles habitent et que leurs enfants risquent d'être menacés, que des agressions physiques, verbales. Si je cite ces exemples, c'est que cela a lieu. J'ai besoin que les organisations syndicales, les élus, le conseil de prévoyance soient aux côtés de tout le corps médical et des infirmières pour ne pas tolérer ces attitudes. Je vous remercie de votre aide pour les mois à venir et de passer le message.

Nous allons passer au vote.

Monsieur DOMINÉ, quel avis allez-vous proposer aux instances ?

M. BRILLAUD.- Pouvez-vous préciser le nombre d'agressions subies par le personnel médical ?

M. LE PRÉSIDENT.- Il y en a eu au point que nous allons déclencher des enquêtes harcèlement pour la CCAS, mettre en place des dispositifs de protection des locaux, de restriction des accès aux locaux. Nous avons retiré l'accès et la visibilité des coordonnées de ces personnes dans les systèmes d'information. C'est un phénomène préoccupant. Des vigiles sont présents dans un certain nombre de secteurs. Des accidents du travail qui ont été déclarés par des médecins victimes d'agression se prolongent. Je ne parle pas d'un fait isolé.

Cela se produit dans les trois médecines. Le rapport à la frustration de ne pas obtenir une décision espérée est problématique.

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Merci Monsieur le Président. Les faits que vous évoquez et qui l'ont été par le président de la CSSCT sont assez graves. Je m'exprime en mon nom, mais j'imagine que la plupart des élus présents autour de la table n'en pensent pas moins. Ces faits sont inadmissibles et intolérables. Dans notre société, cela ne devrait pas arriver. Les violences doivent être exclues, parce que ce n'est pas la solution, ce qui permet de résoudre ou de trouver des solutions. J'ose croire qu'il y a des dépôts de plainte afin que ces situations ne se reproduisent pas. Nous sommes désolés que cela existe dans l'entreprise, même si l'entreprise n'est pas exclue de la société et si les phénomènes de violence de plus en plus caractérisés aujourd'hui font état d'une forme de violence qui s'est généralisée. Que ce soit dans les propos ou dans les actes, ils sont inadmissibles. Ce n'est pas ce qui nous permettra de faire société, de "faire entreprise" et d'être une entreprise forte. J'ose croire que nous sommes tous attachés au sein de l'entreprise à faire en sorte que ces situations ne se produisent pas. On doit agir en tant que citoyen pour faire en sorte que cela cesse le plus tôt possible. J'apporte tout mon soutien aux médecins.

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

M. DOMINÉ.-

En 2022, face à la pandémie qui produisait encore ses effets et au regard de la profonde transformation de l'entreprise et ses effets sur les salariés, les équipes médicales ont su s'adapter et déployer une importante activité.

Devant ce constat, les commissaires de la CSSCT Centrale proposent aux élu(e)s du CSEC d'émettre un avis positif sur le rapport annuel du Médecin-coordonnateur du SPST pour l'année 2022.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci Monsieur DOMINÉ.

Je vais demander aux élus de s'exprimer sur la proposition d'avis.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (7) – UNSA (5) – CGT (6) – CFE-CGC (2)

➔ **L'avis positif est adopté à l'unanimité.**

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

5. Information-consultation sur les rapports des Cellules du SPST de la RATP pour l'année 2022

Madame Nathalie PONZEVERA, responsable unité spécialisée – DRH/PST

Madame Valérie JOUANNIQUE, médecin du travail – DRH/PST

Madame Amélie DEBATISSE, médecin du travail – DRH/PST

Madame Kéti BONGA-BOUNA, médecin du travail – DRH/PST

Madame Kirushanthi SAKTHITHASAN, médecin du travail – DRH/PST

Madame Florence MERAT, médecin du travail – DRH/PST

Monsieur Jean-Jacques PHILIPPON, médecin du travail DRH/PST

Participent à ces points de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DOMINÉ, vous étiez seul à cette commission et vous avez des scrupules à partager un rapport que vous avez rédigé seul.

M. DOMINÉ.- Je n'étais pas seul pour recevoir les médecins des cellules. L'après-midi, les médecins étaient présents, mais il y a eu un souci d'organisation côté élus. Je m'en suis excusé auprès d'eux. Je leur ai demandé de me fournir les documents, ce qu'ils ont accepté. Pour les trois médecins qui n'ont pas été vus l'après-midi, je propose de donner lecture du compte rendu du Secrétaire de l'instance.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous en prie.

M. DOMINÉ.- Je propose d'enchaîner la lecture du rapport des cinq cellules.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que nous pouvons.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il faudrait quand même pouvoir poser des questions et laisser le médecin s'exprimer.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons donc passer les rapports cellule par cellule et solliciter vos questions et l'expression du médecin après chacun d'eux.

M. DOMINÉ.-

Rapport annuel 2022 de la cellule A2TENT (Dirigée par les Drs PHILIPPON et TANG-TARDIEUX)
(Action de Prévention et de Promotion de la Santé et Accompagnement des Transformations Et Nouvelles Technologies)

Les Docteurs TANG-TARDIEUX et PHILIPPON ont présenté le rapport et nous les en remercions.

Initialement Cellule HEVIT (HygiènE de Vie au Travail), devenue cellule A2TENT en septembre 2021 (à la réorganisation du SPST)

La cellule intervient en soutien du médecin de secteur sur certains sujets, mais n'intervient pas sans sollicitation préalable et accord de celui-ci.

