



**Comité Social Économique Central
(CSEC)**

PROCES-VERBAL

----- séance -----

du

mercredi 5 octobre

-----2022-----

La séance est ouverte à 8 h 35, sous la présidence de **M. Jean AGULHON**, directeur du département GIS.

Sont présents (es)

MM.	Frédéric SARRASSAT	Secrétaire	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Laurent DOMINÉ	1 ^{er} secrétaire adjoint	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
Mme	Magaly CLEUET	2 ^e secrétaire adjoint	liste UNSA CSE 5/SEM
MM	Elies BEN ROUAG	Trésorier	liste UNSA CSE 2/RDSCENTRES BUS
MM.	Marc BRILLAUD	Membre titulaire	liste FO RATP CSE 3/SUR
	Bastien ORSINI	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Franck CLEMENT	-	liste FO RATP CSE 5/SEM
	Kamel OULD AHMED	-	liste UNSA CSE 6/DSC
	Nicolas BERGEAUD	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	Abdelhakim KHELLAF	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Pascal LAMBERT	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Thibaut DASQUET	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Fabrice DELAGE	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Karl BENOIST	-	liste CFE-CGC CSE 1 /MTS
Mmes	Cécile AZEVEDO ¹	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Florence ESCHMANN ²	-	liste FO RATP CSE 12 MTS
	Marie-Mathilde GUEROULT	-	liste CFE-CGC CSE 6/DSC
MM.	Mohamed CHAGH ³	-	liste FO RATP CSE 1/RDS CENTRAL
	José JONATA	-	liste UNSA CSE 5/SEM
	Olivier MERCIER	-	liste UNSA CSE 8/SIT
	André BAZIN ⁴	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Eric TURBAN ⁵	-	liste CGT CSE 7/RATP INFRA
	Olivier TEISSIERE ⁶	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
	Michel MARQUES	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Damien MORILLA	-	liste CGT CSE 11/MRF
	Jean-Marie DUCELIER ⁷	-	liste CFE-CGC CSE 2/RDS CENTRES BUS

Sont absents(es)/excusés (es) :

Mme	Corinne CHOUTEAU	Membre titulaire	liste UNSA CSE 1/RDS CENTRAL
MM.	Karim NEGADI	Trésorier adjoint	liste FO RATP CSE 2 /RDS CENTRES BUS
	Karim ROUIJEL	-	liste FO RATP CSE 2 /RDS CENTRES BUS
	Gregory GUIDEZ	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Abdelnour LARDIDI	-	liste UNSA CSE 3/SUR
	Claude NIVault	-	liste CGT CSE 4/RER
	Pascal KERLEU	-	liste CGT CSE 9 M2E
	Joffrey QUIQUEMPOIS	-	liste CGT CSE 10/RDS ATELIERS CHAMP
Mmes	Farida KAIS	Membre suppléant	liste FO RATP CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Mary FORD		liste UNSA CSE 6/DSC
MM.	Nourredine ABOUTAIB	-	liste UNSA CSE 2/RDS CENTRES BUS
	Aurélien DERACHE	-	liste FO RATP CSE 12/MTS
	Samy SI-TAYEB	-	liste LA BASE CSE 4/RER

Assistent à la séance :

Mme	Stéphanie GRELAUD	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Laurent DJEBALI	Représentant du syndicat FO RATP
	Stéphane SARDANO	Représentant du syndicat UNSA
	Miguel HERNANDEZ	Représentant du syndicat CGT

¹ Remplace Grégory GUIDEZ en tant qu' élu titulaire pour les votes

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

³ Remplace Corinne CHOUTEAU en tant qu' élue titulaire pour les votes

⁴ Remplace Claude NIVault en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁵ Remplace Pascal KERLEU en tant qu' élu titulaire pour les votes

⁶ Remplace Joffrey QUIQUEMPOIS en tant que titulaire pour les votes

⁷ Remplace Karim ROUIJEL en tant qu' élu titulaire pour les votes

ORDRE DU JOUR

I - APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DU 29 JUILLET 2022	6
II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT	8
III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE	12
IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	
1. <i>Consultation sur le projet de mesures destinées à gérer le plan de charge du NEF (incluant la restitution de l'expertise du cabinet SESAME ERGONOMIE)</i>	20
2. <i>Information sur le projet "PERFORM" portant sur l'évolution du modèle de pilotage économique de l'EPIC</i>	49
4. <i>Information relative au bilan annuel de l'avancée du programme Diapason (bilan 2021-perspectives 2022)</i>	62
5. <i>Information-consultation sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'Accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason</i>	71
3. <i>Consultation sur le projet de transfert des activités de maintenance courante des tramways du département MRF vers la BU Tram*</i>	76

** Pour une question d'organisation, le point IV.3 a été traité en dernier lieu, après le point IV.5*

M. LE PRÉSIDENT.- Bonjour. Je propose de démarrer la séance.

Parmi les titulaires, nous avons été informés de l'absence de Mme CHOUTEAU, de MM. NIVALT, QUIQUEMPOIS, ROUIJEL et NEGADI. Y a-t-il d'autres absences à signaler ?

Parmi les élus suppléants, nous ont été signalées les absences de Mmes FORD, KAÏS, de MM. ABOUTAÏB et DERACHE. Y a-t-il d'autres absences ?

M. BAZIN.- M. KERLEU est absent.

M. SARDANO.- M. GUIDEZ également.

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant les représentants syndicaux, M. SARDANO remplace M. LAMASSE, M. HERNANDEZ remplace M. GAUTHERON, M. DJEBALI remplace M. HONORE. Mme GRELAUD est fidèle au poste.

Je propose d'ouvrir cette séance en vous proposant de soumettre à l'approbation des élus, le procès-verbal de la séance du 29 juillet.

**I – APPROBATION DU PROCES VERBAL DE
LA SEANCE DU CSEC DU 29 JUILLET 2022**

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons faire le point sur ceux qui pourront participer au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Bonjour à tous. Je reviens sur les absents et suppléants qui pourront voter. Mme CHOUTEAU du CSE 1 est absente, je propose que M. CHAGH la remplace s'il en est d'accord.

M. CHAGH.- Je suis d'accord.

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

Mme AZEVEDO.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. ROUIJEL du CSE 2 est absent. Il pourrait être remplacé par M. DUCELIER du même CSE.

M. DUCELIER.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. NEGADI est absent. Je n'ai plus personne du même CSE pour le remplacer. Madame ESCHMANN, de la même organisation syndicale, accepte-t-elle de le remplacer pour les votes ?

Mme ESCHMANN.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. NIVault du CSE 4 est absent. M. SI TAYEB n'est pas présent. Je n'ai personne du même CSE. Monsieur BAZIN, acceptez-vous de remplacer M. NIVault ?

M. BAZIN.- Avec plaisir.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. KERLEU est absent. Je n'ai personne du CSE 9 pour le remplacer. Monsieur TURBAN, acceptez-vous de voter pour M. KERLEU ?

M. TURBAN.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. QUIQUEMPOIS du CSE 10 est absent. M. TEISSIERE est-il présent ?

M. TEISSIERE.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Acceptez-vous de voter pour M. QUIQUEMPOIS ?

M. TEISSIERE.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Merci.

M. BEN ROUAG.- M. LARDIDI n'est pas là non plus.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous allons recueillir vos voix sur l'approbation du PV de la séance du 29 juillet dernier. Après remplacement des uns par les autres, nous aurons 7 voix FO, 7 voix CGT, 3 voix CFE-CGC et 3 voix UNSA.

(Il est procédé au vote.)

Le PV est adopté à l'unanimité.

II – INFORMATIONS DU PRESIDENT

M. LE PRÉSIDENT.- Je commence par le point sur la situation Covid. Comme nous, vous constatez que dans et en dehors de l'entreprise, le taux d'incidence et le nombre d'admissions dans les hôpitaux réaugmentent depuis quelques jours. Le taux d'incidence dans le pays est en augmentation de 33 % à la date du 30 septembre. Le nombre d'admissions augmente de façon significative également. Cela se traduit à la RATP par un nombre de cas avérés par période de sept jours écoulés qui repart à la hausse. Au cours des sept derniers jours, nous constatons 118 nouveaux cas signalés et l'émergence d'un cluster dans le secteur ESO CPMO.

Pour l'instant, nous n'avons pas d'information concernant les conditions d'une nouvelle vague de vaccinations. Dès que les Pouvoirs publics se seront prononcés sur les personnes éligibles et la nature du vaccin, on repositionnera les services de santé au travail et les services de santé comme opérateurs de vaccination pour les personnes qui souhaiteront se faire vacciner.

À date, nous n'avons pas d'information concernant l'hospitalisation pour ce motif concernant l'un de nos agents.

Concernant le mois d'août, le trafic de l'EPIC continue à maintenir une progression quand on le compare au mois d'août 2021, en l'occurrence de 14,3 %. Néanmoins, quand on continue à se comparer à août 2019, période de référence, nous restons en retrait de 14,6 % avec une hétérogénéité selon les modes de transport puisqu'au mois d'août, on constatait un recul de 24 % du trafic sur le réseau bus.

Le métro porte lui aussi un retrait de son trafic par rapport à août 2019 puisqu'on transporte près de 14 millions de voyageurs en moins sur le mois, alors que l'on est en progression de près de 22 % par rapport au mois d'août 2021, soit plus de 15 millions de voyageurs transportés de plus sur le métro en 2022 par rapport à 2021 sur le mois d'août.

Concernant les réseaux du RER et du tramway, nous constatons leur meilleur niveau de reprise depuis plusieurs mois, puisque ces deux réseaux se placent respectivement à moins 5 % en août 2022 par rapport à août 2019, et à moins 3 % pour le réseau tramway. Ces résultats sont aussi en partie le reflet d'impacts négatifs des travaux sur la Ligne B. Des travaux importants ont été menés au cours du mois d'août, notamment sur la partie sud de la ligne B du RER, ce qui nous a permis de constater un recul sur cette partie de la ligne en août 2022 de près de 18 % par rapport à la référence d'août 2019.

Pour terminer sur le trafic, la valeur moyenne sur le tramway est le reflet d'une assez forte hétérogénéité entre les lignes, certaines sont même en progression par rapport à 2019, alors que d'autres sont en retrait par rapport à cette même année, au-delà des moins 3 % que j'ai indiqués tout à l'heure.

Quant à la traduction de ce trafic sur les recettes, à l'image de la tendance des mois précédents, les recettes d'août progressent de 20,6 % en comparaison à 2021, mais cette progression est moindre que celle constatée les mois précédents. Les recettes du mois d'août 2022 sont en retrait de 4,8 % par rapport à celles du mois d'août 2019. La progression constatée entre 2021 et 2022 sur les ventes et recettes est essentiellement portée par la billetterie, les Pass Navigo mois et semaines, ainsi que par les forfaits courts qui représentent la plus forte progression parmi les différents titres de transport en comparaison à l'année dernière. C'est sûrement le témoin d'une reprise du tourisme international et national, notamment pour les forfaits courts.

Comme je le disais, cette amélioration en 2022 par rapport à 2021 ne nous permet pas de revenir à la situation de 2019, notamment en ce qui concerne les forfaits mois et semaines, et par ailleurs les titres annuels affichent une grande stabilité dans leurs ventes par rapport aux années précédentes.

Je vais partager des informations de diverses natures.

Au regard d'une évolution législative importante et récente, une **information sur l'actualisation du dispositif d'alerte**. Une loi de mars 2022 visait à améliorer une première loi qui avait organisé les dispositifs d'alerte. Cette loi de 2022 transpose une directive européenne de 2019. Ces deux dispositifs législatifs européens et français modifient la loi initiale de décembre 2016 relative à la transparence, connue sous la dénomination de son ministre porteur, la loi Sapin 2. La loi de mars 2022 modifie la précédente sur les points suivants. Cela apporte une définition plus étendue de ce qu'est un lanceur d'alerte par rapport à la définition initiale. Elle supprime le critère de désintéressement pour le remplacer par la notion d'absence de contrepartie financière directe. Un lanceur d'alerte pourra dorénavant signaler des faits qui lui ont été rapportés, même s'il n'en a pas personnellement connaissance, alors que dans la loi initiale, il devait être personnellement témoin ou détenteur de la connaissance des faits. Désormais, on peut être témoin indirect en tant que lanceur d'alerte.

Troisième élément de l'élargissement du lanceur d'alerte : le signalement interne est désormais ouvert, en plus des membres et des collaborateurs extérieurs ou occasionnels, comme c'était le cas jusqu'à présent, aux actionnaires, aux membres du Conseil d'administration, aux membres des instances de direction ou de surveillance, ainsi qu'aux co-contractants de l'entité concernée.

Autre élément que modifie la loi de début 2022 par rapport à celle de 2016 : la divulgation publique n'est plus subordonnée à une procédure préalable de signalement interne, puis externe. On peut désormais émettre un signalement externe directement en cas de danger grave et imminent ou lorsque la saisine de l'une des autorités compétentes en interne ferait encourir à son auteur un risque de représailles ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation.

La protection accordée au lanceur d'alerte est étendue aux facilitateurs, par exemple les associations, ainsi qu'aux personnes physiques ou entités juridiques qui pourraient être exposées à un risque de représailles.

Cette loi est entrée officiellement en vigueur le 1^{er} septembre 2022, mais certaines dispositions étaient conditionnées à la publication d'un décret paru hier, qui doit faire l'objet d'une étude plus approfondie, notamment pour déterminer la façon dont un groupe peut mettre en commun, avec ses filiales, un dispositif d'alerte afin qu'il soit plus robuste et que les alertes soient traitées au mieux. En effet, aujourd'hui, le dispositif d'alerte groupe concerne l'ensemble des filiales à l'exception de celles qui dépendent de RATP Dev. Nous sommes en train de regarder comment harmoniser cela.

À cette fin, un groupe de travail a été constitué et est piloté par la Délégation générale à l'éthique et à la conformité. Il a ainsi déjà permis d'échanger sur les besoins, et de procéder à des comparaisons avec d'autres groupes qui nous ressemblent, par exemple la SNCF. Dès que ce groupe aura abouti à des premières conclusions, on aura un dialogue social approprié aux modifications ou aux aménagements que l'on sera susceptible d'apporter, dès que ce nouveau dispositif sera déployé. Il est possible que des modifications du règlement intérieur soient rendues nécessaires par l'évolution du dispositif pour s'adapter à cette loi de 2022.

À retenir : une modification de ce qu'est un lanceur d'alerte, une modification du dispositif de lanceur d'alerte, une extension de la protection et une étude en cours pour organiser ce dispositif. Dès que nous aurons procédé aux adaptations au niveau du Groupe, nous reviendrons devant les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales.

Une autre information concerne **le bulletin de paie numérique**. Dans le cadre de la modernisation de l'environnement de travail des collaborateurs, la RATP a lancé en octobre 2021 le projet de coffre-fort numérique. Cela concernera tous les salariés de l'EPIC, sous le pilotage des unités des Départements SDI et GIS.

Ce projet consiste à mettre à disposition de chaque salarié de l'EPIC un coffre-fort

numérique dans lequel il pourra placer entre autres son bulletin de paie. Ce sont des dispositifs qui permettent de plus en plus de services avec l'administration notamment. Le coffre-fort est un espace de stockage personnel et sécurisé, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, et sur tous les types de supports (ordinateur, smartphone ou tablette). Ce dispositif est destiné à protéger les fichiers numériques sensibles, en particulier comme les bulletins de paie électroniques. Le coffre-fort n'est pas la propriété de l'entreprise mais celle du salarié, y compris après son départ de l'entreprise.

Le prestataire retenu est Docaposte. Le produit s'appelle "coffre-fort numérique Digiposte". La conservation des bulletins de paie électroniques est garantie à vie.

Nous avons procédé à l'information des organisations syndicales le 10 juin 2022, et présenté le dossier en Commission économique le 14 juin 2022 et devant le CSEC en séance plénière le 22 juin. Conformément au planning annoncé, le bulletin de paie dématérialisé sera déployé le 20 octobre prochain. Chacun d'entre nous recevra un courrier d'activation par voie postale. Ce courrier d'activation comprendra trois informations : des identifiants propres à chacun d'entre nous, une adresse Internet pour personnaliser le coffre-fort numérique et une adresse Internet pour les personnes qui refuseraient que leurs bulletins soient dématérialisés et placés dans le coffre-fort numérique puisque cette possibilité est ouverte à chacun.

La date limite pour refuser d'adhérer au bulletin électronique est fixée au 20 novembre 2022. Passé ce délai, les bulletins de paie de novembre et les suivants seront déposés au format électronique dans le coffre-fort personnel du salarié. Le premier bulletin de paie électronique accessible en consultation dans le coffre-fort numérique sera disponible entre le 1^{er} et le 2 décembre 2022. Ce sera le bulletin de salaire de novembre 2022. Les mois suivants, on aura à la même date le bulletin de salaire du mois précédent.

Je poursuis avec les **mesures de déblocage exceptionnel de l'intéressement**. Cet été, la loi pour la protection du pouvoir d'achat a été adoptée. Parmi les mesures qu'elle prévoit, il y a le déblocage exceptionnel de l'intéressement. Les sommes éligibles à ce déblocage sont les montants d'intéressement placés dans le PEE (et pas dans le PERCO) en 2018, 2019, 2020 ou 2021. Une exception : les montants investis dans le fonds solidaire dénommé Amundi Label Équilibre Solidaire sont exclus du déblocage.

Les modalités pratiques sont les suivantes. La demande est à effectuer exclusivement par Internet sur le site www.amundi-ee.com. On peut vérifier le montant éligible dans son espace personnel sur le site ou l'application mobile, et faire la demande de déblocage directement en ligne. Sur le site d'Amundi, il y a une rubrique "contact" avec une foire aux questions qui permet d'avoir l'essentiel des réponses aux questions posées. La demande de déblocage est à effectuer avant le 31 décembre 2022. Après cette date, les conditions de déblocage ne seront plus réunies. Il y a des frais de déblocage de 15 € TTC, auxquels peuvent s'ajouter d'éventuels frais supplémentaires comme les frais de règlement par chèque. Il n'est possible de demander qu'un seul déblocage.

Par précaution, nous rappelons à chacun qu'il faut conserver les justificatifs d'achat de biens ou de services qui font partie des conditions de déblocage.

J'ai été sollicité par des organisations syndicales pour avoir une information sur la façon dont la RATP va se saisir du **sujet sobriété économie d'énergie**. Nous avons, le 12 octobre, une réunion avec les organisations syndicales dont une partie sera consacrée à la feuille de route sobriété. La présentation que fera Mme DUPUIS sera envoyée au secrétariat pour qu'elle soit diffusée à l'ensemble des élus du CSE.

C'étaient les informations que je souhaitais vous partager ce matin.

III – INFORMATIONS DU SECRETAIRE

M. LE PRÉSIDENT. - Je cède la parole à M. SARRASSAT.

M. LE SECRÉTAIRE.- Les informations auront un angle qui fera le focus sur le fonctionnement social interne du CE RATP.

Après une longue période de négociation, les partenaires sociaux de CE ont décidé de s'engager sur les NAO 2022. Les élus de la gestion pluraliste durant cette négociation ont demandé à l'appareil technique de soutenir le pouvoir d'achat des plus bas salaires.

Nos partenaires sociaux et notamment la CGT du CSE RATP ont trouvé que les négociations ont été fructueuses, répondaient à leurs attentes et ont donc validé à la majorité cet accord.

Toujours dans le domaine social, la RCC concernant le personnel de la restauration a également été signée par la CGT du CSE RATP et dès ce mois-ci les premières réunions d'informations individuelles accueilleront les salariés volontaires afin de les accompagner dans leur projet professionnel.