Son champ d'application concerne de nombreux sujets, avec principalement, 2 volets distincts :

- Actions de prévention et promotion de la santé (nutrition, sommeil, activité physique, horaires irréguliers, mesures de prévention en lien avec le covid...)*
- et accompagnement des transformations et nouvelles technologies*

La cellule partage les informations en transversal pour aller vers l'harmonisation des pratiques au sein du SPST

Depuis plusieurs années, la cellule a initié de nombreuses activités, souvent en lien avec d'autres cellules.

Elle anime des ateliers interactifs au plus près des salariés, en recherchant leur participation active et en s'adaptant aux besoins et contraintes des attachements.

En 2022, l'avis de la cellule a été requis, entre autres, sur :

- *un outil de réalité virtuelle VRTS en appui au médecin du département SUR (casque réalité virtuelle pour formation de stagiaires),*
- *les gilets Percko en appui aux médecins de département de la maintenance.*
- *la présentation du point d'avancement de l'accord QVT*
- *les transformations de l'entreprise et le Domaine Tertiaire en 2022 (Dr Philippon, en lien avec la cellule prévention des RPS)*
- *RATP 2023 et filiarisation CSRH et paie*
- *Le Flex office*
- *La généralisation du télétravail*

En 2022, la cellule a produit de nombreux travaux :

Elle a participé à la mise à jour de fiches du SPST (Travail par fortes chaleurs, Risques infectieux...)

Participation également aux réunions du groupe de travail pluridisciplinaire (accompagnement dans la prévention RPS projet CSP Finance / RH, réunions du groupe de travail RATP 2023, aux réunions du comité prévention RPS Lyby+, Esterel +, Val Bienvenue...)

En 2022, elle a repris ses actions de prévention sur le terrain, par les médecins de secteur.

- *Sur le domaine maintenance, 3 actions sur le thème de la nutrition*
- *Sur le domaine tertiaire, une action sur l'utilisation du DAE et une sur la prévention des addictions o*
- *Sur le domaine RSF et SUR, une action sur le RER, 2 sur le périmètre SUR, 2 à SEM et 18 à MTS sur les thématiques de la prévention des actions et de l'hygiène de vie au travail en rapport avec les horaires décalés ainsi que dans le cadre de l'action vigi2roues en accompagnement des préventeurs du domaine MTS/SEM*
- *Sur le domaine de la maintenance, une action sur l'utilisation du DAE en atelier*

En 2022, la cellule a publié une communication intitulée "Promotion de la santé au travail en entreprise : exemple d'ateliers innovants à la RATP", lors d'un rdv organisé par Santé Publique France, puis une 2^{ème} communication intitulée "Ateliers innovants dans le champ de la prévention collective".

Les actions prévues en 2023-2024 sont nombreuses. A noter la réflexion sur le mode de diffusion des Kapsuls, avec le projet d'une plateforme.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Y a-t-il un complément d'information ? Y a-t-il des questions ?

Monsieur DOMINÉ, je vous propose de passer au point suivant.

M. DOMINÉ.-

Rapport annuel de la cellule de prévention des RPS 2022 (responsable : Dr FLORENCE MERAT)

Le rapport a été présenté par le Docteur Merat, que nous remercions.

L'objectif est l'apport de l'expertise sur le champ des risques psychosociaux à tous les acteurs de l'entreprise.

Depuis janvier 2022, la cellule est composée d'un médecin du travail et d'un médecin expert.

Le temps dédié est d'une vacation/semaine pour le médecin responsable (210 h en 2022) et 4 jours /mois pour le médecin expert.

En 2022, les travaux, toujours en cours, ont été les suivants :

- **Atelier d'Accompagnement Suite à Agression (ASA)/PME**

L'objectif est de permettre aux salariés agressés d'être en capacité de retravailler au contact de la clientèle.

Des critères d'éligibilité sont exigés et l'agent doit être volontaire.

L'approche de cet atelier est pluriprofessionnelle et 40 salariés y ont participé. 65% d'entre eux ont vu leur situation s'améliorer à l'issue des échanges.

- **Les Indicateurs RPS ESMEIST**

La mise en place de ces indicateurs dans le logiciel médical, est une étude exploratoire pour évaluer la pertinence de ces indicateurs dans le cadre de la transformation de l'entreprise. Ils permettent un suivi évolutif collectif et individuel de l'état de stress, de satisfaction et du vécu de la transformation de l'entreprise. Les indicateurs RPS du SST ne sont pas destinés à évaluer l'aptitude au poste de travail. Le niveau de stress et la satisfaction au travail sont évalués, ainsi que le vécu de la transformation de l'entreprise. L'Objectif étant le suivi de l'état santé psychique collectif et individuel au gré des visites médicales.

- **La prise en charge du PSYCHO TRAUMATISME**

Travail avec l'IAPR

Le Dr Drucker, expert en psycho trauma, est arrivée en janvier 2022, à raison de 4 jours/mois. L'IAPR évalue la prise en charge des agents qui rencontreront des psychologues formés à l'EDMR.

Travail sur l'étude "Accident Grave à Personnes"

Ce groupe travaille sur les suites traumatiques subies par les agents.

Des formations au Psycho traumatisme sont conduites par le Dr Drucker, et ont été dispensées au printemps 2022.

- *Ateliers d'échanges entre pairs sur la thématique des agressions sur le périmètre de RDS. L'objectif est l'échange sur le vécu et des bonnes pratiques.*
- *Autres activités : Entre autres, soutien des missions PRPS pour l'Evaluation des RPS dans le cadre du document unique et formations et sensibilisation (Mise en place de formations pour les IST, les médecins du travail et les médecins conseils).*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur DOMINÉ. Docteur MERAT ?

Dr MERAT.- Je vous remercie pour ce résumé. L'étude AGP (Accident grave à personne) est pilotée par le Dr SAKTHITHASAN, le Dr DRUKER en tant qu'expert en psycho trauma a pu apporter son expertise sur ce champ.

Sur les ateliers d'accompagnement avec agression, l'équipe pluridisciplinaire comporte une personne référente RH, qui est aussi la responsable de la mission handicap, un formateur de SUR et un psychiatre en thérapies comportementales préventives. Le formateur et le psychiatre encadrent les agents sur des mises en situation sécurisées qui font appel à des maquettes, notamment celle de SUR qui est au centre de formation. Ils encadrent également ces agents sur des scénarios de mise en situation sur le réseau. Le but est de réexposer progressivement les agents à des situations en lien avec la clientèle et de leur permettre de vaincre leurs appréhensions à la suite de ces agressions pour retrouver leur métier d'origine ou un métier en lien avec la clientèle dans un métier de reclassement dans l'entreprise.

Quant aux indicateurs RPS, ils sont à la main de l'ensemble de mes collègues médecins du travail, puisqu'intégrés au logiciel médical. C'est un outil qui sert au suivi collectif et individuel des agents. C'est l'un des outils qui est à confronter à ceux que nous avons de l'employeur sur le *turnover*, l'absentéisme et d'autres outils qui sont les alertes de nos confrères médecins sur des situations collectives ou individuelles de travail.

La cellule RPS ne se substitue pas aux médecins de secteur. Elle vient en appui sur le champ d'expertise que sont les risques psychosociaux. On n'interviendra jamais à la place d'un confrère, hormis s'il est absent et qu'il nous a permis d'intervenir ponctuellement. Nous n'avons pas les moyens et ne voulons pas nous substituer au travail du médecin et de l'infirmier de secteur.

Je remercie Mme PONZEVEA parce que, grâce à elle, nous avons pu embaucher le Dr DRUKER, qui est un spécialiste qui travaille à l'hôpital et dans d'autres entreprises. Cela nous permet de prendre en charge des agents qui ont vécu une agression ou un accident grave à personne. Ses résultats sont assez extraordinaires en très peu de temps en termes de prise en charge clinique. Elle nous aide beaucoup avec ses conseils sur le champ de l'agression.

Je pense avoir fait le tour. Je remercie également le Dr JOUANNIQUE car la cellule n'existerait pas sans sa présence. Cela lui tenait à cœur et nous permet de travailler de façon transversale sur ces thématiques très importantes.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je propose de passer au rapport de la cellule suivante.

M. DOMINÉ.-

Synthèse de l'activité 2022 de la Cellule de Toxicologie (responsable : Dr Kéti Bonga Bouna)

La cellule est composée de 4 médecins qui délivrent des avis médicaux toxicologiques à partir de l'analyse de la composition complète.

Ces avis permettent d'apporter des informations, aux médecins de secteurs, aux préventeurs en charge de la démarche d'évaluation des risques. Une base informatique recense les compositions des produits traités depuis 2008. Le travail est réalisé en réseau avec l'agence de la prévention de PST, les référents produits chimiques des départements, les acheteurs produits chimiques de DPG et l'institut de Médecine du Travail d'Ile de France.

Le but est d'éliminer :

- *les produits contenant des cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques, perturbateurs endocriniens en rédigeant des avis toxicologiques pour les départements*
- *et Contribuer à la traçabilité des expositions.*

Pour l'année 2022,

300 dossiers ont été traités :

- *167 nouvelles demandes d'avis ont été instruites, principalement à la maintenance et à RDS*
- *134 dossiers non conclus les années précédentes ont été réactualisés (rattrapage de la période crise sanitaire).*

181 dossiers ont été conclus. Parmi eux :

- *140 produits ont fait l'objet d'avis favorables avec des points de vigilances.*
 - . *A la maintenance (aérosols, huiles, produits de nettoyage...)*
 - . *Et dans les espaces ferrés voyageurs (Biocides/insecticides, produits de nettoyages désinfectants, traitement des odeurs...)*
- *28 Produits ont fait l'objet d'avis défavorables :*
 - . *1 produits contient une substance classée cancérogène/mutagène/reprotoxique*
 - . *12 produits contiennent des substances suspectes d'être reprotoxique (structures des molécules, données d'études récentes)*
 - . *2 produits contiennent des substances toxiques pour le muscle cardiaque*
 - . *7 produits sont des diffuseurs de parfum.*
 - . *1 insecticide potentiellement, appliqué par voie de pulvérisation dans les espaces fait l'objet d'un avis défavorable.*

Les produits alternatifs aux solutions hydroalcooliques, sans apport d'efficacité, ont fait l'objet d'avis défavorables. Idem pour des produits d'hygiène contenant des substances sensibilisantes.

Enfin, 11 produits ont fait l'objet d'avis défavorables du fait de l'absence de composition reçue.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Docteur BONGA BOUNA ?

Y a-t-il des questions ?

Nous allons passer au rapport sur la cellule addictologie.

M. DOMINÉ.-

Rapport annuel 2022 de la Cellule Addictologie (responsable : Dr Kirushanthi SAKTHITHASAN)

La cellule, créée en mars 2008, peut être saisie par les médecins du travail et infirmiers du SPST, l'employeur et les instances représentatives du personnel, pour toutes les questions relatives aux comportements à risque.