Cet accord complète le processus en cours de concession de la restauration du CSEC.

Dans le secteur du patrimoine, la mairie de Frasne a décidé de préempter le bien ayant fait l'objet d'une délibération pour sa cession dans cette instance en avril dernier.

Les intérêts du CE ne sont pas remis en cause pour autant car le prix de préemption proposé est équivalent à la proposition d'achat initiale, à savoir : 600 000 €. Cette somme sera versée sur le compte d'investissement patrimonial du CSEC.

Abordons un autre sujet d'actualité : à savoir la gestion des m² sociaux. En effet, la RATP nous a informé il y a quelques mois de sa volonté de vendre une partie des terrains de l'USMT à la Croix de Berny. En conséquence nous sommes actuellement dans une période de négociation entre la RATP, le CSEC et l'USMT afin de trouver des compensations cohérentes à cette perte de mètres carrés sociaux sachant que le Club a donné son accord à cette cession. Nous reviendrons devant cette instance pour présenter les termes conclusifs de cette négociation. D'ailleurs au-delà de ces compensations, il sera nécessaire et ceci dès 2023 d'aborder, Monsieur le Président, l'avenir de ce club à l'horizon 2025. Je vous propose donc que nous mettions en place pour l'année 2023 un calendrier de réunions prévisionnelles afin que chaque étape, chaque conséquence soient assumées et que nous puissions écrire ensemble un futur à ce club historique de la RATP.

Enfin et pour finir sur une note plus légère, je vous rappelle que le CE accueillera près de 10 000 agents et leur famille le 14 octobre au parc Astérix pour la soirée qui a pour titre "*Peur sur la ville*", il ne reste plus que quelques places.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est un sujet qui nous préoccupe ensemble. Il est bien d'avoir trouvé une solution, USMT, CSE, Direction, pour se faire aider sur la partie diagnostic. C'est le témoignage du fait que nous nous en préoccupons tous de la même façon. Je souscris à votre proposition de calendrier de travail pour mettre en place le plan d'action dont nous aurons convenu à l'issue du diagnostic.

Je passe désormais la parole aux organisations syndicales qui le souhaitent pour des déclarations.

Monsieur HERNANDEZ ?

M. HERNANDEZ.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Appliquant la stratégie selon laquelle la meilleure défense est l'attaque, Valérie PECRESSE, Présidente de la Région Ile-de-France et d'Ile-de-France Mobilités, a orchestré, le 27 septembre dernier, une mise sous-pression médiatique des opérateurs de transports au regard de l'importance de l'offre contractualisée non réalisée.

Cette indécente ignorance éhontée de la Présidente de l'autorité organisatrice n'est pas du goût des militantes et militants de la CGT RATP comme des autres syndicats CGT des Transports urbains de voyageurs en Ile-de-France.

C'est pourquoi la CGT-RATP a, au travers d'un communiqué de presse, rappelé, sans pour autant dédouaner de ses responsabilités la direction générale de la RATP, les incidences des choix politiques de Valérie Péresse sur la situation qu'elle dénonce :

- D'une part, il semble nécessaire de rappeler que dans le contexte de la pandémie et des mesures sanitaires, IDFM avait réduit l'offre de transports. Au lendemain de la levée des restrictions sanitaires, Valérie PECRESSE n'a pas jugé pertinent de rétablir l'offre initiale de transports prenant notamment comme prétexte la généralisation du télétravail et donc, une baisse de la fréquentation des réseaux de transports. Aujourd'hui, Ile-de-France Mobilités refuse de rétablir le même niveau d'offre de transports d'avant pandémie.*

- D'autre part, que la maquette financière du contrat qui lie la RATP à IDFM, Valérie PECRESSE, la Présidente de l'autorité organisatrice, impose une productivité annuelle d'1% net soit environ de 35 millions €. Concrètement, chaque année, la RATP doit produire le même service, voire plus en cas de renforcement de l'offre, à un coût moindre. La direction générale ne s'est jamais privée, bien au contraire, de faire plus que la productivité contractualisée afin notamment de dégager des marges de financements pour le développement des filiales du Groupe. C'est dans cette logique que la direction générale a fait le choix d'anticiper la mise en œuvre des nouvelles conditions de travail des Machinistes-Receveurs. Nous en voyons aujourd'hui les premières incidences. Quant sera-t-il lorsque les machinistes prendront réellement la mesure de la mise en place du Compte temps Journalier*

- Enfin et surtout, cette situation concerne l'ensemble du secteur des transports de voyageurs (y compris hors France) qui est confronté à un manque de conductrices et de conducteurs, principalement en raison de la dégradation des conditions de travail et de rémunération qu'impose le principe de la mise en concurrence des opérateurs et sa sacro-sainte liberté des marchés.*

L'enfermement dogmatique de la Présidente de l'autorité organisatrice et des directions des entreprises à faire du service public de transports urbains de voyageurs un énième jeu de Monopoly risque de mettre non seulement en péril les collectifs de travail en les maintenant dans des situations anxieuses génératrices de risques psycho-sociaux. C'est aussi l'économie francilienne qui risque de pâtir des incidences de cette situation.

Ce 29 septembre, la CGT-RATP a appelé les travailleurs.ses de l'entreprise à se mobiliser par la grève et actifs et retraités à se rassembler et à manifester pour exiger l'abandon du cap austéritaire imposé par l'État, IDFM et la Direction générale.

C'est donc dans tous les secteurs de l'entreprise que les agents se sont mobilisés.

La plus forte mobilisation se situe dans celui de la maintenance dont la mobilisation durant 3 jours a été une réussite avec des temps forts dans les attachements les 29 et 30 septembre.

Les mainteneurs disent "stop !" à la filialisation de leurs activités et exigent une revalorisation des grilles salariales.

Leur mobilisation et celle de l'ensemble des salariés appellent à d'autres actions à venir pour faire valoir les revendications sur l'ensemble de l'entreprise, à savoir encore à ce jour sur :

- *Une hausse des salaires en rattrapage de l'inflation constatée depuis au moins une décennie (à la RATP, les entrées de grille commencent désormais 6 € seulement au-dessus du SMIC, bien loin des chiffres annoncés dans la presse),*
- *L'arrêt de la productivité effrénée qui dégrade nos conditions de travail ayant pour conséquence, entre autres, des démissions en série et détériore les conditions de transport des usagers,*
- *L'arrêt du processus de mise en concurrence du réseau de bus historique, car, en réalité, ce projet libéral fou ne met pas en concurrence les entreprises de transport urbain mais les salariés du transport.*

A la RATP comme ailleurs, les frais de personnel représentent 70% des coûts de production du transport urbain et les salaires sont utilisés comme variable d'ajustement dans une logique de dumping social. Nous en avons aujourd'hui la démonstration en vraie grandeur, cette concurrence n'apportera aucune amélioration pour les usagers, bien au contraire.

L'actualité a aussi été marquée par cette nouvelle sortie belliqueuse du Président de la République réaffirmant sa volonté de procéder à une nouvelle charge contre le système de retraite. A l'instar des précédentes, cette énième réforme n'a pas pour ambition d'assurer la pérennité du système de retraite. Elle vise à réduire encore plus la contribution du capital au financement de la protection sociale.

C'est un véritable Hold-up sur le financement des retraites qui confirme le renoncement du Gouvernement à augmenter la pression fiscale sur les plus riches et à combattre l'évasion fiscale.

S'il était nécessaire d'argumenter cette position, il s'agit simplement de regarder l'évolution des allègements ou d'exonérations de cotisation dont bénéficient les employeurs et les incidences sur le financement de la protection sociale parallèlement aux nombreuses réformes qui se sont succédées.

D'ailleurs les éléments de langages récurrents à la mise en œuvre de ces choix idéologiques semblent ne plus porter au sein de l'opinion publique. Ainsi, un récent sondage mené par l'IFOP fait ressortir :

- *Qu'une minorité de Français (32%) considère que la réforme des retraites est un enjeu actuellement prioritaire,*
- *Que pour réformer le système de retraite, près d'un Français sur deux (46%) est favorable à l'augmentation des cotisations retraites payées par les employeurs et les salariés et 39% à l'allongement de la durée de cotisation. En outre, repousser l'âge de la retraite est une mesure majoritairement impopulaire : seulement 22% des Français souhaitent reculer l'âge de départ à 65 ans.*
- *Enfin, dans un contexte de protestation contre la réforme des retraites, une majorité de Français n'est pas défiante vis-à-vis du mouvement social à venir : 56% d'entre eux affirment le soutenir ou avoir de la sympathie à son égard.*

L'opposition à un allongement de la durée de cotisation semble même gagner les cadres. Le 26 septembre dernier, l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens CGT publiait les résultats de son baromètre annuel réalisé par Viavoice. Il en ressort que :

- *56 % des cadres souhaitent une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans avec une prise en compte des années d'études. Une aspiration très marquée chez 66% des femmes.*
- *53 % des cadres considèrent que cette réforme devrait être financée par la mise à contribution des dividendes.*

Bien qu'absents des derniers coups de com, nous n'ignorons pas que les régimes spéciaux d'EDF et de la RATP sont en ligne de mire. Une nouvelle attaque contre le régime de retraite des agents de la RATP pourrait engendrer de nombreux départs dans une période où l'entreprise peine à recruter faute d'attractivité. Cela pourrait mettre non seulement en péril l'EPIC notamment en aggravant son incapacité à honorer son contrat avec IDFM. De plus, c'est toute la politique de transformation de l'EPIC en groupe qui pourrait en pâtir faute d'avoir à temps transféré l'ensemble des savoirs dans les différentes filiales.

La CGT-RATP reste donc très vigilante face à cette nouvelle attaque. Fidèle à sa vocation de défense des intérêts des travailleurs et de leurs missions de Service Public, elle mettra tout en œuvre pour organiser à la RATP la riposte qui s'impose tout en construisant l'élargissement aux autres secteurs de l'économie.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur HERNANDEZ. Monsieur DJEBALI ?

M. DJEBALI.-

Pour la délégation FO Groupe RATP, il est primordial de parler une nouvelle fois dans cette instance du départ soudain de notre présidente directrice générale, de la réforme des retraites, de la situation à RDS, du pouvoir d'achat et de l'offre de transport.

Ces thèmes fondamentaux sont au cœur des préoccupations et des frustrations des salariés et comme à chaque fois, FO Groupe RATP parlera au nom des personnels, de leurs missions, de la réalité de leur travail, de leurs nombreux métiers, de leurs attentes et de leurs besoins.

La surprise de la rentrée aura été la démission de notre PDG.

Durant ces 5 années à la tête de notre entreprise, Madame GUILLOUARD aura été une PDG obnubilée à défendre les intérêts du groupe mais oubliant trop souvent l'histoire de notre entreprise avec les femmes et les hommes qui la composent.

D'ailleurs nous pouvons résumer ses 5 années en une phrase : d'une gestion d'un service public de transport et de métier, nous sommes passés à une gestion purement administrative et économique.

Jamais auparavant, nous n'avions connu autant d'expertises et de grèves. Jamais vous n'aviez autant tenu à l'écart les organisations syndicales représentatives et les représentants des personnels. Jamais assurément le dialogue social, malgré tous nos efforts et nos appels à la raison, n'aura été aussi malmené.

Le ou la prochaine présidente du groupe RATP est attendu(e), sur le terrain de la restauration du dialogue social, et il n'est pas question en l'occurrence d'une vaine polémique mais de notre capacité commune et de notre volonté partagée sur l'avenir de notre entreprise, avec pour boussole la justice sociale et l'égalité de traitement des agents.

Les questions sociales, les politiques de contenus, les orientations stratégiques et les missions qui en découlent forment un tout. Croyez-bien que nous sommes résolu à travailler sur tous les sujets sans perdre de vue leur articulation.

Concernant la réforme des retraites, même si le gouvernement s'est exprimé sur la nécessité de maintenir le contrat social pour tous les salariés RATP sous statut par l'application de la clause dite du "grand père", qu'en est-il pour nos collègues en CDI ?

Ce projet de réforme s'inscrirait clairement dans une logique régressive.

En effet, la volonté de l'allongement de la durée des cotisations constituerait pour les agents RATP une hérésie au regard des pénibilités liées aux contraintes du service public. Prédisons

monsieur le Président que dans un avenir proche, il faudra bien plus de 2 000 euros de prime pour faire du recrutement à la RATP !

Cette volonté de réforme des retraites conjuguée avec l'ouverture à la concurrence et de ce qui en découle des transformations de l'entreprise, cultivent aujourd'hui la colère des salariés et de notre syndicat.

Monsieur le Président, il pourrait rapidement être le déclencheur de l'expression d'un profond malaise qui a n'en pas douter, impactera notre mission de service public et les comptes de l'entreprise.

Au niveau du département RDS, leurs responsables vont droit dans le mur et vont entraîner avec eux les salariés qui croient de moins en moins en notre entreprise.... Depuis quelques mois, beaucoup de machinistes ont fait des mouvements sociaux dans plusieurs dépôts pour dénoncer le manque de reconnaissance, leur souffrance au travail et leurs craintes pour leur avenir.

Mais rien n'y fait, vous avez malgré tout décidé de maintenir le cap, au mépris des avertissements ! Pourtant les chiffres de l'absentéisme et les médecins du travail révèlent cette souffrance latente.

La perte des valeurs du Groupe qu'elle soit humaine ou commerciale, la stratégie politique adoptée et pratiquée depuis ces derniers mois, aboutit à la situation actuelle : vos BUS fonctionnent mal avec du personnel en nombre insuffisant, une perte de l'offre de transport, une baisse de fréquentation qui sera irréversible, des salariés qui souffrent et qui souhaitent quitter la RATP, des conditions de travail dégradées et une ambiance toxique.

Allez-vous attendre le point de non-retour ?

Honnêtement, n'a-t-on pas déjà dépassé ce point de non-retour ?

Vos salariés ont peur pour leur avenir, ils sont démotivés, fatigués, usés et rien à ce jour, ne peut les rassurer.

Le pouvoir d'achat des salariés RATP est aujourd'hui pour FO groupe RATP un sujet central. Nous pouvons l'affirmer, la politique du ruissellement ne fonctionne plus, l'inflation explose tout augmente fortement sauf les salaires.

Le sens de l'engagement des salariés de la RATP dans leur mission de service public est mis à mal et doit être renforcé par des mesures salariales conséquentes.

Les mesures ponctuelles prises au mois de juin ne peuvent pas constituer un ensemble suffisant pour répondre à l'urgence de la situation. En effet, ce ne sont les 40 € bruts que vous avez gracieusement accordés à un mainteneur ou à un machiniste sur sa fiche de paie qui leur permet de sortir la tête de l'eau.

Monsieur le Président, les salariés de la RATP n'échappent pas aux différentes hausses du coût de la vie, leur pouvoir d'achat ne cesse de diminuer depuis plusieurs années surtout en Ile de France où le coût de la vie est exorbitant.

Nous n'acceptons plus que nos salaires et notre socle social servent de variable d'ajustement pour abaisser le coût du travail, pour satisfaire les directives et injonctions d'une ouverture à la concurrence programmée.

Il est important pour FO groupe RATP qu'une réunion de négociation de revoyure se tienne au plus vite afin de répondre concrètement et collectivement aux revendications du personnel.

Concernant l'offre de transport et le manque d'effectifs, nous entendons vous interpellé sur ces sujets et les problèmes générés. On peut dire que vous êtes des visionnaires, vous savez anticiper et être réactifs.

Vous pouvez constater comme nous, que les retours du terrain sont très alarmants et rendent compte d'un fonctionnement très dégradé dans tous les services que ce soit sur le réseau urbain ou sur le réseau ferré.

Nous ne pouvons que vous rappeler dans cette instance, notre attachement à notre service public intégré, à la nécessité de redéfinir précisément notre mission de service public et de se donner les moyens à le mettre en adéquation pour servir l'intérêt général.

Pour notre syndicat, vous et IDFM portez une lourde responsabilité sur la situation d'aujourd'hui. Depuis des années, la réorganisation des transports n'est que variable d'ajustement en fonction des doléances d'IDFM, voire des caprices de madame Péresse.

Vous êtes responsable de ces difficultés car elles découlent d'une mise en œuvre précipitée de votre politique sans aucun discernement.

Vous avez organisé la pénurie des effectifs à la RATP. Combien de temps allez-vous encore tenir dans ce numéro d'équilibriste ?

Sacrifier une grande partie des salariés en externalisant leurs conditions de travail n'est pas acceptable. Modifier notre socle social n'est pas non plus acceptable. Faire porter vos carences par l'absentéisme des salariés est intolérable.

Avec la préparation de l'ouverture à la concurrence et l'adaptation des salariés, sur la question des effectifs, mais surtout de la gestion du personnel, sommes-nous encore monsieur le Président sur une gestion comptable ou un service rendu ?

Vos projets de BU ne nous conviennent absolument pas car ils signifient clairement la fin de notre service public intégré. Nous ne supportons plus votre double discours, celui devant les organisations syndicales et celui devant les directions de département, qui rajoute de l'incompréhension.

Le service public est en danger parce que vous et madame Péresse, vous ne disposez plus de moyens pour garantir nos missions de service public.

Nous exigeons donc de réelles réponses, indispensable pour accéder à un véritable dialogue social, indispensable pour garantir aux usagers et aux agents le respect que vous leur devez impérativement.

Merci.

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

M. SARDANO.-

On nous avait promis un tsunami de recrutement et c'est plutôt au compte-gouttes que se présentent les candidatures. Depuis plusieurs années, l'UNSA Groupe RATP vous alerte sur la baisse d'attractivité de nos métiers. Malgré ces alertes, vous continuez votre œuvre de destruction massive des acquis sociaux avec des conséquences qui deviennent visibles à tous.

En fait de tsunami, c'est une vague continue qui nous submerge. Un tsunami médiatique. Pas un jour sans un article dans la presse, un reportage à la télé ou à la radio. Les échanges de courrier reportant la responsabilité sur les autres. Les autres c'est IDFM, ce sont les agents RATP coupables d'être trop malades. Le parapluie est grand ouvert. Toute excuse permettant de s'exonérer est bonne à prendre.

Pour l'UNSA Groupe RATP, la situation résulte de stratégies qui font flop. Un grand flop. Mais au-delà de la situation actuelle, c'est l'image de marque de la RATP qui est remise en cause et à très court terme le résultat des appels d'offres du réseau Bus qui sont compromis.

Vos échecs d'aujourd'hui annoncent une débâcle en 2025. Vous en porterez toute la responsabilité.

Je termine par une remarque sur les informations du président sur la fréquentation du réseau : 24 % de moins sur le réseau bus au mois d'août, c'est à peu près le même pourcentage que celui des services non couverts. Il serait intéressant de mesurer la causalité. Quand il n'y a pas de bus, il est certain que l'on ne peut pas transporter des clients.

M. LE PRÉSIDENT.- Il a été dit lors de la réunion du 27 que sur les 25 % constatés, il s'agit de 17 % de causes internes, 6 % de causes externes et 1 à 2 % de grèves. Dans ces 17 %, il y a une décomposition des causes internes.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

Consultation sur le projet de mesures destinées à gérer le plan de charge du NEF

(incluant la restitution de l'expertise Sésame Ergonomie)

Madame Karine ODE et Monsieur Valéry DUFLOT pour le cabinet Sésame Ergonomie

Madame Karine HARDY, responsable unité spécialisée – RDS/NEF

Madame Hasina SAYED, responsable ressources humaines – RDS/NEF RH

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le cabinet d'expertise Sesame Ergonomie a été retenu pour éclairer les élus de l'instance avant de vous consulter.

Pour mémoire, ce dossier a fait l'objet d'une présentation en Commission économique le 30 août 2022 avant que nous ne l'examinions lors de la séance du 7 septembre 2022.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de passer à l'examen du point. Nous reviendrons vers Mme AZEVEDO pour recueillir la proposition d'avis.

M. DUFLOT (Sesame Ergonomie).- Bonjour à tous et à tous. Je vais vous présenter avec ma collègue nos travaux concernant l'expertise pour laquelle vous nous avez mandatés sur le projet de gestion du plan de charge du NEF.

Vous avez eu le rapport hier, nous l'avons envoyé avant-hier. Nous sommes désolés pour ce délai court pour vous pour préparer cette présentation. Nous avons eu un délai restreint pour réaliser l'expertise par rapport à d'habitude. Nous avons fait au mieux avec le calendrier et l'envoi de nos travaux.

Dans la présentation, il y a trois grandes parties. Nous rappelons rapidement le cadre de l'expertise, les motifs et le déroulement de l'expertise. Ma collègue va vous présenter nos analyses à partir des documents que nous avons reçus, essentiellement quantitatives sur les effectifs, l'activité, etc. Ensuite, je finirai par notre analyse de la situation en matière de conditions de travail et d'exposition aux risques psychosociaux. Pour conclure, nous vous exposerons notre point de vue sur la politique de prévention au sein du NEF, telle que nous avons pu l'analyser, et nos préconisations.

Le temps de présentation étant limité, si vous en êtes d'accord, je vais aller assez vite sur les motifs de l'expertise et le cadre pour pouvoir consacrer plus de temps à l'essentiel.

Vous avez le sommaire. Je vous le présente rapidement : votre demande, la méthodologie, la présentation du NEF et du projet. Ces éléments sont essentiellement repris de la présentation qui figure dans le projet qui vous a été présenté le 7 septembre. Il est inutile d'y passer trop de temps. Nous passerons ensuite aux analyses quantitatives à partir des données que nous avons reçues.

S'agissant de la demande, en rouge figurent les mots-clés pour aller à l'essentiel. Vous avez constaté que l'information était insuffisante par rapport à ce qui était présenté pour justifier la mise en place de ce projet. Apparemment, il y a de nombreuses interrogations. Les principales sont la question de la répartition des activités, que fait le NEF par rapport à la répartition FIMO, FCO, etc., la question des effectifs du NEF et les évolutions de ces dernières années. Quelles sont les tendances qui se dessinent ? La résolution comportait la question suivante : y a-t-il un schéma directeur des ressources humaines ? Par rapport aux éléments dont nous disposons, nous avons essayé de savoir s'il y avait une politique par rapport aux Ressources humaines du NEF. À RDS, il y a la question du recrutement des conducteurs. Comment cela se passe ? Ensuite, il y a la question de la montée en compétences. Comment mettre en place de la polyvalence ? Y a-t-il des moyens pour mettre en place une polyvalence permettant de répondre aux demandes ? Quels sont les besoins des centres bus ? Comment se passent les embauches ? Qui est embauché ? Quelles sont les projections pour les mois à venir et l'année 2023 ? Sur l'évaluation des risques, quel est l'impact de la mise en œuvre de ce projet en matière de risques psychosociaux ?

La méthodologie est classique : une note d'information pour que les agents soient tous informés de l'expertise, une étude documentaire, des entretiens individuels, et une enquête par questionnaire. Nous avons analysé tout cela, traité les données et rédigé le document que vous avez.

Quand on fait une telle expertise, comme dans toute démarche de prévention, il est important de préconiser les organismes spécialisés, d'informer les agents -la communication est essentielle pour leur signifier ce qui est envisagé-, de leur présenter un calendrier et qu'ils puissent avoir un retour par rapport à leur participation. J'ai mis la lettre d'information.

Nous avons fait un projet qui a été soumis au Président et au Secrétaire du CSEC en préconisant une cosignature. La direction n'a pas souhaité signer. La lettre a été signée uniquement par le Secrétaire du CSEC. Pour nous, la cosignature est importante. Elle signifie que le CSEC est une instance qui vise à travailler conjointement sur la prévention des risques. Dans le CSE, il y a des représentants du personnel et de la direction. Cela permettait de signifier aux agents que l'on est dans une démarche de prévention qui intègre toutes les parties prenantes du CSE.

Vous avez les informations demandées dans le projet. C'est classique par rapport à tous les documents, les effectifs, l'absentéisme. Nous avons demandé des données plus spécifiques, vous en avez la liste page 9.

Pour les entretiens individuels, nous avons réalisé des entretiens de type semi-directifs, ce qui permet d'aborder les sujets souhaités tout en laissant la possibilité aux personnes de s'exprimer librement par rapport à ce qui les intéresse et au message que la personne souhaite faire passer. Nous avons réalisé 18 entretiens au total.

Page 10, vous trouvez la sélection que nous avons effectuée initialement, qui a été complétée quand des agents étaient absents ou autres, et le réalisé. En sélection, au total 20 agents venant du NEF, 20 ont été sélectionnés, nous avons réalisé 12 entretiens. Nous avons rencontré des personnes qui ne font pas partie du NEF mais de RDS, le responsable des ressources humaines de RDS, son adjointe et le responsable de formation. Nous avons sollicité l'Inspection du travail et la médecine du travail, comme nous le faisons habituellement. Nous n'avons pas eu de réponse de l'Inspection du travail et nous avons pu avoir un entretien avec le médecin du travail.

Je ne m'arrête pas, sauf s'il y a des questions, sur la sélection initiale. Vous avez une présentation de la structure de cet échantillon par sexe, et le réalisé correspondant. Par exemple, pour la première variable sexe, nous avons choisi 25 % de femmes et 75 % d'hommes dans la répartition. Dans le réalisé, il y avait 33 % de femmes. Cela vous donne une idée de la structure choisie au départ par rapport à la population du NEF et le réalisé.

En page 12, vous trouvez les domaines et les emplois. Nous avons prévu initialement de rencontrer des personnes en charge de la planification qui est une fonction importante dans le fonctionnement du NEF. Au final, entre celles qui étaient parties, absentes, détachées, etc., nous n'avons pu rencontrer qu'une personne qui occupait la fonction, mais que l'on ne retrouve pas dans le fichier du personnel en tant que personne faisant partie de la planification. Nous avons quand même vu une personne qui s'occupe de la planification.

Dans le temps imparti, nous avons décidé de ne pas faire de questionnaire parce qu'un véritable questionnaire d'évaluation des risques psychosociaux ne se fait pas rapidement généralement. Il y a une phase d'investigation qualitative au départ pour savoir quelles sont les problématiques lors d'entretiens avec les agents. À partir de cela, on élabore des questions spécifiques, puis on fait des études pour savoir ce qui est le plus déterminant. Ne disposant pas de ce temps, nous avons directement fait un questionnaire à partir de questions standardisées utilisées pour évaluer les nouveaux risques.

L'objet du questionnaire est une évaluation de l'exposition aux facteurs de risques. Pour comprendre les risques liés à la mise en œuvre du projet, il faut savoir d'où l'on part en termes d'exposition au niveau de risques, sinon on ne peut pas faire d'analyse de l'exposition ni voir quelles sont les mesures de prévention.

Pour faire cette évaluation, nous avons utilisé les six catégories de facteurs de risques du rapport du collège d'experts présidé par Michel Gollac, qui est la référence en la matière. Nous avons choisi des questions-indicateurs pour renseigner sur chacune de ces catégories. Le questionnaire a été adressé par mail le 20 septembre, et les agents ont eu une semaine pour y répondre, donc jusqu'au 27 septembre.

Pour la présentation du NEF, nous avons repris une présentation relativement récente qui a été faite dans le cadre d'une séance du CSE 1, le 16 février 2022. C'est une présentation de la direction qui reprend les éléments essentiels. Sur la conduite, il y a des formations au permis D, à la FIMO, FCO, à la conduite tram. Sur l'encadrement, il y a la régulation des agents de contrôle, la formation initiale et la formation continue. Ensuite, il y a la relation de service, c'est transversal. 8 000 stagiaires ont été formés en 2021. Par rapport à l'équipe du NEF, il y a 90 personnes réparties sur 15 sites, un amphithéâtre, une piste de manœuvre à Croizat, un centre d'examen pour le permis D, 27 bus-écoles, un simulateur pour la régulation tramway et des outils pour la conception de l'offre.

Le NEF est rattaché à la direction des ressources humaines de RDS.

Par rapport à ce projet, les enjeux tels qu'ils sont présentés pour le NEF sont de préparer l'ouverture à la concurrence et d'effectuer des efforts de performance. Cela renvoie à plusieurs points. Nous allons voir la définition des coûts des formations. Actuellement, l'évaluation des coûts est très globale, elle ne permet pas de connaître le coût des formations dispensées par le NEF par produit en tout cas. Les enjeux sont aussi de réaliser un business plan sur les activités efficientes, de définir des scénarios, ce qui commence à intéresser particulièrement les agents du NEF qui se posent beaucoup de questions par rapport à 2025, et de pouvoir à terme prendre des décisions puisque jusqu'à présent, il n'y a pas d'orientations particulières concernant l'avenir du NEF. Est-ce que ce sera une BU rattachée à CAP Ile-de-France ou ailleurs ? Au niveau social, la direction a indiqué qu'une information des agents a permis de dire où en était la direction par rapport au NEF, à ses travaux et à son devenir.

Les salariés du NEF sont potentiellement transférables chez les nouveaux exploitants dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. Ma collègue va revenir sur les coûts des produits de formation. Un nouveau modèle a été mis en place à partir du 1^{er} janvier 2021, puisque les coûts sont refacturés aux unités opérationnelles en fonction d'une évaluation globale. C'est établi en euros. Les unités opérationnelles sont devenues les unités de coûts depuis le 1^{er} janvier 2021. Par rapport à la répartition globale, la conduite représente 85 % du chiffre d'affaires. Pour la conduite, il y a 45 % de FCO et 37 % de FIMO.

Les représentants du personnel sont à ce jour toujours en attente d'éléments d'information relatifs aux analyses du cabinet Deloitte Finance, et plus largement aux "travaux indispensables" devant permettre de définir des scénarios relatifs au périmètre de l'activité et au rattachement de l'entité future.

Lors de la réunion du 16 février 2022, il y a eu une remarque d'un représentant du personnel qui s'étonnait du délai nécessaire pour établir des coûts de formation par produit. Cela faisait déjà sept mois que les agents étaient en attente. Aujourd'hui, d'après les informations que nous avons, ils sont toujours en attente. La justification de la direction est qu'il faut attendre la validation du contrôle de gestion, c'est très long et compliqué. Nous le verrons par rapport à l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux, c'est l'un des points déterminants puisque les représentants du personnel et les agents ne pensent pas qu'il faille autant de temps pour une validation par le contrôle de gestion des travaux réalisés il y a un an, et qui consistent " simplement " à évaluer les coûts par produit, surtout pour les principaux produits, FIMO, FCO notamment, qui sont l'enjeu de ce projet.

Le projet : la direction explique que pour mieux répondre aux besoins des centres bus, le plan de charge du NEF peut varier à la hausse ou à la baisse par rapport au prévisionnel initial en fonction des années, voire au cours d'une année. En juin 2022, la demande de formation à la conduite

bus permis B et D est repartie à la hausse du fait de l'augmentation significative des prévisions de recrutement sur le deuxième semestre 2022. L'objectif était de se mettre rapidement en ordre de marche pour répondre aux attentes des unités opérationnelles. Le projet vise à mettre en place des mesures pérennes pour qu'il y ait une capacité supplémentaire pour répondre à la demande des centres bus ou des unités opérationnelles, et de tenir compte des révisions éventuelles au niveau du plan de charge.

Il est envisagé de confier une partie des prestations à des formateurs et formatrices de filiales de la RATP, à des prestataires indépendants et à des auto-écoles.

Pourquoi ce projet maintenant ? Il y a récemment eu une augmentation des besoins dans un délai très court, alors que fin 2021 début 2022, il y a eu une révision du plan de charge à la baisse pour le mois de novembre. Des variations peuvent être importantes par rapport à ce qui était prévu.

Vous avez en bas de la page 20 une présentation des coûts des transferts de prestations pour les deux hypothèses. Dans une hypothèse, il y aurait un transfert d'une partie des FIMO, FCO, aux auto-écoles, on serait à 500 000 €. Dans une autre, seules les FCO (formations professionnelles obligatoires) se feraient en auto-école afin que le NEF puisse assurer le maximum de formations initiales. Le coût serait de 465 000 € par rapport à 2022.

Je passe la parole à ma collègue qui va nous faire une présentation des effectifs.

Mme ODE (Sesame Ergonomie). - L'idée est de rentrer dans chacun des éléments présentés dans le projet initial en CSEC. Les représentants du personnel souhaitaient avoir un détail des effectifs du NEF à la date la plus proche. Vous avez le détail des effectifs rattachés au NEF à septembre 2022. Il y avait 88 salariés sur cette partie en septembre 2022 dans la base non nominative du personnel.

Dans ce document, nous mentionnons les détails de rattachement, de poste, etc., pour chaque personne. Les 88 salariés sont essentiellement des statutaires. Nous les avons aussi présentés par famille et par domaine, puis par intitulé emploi. Vous en avez le détail page 24. Je passe rapidement sur certaines pages parce qu'on ne peut pas entrer dans le détail de chacune.

On retrouve en page 24 le détail des sept cadres rattachés au NEF en septembre 2022. Sur la page suivante, vous avez le détail pour la catégorie maîtrise. On y retrouve essentiellement des formateurs, mais pas uniquement. La page 27 est consacrée à la catégorie des opérateurs avec 22 opérateurs au NEF en septembre 2022. Sur la page suivante, vous avez l'organigramme organisationnel qui vous avait été présenté. Il est daté de mai 2022, vous y retrouvez 27 personnes et les principaux intitulés d'emplois au NEF.

Pour entrer dans le détail de l'effectif, vous avez également la pyramide des âges. La plupart des salariés se situent dans la tranche des 41 à 50 ans. Il y a très peu de moins de 30 ans et de plus de 60 ans sur cette partie NEF.

Dans la pyramide des anciennetés, on voit que la majeure partie des effectifs NEF a une ancienneté de 21 à 25 ans. Vous avez également l'ancienneté moyenne et l'âge moyen pour chacun des postes.

Nous avons demandé des éléments permettant de revenir sur les années précédentes. La source documentaire est différente selon les pages. Nous avons indiqué sur chaque page la source documentaire.

En 2019, 104 salariés en ETP moyen cumulé sur l'année étaient rattachés au NEF. L'effectif est en baisse chaque année pour arriver à 89 salariés en septembre 2022. L'effectif est donc en recul sur le NEF. Attention, pour rappel 2019 était une année particulière avec la réorganisation des bus de Paris, les formations et demandes en formation étaient plus nombreuses. 2020 est l'année

particulière du Covid et du confinement. 2022 n'est pas directement comparable parce qu'on est sur neuf mois, de janvier à septembre, par rapport à des années précédentes qui sont complètes.

Entre 2019 et 2022, on note un recul des ETP moyens cumulés de 15 %, soit 15 ETP en moyens cumulés.

Nous avons détaillé les entrées et sorties par catégorie professionnelle. Nous avons calculé le *turnover*, soit le taux de renouvellement moyen des effectifs. Dans cet effectif, vous avez tout le personnel détaché, qui sera ponctuellement rattaché au NEF en fonction des besoins. De janvier à septembre 2022, le taux de renouvellement des effectifs est de 7 %, ce qui signifie que sept personnes seraient rentrées et sorties sur 100 salariés. Le plus important taux de *turnover* concerne la catégorie des opérateurs avec 21 % en 2022. Sur les quatre années, le *turnover* moyen global est de 8 % de l'effectif : 13 % des cadres, 11 % des agents de maîtrise et 34 % des opérateurs.

Quand on parle de *turnover* et d'évolution des effectifs, il faut regarder les motifs de départ. En page 39, on voit en cumulé que les 64 sorties du NEF sur les quatre années sont essentiellement des départs à la retraite : 26 personnes, soit 41 % sont des motifs de départ à la retraite. *A priori*, ce ne sera pas le motif principal dans les années à venir eu égard à la pyramide des âges. Par ailleurs, 31 % des départs sont des détachements (11 en 2019 et 9 en 2021). Sur l'année 2022, il faut noter cinq mobilités, une démission et une réforme.

Nous allons revenir sur certains points du plan de charge. Nous rappelons comment est construit le plan de charge au sein du NEF. Des directives sont données au niveau du Groupe RATP et des centres bus, elles reviennent au NEF qui établit lui-même son plan de charge. Cela va dépendre des plans de développement des compétences, des formations au niveau des centres bus, et du plan de recrutement. Vous avez les chiffres sur les dernières années.

Sur 2023, c'est uniquement le prévisionnel de recrutement. Sur les dernières années, on vous a présenté le plan de charge prévu et le plan de charge réalisé, cela permet de calculer le temps de réalisation. En termes de JA de formation, la moyenne de réalisation du plan de charge initial est de 86 % de 2019 à 2021. En 2019, le taux de réalisation est supérieur à 100 %. En revanche, sur 2020 et 2021, il est en dessous du plan de charge initial. J'attire votre attention sur 2022, vous avez le plan de charge pour l'année mais le réalisé correspond au premier semestre.

S'agissant des années précédentes, nous avons noté que le plan de charge initial de 2022 était bien inférieur au réalisé des années précédentes. Vous le savez, il y a eu début 2022 un gel des embauches, donc moins d'embauches, qui se retrouve aujourd'hui sur cette fin 2022. Le plan de charge initial du NEF qui provient des demandes des centres bus et des directives initiales de la RATP, était bien moins important que les années précédentes. On était sur un plan de charge initial de 34 667 JA de formation, alors que le réalisé pour 2021 était de 42 258 JA, voire au-dessus en 2019. Il est de 23 % inférieur en termes de JA de formation à ce qui a été réalisé les années précédentes.

Lors des entretiens avec votre direction, nous avons échangé sur les motivations de ce projet, les différentes causes, l'effet Covid et les à-coups sur le recrutement, sur le besoin d'agilité pour gérer les pics d'activité. On nous parle des tensions sur le marché du recrutement, notamment sur le permis D. Il y a donc plus de recrutements permis B et donc plus de besoins de FIMO (formation initiale). L'absentéisme serait en hausse.

Il y a par ailleurs un sujet sur la durée du travail puisqu'un accord était mis sur la table pour augmenter la durée du travail et donc baisser le besoin en effectifs. À ma connaissance, cet accord n'a pas encore été signé à ce jour. On a besoin d'effectifs supplémentaires puisqu'on voulait augmenter la durée du travail pour diminuer le nombre de salariés. On avait besoin de recrutements supplémentaires liés à ce sujet. La direction nous indique avoir besoin de marges de manœuvre.

D'après les échanges avec votre direction et différents salariés du NEF notamment, les centres bus auraient fortement revu à la hausse leur recrutement sur le second semestre 2022, alors

qu'initialement la prévention était à la baisse avec un plan de charge 23 % en dessous des années précédentes. Cette demande additionnelle s'ajoute à la hausse de l'absentéisme, aux tensions sur le marché du recrutement et au sujet sur la durée du travail.

Le manque d'anticipation, qui explique cette vague de recrutements, et les modifications des directives RATP en cours d'année ont entraîné des besoins de recrutements supplémentaires. Sur le premier semestre 2022, le recrutement et la formation étaient bien inférieurs.

Aujourd'hui, on dit ne pas pouvoir gérer toutes ces embauches et ces formations au sein du NEF, avec ce besoin d'externalisation. Or on ne sait pas, en raison de la tension sur le marché du travail, si les 500 recrutements prévus seront réellement faits d'ici la fin de l'année.