La mise en place de la réorganisation du Service de Santé au Travail en septembre 2021 a permis d'attribuer du temps pour les travaux de la cellule (une demi-journée par semaine pour le médecin responsable).

Dorénavant, cette cellule compte plusieurs médecins et infirmières de santé au Travail. Cette équipe s'est engagée dans de nombreuses activités en 2022 :

- . En 2021, trois infirmières de la cellule addictologie avaient pu bénéficier de la formation des formateurs sur le Repérage Précoce et Intervention Brève (RPIB). Une déclinaison de cette formation en interne avec le RESPADD a été organisée en 2022 pour l'ensemble des infirmiers du Service.*
- . La cellule a participé à la démarche collective de prévention des addictions portée par les départements (MRF, MTS, M2E, RDS), en soutien aux médecins de secteur.*
- . Les actions de sensibilisation ont été matérialisées par la Création ou la mise à jour des flyers du SST*
- . Des parcours numériques ont été créés sur les addictions, notamment sur le tabac, l'alcool, et l'usage inadapté des téléphones portables.*
- . Un groupe de travail sur les médicaments a également été mis en place.*

En conclusion, de nombreuses activités, axées sur les trois niveaux de prévention, ont été réalisées, et les objectifs sont les suivants :

- la poursuite du parcours numérique sur les addictions,*
- l'élaboration de flyers sur les médicaments et la conduite,*
- la sensibilisation sur l'usage de certains médicaments.*
- l'élargissement de la prévention des consommations à risque, aux médicaments et autres usages inadaptés,*
- la diversification des supports d'informations, la sensibilisation et la formation des agents.*

M. LE PRÉSIDENT.- Dans le rapport sur l'activité du médecin coordonnateur, on a noté une recrudescence de la détection de la consommation de la cocaïne. Pouvez-vous en dire plus ? Vous allez peut-être nous aider à dépasser les préjugés qui consistaient à penser que jusqu'à présent, c'était une drogue de riches.

Dr SAKTHITHASAN.- Bonjour à tous. Je suis le Dr SAKTHITHASAN, médecin du travail et addictologue de formation, en charge à ce titre de la cellule de prévention des comportements à risque au sein du service de prévention et de santé au travail.

Pour répondre à la remarque concernant la consommation de cocaïne, c'est une tendance observée au cours des visites médicales. Auparavant, la cocaïne était plutôt réservée à certaines populations, on la trouvait plutôt parmi les cadres. Aujourd'hui, elle a tendance à être davantage accessible à l'ensemble des opérateurs. On a l'impression qu'il y a une augmentation de la consommation de cocaïne chez certaines populations. Il faut travailler sur la prévention, la sensibilisation et l'information. Le but de ce parcours numérique sur les addictions est de continuer à sensibiliser. Durant ces dernières années, les actions de sensibilisation sur le terrain ont été suspendues en raison de la Covid. Il faut les reprendre, que ce soit très large et que cela puisse se faire avec différents supports, à la fois numérique par le biais des Kapsul disponibles pour l'ensemble des agents, mais aussi en poursuivant les actions de sensibilisation sur le terrain ciblées sur ces nouvelles consommations.

Il n'y a pas que la cocaïne, d'autres molécules viennent d'apparaître sur le marché, notamment le HHC. Sa consommation est très répandue depuis deux ans en Europe et depuis un an en France. C'est une drogue de synthèse dont les effets s'apparentent à ceux du cannabis. Les études sur le sujet sont encore très rares. Les seuls rapports de l'Observatoire européen des drogues et de la toxicomanie montrent que les effets sont assez semblables à ceux du THC, la molécule à l'origine des effets avec le cannabis illégal.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour l'instant, le problème vient du fait que ce n'est toujours pas illégal et que c'est en vente libre dans les boutiques sous couvert de distribution de produits thérapeutiques.

Dr SAKTHITHASAN.- C'est une molécule de synthèse. Il y a un flou juridique sur le sujet, la législation n'étant pas encore produite, c'est très accessible. La question qui se pose est celle du dépistage. La molécule agit de la même façon que le THC, sur les mêmes récepteurs, mais on ne sait pas si on arriverait à la dépister avec les tests de dépistage accessibles au cours de la visite médicale ou avec les tests salivaires.

Nous travaillons sur le sujet. Nous allons continuer à sensibiliser sur toutes les nouvelles molécules qui apparaissent sur le marché et sur toutes les addictions émergentes en France.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur KERLEU ?

M. KERLEU.- Je voulais intervenir sur ce point. C'est une tendance nationale et mondiale, la RATP n'est pas en dehors de tout le reste. Les études le prouvent, en ce moment c'est national. La RATP est comme toutes les autres entreprises. Certes, on est dans le cadre du travail mais la consommation de cocaïne est une tendance mondiale.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez raison, toutefois tout le monde ne conduit pas un bus, un RER ou un métro, ce qui explique la vigilance particulière à avoir. Il n'y a pas de stigmatisation dans les propos de qui que ce soit.

M. DJEBALI.- Heureusement qu'il n'y a pas de cadre à la conduite !

M. KERLEU.- S'il y a des alertes à la RATP, c'est parce que c'est la tendance observée dans les études du moment au niveau national.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour calmer les angoisses, vous n'avez pas dit, Docteur, que tous les cadres prenaient de la cocaïne ? Il était question de "la majorité des cas détectés...", et vous avez traduit cela par "la majorité des cadres consomment de la cocaïne".

Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Deux remarques me viennent à l'esprit, dont une fera écho à ce que dit M. DJEBALI. On ne sait pas s'il y a un dépistage de l'encadrement et des cadres. Il serait bien de voir le rapport.

Par ailleurs, on a tendance à dire que le travail est fait pour émanciper, mais j'ai l'impression que les salariés ont la volonté de fuir ce fardeau qui est accroché à leur pied, en se disant que dans le monde d'aujourd'hui, il faut s'évader et fuir. Trouve-t-on son plaisir, ou cette fenêtre vers autre chose, dans ces produits ? Il faut voir. Visiblement, cela ne se passe pas seulement à la RATP, mais partout dans le monde. Si cela génère des troubles à la conduite et des risques pour le personnel et les usagers, charge à nous de faire attention et de faire en sorte que l'on ne se retrouve pas dans une situation qui mette l'entreprise en péril, d'autant que nous sommes en manque de conducteurs et de tout. Il ne faudrait pas que l'on commence à se "mettre des bâtons dans les roues".

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur CLEMENT ?

M. CLEMENT.- Une question pragmatique. Que se passe-t-il quand un agent qui passe sa visite médicale est détecté positif à la cocaïne ? Êtes-vous dans l'obligation de prévenir sa hiérarchie ?

Dr SAKTHITHASAN.- Absolument pas. Tout le contenu de la visite médicale est soumis au secret médical. Il n'y a jamais de levée de ce secret. Dans le cadre du dépistage, l'idée est d'être axé sur la prévention. Quand on détecte une positivité à une substance psychoactive, on évalue la consommation en interrogeant l'agent et on met en place la prise en charge adaptée. Nous assurons ensuite le suivi de cette personne en situation de consommation jusqu'à son sevrage, avec un éventuel accompagnement dans le cadre de la reprise d'une activité de sécurité. L'idée est de les accompagner pour aboutir à un sevrage de la consommation de la substance psychoactive, avec un suivi régulier au sein du service de prévention et de santé au travail puisque notre responsabilité est engagée. Nous allons les suivre dans le temps et les accompagner.

Quand les agents sont positifs, on les met dans un premier temps en inaptitude provisoire, le temps des soins. L'éventuel retour se fait après évaluation médicale, il se décide au cas par cas. Dans la majorité des cas, les agents reprennent leur emploi statutaire après un sevrage avec un accompagnement au sein du service.

M. CLEMENT.- Le fait de mettre l'agent en inaptitude provisoire induit l'information de la hiérarchie.

M. LE PRÉSIDENT.- Elle n'est pas informée du motif.

M. CLEMENT.- Cela s'apparente peut-être à une restriction médicale ?

Dr SAKTHITHASAN.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur RISPAL ?

M. RISPAL.- À la suite de nos échanges sur les violences lors des visites médicales et sur la situation des addictions au sein de l'entreprise, on dédramatise parce que, comme cela a été rappelé, cela se passe niveau national, ce n'est pas forcément de la responsabilité de l'entreprise. Si vous nous alertez aujourd'hui sur ces situations, c'est important, mais il y a 45 000 agents à la RATP, c'est une micro-société. Je pense qu'il y a quelque chose à faire pour alerter le gouvernement sur le climat. Je pense que cela a été fait.

Je ne peux pas décorréliser cela des accidents du travail. Quand un agent se blesse, on regarde le contexte général. On nous dit souvent qu'il n'était pas bien chez lui. Il faut prendre conscience des orientations politiques, du climat social qui est tendu, de la société qui va mal. On évoque aujourd'hui des situations au sein de l'entreprise qui n'existaient pas il n'y a pas si longtemps que cela. Je ne renvoie pas la responsabilité sur les orientations spécifiques de la RATP, mais je pense que c'est un tout. La crise est passée, la crise sanitaire a fait des dégâts psychologiques. De nouveaux phénomènes arrivent dans l'entreprise aujourd'hui. Il ne s'agit pas de constater qu'il y a un problème, que la société va mal, sans prendre des mesures -sauf restrictives- de changement d'orientation politique, sociale, etc. Cela porte sur l'aspect politique. Quand on lit des choses, on doit les lier à tous les niveaux.

J'ai assisté à une formation sur la cocaïne il y a quelques années dans les ateliers. Sorti de celle-ci, ce qui m'avait impressionné, c'étaient les bienfaits de la cocaïne. On se dit que c'est un produit fabuleux qui enlève la fatigue, décuple les capacités. Il faut être méfiant quant au contenu de la formation, parce que c'est plus le côté positif du produit qui ressortait que les effets néfastes. Tout le monde sait pourtant que c'est un produit destructeur. Je suis allé voir l'encadrement à l'issue de la formation pour lui demander d'arrêter d'expliquer cela de cette manière parce que la présentation ne faisait pas naître d'inquiétude par rapport à la substance.

Dr JOUANNIQUE.- Pour être depuis longtemps dans l'entreprise, je suis d'accord avec cette intervention. En tant que médecins du travail, nous avons eu à évaluer des formations dispensées par des intervenants extérieurs. On ne prônait pas l'usage du cannabis ou de la cocaïne, mais des formateurs commençaient par décrire les effets sur le bien-être, sur le côté planant de ces substances. Cela venait à rebours des discours que les médecins du travail souhaitaient passer. C'est la raison pour laquelle nous avons dû lutter il y a une dizaine d'années pour reprendre et recentraliser ces formations au sein du PST, avec une coopération entre les différents services, mais avec des messages clés qui sont en train d'être revus, digitalisés et modernisés.