Ma partie est celle des chiffres. Un chiffre revient régulièrement : plus 256 %. En réalité, dans les chiffres présentés dans le projet initial, on parle de 256 % sans jamais nous indiquer comment il a été calculé. On ne sait pas comment du chiffre initial de plus 256 % on arrive aux révisions.

D'une manière plus générale, dans les chiffres qui vous ont été présentés et qui nous ont été transmis, il y a parfois une problématique de cohérence et de suivi des données. En externe, mais aussi en interne, il y a souvent une problématique de difficulté de lecture de données pour des questions de périmètres. Dans le projet présenté, on parle parfois du nombre de stagiaires, de JA de formation, de recrutements, de formations pour la totalité de RDS, parfois avec les trams, d'autres fois sans. On parle quelquefois de toutes les formations, y compris auto-école, mais pas toujours. On a souvent une problématique de lecture des chiffres détaillés qui sont présentés, parfois d'une information par rapport à une autre mais aussi d'une année par rapport à une autre.

Nous proposons des pistes d'amélioration, notamment sur le contrôle de gestion, avec un suivi annuel, semestriel ou mensuel, avec des tableaux de bord de gestion et des données suivies et comparables. Nous proposons aussi de préciser le périmètre dans chaque tableau d'unité, c'est important pour nous, pour vous et pour les décideurs, ainsi que de vérifier les données entre chaque source car on n'a pas toujours le même chiffre. On préconise de présenter ces données régulièrement aux instances représentatives du personnel pour qu'elles disposent de ce suivi et sachent à chaque fois de quoi l'on parle.

Ces problématiques sur cette cohérence et ce suivi des données privent les représentants du personnel en CSEC d'une information complète et d'une vision globale du projet et de ses conséquences, mais également les décideurs parce que moins on a de suivi ou de cohérence dans les suivis, plus il est difficile de prendre des décisions.

Nous avons pris l'exemple du plan de charge. On ne parle pas toujours du même plan de charge. On a pris l'indicateur de JA de formation. Dans le projet présenté, on est sur un total à 18 880, alors que dans un autre tableau du projet on trouve 22 540. Est-ce que l'on parle du même périmètre ? La question se pose. Dans les documents reçus, on parle d'un plan de charge prévu à 34 667, et parfois de 34 767 ? Cette problématique se pose donc. Il est clair que c'est un sujet de périmètre, à moins que l'on parle des prévisions initiales *versus* les révisions, ou des hypothèses 1 puis 2. Il est important que ces éléments soient précisés dans chaque tableau pour la cohérence et l'information complète.

Vous trouvez une autre information que nous avons reçue en complément dans un document vendredi dernier. Le document est récent et doit être comparé aux autres éléments. Nous avons construit un tableau pour que vous puissiez avoir une vision comparable des indicateurs d'année en année, à savoir le nombre de sessions, de stagiaires, de JA de formation, et nous avons calculé le ratio du nombre de stagiaires par session.

En 2022, le premier semestre correspond au réalisé. Pour le second semestre, vous avez les hypothèses 1 et 2. L'hypothèse 1 s'entend sans externaliser la FIMO et la FCO, alors que

l'hypothèse 2 les externalise. On remarque une évolution du nombre de stagiaires par session au fur et à mesure des années. Vous l'avez par semestre page suivante. À titre d'exemple, en 2019, il y avait en moyenne 26,6 stagiaires par session de formation sur les FCO NEF, de la même façon qu'au premier semestre 2020. Au premier semestre 2021, on était à 23,2, et pour les sessions prévues en hypothèse 1 ou 2, les moyennes sont bien au-dessus.

Sur cette période, il est compliqué de comparer puisque 2019 a été l'année de la restructuration des bus. En 2020, il y a eu l'impact Covid et confinement sur le premier et second semestres avec des demandes qui ont fluctué de mois en mois.

Sur les pages suivantes, vous avez le réalisé pour chacune des formations. Vous avez les formations NEF mensuelles. Vous avez ce suivi mensuel avec les hypothèses 1 et 2 pour fin 2022.

Vous trouvez ensuite les formations auto-école qui, d'après l'hypothèse 2, seront sollicitées sur ces formations pour fin 2022.

Nous avons regardé le chiffre d'affaires et le résultat, comme on le fait généralement en comptabilité. Le chiffre d'affaires est l'argent qui rentre, c'est-à-dire combien on nous paie. Le résultat, la rentabilité, ce sont les marges, les résultats positifs ou pas.

Vous avez le réalisé 2021, le prévisionnel 2022 et le réalisé du premier semestre 2022. Le chiffre d'affaires calculé chez vous est de 6,2 M€ pour le NEF dans le prévisionnel 2022. J'attire votre attention, car le mode de calcul pour NEF jusqu'à présent n'est pas un chiffre d'affaires en fonction de ce qui est réellement vendu. Pour un magasin, le chiffre d'affaires correspondra à ses ventes. Pour le NEF, on prend la totalité des charges et des produits supportés par le NEF, que ce soit pour les trams, les bus, les fonctions support, tout est intégré. On calcule combien valent ces coûts aujourd'hui. La réponse est 6,2 M€. On estime que ces 6,2 M€ correspondent à son chiffre d'affaires. On le répartit alors pour chaque BU (Tram, Bus) en fonction de la clé de répartition et donc du JA de formation. On en déduit un prix unitaire qui est de 339 € par JA de formation pour la BU tram, et de 147,9 € pour la BU Bus en 2022. En 2021, la méthodologie était différente, et ce type de calcul n'existait pas. On a quand même un suivi. Vous retrouvez le chiffre d'affaires 2022 qui n'est pas le même que celui présenté dans l'autre document.

Il y a une évolution très positive de 2022 par rapport à 2021, mais au-dessous de ce qui avait été enregistré en chiffre d'affaires en 2020 et 2019. Attention à cette valorisation qui n'est pas un réel chiffre d'affaires mais une addition des coûts et des produits ensuite répartis par BU.

D'après les informations données par la direction, des travaux seraient en cours par Deloitte Finance qui travaillerait sur une modélisation. Ce projet n'a pas été présenté aujourd'hui. On nous indique aussi que le projet d'externalisation n'est pas lié à une quelconque problématique financière ou de rentabilité. Aucun chiffre ne nous a été transmis sur la productivité ni sur la rentabilité des formations NEF aujourd'hui. Aujourd'hui, le chiffre d'affaires est de 6,2 M€ avec des coûts et des produits. Finalement, au NEF, on serait à zéro, c'est le calcul automatique. Le modèle économique que vous avez sur le NEF ne permet pas de savoir s'il est plus rentable de faire des formations en interne ou en externe.

Par rapport aux éléments qui nous ont été transmis, nous avons essayé de comparer ces coûts, mais ces données ne sont pas comparables. Ce sont des éléments qui sont donnés dans le projet initial. Vous avez sur le tableau de gauche de la page 63, le coût formation hors NEF estimé 2022, soit le prix moyen par stagiaire en auto-école, à 1 770 € en FIMO et à 560 € pour les FCO auto-école. En revanche, si on regarde les coûts formation NEF estimés pour 2022, les montants seraient plus élevés puisqu'ils dépendent du coût du JA de formation qui a été calculé à 147,86 €. Les coûts moyens seraient bien plus élevés. J'attire votre vigilance, ce n'est pas forcément le même périmètre, ce n'est pas le même mode de calcul et on n'y intègre pas forcément les subventions, etc. Ces éléments ne sont pas comparables, mais ce sont les seuls que l'on pouvait vous présenter sur ces questions. Les travaux réalisés par Deloitte sont très intéressants.

La question qui revient sur ces chiffres est la cohérence des données et la question de l'externalisation comme solution, qui en réalité est une solution face au manque d'anticipation.

M. DUFLOT (Sesame Ergonomie).- On est dans le cadre d'une expertise SSCT puisqu'il s'agit de voir les impacts de la mise en œuvre du projet sur la sécurité, les conditions de travail et la santé des agents. Nous avons essayé de regarder quels étaient la situation actuelle et les risques de la mise en œuvre du projet.

Je vais passer sur la présentation des résultats de l'enquête par questionnaire concernant la répartition en fonction d'un certain nombre de variables, sexe, âge, etc. Pour résumer, il y a eu 73 % de répondants. Sur les 88 personnes du fichier qui nous a été communiqué, 64 ont répondu. Ce taux de réponse est très satisfaisant. Il est inférieur à la réalité si on s'intéresse à qui a voulu répondre au questionnaire, puisque des agents étaient détachés, absents, etc., et que certains n'ont peut-être pas été informés de l'existence du questionnaire.

Dans cette enquête par questionnaire, il est intéressant de constater dans la comparaison entre la présentation des réponses sur l'âge, le sexe, l'ancienneté, etc., et la structure que l'on a dans le fichier du personnel, que l'on est quasiment à l'identique. Quand on parle de représentativité, on dit que " les répondants sont représentatifs ", cela ne veut rien dire en soi. Il faut qu'ils soient représentatifs par rapport au sexe, à l'âge ou à l'ancienneté. En l'occurrence, il se trouve que les répondants sont représentatifs par rapport à toutes les variables que nous avons. C'est idéal, nous avons rarement ce cas de figure. Il est inutile de faire un redressement.

Nous avons réparti les réponses en fonction des catégories de facteurs de risque, au nombre de six. Tous les RPS identifiés par les collègues d'experts présidés par Gollac qui s'est occupé de faire une revue internationale dans toutes les disciplines sur les risques psychosociaux, en psychiatrie, sociologique, économie, etc., ont été regroupés en six catégories. On considère dorénavant que les salariés en général peuvent être exposés à des facteurs qui relèvent de ces six catégories. Nous avons essayé de savoir, pour chacune des catégories, quels étaient les niveaux de risque des agents à partir de certaines questions-indicateurs. Ces questions-indicateurs de référence sont proposées dans le rapport Gollac, les travaux de la Dares, etc.

Les questions-indicateurs sont donc validées scientifiquement par des experts en la matière, qui s'occupent au niveau national, pour les Pouvoirs publics, de faire un suivi des niveaux de risques psychosociaux en France. C'est intéressant parce que quand on fait une étude localisée, on peut mettre en perspective les résultats au sein du NEF en l'occurrence, avec ceux que l'on a au niveau national en moyenne. Cela permet de savoir comment on se situe. Le principe d'analyse est simple, on regarde les niveaux de risque au niveau national, la moyenne et la médiane. Quand on est au-dessus, on est trop exposé. Quand on est en dessous, on est relativement correctement exposé. On peut se situer simplement par rapport à ces données nationales.

S'agissant de l'intensité du travail, plusieurs questions-indicateurs ont été utilisées. Nous avons choisi les plus pertinentes pour l'expertise NEF. Un exemple de question-indicateur : " Recevez-vous des ordres ou des indications contradictoires ? " Nous avons établi deux catégories de populations, les formateurs et les autres. Vous avez les données au niveau national, les dernières en notre possession datant de 2019. On constate une régularité des niveaux des moyennes nationales dans le temps. Elles ne varient pas beaucoup. En 1998, 44 salariés répondaient recevoir des ordres contradictoires. Ils étaient 42 en 2005, 41 en 2013, 42 en 2016. C'est très régulier.

On peut considérer que ces moyennes nationales sont des repères pour mettre en perspective les résultats obtenus. De toute façon, au niveau national, ils agissent de la même façon, ils prennent les résultats des premières enquêtes pour voir comment cela évolue, pour savoir si l'on est plus ou moins exposé.

Je vais essayer d'aller très vite. Vous pourrez regarder dans le détail et vous faire une idée des niveaux d'exposition. Je vais être rapide sur les résultats. Pour l'intensité du travail, les résultats sont relativement proches de la moyenne nationale. Tous les résultats sont en page 70. Vous avez les résultats au niveau national pour vous faire une idée. À titre d'exemple, sur " devoir effectuer une quantité de travail excessive ", l'ensemble représente 40 %, cela ne bouge pas. Il y a des variations en fonction des PCS (professions catégories socioprofessionnelles).

Globalement, par rapport à toutes les questions-indicateurs " intensité du travail ", on est à peu près au niveau des moyennes nationales, il n'y a pas de problématique particulière à ce niveau.

S'agissant de l'autonomie, nous avons utilisé plusieurs questions-indicateurs. Il y a des facteurs de risque significatifs par rapport à la possibilité d'organiser son travail de la manière qui convient le mieux. Page 72, les formateurs considèrent qu'ils n'ont pas cette possibilité pour 58 % d'entre eux. Pour les autres qui ne sont pas formateurs au NEF, le taux est de 12 %. La moyenne nationale atteint 18 % et 16 %. Entre 16 à 18 % et 58 %, on est très exposé. Problème d'autonomie des agents. Ce sont des données générales, mais il est intéressant de voir ce que disent les agents lors des entretiens ou dans les réponses à questions ouvertes. Ils expliquent qu'il y a de plus en plus de contraintes dans la manière de faire, qu'ils peuvent de moins en moins faire leur travail comme ils l'entendent pour atteindre la qualité nécessaire pour exercer correctement leur métier.

Il y a beaucoup de problématiques au niveau du matériel, de l'organisation, de la planification, du management, qui expliquent qu'ils ne peuvent pas organiser leur travail comme ils l'entendent.

Il y a ensuite les exigences émotionnelles. Les agents qui ne sont pas formateurs au NEF sont assez exposés (38 %), ils doivent souvent cacher leurs émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur. C'est un signe de pression. Les formateurs sont 40 % à éviter, toujours ou souvent, de donner leur avis ou opinion. Pour cause, quand on regarde des éléments qualitatifs, les agents expliquent qu'ils considèrent être victimes de représailles quand ils le font. À partir du moment où leur opinion n'est pas en accord avec la ligne établie par leur direction pour construire l'avenir et qu'ils ne sont pas participants à cet avenir, on leur fait comprendre de différentes manières, verbalement ou par rapport à des mesures concernant leurs activités, etc. C'est ce qui ressort, c'est donc un problème.

Toujours dans les exigences émotionnelles, il y a des situations de tension entre collègues pour les agents qui ne sont pas formateurs. Pour les formateurs et les autres, il existe des tensions avec leurs supérieurs hiérarchiques, pas forcément avec leur responsable direct. Par rapport au niveau national, on est nettement au-dessus. C'est une problématique relationnelle de management assez présente.

Par rapport au soutien social et aux relations avec les collègues, il y a une exposition des agents qui ne sont pas formateurs au soutien social lié aux collègues. Au niveau national, 10 % des personnes considèrent qu'elles n'ont pas suffisamment d'aide de leurs collègues dans le cadre de leur travail, alors que les agents du NEF sont 25 % et 32 % à ressentir cette problématique.

Par rapport aux supérieurs hiérarchiques, les formateurs du NEF qui n'ont pas d'attention de leurs supérieurs sont 34 %, alors que la moyenne nationale se situe à 19 %. 32 % des formateurs considèrent qu'ils n'ont pas les aides de leur supérieur dans leur travail contre 23 % au niveau national. Il y a clairement un problème de soutien des supérieurs hiérarchiques du NEF aux formateurs.

Par rapport à la reconnaissance, il y a aussi un problème. 54 % des formateurs n'ont pas de respect et estiment qu'ils le méritent vu leurs efforts. En moyenne en France, on est à 30 % en 2019. De 30 % à 50 %, le niveau d'exposition est nettement plus élevé. S'agissant du soutien satisfaisant dans les moments difficiles, 69 % des Franciliens obtiennent un soutien satisfaisant. Pour les non formateurs, le taux est de 50 %, et de 38 % pour les formateurs. On voit qu'il y a un problème.

Quand on regarde si cela dérange ou dérange beaucoup dans le travail, le taux est de 36 % pour les formateurs, contre 11 % pour les salariés Franciliens.

Pour la reconnaissance, il y a d'autres éléments avec les questions-indicateurs. Vous trouverez les résultats d'Île-de-France en bas à gauche, avec les sources. Les résultats en violet correspondent à ceux des formateurs, ceux en gris clair aux autres salariés. Les conflits de valeurs sont un point intéressant. Ils peuvent être évalués par plusieurs questions-indicateurs, notamment le fait d'être amené à faire des choses que l'on désapprouve, comme d'être obligé d'accepter au niveau réglementaire, des conditions de réalisation des formations qui ne correspondent pas à ce qui est établi, en indiquant par exemple aux formateurs qu'ils doivent accepter des dérogations aux réglementations par rapport aux retards des stagiaires, alors que les formations FIMO et FCO sont très réglementées.

En cas de retard, les formateurs doivent parfois refaire la formation, les formateurs ont toujours appris à travailler comme cela. Quand on leur signifie que les stagiaires se plaignent et qu'ils n'ont pas à faire ceci ou cela, ils sont obligés de faire des choses qu'ils désapprouvent parce qu'ils considèrent que cela ne correspond pas à la manière d'exercer leur métier. Ils peuvent également être obligés de sacrifier la qualité pour différentes raisons, parce qu'on n'a pas effectué les montées en compétences ou les transmissions de compétences nécessaires. 45 % des formateurs du NEF déclarent ne pas pouvoir faire du bon travail et devoir sacrifier la qualité, alors que le taux est de 14 % des salariés en France sur cette question de qualité. Le *gap* est considérable.

L'insécurité de la situation au travail est liée au contexte actuel, aux transformations au sein de la RATP et à l'inscription du projet par rapport à l'ouverture à la concurrence 2025. Les formateurs du NEF sont 70 % à déclarer leur sécurité d'emploi menacée, alors que 85 % des agents du NEF sont sous statut. Il n'y a pas de CDD. L'inquiétude par rapport à leur devenir est très présente. Les salariés franciliens sont à 25 % dans ce cas. De 25 % à 70 %, cela correspond à une forte exposition. Même ceux qui ne sont pas formateurs sont aussi exposés.

Il y a d'autres éléments sur les perspectives de promotion, qui relèvent de la catégorie insécurité de la situation au travail. Vous pourrez regarder les autres indicateurs dans le détail, les résultats sont intéressants.

Je vais revenir sur les éléments qualitatifs. Il s'agit de comprendre ce qui correspond à ces réponses. Il y avait une question ouverte qui permettait aux agents de répondre ce qu'ils voulaient sur leurs conditions de travail, le projet, etc. Les non formateurs ont été moins nombreux à répondre. Il y a deux catégories de répondants chez les non formateurs. Pour simplifier, deux agents qui font partie de la hiérarchie disent que tout va bien ou que, selon eux, c'est la faute de quelques agents perturbateurs dans le collectif. D'un point de vue sociologique, cela ne tient pas la route, surtout quand on est dans une logique de prévention, parce que ce n'est pas une explication qui renvoie à l'organisation du travail. Il faut aller plus loin. Si des agents sont considérés par la direction, comme des agents perturbateurs, il faut regarder pourquoi, si ce n'est pas lié aux conditions de travail. Quand les conditions de travail se dégradent, que l'on se sent malmené par le management, on peut avoir des attitudes et des comportements qui sont interprétés par la direction comme perturbateurs, parce que cela ne renvoie pas à ce qui est attendu. Pour nous, il y a une problématique et elle est autre.

En réponse à cette question ouverte, les agents non formateurs disent : "ambiance de travail qui se dégrade", "très mauvais management", "diviser les collègues", "discrimination au travail", "difficulté de communication", "rétention d'information", "une direction du NEF inexistante", "injustice", "augmentation de la charge de travail", "sans aucune reconnaissance", "manque de personnel", "souffrance au travail", "agressions verbales", "nombreuses alarmes sociales", "violation du secret médical", "externalisation des formations", "il est difficile de voir l'avenir". C'est ce que disent les agents qui ne font pas partie de la hiérarchie.

26 formateurs se sont exprimés librement. Parmi eux, deux sont dans une ligne qui consiste à dire qu'il y a une mauvaise volonté de la part d'une partie des agents pour aller dans le sens de ce qu'il faudrait pour l'avenir du NEF. Cela s'exprime par : " une partie de la population veut préparer l'avenir et une autre semble ne pas se sentir concernée, installée dans une routine et ne semblant pas vouloir en sortir ", etc. Le discours ne donne pas des facteurs de risque sur le plan de réalisation du travail. On est dans ce que l'on appelle en psychologie du travail et en sociologie " dans la personnalisation ". On essaie de remettre sur des personnes en particulier, les problématiques liées à des questions d'organisation du travail.

C'est un risque parce que cela développe des tensions, des rapports sociaux dégradés, etc. Nous disons qu'il ne faut pas être dans cette logique. Il faut essayer de savoir ce qui fait qu'il y a des désaccords au niveau des postures sur l'organisation du travail. C'est le rôle du management et de la direction de faire en sorte qu'un collectif du travail soit intégré.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous sommes pris par le temps.

M. DUFLOT (Sesame Ergonomie).- Je vais aller vite en présentant la dernière partie.

Je vais résumer ce que disent les agents. Il n'y a pas de pilote au NEF, il y a un management hostile aux agents qui ne se plie pas à la logique que la direction cherche à imposer. Il n'y a aucune anticipation dans le fonctionnement du NEF, un manque de compétence de l'encadrement, parce qu'il y a un manque de personnel. Un exemple, la personne qui est RRH est aussi en charge du pilotage du contrôle de gestion et de la planification. Sans avoir les deux personnes censées être l'équipe dirigeante du NEF, d'après les agents, ils connaissent assez mal le secteur et le métier et ont du mal à comprendre tous les enjeux du travail de formation par rapport aux conducteurs.

Concernant les moyens, il n'y a pas d'investissement, c'est catastrophique au niveau matériel informatique, locaux. Il n'y a pas de montée en compétences, alors qu'elle permettrait d'avoir plus de polyvalence sur les formations et de gagner des marges de manœuvre. Tout à l'heure, ma collègue a dit qu'il y avait une dégradation du nombre de stagiaires par formation. On pourrait les remplir plus si c'était mieux organiser et planifié, mais on les remplit moins qu'en 2019. C'est un problème, parce que cela supprime des marges de manœuvre.

Sur le projet, les agents l'associent à l'avenir. Ils disent qu'on ne leur donne pas les informations parce qu'on ne veut pas les leur donner, et qu'il y a des intentions par rapport au NEF, qui ne sont favorables ni aux agents ni au NEF. Ils sont dans une grande insécurité. Il y a beaucoup d'attentes. Page 98, nous avons essayé de regrouper l'essentiel des attentes. Cela veut dire qu'il y a beaucoup à faire. Il suffit de prendre ces attentes et de mettre en place des mesures pour y répondre.

La plupart des facteurs de risques psychosociaux identifiés ont déjà été identifiés depuis 2019, validés en 2021 à travers des alarmes sociales et une enquête spécifique sur la souffrance au travail qui a été saluée par la médecine du travail sur le fond et la forme. On se retrouve aujourd'hui avec les mêmes problématiques et des agents qui disent que rien n'est fait. Cela pose un vrai problème de prévention. Une alerte : il y a quelques cas " d'agissements hostiles " de la part du management. Ce sont des agissements qui peuvent relever du harcèlement moral.

M. LE PRÉSIDENT.- On pèse bien ce que l'on dit ?

M. DUFLOT (Sesame Ergonomie).- Oui, je pèse bien mes mots.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous sommes dans une entreprise extrêmement attentive à cela. J'attire l'attention, j'ai bien entendu les mots qui viennent d'être prononcés. Cela engage la responsabilité de tout le monde.

M. DUFLLOT (Sesame Ergonomie).- Oui. On alerte la direction et les représentants du personnel sur l'existence de ce que l'on appelle des agissements hostiles. Ce sont les scientifiques ayant travaillé sur le harcèlement moral qui ont permis l'élaboration de la loi qui existe sur le harcèlement moral, et ont défini ce qu'étaient les agissements hostiles. Nous avons des témoignages d'agents sur les pratiques. Ces éléments relèvent de notre point de vue de ce que l'on appelle des agissements hostiles.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous avez parlé de harcèlement moral. Parle-t-on d'agissements hostiles ou de harcèlement moral ? Vous avez utilisé les deux notions. J'aimerais savoir si les deux existent ou une seule.

M. DUFLLOT (Sesame Ergonomie).- Les agissements hostiles renvoient à des comportements et des pratiques qui relèvent du harcèlement moral. Selon la situation, si ces comportements et ces pratiques sont par exemple répétés, ou si certains sont d'une violence considérable parce que cela peut être une mise à l'écart complète, des propos humiliants répétés, cela relève... Une enquête nationale s'appelle le Sumer (Surveillance médicale des risques professionnels). Dans cette enquête, des agissements hostiles sont listés pour pouvoir recueillir les témoignages des salariés. Ces agissements hostiles relèvent du questionnaire de Leymann sur le harcèlement moral. Vous pouvez retrouver ces éléments assez facilement.

Page 101, vous avez quelques extraits qui correspondent à des pratiques et des comportements qui ont été évoqués par une partie des agents et qui peuvent avoir l'air anodin. Cela peut être des détournements du lien de subordination, incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer, mise à l'écart de certaines activités, etc. Vous avez sur cette page des éléments en lien avec une partie des témoignages.

Je passe sur l'enquête souffrance au travail, sur l'alarme sociale, mais vous pouvez constater que les problématiques étaient déjà présentes.

Je finis par la question de la prévention. Une remarque par rapport à la démarche réalisée dans le cadre du projet. Des questions ont été posées pour évaluer le stress dans une demande directe : "Globalement, y compris en incluant ce projet, comment évaluez-vous votre niveau de stress au travail ?". Autre question : "Dans quel sens le projet fait-il évoluer votre niveau de stress au travail ?". Pour évaluer le stress, on ne pose pas la question directement. D'une manière générale, en sociologie et en psychologie du travail, sur une notion aussi complexe que le stress qui renvoie à beaucoup de choses telles des facteurs de risques, une situation qui expose au stress, les symptômes du stress, des tas de choses, on établit scientifiquement des indicateurs qui évaluent certains aspects du stress. On ne pose jamais la question directement.

Selon les réponses, un agent va dire qu'il est stressé parce qu'il a un peu de pression sur le plan managérial, alors qu'un autre sera exposé à des pressions sur le plan managérial mais ne dira pas qu'il est stressé parce qu'il a une autre définition du stress. Pour les notions complexes, on ne pose pas la question directement. Plusieurs questions sont posées pour savoir si les agents sont stressés.

Il est évoqué dans le projet une autre évaluation du stress menée dans le baromètre social QVT. Ce sont six questions : "À quelle fréquence vous sentez-vous nerveux, désespéré, agité, etc. ?" Ce n'est pas une évaluation du stress mais de la détresse psychologique. J'ai indiqué un schéma page 110 pour que vous voyiez la différence. Des situations exposent au stress, comme le fait d'avoir beaucoup de charge et peu d'autonomie, un déséquilibre efforts/récompenses. On évalue les situations de stress, ce qui fait que l'on est stressé.

Un deuxième type d'indicateur évalue les effets du stress, dans quelle mesure le stress a déjà eu des effets sur la santé ou présente des symptômes sur le plan psychique, mental, etc. La détresse psychologique est une situation assez problématique sur le plan de la santé, parce que cela

signifie que l'on a déjà des symptômes. C'est un indicateur, non pas du niveau de stress, mais des effets du stress. C'est un des indicateurs du stress. Cette échelle utilisée par votre baromètre QVT est l'échelle de Kessler. Elle est utilisée pour évaluer la détresse psychologique.

Sur les questions de prévention, les plans d'action prévus par rapport à la prévention des RPS consistent à rassurer les agents, par l'information, la communication, par l'écoute. Ce ne sont pas des mesures de prévention qui relèvent de ce que l'on appelle la prévention primaire, c'est-à-dire qui permettent d'améliorer les niveaux d'exposition. Cela vise à signifier aux agents : vous n'avez pas bien compris, vous pensez que cela ne va pas bien, en fait, on va vous expliquer que cela ne va pas si mal que cela, on va vous dire pourquoi, dites-nous ce qui vous inquiète, on va vous apporter des réponses. Ce n'est pas véritablement de la prévention des risques psychosociaux. Toutes les mesures législatives disent que la prévention des RPS est d'abord de la prévention primaire : modifier les éléments de l'organisation du travail qui mettent les personnes en difficulté.

Pour nous, ce projet envoie un signe qui va poser des problèmes sur le plan des risques psychosociaux, parce qu'il est négatif par rapport à l'avenir du NEF et à leurs inquiétudes. C'est un signe négatif parce que les éléments du projet ne sont pas du tout probants aux yeux des agents. Même de notre point de vue, ils ne le sont pas. Quand on voit toutes les marges de manœuvre qui peuvent exister sur le plan organisationnel pour faire face aux variations du plan de charge, on se dit qu'il y avait d'autres possibilités.

Ensuite, même si dans un premier temps, il était nécessaire de faire appel à des auto-écoles sur quelques formations, par exemple FCO, cela pourrait ne pas être des mesures pérennes comme le prévoit le projet, mais des mesures ponctuelles comme en 2020, pour faire face, mieux s'organiser et essayer de faire en sorte que le NEF soit ambitieux par rapport à son devenir et réponde véritablement aux centres bus, et pour qu'il puisse se mettre en posture de répondre d'une manière générale à la formation conduite dans l'avenir, voire peut-être pas seulement pour la RATP.

Les risques sont l'augmentation des catégories de facteurs de risques, l'augmentation de l'insécurité socio-économique qui est déjà très élevée par rapport au niveau national, avec des risques pour la santé. Toutes les études montrent que cela augmente la probabilité de survenance de pathologies cardiovasculaires, de pathologies mentales (anxiété, dépression, etc.). On est dans le cas de figure où le projet risque d'augmenter encore la probabilité de survenance de pathologies ou de symptômes sur la santé. Parmi les risques, la dégradation des rapports sociaux que l'on trouve dans les éléments qualitatifs, perte de confiance vis-à-vis de la direction, développement d'un sentiment d'injustice organisationnel, beaucoup d'études sur le sujet montrent les effets sur la santé, dégradation de la reconnaissance, tensions relationnelles, la perte du sens de travail qui est très présente aussi.

Quelques rappels réglementaires, on considère qu'il n'y a pas de mise à jour du document unique en fonction des travaux réalisés par la commission SSCT sur la souffrance au travail, alors que les textes disent clairement que dès qu'il y a identification de nouveaux facteurs de risques et de nouvelles situations à risque, on doit le mettre dans le document unique. Politique de prévention, quelle que soit l'origine de nouveaux facteurs de risques identifiés, on l'intègre dans le document unique. Par rapport aux mesures de prévention prises, il faut tenir compte des changements de circonstances.

Il est préconisé de mettre en place d'une organisation du travail et des moyens adaptés, de combattre les risques à la source, d'adapter le travail à l'homme, et d'établir des préventions dans un ensemble cohérent qui prend en compte l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales.

Étant donné la situation, nous préconisons une démarche participative qui s'appuie sur l'expertise métier des agents, certains connaissent très bien le secteur d'activité et ont de nombreuses idées de propositions sur ce qui serait bien pour le NEF qui se positionne sur un marché porteur à l'avenir, et de ne pas se mettre dans une situation de conduite du NEF qui se traduit par "un

déclin" au niveau des conditions de travail et de la qualité du travail. Il faudrait établir une information claire.

Nous avons eu des difficultés à avoir une clarté dans le projet. On nous dit que le plan de charge a évolué, qu'il y a une augmentation de 256 % parce qu'il y a 330 demandes alors que l'on était beaucoup moins ; mais on ne nous présente pas le plan de charge duquel on est parti, on ne peut pas l'analyser. C'est difficile, nous avons eu des éléments grâce au dernier tableau présenté qui a permis de voir une évolution de 2019 à 2022. En dehors de cela, les périmètres et les critères sont différents selon les années. Comment voulez-vous que l'on fasse des analyses qui permettent de voir des évolutions ?

Il est important que les informations soient partagées avec les représentants du personnel et les agents.

En matière de communication et d'échanges, il y a un gros déficit. La communication, ce n'est pas de dire "je prends note, on prend en compte". Les agents nous disent que ce sont les réponses qui leur sont apportées aux problématiques qu'ils mettent en évidence. Il y a des problèmes personnels localisés par rapport à des stagiaires, à des moyens, à de la planification, etc.

Nous préconisons aussi la mise en place d'une animation du NEF avec une présence. Beaucoup d'agents disent que la direction n'est pas présente. Quand ils vont au deuxième étage, il n'y a souvent personne. Quand ils ont besoin d'avoir des réponses, ils ne trouvent personne. Dans un contexte de transformation avec une future ouverture à la concurrence qui aura lieu demain, ce n'est pas adapté. Peut-être faut-il étoffer l'équipe de direction ?

Dessiner le NEF de demain avec les agents, c'est possible, ils ont beaucoup d'idées, ils connaissent bien le secteur. Certains disent qu'ils ont de nombreuses propositions mais qu'on les démotive parce qu'on ne répond pas à ces ambitions. Certains réfléchissent à des choses comme la formation pour des filiales qui développent des activités commerciales à l'étranger, mais il n'y a pas d'appui, pas de suivi, pas de développement. Si on est dans une logique de réduction des moyens, on ne peut pas investir pour l'avenir.

Il faudrait réduire l'incertitude de la situation de travail, c'est important. Il s'agirait de réduire l'incertitude, réduire l'exposition aux dysfonctionnements organisationnels et aux pratiques managériales, pour permettre aux agents de retrouver un sens au travail qui semble être en train de se déliter et qui impacte négativement le dynamisme collectif. Ce qui est évoqué par certains par rapport au manque de dynamisme collectif, c'est lié aux problématiques d'organisation du travail. En répondant à cela, vous retrouverez le dynamisme.

Je préconise la formation de la hiérarchie, c'est important et ce sera bénéfique pour tout le monde. Des formations spécifiques sont très bien faites, ce ne sont pas des formations d'une demi-journée mais de vraies formations sur la prévention des RPS dans un contexte de transformations organisationnelles. Il y a beaucoup de travaux et d'études, des rapports entiers sur le sujet, des formations spécifiques. Quand on prend en compte ce qui est indiqué, on y trouve beaucoup de clés pour encadrer, manager des collectifs dans un contexte inquiétant.

Au NEF, on assiste à une perte de sens du travail liée à tous les dysfonctionnements organisationnels, à des problèmes managériaux, etc., qui se traduisent par une dégradation des performances du NEF. Certains baissent les bras et le disent, ils veulent partir, ne savent pas jusque quand ils vont tenir. On a l'habitude de faire des entretiens sur toutes ces questions. On voit quand c'est du vécu, qu'il y a une situation incorporée, et quand c'est une instrumentalisation d'une enquête. Nous avons l'habitude, c'est notre métier. Ce cercle vicieux est bien présent. Une direction n'est pas dans une situation facile, elle a une feuille de route, il y a des attentes à son égard, elle n'a pas forcément tous les moyens pour effectuer son travail. Elle peut décider de développer une logique de management centré sur la rentabilité, ce qui ne fait que renforcer la perte de sens du travail. Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci.

Vous savez que le management du NEF est à votre droite. Je voudrais vous dire que dans la façon de restituer, on peut aussi faire attention aux personnes. Cela n'enlève rien au fond de ce que vous avez dit dont nous allons discuter. Il y a des informations extrêmement intéressantes. Sur la façon de le dire, de le présenter, vous aviez les responsables du NEF à votre droite, je pense à eux. Je pense qu'ils sont dans une situation difficile. J'ai trouvé la situation difficile pour eux. Vous avez exposé des difficultés que l'on doit traiter, mais je me tiens à leurs côtés pour trouver des solutions. Je ne les lâcherai pas.

M. CLEMENT a demandé la parole.

M. CLEMENT.- J'ai des questions à la direction et au cabinet d'expertise.

Pour information, j'aimerais connaître les activités des opérateurs. J'ai bien compris qu'au NEF, il y a des formateurs, mais quelle est l'activité des opérateurs ? J'aimerais savoir ce qu'ils font parce qu'ils sont une vingtaine. Font-ils partie du NEF ou est-ce des machinistes détachés ?

J'ai été très étonné d'entendre du cabinet d'expertise qu'il y avait des dérogations à la formation. C'est important. Si une formation n'est pas complète... On forme quand même des machinistes qui transportent des personnes. J'aimerais avoir plus de détails sur la dérogation à la formation. Le cabinet a parlé de retards ou de choses qui ne se faisaient pas, j'aimerais des informations complémentaires sur ce sujet.

Ma dernière question porte sur les hypothèses 1 et 2 évoquées dans l'expertise. Ce sont les hypothèses du cabinet ou celles de la direction ?

Mme ODE (Sesame Ergonomie).- Les hypothèses 1 et 2 nous ont été transmises. Ce ne sont pas les hypothèses du cabinet.

Sur les opérateurs, la page 27 détaille les métiers pour les opérateurs au NEF. La direction peut peut-être compléter pour répondre à cette question.

M. DUFLOT (Sesame Ergonomie).- S'agissant de la présence de la direction du NEF, nous avons pour habitude de dire les choses. C'est une habitude que j'ai aussi prise personnellement. Dans la manière dont je l'ai dit, j'ai essayé de mettre à chaque fois des guillemets ou de dire que l'on simplifie, etc.

Pourquoi a-t-on l'habitude de dire les choses ? En général, nous sommes confrontés à des personnes en situation de souffrance ou en difficulté. Notre finalité est que les situations s'améliorent. Je fais ce métier depuis plus de 20 ans, y compris dans des situations extrêmement difficiles lors desquelles j'ai pu intervenir, Renault, France Télécom, etc. Par expérience, je peux vous dire qu'en disant les choses, il y a plus de chances que les situations bougent, qu'en essayant d'être trop dans des pas de côté qui se traduisent généralement par le fait que l'on ne prend pas la mesure de la situation.

Attention, je parle d'acteurs. Je ne suis pas dans une accusation quelconque ou dans des reproches faits à des personnes. Je l'ai dit à la fin, pas suffisamment, une direction est un acteur qui a un rôle à jouer, des moyens pour le faire et qui se trouve dans une situation contrainte. Quand je dis cela, je sais que la direction du Groupe est présente aussi. En alertant les représentants du personnel et la direction du Groupe, je tire une sonnette d'alarme pour que la direction du NEF puisse avoir des soutiens si elle a des difficultés pour en avoir par ailleurs. Nous sommes sur la prévention des risques, nous voulons que cela bouge et que les agents aillent mieux. Nous essayons d'avoir une posture qui le permette. Je sais que cela peut parfois être...

M. LE PRÉSIDENT.- Merci pour ces précisions utiles.

M. DUFLOT (Sesame Ergonomie).- Concernant les dérogations, ce sont les agents qui expliquent cela. Ils ont l'impression qu'il y a une perte de qualité, même dans la formation des formateurs. Il y a des exemples qui sont bien décrits, de manière qualitative, des formations sont dispensées plus rapidement que prévu initialement, etc. Pour eux, il est important de respecter les règles de tenue des stagiaires, etc., pour le cadre simplement.

Il ne faut pas oublier le rôle d'un formateur. Tenir un groupe de stagiaires, ce n'est pas forcément évident selon le contexte et les populations. Il faut que le formateur soit soutenu dans son travail. S'il est désavoué quand il annonce des règles, ce n'est pas facile pour lui, cela le met en situation difficile.