Il nous semblait important de remettre cette formation là où elle devait être, au service de santé au travail. Nous avons été aidés puisqu'en 2011, le Code du travail a officiellement chargé les services de santé au travail de faire la prévention sur ces addictions. Je suis d'accord avec cette remarque, c'était le cas et c'était contre-productif.

Par ailleurs, on fait du dépistage sur les cadres dès lors qu'ils sont en poste de sécurité. On ne fait pas de discrimination entre employés, ouvriers, cadres, cadres supérieurs, directeurs. Cela dépend de la classification de l'employeur. Tout poste de sécurité à la RATP bénéficie de ce dépistage.

Par rapport à la cocaïne et aux nouvelles drogues, le problème est que les dealers ne s'y trompent pas. Rares sont les agents qui sont dépendants au cannabis. On arrive à leur expliquer, à les sevrer et à les remettre au travail. Avec les drogues plus dures de type cocaïne, c'est l'inverse, il y a souvent une grosse dépendance. Le travail est plus compliqué pour les maintenir dans l'emploi. On va toujours courir après de nouvelles drogues et de nouvelles législations qui sont en retard. Sur le HHC, il y a eu un rapport du Conseil européen en avril, il devrait y avoir une réglementation en juin prochain. Pour autant, on sera toujours en retard.

Nos politiques de prévention en matière d'addiction ont évolué, on parle maintenant de comportements à risque. C'est une politique de santé globale qui intègre la prévention des comportements à risque. Les cellules essaient de travailler ensemble. On est dans un rapport de santé globale. Aux États-Unis, on parle maintenant de "médecine style de vie". On ne va pas dissocier le fait d'inhaler des solvants dans son travail, de fumer un joint le soir et d'aller en boîte de nuit, et de conduire son bus avec un manque de sommeil. Ce sont tous les comportements à risque qui doivent faire l'objet de la prévention, sinon on est toujours en retard.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur NEGADI ?

M. NEGADI.- Je suis surpris par vos informations sur la cocaïne. Comment arrivez-vous à détecter les personnes addictes à ces drogues dures ? Est-ce lors d'une visite médicale avec le médecin du travail ou une information de la direction ?

M. LE PRÉSIDENT.- Comment la direction serait-elle informée ?

M. NEGADI.- Tout est possible.

Mme KAÏS.- Il arrive souvent dans les unités opérationnelles qu'il y ait des "on dit".

Dr SAKTHITHASAN.- Le dépistage a été mis en place au sein du service de prévention et de santé au travail depuis 2017. Comme l'a dit le Dr JOUANNIQUE, la prévention des comportements à risque reste l'une des principales missions des médecins du travail et le dépistage est un outil de prévention. On l'utilise dans le cadre des visites médicales. Au cours de celles-ci, lorsqu'on est face à un agent qui occupe un métier de sécurité, classé comme tel par l'employeur, on effectue le dépistage. Ce dépistage est réalisé pour les quatre familles de substances qui sont le plus souvent consommées en France. On pratique un dépistage urinaire, puisque l'intérêt pour le médecin est de savoir si le salarié est consommateur d'une substance psychoactive ou pas. Le dépistage urinaire remonte jusqu'à des consommations datant de quelques jours à quelques semaines.

Quand le résultat est positif, l'idée est d'instaurer un dialogue pour voir comment accompagner l'agent vers un sevrage de la consommation ou comment délivrer l'information, comment faire du repérage précoce et des interventions brèves. C'est l'un des axes de travail de la cellule de prévention des comportements à risque.

Au cours de la visite médicale, on évalue la consommation et on propose la prise en charge. Nous décidons de réaliser ce test ou pas. Depuis que les médecins sont répartis par domaine, cela se fait de manière assez régulière au cours des visites médicales périodiques pour les métiers de sécurité. On est toujours dans l'accompagnement, la prise en charge et, dans la mesure du possible, dans le maintien dans l'emploi. On les accompagne jusqu'au sevrage et on les remet le plus souvent sur leur métier d'origine. Cela dépend de la substance consommée.

La cocaïne ayant un potentiel addictogène élevé, il faut un suivi addictologique sur une durée plus longue que pour d'autres substances. Un éventuel retour est possible mais avec des précautions et après évaluation médicale, toujours en lien avec les spécialistes. Ce sont bien les médecins qui l'utilisent comme un outil de dépistage. Cela fait partie intégrante de la visite médicale. La recherche de substances psychoactives est largement utilisée par les services de prévention et de santé au travail quelles que soient les entreprises, mais uniquement sur les postes de sécurité.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur NEGADI ?

M. NEGADI.- J'ai compris ce que vous avez évoqué. Si un agent passe sa visite médicale et qu'il est détecté positif *via* ses analyses urinaires, comment cela se passe-t-il ? Est-il convoqué ?

Dr SAKTHITHASAN.- Il est sur place, il est avec nous. Lorsque le dépistage est positif, s'ensuit en général un échange avec le médecin du travail et ce que j'ai décrit, la prise en charge et l'accompagnement.

M. NEGADI.- Si la prise en charge n'aboutit pas, que l'on n'arrive pas à trouver de solution et que l'on voit que l'agent n'est pas apte à son métier, que se passe-t-il ? Sera-t-il déclaré inapte ? Une solution sera-t-elle trouvée comme d'habitude vers la sortie ?

Dr SAKTHITHASAN.- Dans un premier temps, l'agent sera en inaptitude provisoire ou orienté vers son médecin traitant pour un arrêt de travail, avant d'être pris en charge. L'inaptitude provisoire peut aller jusqu'à un an pour un agent statutaire. On a le temps pour l'accompagner. Si cela n'aboutit pas sur un sevrage au-delà d'une année, peut se poser la question d'une inaptitude définitive.

M. LE PRÉSIDENT.- Le rôle des médecins du travail s'arrête là, c'est ensuite la responsabilité de l'employeur de savoir ce qu'il fait de l'inaptitude partielle, totale, définitive ou provisoire.

Valérie ?

Dr JOUANNIQUE.- Quelques points ont été soulevés. Il faut rappeler que lorsqu'on est dépendant à la cocaïne, le principal risque est de perdre son emploi et d'être en désinsertion professionnelle et sociale. Ces personnes s'isolent, perdent leur conjoint et leurs enfants et se retrouvent à la rue. 80 % à 95 % des personnes qui sont à la rue sont dépendantes de l'alcool ou des substances. Quand on fait de la prévention, on prévient tout cela. Certes, à un moment, il faudra peut-être plus de temps. Pour les agents qui ne sont pas statutaires, malheureusement, ils sont en arrêt maladie. Dans la majorité des cas, on arrive à les aider, et une fois qu'ils en ont pris conscience, ils nous remercient. Je n'ai pas en tête des agents qui auraient été licenciés de l'entreprise pour une cause liée à l'addiction. J'ai en tête des candidats qui sont dépistés, et qui ne reviennent pas quand ils sont de nouveau convoqués, notamment quand ils sont sous cocaïne. On ne peut plus les aider. En revanche, dans la plupart des cas, on arrive à réinsérer les agents qui sont en poste. C'est plutôt bien.

C'est une maladie. On ne traite pas différemment une dépression, une dépendance à la cocaïne ou une jambe cassée. Pour nous, c'est la même chose. On est formé, on n'a aucun critère de jugement.

Je vais répondre aux questions. Il y a des cas où l'employeur peut nous adresser des agents. Il y a deux situations qui sont différentes du dépistage systématique réalisé en visite médicale. Il y a le cas où l'employeur décide un dépistage général au niveau d'un centre bus, à la suite d'un test salivaire positif. Dans ce cas, l'employeur peut nous envoyer l'agent en visite de demande employeur. Il peut y avoir des problèmes.

Nous luttons contre les "on dit", mais dans le Code du travail, l'employeur a la latitude de nous envoyer des agents. Ce sont des visites de demande employeur. Dans ce cas, l'employeur doit recevoir l'agent, lui expliquer pourquoi il l'envoie en médecine du travail. Nous demandons toujours un écrit. On a malheureusement des visites de demande employeur sans écrit et sans information. Dans ce cas, on renvoie l'agent sans statuer.

Lors des formations dispensées, il arrive que nous ayons des alertes de collègues. Il y a eu un grand débat pour savoir s'il fallait alerter, si c'était de la dénonciation, une façon d'aider ?

Ces sujets sont abordés lors des formations. On aborde aussi le lien entre travail, addiction, conditions de travail. La charte signée récemment reprend toutes ces questions, que l'on essaie de traiter au mieux en toute déontologie et avec notre éthique.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur LAMBERT ?

M. LAMBERT.- À quel moment faites-vous la différence entre la vie personnelle et la vie professionnelle ? On peut fumer un joint ou prendre un rail de cocaïne le week-end ou pendant son jour de congé sans que ce soit une addiction, mais la médecine du travail vous déclarera inapte si vous passez une visite, alors que vous n'êtes pas addict pour autant. On fait ce que l'on veut dans sa vie personnelle.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a le sujet médical et le sujet employeur. S'agissant de ce dernier, vous pouvez arriver au travail en ayant consommé un produit qui nuit à votre discernement, que ce soit une addiction ou consommation occasionnelle. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer qu'une personne qui n'est pas en état de travailler, ne travaille pas. Pour faire cette démonstration, l'employeur peut en arriver à demander une visite médicale, comme l'a rappelé le Dr JOUANNIQUE. C'est un cas de figure.

J'ai compris dans les explications du Dr SAKTHITHASAN que ce n'est pas le test qui permet de savoir s'il s'agit d'une addiction. J'imagine que c'est l'entretien, la discussion, les échanges. On n'est pas dans une position médicale ayant un impact sur la tenue du poste de travail immédiatement, mais sur de l'aide apportée à quelqu'un lorsqu'on est amené à constater qu'il est dans une situation d'addiction.

M. LAMBERT.- Ce n'est pas vraiment ce que je voulais dire. Vous pouvez fumer un joint le samedi et être positif le lundi à la médecine du travail. Pour autant, ce n'est pas une addiction. On peut fumer un joint le week-end. Pour moi, cela ne doit pas entraîner d'inaptitude, car un agent fait ce qu'il veut dans sa vie privée.

Dr PHILIPPON.- J'insiste sur le fait que le dépistage, qui peut être réalisé en service de santé au travail, ne doit pas être perçu comme un flicage mais comme une chance. L'impact ne sera pas énorme pour un machiniste qui aurait consommé le dimanche et qui serait positif en service de santé au travail le lundi. On le retirera de la conduite. Le même agent qui n'aura pas eu la chance de faire ce dépistage et qui aura un accident corporel -qu'il soit responsable ou non- sera testé. S'il est testé positif, sa vie basculera. S'il explique que sa consommation a été récréative le week-end qui précédait, les conséquences seront les mêmes.