Par rapport à la réglementation, les agents formateurs ne comprennent plus. C'est réglementé. S'il y a plus d'un certain nombre d'heures de retard, il faut recommencer, c'est réglementaire. Étant donné le contexte difficile, on se dit que l'on va y déroger, que l'on ne va pas recommencer une journée de formation. Ce sont des messages contradictoires, une manière de désavouer les formateurs. C'est cela les dérogations.

M. CLEMENT.- J'ai entendu "des formations plus rapides que d'habitude". Une formation dure trois semaines. Si elle est dispensée en deux semaines, ce n'est pas la formation. C'est ce qui m'inquiète. Si une formation est prévue réglementairement en trois semaines et qu'elle est dispensée en deux...

M. DUFLOT (Sesame Ergonomie).- Ce n'est pas la formation des stagiaires à la conduite, mais la formation des formateurs. Elle n'est pas réglementaire.

Il y a par exemple des sessions de tutorat. Ce sont des accords de fonctionnement pour assurer la formation des formateurs. Par rapport à ce qu'ils ont l'habitude de voir en matière de montée en compétences des formateurs, ils constatent que des choses ne se font plus ou pas toujours. Ils considèrent que la formation des formateurs ou leur montée en compétences n'est pas suffisante par rapport à la qualité nécessaire qui est visée, et que cela met en difficulté les formateurs qui se retrouveront dans des situations où ils devront assurer le travail, mais aussi la formation des stagiaires pour qu'ils soient opérationnels dans les règles de l'art.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.

L'UNSA Groupe RATP n'a pas pour coutume de multiplier les déclarations et en particulier avant un avis mais le sujet nous semble particulièrement important pour revenir sur un certain nombre de points. Et comme on dit que la pédagogie est l'art de la répétition nous n'avons aucun scrupule à nous répéter tant vous demeurez sourds à nos alertes.

Le NEF serait confronté à un surcroît d'activités et le recours à de l'externalisation serait indispensable ?

Mais quel est ce supplément d'activité imprévu ? Pourquoi le NEF est dans la panade ? et qu'était-il possible de faire ?

C'est à ces questions que nous allons répondre et apporter un éclairage objectif, loin de positions inutilement dogmatiques.

Commençons par l'activité. Nul ne peut l'ignorer, RDS a un besoin de recruter car Mme Péresse l'a rappelé il y a quelques jours : c'est 25 % des bus qui ne roulent pas faute de chauffeurs. Donc du jour au lendemain il faut recruter 1 000 machinistes minimum. Bizarre. Y aurait-il eu une augmentation soudaine de l'offre de transport nécessitant de recruter massivement ? Et bien non, au contraire, IDFM a réduit l'offre contractuelle il y a un an, nous devrions même avoir trop de personnel.

La réalité c'est que depuis le début de la crise sanitaire, la direction du département a passé des consignes : les recrutements sont gelés. Wait and see. Si dans un premier temps le principe est acceptable avec une offre de transport plus que réduite, la situation évolue avec un retour presque à la normale. Donc en 2021 on pouvait s'attendre à une reprise du recrutement. Et bien non. Plus de 1 200 formations initiales de programmées et seulement 270 de réalisées. Nos dirigeants préfèrent piloter à vue, à la petite semaine en comblant les besoins avec des recrutements de personnes titulaires du permis D. Ça coûte moins cher... et puis ce fut le tour des CDD avec un espoir, pour eux, de la mise en place des CTMR. Moins 6 jours de repos, des deux fois le samedi et un temps de conduite rallongé devait permettre d'économiser environ mille postes.

Le retard de recrutement de 2021 étant ainsi absorbé sans douleur. Mais faute d'accord, le retard devient critique et c'est la panique générale. Dans le même temps, la décision unilatérale de l'employeur supprime la rémunération des deux fois alors même que la prime avait été créée pour inciter les agents à travailler sur ces types de service particulièrement pénibles. Dans le même temps la pénibilité des deux fois est aggravée avec une durée de 8h30 au lieu de 8h l'hiver et des fins possibles à 22H. Conséquence directe : la maladie explose et cela vous étonne. Pas nous. Le besoin en recrutement était-il prévisible ? Oui ! Les non couverts d'aujourd'hui ne sont que le résultat d'un pilotage hors sol de nos dirigeants.

Le NEF, lui, au milieu de la tourmente tente de surnager. En tout cas les formateurs assument leurs responsabilités et répondent présents à chaque sollicitation. Mais là aussi la direction démontre son manque de pilotage et d'analyse. On nous dit il manque 11 formateurs pour répondre aux besoins. Combien de postes ont été supprimés entre 2021 et 2022 ? 11 exactement ! Comme par hasard...A ce moins 11 il faut aussi rajouter un sous-effectif de moins 5. Soit moins 16 en un an. C'est du Diapason puissance 10. Et la direction NEF dans tout ça, que croyez-vous qu'elle fasse ? rien... Comme dab. Ou plutôt elle lance son recrutement de formateur courant juillet, en pleine période de vacances. Et elle envisage des arrivées en octobre/novembre. Le temps de faire monter en compétences ce personnel et nous serons début 2023. C'est ce qu'on appelle de l'anticipation au département RDS. Au-delà du calendrier, la difficulté du NEF à recruter met en évidence le manque d'attractivité de cette unité. La direction repousse aux calendes grecques sa communication sur l'avenir du NEF. Ce devait être au printemps 2022 et l'on vient de nous annoncer un report pour début 2023. Sans parler du salaire avec la prime de fonction la plus basse du département. Un manager désirant faire une mobilité au Nef verrait sa fiche de paie amputée de 50 euros par mois, moins la prime CPI sur une année et c'est une perte sèche de mille euros. Il faut vraiment être motivé pour rejoindre le NEF en perdant du pouvoir d'achat et sans garanti sur son avenir au sein de la RATP. Cherchez l'erreur.

La critique étant facile que proposons nous pour faire face à la situation :

Mettre fin au gel des embauches de permis B et relancer les formations permis de conduire B. Si la pénurie de chauffeurs titulaires du permis D est réelle par contre les candidats à une formation sont légion. Il y en a déjà environ deux cents dans une armoire du NEF au sein du bureau des permis en attente de date.

Mettre en place une gestion mutualisée des candidatures afin de ne perdre aucun candidat.

Prendre en compte dans le calcul des effectifs les durées de formation incompressibles mais aussi les contraintes administratives type Savary pour anticiper les recrutements même si cela conduit à générer un sur effectif ponctuel.

Remettre les effectifs du NEF à niveau en tenant compte des compétences critiques, des délais de montée en compétence et donc d'en finir avec le calcul des effectifs moyenné sur l'année.

Redonner de l'attractivité en alignant la prime de fonction des formateurs sur celle des managers.

Proposer des perspectives d'avenir à nos collègues en proposant aux organisations syndicales du périmètre des échanges réguliers sur les pistes possibles et envisagées de la formation RDS au sein du groupe.

Relancer les négociations sur les CTMR avec l'honnêteté et la transparence indispensable sur les économies qui seront réellement réalisées. Sur ce point nous sommes à votre disposition monsieur le Président pour développer nos arguments.

Voilà quelques propositions simples pour faire face à la gabegie actuelle, gabegie orchestrée par le directeur du département RDS. En jouant avec le feu, il a fini par se brûler mais il a aussi réussi à détruire notre image de marque vis-à-vis de nos clients, IDFM et usagers, des politiques et des médias. Les campagnes de communication actuelles qui tentent de remettre la faute sur l'absence de candidat et l'absentéisme de nos collègues finiront par fondre comme neige au soleil. Comptez sur nous pour rappeler à chacun ses responsabilités.

Nous concluons cette longue déclaration en affirmant que le projet présenté ce jour n'est ni plus ni moins qu'un début d'externalisation de la formation. Pour l'UNSA Groupe RATP, le besoin accru de formations liées à la conduite est le résultat de choix de la direction que celle-ci ne veut pas assumer. Dans ces conditions quel avenir pour le NEF ? Vous nous donnez aujourd'hui un début de réponse qui nous oriente vers une fin annoncée de la formation interne au sein d'un département qui n'a pas plus d'avenir.

Quelques remarques sur le rapport d'expertise, puisque nous ne l'avions pas encore au moment de la rédaction de la déclaration. Je remercie les experts, y compris pour la verbalisation d'un certain nombre de problématiques, qui ont été par ailleurs relevées par notre organisation syndicale depuis une alarme sociale de 2019. Il y a eu un déni, un constat de désaccord, une enquête du CSSCT du 16 juin qui a mis en évidence un mal-être au travail avec des " mises au placard ". Des personnes partent à la retraite et envoient des courriers édifiant sur les traitements qu'ils ont subis. Je les remercie, je suis très attaché à la formation au NEF.

Je suis maintenant le "dinosaurus" du NEF. Cela fait "vieux con" de dire qu'avant c'était mieux. Ce n'était pas forcément mieux, mais c'était moins mal. Il y a certainement des évolutions à opérer aujourd'hui pour se projeter parce qu'il va falloir évoluer. En 2025, je crains que nos concurrents emportent plus de 50 % des lots, il y aura automatiquement moins d'activités pour le NEF, nous pouvons le regretter.

Sur le tableau de bord fourni au CSE 1, le plan de charge était de 480 formations initiales pour 2022. À fin juillet, 230 ont été réalisées. Comme on nous le dit, il va falloir récupérer le retard accumulé en 2021, plus ce qui n'a pas été fait en début d'année. Comment ? Il faut relancer la machine qui a été gelée pendant 18 mois. Il faut revoir Pôle emploi, les Missions locales.

S'agissant de la communication, je prends un exemple tout bête. Vers chez moi, un salon de l'emploi se tient chaque année. C'est l'un des salons de l'emploi les plus importants d'Île-de-France. Cette année, la RATP n'était pas présente. L'adjoint au maire m'a dit que la mairie avait contacté GIS qui lui a demandé d'appeler le centre bus, mais quel centre bus ? N'ayant pas de contact, la RATP n'était pas présente sur le secteur Est Bord de Marne. C'est un exemple de la désorganisation. Les gens font du *quiet quitting*, GIS a dit que ce n'était plus lui mais n'a pas transmis le message qui aurait assuré la continuité de l'activité. Cette désorganisation est aussi due à l'ensemble de la désorganisation de la RATP aujourd'hui.

Sur tous les points, je pourrais donner des exemples concrets pour illustrer ce qui a été dit par l'expert, sur le matériel, les formations. Je peux tout identifier, j'ai tout retrouvé. J'ai du mal parce que nous avons un bon discours avec la direction du NEF, même si on n'arrive pas à avancer. Cela reste convivial, mais inefficace. C'est dommage. Nous aimerions que ces échanges aboutissent à des évolutions. Je ne sais pas pourquoi nous en sommes là aujourd'hui. On a tendance à se dire que la

direction du NEF ne fait qu'obéir à des ordres et que ce n'est pas elle qui est responsable de la situation. On l'a mise là avec une feuille de route dont on nous cache certainement les motivations, donc elle fait. Les responsabilités sont certainement partagées.

Aujourd'hui, y a-t-il un besoin d'externaliser ? La réponse est non. On peut demander à Mme HARDY combien il y a aujourd'hui de stagiaires dans les salles pour le FCO. Il y a entre six et huit stagiaires. Les sessions ne sont pas remplies. La FCO n'est pas remplie. Pour les FIMO, on est en attente de recruter, sachant qu'il y a ensuite des délais. Avant d'envoyer en FIMO, il faut que la personne ait un entretien, passe un test, la visite médicale, puis il y a Savary. Il faut rajouter à cela le mois de permis minimum, soit trois mois avant d'aller en FIMO. Les personnes recrutées maintenant ne viendront en FIMO qu'en décembre ou janvier au mieux.

Pendant ce temps, on peut remettre à niveau les effectifs du NEF. On a besoin d'assistants formation qui font uniquement les formations conduite, pas en salle. Il y en a 13, les autres travaillent dans les fonctions support. Il faudrait peut-être que ces 13 agents soient 16. Il y a 16 unités, il suffirait que chaque unité envoie un AF pour en avoir 16. Si on rajoute les cinq formateurs qui manquent à l'effectif, on a de quoi couvrir les besoins.

On a du temps puisque les recrutements n'arriveront pas au NEF avant janvier 2023 au mieux, si on arrive à relancer la machine. Il y a des possibilités, on n'a pas besoin d'externaliser. On ne s'était pas opposé à l'externalisation après le Covid pour une raison simple, les formations n'ont pas eu lieu pendant trois mois, tout avait été gelé. De plus, on était dans l'attente d'un décret qui permettait de prolonger les durées de validité des titres FCO. Il y avait urgence parce que les personnes n'allaient plus pouvoir conduire. Pendant trois mois, les centres de formation étaient fermés. C'étaient des mesures exceptionnelles. En l'occurrence, on n'est pas dans une situation exceptionnelle mais dans le résultat d'un pilotage. Il faut redresser la barre, cela ira mieux.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- On ne peut pas vous reprocher d'avoir été long, c'était complet et nous avons déjà dépassé le délai. M. HERNANDEZ va avoir la parole. Je reviendrai sur le recrutement, le CTMR et l'avenir du NEF.

M. HERNANDEZ.- Nous n'avions pas prévu de faire de déclaration. Néanmoins, pour la présentation, je remercie le cabinet d'expertise pour avoir eu une photographie qui est sans appel à notre sens, et qui décrit une situation que nous connaissons malheureusement depuis longtemps. J'ai presque envie de dire que dans vos préconisations, j'y retrouve toutes les revendications que la CGT a pu porter au fil de ces années, tant en termes de recrutement que de prévention des risques psychosociaux, etc.

Vous avez mis le doigt sur des questions qui sont très sensibles, vous avez parlé de risques psychosociaux, de salariés en attente de visibilité, de connaître leur avenir. C'est ce que vivent tous les salariés de la RATP actuellement, notamment ceux qui sont touchés par le projet RATP 2023, et la disparition d'un certain nombre de postes liée au projet Diapason sur les fonctions support. Vous avez aussi évoqué le sentiment de perte d'esprit de savoir-faire auquel beaucoup d'anciens de la RATP dans les métiers d'exploitation, font face. Aujourd'hui, la RATP transfère et donne des activités à la loi du marché, mais ne peut pas transférer l'identité même, propre, de la RATP et du service public, que nous avons connue et qui est en train de disparaître.

Vous avez aussi évoqué le gel des embauches, ce n'est pas faute de l'avoir dénoncé depuis tant d'années. J'ai même envie de parler de la destruction de l'emploi à la RATP, qui nous met dans une situation où la Présidente de Région et d'IDFM agite le chiffon rouge en reportant la faute sur la RATP alors qu'elle ne met pas les moyens pour atteindre l'offre nécessaire, et les emplois de conducteurs notamment. Vous avez évoqué les dérogations. Pour en avoir parlé avec les personnes du métier, on assiste à une remise en cause d'une certaine forme d'exigence qu'avait la RATP auparavant,

en termes de recrutement, de savoir-être. On accepte de plus en plus certaines attitudes qui étaient auparavant intolérables au sein de la RATP.

Je passe sur le manque d'anticipation que tout le monde a dénoncé.

Ce qui est intéressant dans l'expertise, c'est la démonstration du côté économique et le fait que le projet ne démontre pas sa valeur économiquement. Je vous remercie d'avoir évoqué dans les RPS les problèmes de répression, les problèmes managériaux, de pression sur certains agents alors que le Président parlait de la loi sur les lanceurs d'alerte qui, parce qu'ils sont des lanceurs d'alerte, subissent des pressions, voire des sanctions au sein des unités, notamment à l'exploitation. Il serait bien de le reconnaître aujourd'hui.

Enfin, vos préconisations nous conviennent. M. AGULHON disait tout à l'heure soutenir et être aux côtés du NEF. Aujourd'hui, nous sommes devant une réalité. Le point à l'ordre du jour est un vote. Une expertise sert à éclairer les élus dans leur vote, mais aussi à apporter des arguments et éclairer la direction dans ses choix stratégiques. Je vous appelle à retirer ce point de l'ordre du jour puisqu'aujourd'hui aucun nouveau projet n'est présenté tenant compte de l'expertise présentée. Comment allez-vous en tenir compte ? Quel projet allez-vous soumettre aux élus de cette instance ?

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Deux ou trois points d'information sur des éléments transversaux.

Sur le recrutement, on a parlé de la situation qui nous a conduits à celle d'aujourd'hui. Je vais faire un point sur les recrutements en cours. Pour parler uniquement des machinistes, nous avons réalisé 116 nouveaux recrutements sur le seul mois de septembre. Cette moyenne est en amélioration par rapport aux mois précédents. Depuis le début de l'année, nous en sommes à 820 recrutements sur les 1 500 à effectuer. Nous avons bon espoir de ne pas être loin des 1 500 d'ici la fin de l'année. Sur le seul mois de septembre, nous avons reçu 2 300 candidatures.

Je prends le point sur l'attitude de ma direction vis-à-vis des sollicitations extérieures. Elle aurait dû aller jusqu'à donner les coordonnées des centres bus les plus en proximité. Je partage ce point. Néanmoins, il y a eu différentes opérations dont une de communication sur le NEF, le 14 septembre. Le lendemain, nous avons constaté un pic important de candidatures. Nous recevons beaucoup de candidatures pour les postes de machiniste-receveur à la RATP. Cela met parfois en difficulté les exploitants du périmètre Optile, qui sont confrontés à des niveaux d'absentéisme plus importants que les nôtres. On parle souvent et à juste titre, de l'absentéisme à la RATP et des raisons pour lesquelles il pourrait avoir augmenté. Sans chercher un moyen de me dédouaner, il est de l'ordre d'un tiers plus important ailleurs. Il y a un sujet sur la profession en Île-de-France et dans le reste du pays, auquel il faut s'atteler ensemble. Les discussions au niveau de l'UTP font partie des mesures à mettre en place.

Nous sommes tous confrontés à un très fort absentéisme, tout le monde recrute. Malgré tout, la RATP tire bien son épingle du jeu en termes de candidatures. Nous avons repris un rythme de recrutement à Bus, qui est plus satisfaisant qu'en début d'année.

Vous avez parlé de l'avenir du NEF, nous sommes plusieurs à devoir nous prononcer là-dessus. La façon dont IDFM va continuer à organiser la mise en concurrence posera les termes de l'avenir du NEF de façon différente. Ce qui me semble être une nouveauté depuis quelques semaines est que la question du nombre d'emplois à pourvoir en région parisienne, chez l'ensemble des opérateurs, met sûrement en relief l'importance de disposer d'un dispositif de formation mutualisé d'une tout autre façon qu'au début de l'année 2022. Nous commençons à voir, dans nos discussions avec IDFM, une autre façon d'approcher la question de la formation, y compris avec les collègues du réseau Optile. Ce n'est pas encore tranché, mais nous sommes dans une position plus favorable pour l'avenir d'une organisation mutualisée de la formation qu'il y a encore quelques mois.

Concernant le CPMR, nous sommes dans une phase de médiation. Dans votre déclaration, vous affirmez que la négociation n'était pas loyale, pas transparente, etc. Nous allons attendre que le juge tranche puisque cela fait l'objet d'un contentieux. Le juge a considéré que cela valait la peine d'organiser une médiation. Nous en sommes à cette phase, chacun prendra ses responsabilités dans cette phase de médiation.

Madame HARDY ?

Mme HARDY.- L'objectif du projet est la mise en place de mesures destinées à gérer le plan de charge. Il y a eu une reprise des recrutements, c'est un bon signe pour l'entreprise. Je ne sais pas si nous avons le temps, mais j'aurais souhaité que certains points soient précisés, notamment sur les données économiques. Avons-nous le temps ?