Par ailleurs, l'addiction n'est pas la consommation mais la perte de liberté par rapport au produit. Un machiniste ne doit pas être en situation d'être testé positif quand il conduit. Les conséquences pour lui vont bien au-delà du fait d'être inapte provisoirement et d'être retiré de la conduite. D'un seul coup, sa vie bascule. Le dépistage en santé au travail pour des postes de sécurité est une réelle chance. Je serais même tenté de proposer de se faire tester à des agents qui ont le moindre doute, parce que les conséquences ne seront pas les mêmes.

M. LE PRÉSIDENT.- Personnellement, pas mieux.

Dr SAKTHITHASAN.- La séparation entre la vie privée et la vie professionnelle est un peu compliquée quand il s'agit de consommation. Des personnes peuvent consommer avant d'arriver sur leur lieu de travail et être encore positives, de la même façon que des personnes auront des consommations occasionnelles pendant leurs vacances et ne seront pas dépistées en visite médicale. L'idée est que ce soit vécu comme un outil de prévention. On n'est pas là pour appliquer une sanction ou faire de la répression, mais pour l'accompagnement et la prévention.

L'idée est d'évaluer cette consommation. Si elle est occasionnelle, il s'agit de délivrer l'intervention nécessaire pour amener éventuellement un changement de comportement de l'agent, y compris dans le cadre de sa vie privée. Si les consommations sont plus régulières, le test de dépistage sera positif et il y aura un accompagnement. Il y a toujours un flou entre ce qui se passe dans la vie privée et dans la vie professionnelle, les deux étant intimement liés. Il peut y avoir un impact sur l'activité professionnelle d'une consommation qui est vécue comme étant dans le cadre privé. Il faut vraiment voir le dépistage comme un outil de prévention qui permet la prise en charge et l'accompagnement du sujet qui est en difficulté avec la consommation.

M. LE PRÉSIDENT.- Madame KAÏS ?

Mme KAÏS.- Je voulais compléter. Vous dites que la vie d'une personne qui a un accident et qui est testée positive bascule, mais il en est de même au centre bus. La vie d'une personne qui fume occasionnellement et qui est dépistée positive bascule aussi, parce qu'il y a une tolérance zéro s'agissant de l'alcool et des stupéfiants. Elle passera en disciplinaire. Dans chaque centre bus, une salle est réservée pour se tester à l'alcoolémie avant de prendre son service en cas de doute. En revanche, il n'y a pas de salle pour... Une personne qui fume le samedi et qui arrive le lundi au travail pourrait se tester avant de prendre le volant pour éviter un accident.

Dr SAKTHITHASAN.- Cela existe dans certains centres bus pour l'alcool. Les autres substances psychoactives étant illicites, il est difficile de mettre en place cette salle. C'est un sujet qui a déjà été abordé. Quand un dépistage salivaire est positif, cela veut dire que le salarié est sous l'emprise de la substance psychoactive au moment où il est présent sur le lieu de travail. C'est différent du dépistage urinaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DOMINÉ, pour le compte rendu de la dernière cellule ?

M. DOMINÉ.-

Rapport Annuel CEREST 2022 (responsable : Dr Amélie DEBATISSE)

(Cellule d'Etudes et de Recherches Epidémiologiques en Santé au Travail)

Cette cellule, créée en 2013, fournit des éléments essentiels aux acteurs de la prévention sur l'état de santé des populations. Elle cherche les liens entre les différents environnements socio-professionnels des agents, et la survenue de pathologies, de façon à orienter les actions de prévention et hiérarchiser les actions.

La CEREST, réalise ces travaux dans le respect de la déontologie, du secret médical et des droits informatiques et libertés et s'adjoint le concours méthodologique d'organismes institutionnels.

Ses travaux principaux sont les suivants :

- *L'étude de mortalité et l'analyse des causes de décès des agents de la RATP par l'établissement des taux de décès par causes, et leur comparaison à ceux de la population générale d'Ile de France.*

La RATP a signifié à Santé Publique France son souhait de réactiver un partenariat pour poursuivre l'étude mortalité sur la période 1980-2020. La poursuite de l'étude mortalité nécessite la compétence d'un épidémiologiste à plein temps sur la durée de l'étude (3 ans).

- *L'étude Robocop, sur la qualité de l'air et ses éventuels impacts sur les salariés. Il s'agit d'une étude expérimentale en partenariat avec Unisanté Lausanne, encadrée par la compétence d'un conseil scientifique qualité de l'air.*
- *Un observatoire des maladies professionnelles dont les travaux de recueil ont été entravé par la période Covid qui devrait reprendre sa description.*

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Auriez-vous un avis à proposer à l'instance ?

M. DOMINÉ.-

Proposition d'avis sur les rapports annuels des cellules du SST pour l'année 2022

Pour l'ensemble des rapports annuels 2022 des cellules du SPST, la CSSCT-C propose aux élu(e)s du CSEC d'émettre un avis positif.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cette proposition d'avis, nous allons procéder au vote.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (7) – UNSA (5) – CGT (6) – CFE-CGC (2)

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

M. LE PRÉSIDENT.- Merci beaucoup.

Je remercie toutes les personnes qui nous ont rejoints pour cette séquence et pour la qualité des échanges. Cela clôt cette séance ordinaire. Nous nous retrouverons pour la prochaine séance cet après-midi à partir de 15 heures.

La séance est levée à 13 heures 10.

Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC RATP