M. LE PRÉSIDENT.- Oui.

Mme HARDY.- Quand on parle de formation réglementaire, il faut vraiment s'assurer qu'elle le soit avant de parler, parce que la formation des formateurs n'est pas une formation réglementaire. C'est pour l'expert. Je tenais à vous le dire. Existe-t-il des formations qui ne sont pas tenues réglementairement ?

M. DUFLOT (Sesame Ergonomie).- Pour des FCO et des FIMO, certains éléments de la réglementation ne sont pas respectés par rapport aux retards notamment.

Deux problèmes ont été soulevés par les agents. D'abord, ils considèrent qu'il y a peu de rigueur dans les formations. Par rapport à cela, ils ont évoqué la question des retards. Quand un stagiaire qui suit une formation FIMO a plusieurs heures de retard, il est censé refaire la journée de formation. Nous avons entendu plusieurs témoignages d'agents ayant expliqué qu'il y avait des dérogations à cette règle, que des stagiaires arrivaient plusieurs heures en retard sans que cela pose de problème. On demandait aux formateurs d'accepter les stagiaires sans que ces derniers n'aient à refaire la formation. Cela les inquiète.

Sur le sujet de la formation des formateurs, un accord considèrerait qu'il fallait passer par une phase de tutorat, etc., pour faire monter en compétences un formateur sur un produit. Plusieurs personnes ont dit que certaines phases ne se faisaient plus, que les formateurs n'avaient pas toute la formation qu'ils auraient dû suivre, et qu'ils se retrouvaient en difficulté pour assurer les formations correctement. Pour eux, il est important de bien respecter ce qui a été établi pour que les formateurs puissent être formés, puissent monter en compétences et intervenir (*inaudible*).

Ce sont deux sujets différents.

Mme SAYED.- Sur les 256 %, ce chiffre a été calculé sur des éléments qui ont été présentés pages 8 et 9 du dossier. Nous avons repris le prévisionnel qui a été communiqué en amont. (*Inaudible*). Il a été réparti sur toute l'année sur deux ans, cela faisait 92,5. Nous l'avons comparé au volume demandé sur le deuxième semestre 2022, donc aux 330 demandes de permis B et D, d'où cette augmentation. C'est à comparer à la commande qui a été passée et que l'on a répartie sur deux semestres et (*inaudible*) à l'augmentation faite en juin.

Le chiffre d'affaires de 5,4 M€, en page 51 du rapport, comporte les prestations internes refacturées aux BU. Dans le modèle économique, le centre de formation ne refacture pas l'intégralité de ses JA de formation. Il ne refacture qu'aux BU. Le delta entre les pages 60 et 61 tient compte des JA de formation à destination des autres unités comme le CRIV, le Département MRF, le Département MOP, pour d'autres demandes d'heures.

Mme HARDY.- Je vais répondre rapidement aux préconisations de l'expert.

Concernant l'enquête spécifique réalisée sur l'évaluation des risques et des impacts en matière de SST, l'analyse menée par le service de prévention et de sécurité au travail de RDS, nous prendrons en compte les préconisations de l'expert sur la question directe du stress reformulée en utilisant une échelle, puisqu'un nouveau questionnaire doit être adressé dans les prochaines semaines.

Concernant le plan d'action associé au projet, il y a eu des réunions d'information en présentiel, fin août, pour présenter le projet, l'une à Aubervilliers et l'autre à Ambroise Croizat. Les agents ont reçu le support de présentation. L'objectif est de poursuivre les réunions d'information et de faire un REX pour associer l'ensemble des agents à ce dossier. Une réunion d'unité est prévue le 14 octobre avec l'ensemble du personnel du NEF. Ce sera l'occasion d'en reparler avec tout le monde, les agents pourront poser leurs questions s'ils souhaitent davantage d'informations. Au-delà de partager sur ces éléments, il est prévu de construire un plan d'action avec les collaborateurs.

Concernant les recrutements et le développement de compétences, il est prévu de revenir à l'effectif (*inaudible*).

Les montées en compétences sont réalisées, notamment pour les formateurs salle. Nous poursuivons les passages maîtrise dans le cadre des parcours, ce qui permet d'avoir des formateurs (*inaudible*) qui dispensent des formations théoriques montent en compétence sur ces formations. Pour rejoindre votre question sur les opérateurs, les formateurs détachés qui sont opérateurs sont (*inaudible*) aux formations plutôt pratiques.

C'est le plan d'action qui est déjà en cours et qui va se poursuivre. Nous allons recourir à des prestataires et des formateurs externes si besoin, si les recrutements augmentent comme prévu. Je précise que des tableaux de bord sont régulièrement présentés aux agents par leur responsable. L'activité du NEF est suivie mensuellement. C'est bien présenté aux agents.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- J'avais une question sur le volet économique et la FIMO en page 63. Le coût de la FIMO est de 2 957 € au NEF et de 1 770 € en auto-école. Comment faire le delta entre l'auto-école et le NEF ? Est-ce le même nombre de jours de formation en auto-école et au NEF ? Pourquoi un tel écart de prix ?

Mme SAYED.- Le coût affiché en auto-école est prévu par les accords-cadres de l'entreprise. Des accords-cadres ont été signés avec différentes auto-écoles. Une grille tarifaire est proposée à la RATP pour chaque produit de formation : FIMO, FCO, permis D, FIMO marchandises, FIMO voyageurs, FCO marchandises, FCO voyageurs. Ce prix est communiqué directement par l'auto-école.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- Je suis assez surpris. Je ne vais pas pouvoir rentrer aussi pertinemment dans le dossier présenté par le cabinet d'expertise. Néanmoins, une question a été posée. Au regard de ce que l'on a entendu aujourd'hui, en tout cas dans la présentation du cabinet, il me paraît étrange... On est dans l'espace-temps où c'est le marché qui prime, c'est la casse, c'est l'ouverture à la concurrence avant tout, peu importe les pans de l'entreprise, il faudra qu'ils y passent.

Pour mes collègues du NEF, il me paraît étrange de maintenir cela sans tenir compte de ce qu'il s'est passé en France dans d'autres secteurs d'activité. Il a été évoqué France Télécom, on sait le mal que cela a engendré. Quel que soit le pan de l'entreprise, on est tous soumis à voir ce type de choses arriver. Le mal-être au travail que vivent nos collègues ne peut pas être balayé d'un revers de main, sans tenir compte des remontées du terrain, il ne suffit pas de dire en accompagnant les

agents en leur expliquant mieux. Les collègues comprennent très bien, mais disent qu'ils ne sont pas d'accord avec ce qui se fait. Est-ce entendu par la direction ? Au regard du maintien des différents dossiers de réorganisation, peu importe ce qui se passe et se dit sur le terrain, ce sera toujours non, on continuera d'avancer, d'oppresser et de faire du mal au personnel.

Cela m'inquiète. Je reviens sur ce que vous avez évoqué en début de séance, Monsieur le Président, dans la présentation des modifications concernant les lanceurs d'alerte. C'est peut-être dans les habitudes, je ne sais pas mais cela me choque. Lorsque j'entends une personne me dire que cela ne va pas, je suis attentif. Les mots sont ce qu'ils sont. Si on n'exprime pas les choses correctement, si on n'utilise pas les bons mots, il y a peu de chances que cela aboutisse à l'effet souhaité. Si on "brosse le poil" de la direction pour aller dans son sens et dire que ce qu'elle fait est bien, je pense que du mal est fait dans l'entreprise, peut-être pas volontairement par nos propres collègues. Humainement parlant, cela peut être des personnes très bien, mais dans le cadre de ce qui leur est demandé, il y a de fortes chances pour que le mal soit présent pour détruire des individus au-delà de ce qui est souhaité.

Quand le cabinet d'expertise s'exprime, comme les élus et que les agents interviennent auprès de leur direction, ce sont aussi des lanceurs d'alerte mais la prise en compte est différente. En vous écoutant, j'ai entendu une pointe de menace en disant qu'il fallait faire attention à ce que l'on disait. Il vaut pourtant mieux que l'on se parle franchement et que l'on dise ce qui ne va pas. C'est comme cela que j'interprète et que je vis ce que vous faites, je préfère vous dire que ce n'est pas bien.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Dans le document, il est indiqué " harcèlement moral ". Vous avez réagi par rapport à cela. Je suis élu au CSE, mais aussi Secrétaire et employeur. Quand j'ai une suspicion de harcèlement moral, en tant qu'employeur, je déclenche obligatoirement une enquête interne pour savoir ce qu'il en est. Au vu de ce qui vient de se passer dans cette instance, allez-vous déclencher une enquête sur le sujet ?

Personnellement, en tant que Secrétaire de l'instance, je vous le demande. Cela me perturbe. Cela peut être très grave et à tout niveau. Je vais aussi parler des personnes qui siègent autour de cette table. On subit le harcèlement moral à tout niveau. C'est peut-être une alerte quand on dit que c'est l'encadrement, mais il est possible que l'encadrement lui-même soit harcelé. Il faut déclencher ce qu'il y a à faire en tant qu'employeur.

Par ailleurs, une expertise au CSEC, pourquoi ?

Il y a une expertise dans le périmètre du CSE 1. Nous sommes dans les méfaits de la concurrence. Dans une unité de 88 personnes, on en arrive à parler de 80 personnes parce qu'on n'arrive pas à avoir les bonnes réponses au bon moment dans cette unité. Je vous rappelle qu'il y a 20 000 personnes à RDS en attente de réponse. Celle que vous avez faite sur l'avenir du NEF... Je ne peux pas aller voir mes collègues du NEF en leur disant qu'ils devront rester dans l'expectative. Cela perturbe. En tant que secrétaire et employeur au CE, je leur dis ce qu'il va se passer en 2025 et je le dis clairement.

M. LE PRÉSIDENT.- Vous leur dites tout aussi clairement à ceux à qui vous pouvez le dire. Avec un certain nombre de personnes, vous êtes confronté à la situation dans laquelle nous sommes vis-à-vis du NEF.

M. LE SECRÉTAIRE.- C'est déjà une réponse. On ne peut pas leur dire que l'on ne sait pas. On leur dit qu'à ce jour, il y a différentes pistes sur lesquelles il va falloir travailler. D'après mes informations, ce n'est pas dit de cette façon et c'est générateur de RPS. C'est de la prévention primaire, parce qu'on dit que l'on ne sait pas mais que l'on essaiera de leur donner les informations au fur et à mesure. C'est important.

Je reviens sur le harcèlement moral et les agissements hostiles. Cela a été dit devant nous, dans cette instance. J'attends de votre part des mesures pour pallier cela.

M. LE PRÉSIDENT.- Je reviens sur mon intervention après les propos tenus. C'est bien parce que l'on réagit immédiatement à chaque fois que l'on est directement informé d'un risque de harcèlement -le rapport l'a mentionné- que je voulais m'assurer que nous parlions de cela. Une impulsion a été donnée depuis un certain nombre d'années, au premier signal faible de la moindre suspicion, dans tout l'environnement élargi de l'EPIC, on déclenche un recueil des faits et éventuellement une enquête. Je considère que nous sommes dans une situation où nous allons déclencher un recueil des faits. Nous verrons après si cela nécessite de déclencher autre chose. Ma réaction est à hauteur de la gravité de l'information que je reçois. Il n'y a pas d'autre explication.

Tolérance zéro sur ces sujets, y compris dans ce genre de situation. Cela répond aussi à la question de M. SARRASSAT. Il est hors de question de dire qu'il faut mettre les choses de côté, qu'il faut les masquer. Je précise seulement que l'on peut dire les choses de plein de façons différentes sans qu'elles soient dissimulées. À deux ou trois reprises, " quand on monte au 2^e étage, il n'y a jamais personne "... Quand je suis manager et que je reçois cela, je peux trouver cela un peu injuste. Il y a eu deux ou trois propos de ce type, qui n'ajoutaient pas beaucoup à la description de la situation selon moi, qui pouvaient être dits autrement. Cela étant, c'est votre liberté de parole d'expert et c'est aussi ma liberté de réaction. Ce n'est pas pour mettre les choses sous le tapis. Quand devant 30 ou 40 personnes, on est un peu seul, acculé devant son public, mon devoir est d'apporter un soutien par ma réaction. Cela ne mérite pas d'autres commentaires. Je vous explique ma réaction par rapport à votre questionnement, voilà tout.

Je considère que pour traiter les sujets, il faut les mettre sur la table.

Concernant le projet, au-delà de l'information et de la communication qui est faite, dont on connaît les limites, il faut peut-être réfléchir à une façon d'aller chercher les contributions, les idées, la façon de faire que les collaborateurs peuvent avoir, comme vous nous y avez invités. Il y a une conscience du fait que les choses doivent bouger et vont devoir évoluer. On peut peut-être trouver une démarche plus participative que jusqu'à présent pour aller chercher les contributions des uns et des autres. C'est une manière de réorienter certains éléments du projet et de faire s'approprier les enjeux du projet.

J'ai noté un point sur la méthode d'association à la conduite du projet, voire à certaines de ses finalités, qu'il faut certainement renforcer. Il y a le sujet du renforcement du contrôle de gestion sociale de l'activité. À plusieurs reprises, on y est revenu. Tant que les données sont suspectes, ne peuvent pas être complètes et claires, il est un peu difficile de se mettre d'accord. Au-delà du projet lui-même, dans le *run* de l'activité du NEF, il y a sûrement quelque chose à faire pour nous aider à stabiliser un tableau de bord juste et compréhensible par tout le monde, traçable d'une année à l'autre avec des références constantes.

Dans la partie risque psychosocial, il y a aussi des dispositions à prendre. Quand on a été confronté à des projets de cette nature, on a pu s'accorder sur la mise en place d'une commission ou d'un dispositif de suivi, pour s'assurer que les engagements pris dans les plans d'action allaient bien se mettre en place. C'est aussi une proposition que nous pouvons faire : avoir un dispositif de suivi de la mise en place du projet, avec les amendements qu'il y a dans les déclarations et les préconisations, et suivre la mise en œuvre du projet tous les mois ou tous les deux mois, dans le cadre du dialogue social que vous avez déjà au sein de l'unité ou *via* le dispositif *ad hoc*. C'est à réfléchir.

Dans ces conditions, je me retourne vers Mme AZEVEDO pour recueillir le projet d'avis.

M. HERNANDEZ.- Est-il possible de suspendre la séance ?

M. LE PRÉSIDENT.- À partir du moment où la majorité le demande, c'est de droit.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je me tourne vers les représentants syndicaux pour qu'ils se positionnent.

M. SARDANO.- Faisons une pause, puis nous reprendrons sur le sujet après.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est le principe même d'une suspension de séance.

M. DJEBALI.- Pour FO, nous sommes favorables à la suspension.

M. LE PRÉSIDENT.- La séance est suspendue 10 minutes.

La séance, suspendue à 12 heures 00, est reprise à 12 heures 30.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance. M. HERNANDEZ a demandé la parole.

M. HERNANDEZ.- J'ai regardé le règlement intérieur. La délégation CGT a une motion à présenter à l'instance.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vous invite à la lire.

M. HERNANDEZ.-

Motion présentée par les élus CGT au CSEC concernant le point consultation sur le projet destiné à gérer le plan de charge.

Pour donner suite à la restitution en séance du rapport d'expertise du cabinet Sésame, et aux explications entendues de la direction de la RATP, les élus réunis en séance demandent le report du vote sur ce point à l'ordre du jour.

Ce report doit permettre à la direction RATP de présenter un projet qui prend en compte les préconisations de l'expertise et les propositions des représentants des salariés.

M. LE PRÉSIDENT.- Si nous allons jusqu'au bout, voulez-vous que nous la mettions au vote ?

M. HERNANDEZ.- Oui.

M. LE PRÉSIDENT.- Si vous en êtes d'accord, Monsieur le Secrétaire, nous allons procéder au recueil de l'avis des élus sur cette proposition de motion.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'en suis d'accord.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons refaire un point sur les présents votants, puis je donnerai la parole à Mme AZEVEDO.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Je procède au recueil de vos votes sur la proposition de la CGT.

(Il est procédé au vote.)

Pour : 7

Contre : 0

Abstention : 13

Mme FRESLON-BLANPAIN.- C'est un **rejet de la proposition**, puisque les abstentions sont considérées comme négatives.

M. LE PRÉSIDENT.- Au regard de ce rejet, je propose de donner la parole à Mme AZEVEDO pour recueillir sa proposition d'avis. Nous organiserons un vote sur celle-ci, puis nous ferons la pause repas.

Mme AZEVEDO.- Dans cet avis, il n'y a pas les derniers échanges tenus par la responsable du NEF.

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur le projet de mesures destinées à gérer le plan de charge du NEF (incluant la restitution de l'expertise SESAME Ergonomie)

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 5 octobre 2022 doivent émettre un avis sur le projet de mesures destinées à gérer le plan de charge du NEF (incluant la restitution de l'expertise SESAME Ergonomie).

Une des questions posées est celle de la nécessité du recours à des formations externalisées afin de suppléer l'incapacité du NEF à répondre aux besoins du département RDS.

L'expertise confirme que les effectifs du Nef sont à la baisse depuis plusieurs années. Les ETP moyens cumulés sont passés de 104 en 2019 à 100 en 2020 puis 97 en 2021 et en date de septembre 2022 à 89. Cette baisse continue est certainement une des causes des difficultés du centre de formation à planifier des sessions en nombre suffisant qui est dépendant des Centres Bus sans pour autant avoir une vision réelle de la situation. D'ailleurs la prévision de hausse de 256 % n'est à aucun moment démontrée. L'expertise note des imprécisions, des incohérences ou contradictions. Il a été aussi difficile pour le cabinet Sésame d'obtenir le prévisionnel initial 2022. Pourtant c'est sur cette base que la direction du NEF organise son plan de charge et donc ses besoins en formateurs. "Ces problématiques privent les représentants du personnel mais aussi les décideurs d'une lecture complète et d'une vision globale du projet" nous disent les experts.

La hausse annoncée des recrutements et donc des formations pour la fin de l'année est issue d'un manque d'anticipation ont constaté les experts. Mais la vague annoncée n'est pas pour autant présente puisque les centres bus peinent à recruter et sont loin des 500 recrutements annoncés. Les besoins en formation seront donc inférieurs à ceux présentés. Il semble que le modèle de décentralisation des recrutements n'ait pas encore fait ses preuves pourtant il avait été vendu comme la panacée aux problématiques des unités lors de sa création. Plus de souplesse, plus de réactivité, plus près du terrain ...visiblement les objectifs n'ont pas été atteints.

Le modèle économique reste incertain. La direction persévère dans ses contradictions avec des coûts facturés seulement depuis un an selon elle et donc un chiffre d'affaires récent mais dans le même temps elle fournit des données depuis 2019. Le projet en lui-même n'aurait pas d'objet financier ou de rentabilité ce qui serait de toute façon difficilement mesurable tant les données ne sont pas comparables avec des périmètres et des modes de calcul différents.

Sur les aspects santé et sécurité, les experts ont mené des entretiens mais ont aussi eu recours à un questionnaire à destination du personnel du NEF. Le manque d'autonomie, éviter de donner son avis, absence de respect de la hiérarchie, sécurité de l'emploi etc.

Nombreux sont les thèmes où les formateurs expriment leurs inquiétudes et mal être. Ces résultats ne viennent que confirmer l'enquête de la commission SSCT du CSE1 que la direction du NEF et du département n'ont eu de cesse de minimiser. Au-delà des chiffres, les verbatim sont encore plus impressionnants : Management à deux vitesses, absence de pilote à bord, direction absente au quotidien, désormais ça craque voire éclate, l'externalisation crée un climat anxigène, quel avenir pour le Nef, aucune anticipation des montées en compétence.

Il n'y a objectivement aucune raison d'externaliser des formations alors même que si les besoins en termes de conducteurs sont réels, les candidats potentiels ne sont pas encore recrutés. Si malgré tout, la direction persistait dans son projet cela démontrerait avant tout ses choix pour l'avenir du centre de formation du département RDS. Actuellement il faut noter que les formations FCO ne sont pas remplies et que les moyens du NEF suffisent pour répondre aux demandes des unités.

À la vue des éléments des experts sur les agissements hostiles pouvant relever de harcèlement moral, les élus demandent la présentation des recueils des faits que vous avez proposé Monsieur le Président puis un retour aux élus et une enquête.

Pour ces raisons, les élus du CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur le projet de mesures destinées à gérer le plan de charge du NEF (incluant la restitution de l'expertise SESAME Ergonomie).

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Je vais demander à Hélène de procéder au recueil des voix sur cette proposition d'avis.

L'enquête est déclenchée si le recueil des faits conduit à la nécessité de la réaliser. C'est dans les procédures de l'entreprise. La procédure de l'entreprise indique qu'il y a d'abord recueil des faits, qualification par la personne qui recueille les faits avec l'aide des juristes, et ensuite déclenchement éventuel de l'enquête si les faits le justifient. Je ne sais pas vous dire dans quel pourcentage des cas... On ne peut pas dire qu'il y a enquête sans recueil des faits. C'est pourquoi la nuance initialement prévue me paraît juste du point de vue du respect des règles de l'entreprise.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cette proposition d'avis négatif émis par la présidente de la Commission économique, je vous remercie de me faire part de votre vote.

(Il est procédé au vote.)

Pour : 20

Avis approuvé à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Malgré l'avis négatif, les conditions de mise en œuvre du projet vont prendre en compte les éléments qui ont été mentionnés dans le rapport d'expertise et dans les échanges que nous avons eus. Nous serons à côté de Mme HARDY et des équipes pour mettre cela en œuvre.

On est en limite de capacité dès la mi-octobre, compte tenu des recrutements. Nous avons besoin de cette capacité pour accueillir en formation les personnes recrutées. Cela ne veut pas dire que la sous-traitance devient la manière de gérer la formation. Nous aurons l'occasion de revenir sur les données du NEF.

D'ailleurs, le NEF ayant récupéré une activité en dur et durable, la formation des apprentis est un élément constitutif d'une partie de l'avenir du NEF que je tiens à rappeler, qui est moins dépendant des volumes de recrutement qui varient d'une année à une autre. Une partie de l'avenir du NEF a été garantie par le fait de vous confier les formations des apprentis.

M. LE SECRÉTAIRE.- J'aimerais que nous soyons tous d'accord autour de cette table. J'aimerais que l'expertise soit présentée au CSE 1 officiellement, sans que cela passe par une demande de séance extraordinaire. Par ailleurs, le retour intéresse les élus du CSEC mais plus particulièrement les salariés du NEF. J'espère que l'on prendra bonne note de ce qui a été dit par le Président, et des nouvelles mesures qu'il va falloir déployer sur l'unité. Je fais confiance aux élus locaux pour remonter cela le cas échéant.

M. LE PRÉSIDENT.- Il est 12 heures 45. Je propose de nous retrouver à 14 heures pour l'examen de la suite de notre ordre du jour.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Monsieur le Secrétaire, nous allons peut-être devoir réorganiser l'ordre des points de l'ordre du jour, si vous en êtes d'accord.

M. LE SECRÉTAIRE.- Je n'ai aucune opposition à cela si c'est pour le bien des échanges. Nous avons eu un dossier important ce matin, nous avons pris notre temps.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Bon appétit.

La séance, suspendue à 12 heures 45, est reprise à 14 heures 15.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

Information sur le projet "PERFORM" portant l'évolution du modèle de pilotage économique de l'EPIC

Madame Sophie DURDILLY, ingénierie projet et finance – DPG/PERFORM

Monsieur Pierre CHAMBELLANT, ingénierie projet et finance – DPG/PERFORM

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Perform porte sur l'évolution du pilotage économique de l'EPIC. Ce dossier a fait l'objet d'une présentation à la Commission économique le 27 septembre dernier. Je vais donner la parole à Mme AZEVEDO pour qu'elle nous fasse le compte rendu de la commission.

Mme AZEVEDO.- Merci Monsieur le Président.

Rapport de la Présidente de la Commission Economique sur le projet "PERFORM" portant l'évolution du modèle de pilotage économique de l'EPIC

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 27 septembre 2022, étaient Madame DURDILLY, Monsieur CHAPUIS et Monsieur CHAMBELLANT et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications. Il est à préciser que cette commission était pour la 1^{ère} fois en "présentiel" à Bagnolet et à durer presque 3h30 au vu des nombreux échanges.

Pour expliquer ce projet, il est essentiel de comprendre que "PERFORM" est LE projet qui accompagne en parallèle tous les autres projets de transformation comme le programme "RATP 2023" ou la "BU RSF" puisqu'il est le nouveau modèle de pilotage économique qui va, selon l'entreprise, coordonner les nouvelles organisations ayant des périmètres différents pour faciliter leur mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023.

Pour se préparer aux différents changements, aux attentes et exigences d'IDFM et de l'Autorité de Régulation des Transports, l'entreprise souhaite améliorer sa performance économique par une approche par mode de transport ou par ligne et par la marge pour les BUs et répondre aux séparations comptables des différentes activités de l'EPIC.

Pour cela, elle doit se doter de nouveaux outils de pilotage et accroître l'autonomie des managers dans toutes leurs dimensions (opérationnelle, financière, etc.) par de nouveaux leviers de performance. Les principes de ce modèle sont communs à l'ensemble de l'EPIC avec des variantes sur certaines entités.

La RATP part donc du principe qu'une entreprise performante est une entreprise efficace si elle atteint ses objectifs dans tous les domaines (technique, commercial, social, etc..) et efficiente en mobilisant les moyens juste nécessaires. Il est dit dans le dossier que ce projet ne génère ni productivité, ni moyens supplémentaires.

Ce nouveau modèle de pilotage économique est organisé d'une part autour de BUs opératrices de transport rémunérées par le contrat IDFM comme la BU RSF ou RDS et des BUs régulées disposant d'une rémunération détournée dans le contrat comme le GI/GIGP ou SUR ; de prestataires industriels ou internes (comme les CSP) et d'un Siège Régalien détourné, rémunéré par les BU/filiales par des management fees (redevances). Un catalogue de produits et services sera le socle du nouveau modèle de pilotage avec une relation de clients-fournisseurs interne enrichie et un compte de résultat par BU.

Il est à rappeler que, dans l'évolution du modèle de pilotage économique de la RATP et avec le nouveau contrat 2021-2024, toutes les recettes de vente de titres de transport sont reversées à IDFM qui rémunère la RATP par des contributions forfaitaires.

Il est à noter que les différentes BU restent juridiquement intégrées au sein de l'EPIC. Elles disposent d'un compte de résultat en propre et, s'agissant du GI et de SUR, d'un bilan.

Le fonctionnement de la BU se caractérise par l'affectation d'une quote-part du chiffre d'affaires du contrat IDFM, de la totalité des charges nécessaires à son activité et du pilotage d'une marge en s'appuyant sur des indicateurs financiers de type Excédent Brut d'Exploitation (EBE) ou Résultat d'Exploitation (EBIT).

Les principales évolutions seront donc l'affectation d'un chiffre d'affaires analytique pour les BUs à venir, les facturations internes par le catalogue de produits et services, la généralisation des "management fees" et les prestations de gestion basées sur le compte de résultat plus complet. En effet, en complément du compte de résultat par nature il y aura l'introduction d'un compte de résultat par destination avec pour principe de décomposer les charges par Produits/Services afin d'y voir le poids réel des activités.

Les changements se feront également sur l'adaptation du référentiel de gestion et de ce fait par les 8 segments de la clé comptable issus des axes d'analyse propres à la RATP représentant un élément de la structure et/ou de l'activité économique d'entreprise. Il y aura donc la création de nouveaux établissements comptables, une refonte complète de l'axe activité, une mise à jour de l'imputation comptable des charges salariales des agents, une reprise des commandes en cours et une modification de l'affectation comptable de certains actifs.

Pour accompagner le déploiement des nouvelles méthodes, le projet mettra en œuvre en complément des outils et systèmes existants un logiciel EPM (Entreprise Performance Management) sur l'année 2023. Il aura pour but d'aider à analyser les données, à comprendre l'activité et à créer des rapports. C'est comme une boîte à outils qui évoluera dans le temps basé sur le même principe que le logiciel "Anaplan" chez RDS.

Les coûts d'évolution des systèmes d'information liés à Perform sont globalisés au sein du projet MSI 2023 (Modernisation de Système d'Information) qui prend en compte l'ensemble des adaptations SI nécessaires liés aux projets RATP 2023, BU RSF et PERFORM avec un budget total de 14 M€ dont 9 M€ en investissement. Les coûts du futur EPM sera de l'ordre de 0,6 M€. La phase de déploiement sur 2023/2024 est estimée à date entre 2 et 4 M€ (licences comprises).

Pour finir, 23 représentants des 8 populations ont été retenus pour participer à l'analyse d'impacts des changements. Cette analyse d'impacts SOMOC fait ressortir un besoin d'accompagnement particulièrement en lien sur les dimensions Stratégie et Culture. L'analyse des risques par populations est présentée dans le dossier comme mineur. Cependant il est à noter une vigilance particulière sur la population "Finance" et un effort à faire en communication.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. M. HERNANDEZ a demandé la parole, ainsi que M. ORSINI.

M. HERNANDEZ.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Comme l'évoque sans ambiguïté le document remis aux membres de notre instance, le projet d'évolution du modèle de pilotage économique de l'EPIC s'inscrit dans la création d'un Groupe de filiales de droits privés à partir de l'EPIC RATP. Ainsi après avoir organisé les différents départements de l'EPIC en "centre de profit" (CSP, prestataires industriels...), il convient à terme d'assurer l'autonomie financière d'adapter les règles de pilotage économique auxquelles ces derniers seront soumis pour garantir la cohérence du Groupe dans sa logique de rentabilité financière.

Nous pourrions trouver une certaine pertinence à ce que l'entreprise se dote des outils et d'une approche visant notamment à définir les coûts complets de la réalisation de notre mission de service public dans le cadre d'un contrôle de l'utilisation des fonds publics. Nous n'ignorons pas que derrière ce doux nom d'évolution du modèle de pilotage économique il s'agit ni plus ni moins d'une profonde modification de la culture des salarié.e.s de l'EPIC RATP. La priorité n'est plus la réalisation de la mission de service public de transport de voyageurs mais la satisfaction des ratios économiques fixés par la direction générale du Groupe et cela quel qu'en soit le coût pour le collectif de travail comme

pour le voyageur. D'ailleurs le quotidien des salarié.e.s de l'EPIC que cela soit dans les secteurs de l'exploitation, de la maintenance ou encore des fonctions supports le démontre amplement. Cela se concrétise aussi au travers de la perte d'attractivité de l'entreprise tant pour l'embauche que pour garder les salarié.e.s au sein du collectif de travail.

Enfin, il nous apparaît nécessaire d'évoquer nos inquiétudes quant aux impacts du calendrier de mise en œuvre du projet PERFORM. Dans un contexte interne marqué par de profonde réorganisation permanente provoquant de nombreuses instabilité des collectifs de travail, avec notamment la mise en œuvre du projet RATP 2023, la mise en œuvre d'un tel projet risque de s'en retrouver impactée et de générer des risques psychosociaux auprès des salarié.e.s concerné.e.s.

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

M. ORSINI.-

Le projet PERFORM, nous est présenté comme, une "brique" complémentaire aux évolutions de la structure de l'entreprise.

Le pendant "pilotage économique", des transformations en cours, avec la création de BUs, d'un siège Groupe, de Partenaires industriels, Centres d'expertise, CSP etc...

La direction présente cette structuration de l'entreprise et du Groupe comme une obligation "dictée", par l'évolution du cadre dans lequel la RATP exerce son activité, notamment, la mise en concurrence, l'évolution du contrat IDFM, la mise en régulation du GI et de SUR etc...

Les enjeux portés par PERFORM sont de doter l'entreprise de nouveaux outils de pilotage économique pour améliorer la performance globale de l'entreprise et accroître l'autonomie des managers opérationnels dans le pilotage de la performance globale de leur activité.

Côté direction les différents DUO exerceront leurs activités en véritable patron de PME et seront amenés demain à effectuer des choix structurels modifiant radicalement leurs périmètres d'activités actuels, en auront-ils les compétences nécessaires ?

Sans porter en tant que tel d'objectifs de productivité "dans le dur", l'objectif de PERFORM est bel et bien de contribuer à l'efficience et à la performance globale de l'EPIC RATP. La productivité chiffrée étant portée par les projets de restructuration de l'entreprise, BUs, RATP 2023, etc...

Sans vision dogmatique, FO Groupe RATP fait le constat que la recherche de productivité dans l'entreprise se traduit régulièrement par une intensification du travail, une dégradation des conditions de travail voire une augmentation de la charge mentale.

Les évolutions portées par PERFORM représentent un changement de paradigme, qui va modifier en profondeur les relations entre les différents types d'entités de l'entreprise.

Chaque BU devra piloter sa performance via un compte de résultat, faisant appel au besoin, au juste nécessaire, à des partenaires, prestataires etc., via des conventions, facturations, catalogues de produits.

En généralisant une relation de type clients-fournisseurs, accompagnée de la mise en place de frais de gestion "management fees", versés par l'ensemble des entités à la holding "siège", le modèle nous éloigne définitivement de l'entreprise intégrée, jugée pertinente il y a peu.

FO Groupe RATP s'interroge sur les conséquences possibles de cette logique "marchande" en matière de cohésion et sur la pérennité de ce qui constituait une des principales forces de l'EPIC RATP, le fort sentiment d'appartenance à un service du public essentiel aux Franciliens.

A terme, chaque BU vouée à être mise en concurrence disposera d'un compte de résultat, intégrant une part du chiffre d'affaires du contrat IDFM, les charges nécessaires à son activité et aura pour objectif de dégager une marge.

Sur ce dernier aspect, comme sur la relation "clients-fournisseur", FO Groupe RATP estime qu'il y aura un besoin d'une "régulation" par le siège afin d'éviter les excès, de ne pas retomber dans des travers qui ont déjà conduit l'entreprise à ne plus ou moins former ses salariés, ne plus maintenir les matériels roulants, acheter des équipements au moins disant etc... Autant d'exemples ayant questionné la sécurité de nos agents et de nos voyageurs et au final entraîné un surcout pour l'entreprise.

Les évolutions d'outils et/ou nouveaux outils déployés dans le cadre du Projet Perform (EPM, nouvelle clé comptable...) ont pour objet d'aller plus loin en matière de comptabilité analytique.

Ils permettront aux BUs de compléter leur compte de résultat par Nature, celui que nous connaissons aujourd'hui, avec un compte de résultat par destination permettant de décliner les coûts de production par "type" d'activité, Transport de Voyageurs, Service aux Clients, Lutte anti-fraude, Mise à disposition du Matériel roulant... etc...

Le déploiement de ces outils s'accompagne d'une montée en compétence et d'une plus grande autonomie des managers opérationnels.

Si dans un premier temps, seuls des DUO ou CG ont été sensibilisés/formés, une déclinaison aux managers de proximité nous semble être nécessaire.

FO Groupe RATP estime qu'il ne faudra pas se limiter au "kit managers" et à l'information d'ores et déjà prévue.

Le pilotage de la performance économique en UO étant de nature à modifier la relation de travail "manager-managé", FO Groupe RATP demande que l'ensemble des managers soient formés et accompagnés afin d'être en capacité de s'adapter aux nouveaux process, leur permettre d'expliquer et les cas échéant d'agir.

Une petite population a pour l'instant été associée au projet Perform.

Dans le cadre de la conduite du changement, l'entreprise a mené une étude d'impacts qui fait ressortir certaines craintes, un besoin d'accompagnement et de formations multiples. Coté RPS le risque est présenté comme mineur.

Des groupes "météo" ont été mis en place afin de collecter la perception, le ressenti de salariés ne participant au projet. Ces groupes font également ressortir un besoin d'accompagnement et de formation.

En conclusion et pour Force Ouvrière Groupe-RATP l'atteinte de la performance économique se fera nécessairement au détriment de la performance sociale, cela étant la direction de l'entreprise a très bien choisi le terme porteur du projet : "perform" dont la définition signifiant "résultat obtenu dans une compétition" en synthétise au mieux l'objectif visé...Voilà qui résume bien le projet présenté ce jour.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur ORSINI.

Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole ?

Je reviendrai sur deux ou trois points. Pierre, veux-tu prendre la parole ?

M. CHAMBELLAND.- Bonjour à tous. Je tiens à remercier Mme AZEVEDO pour son résumé clair de la commission du 27 septembre.

Vous avez évoqué la transformation, le fait que Perform est adossé, le volet économique des différentes transformations en cours dans l'entreprise, notamment le projet RATP 2023, la BU RSF. Vous avez aussi mentionné la notion de relation client/fournisseur en interne, qui n'est pas un sujet Perform en soi, mais un sujet de modèle issu des principes du projet RATP 2023. Il est important de comprendre.

Perform n'a pas un objectif de réduction, de performance, de moyens de productivité. Nous sommes là pour accompagner les transformations en cours avec les process et les outils qui permettront de doter les managers d'outils permettant de mieux piloter leurs activités, tout cela en lien avec le contrat IDFM. La transformation que nous menons dans les systèmes est très liée au cadre quantitatif qu'Île-de-France Mobilités n'a pas réussi à mettre en place dans le cadre de la négociation précédente. Nous savons qu'il sera remis sur la table pour le prochain contrat. Nous avons cherché à nous rapprocher le plus près possible des souhaits de pilotage d'IDFM, notre client principal pour les activités de l'EPIC.

Vous avez mentionné la notion de régulation qui est fondamentale puisque quand on dit que l'on veut décentraliser la responsabilité managériale, il ne s'agit pas pour chaque DUO de prendre des décisions à l'encontre des politiques transverses définies en central par des fonctions qui sont là pour assurer la régulation. Vous l'avez dit très justement, il n'y a pas que des DUO, tout l'encadrement est important. Nous nous attachons dans le projet à ce que la conduite du changement adresse l'ensemble des populations concernées.

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais revenir sur quelques points des déclarations. On a quelquefois tendance à opposer la notion de service public et l'efficacité économique. Je ne dis pas que c'est ce que j'ai entendu. Vous m'avez entendu le dire à plusieurs reprises ici, la performance économique est quelque chose que les services publics doivent aux citoyens auprès desquels le service public est adressé. Il est indispensable de regarder l'équilibre entre la performance économique et la performance sociale, mais il n'y a pas d'exclusion à la notion de service public au fait de parler d'efficacité, de performance et d'économie. Il est normal que dans un service public, on parle de la façon et du coût auquel le service public est rendu.

L'ouverture à la concurrence dont on parle beaucoup est l'une des causes pour lesquelles nous devons faire évoluer l'organisation de l'entreprise. On évoque souvent le fait que l'on passerait d'une entreprise intégrée à une entreprise qui ne l'est pas. L'entreprise intégrée l'était à certains égards mais pas à d'autres, elle l'était dans sa forme juridique, dans sa forme comptable, mais un certain nombre de modes de fonctionnement étaient assez silotés d'un département à un autre. Elle n'était pas si intégrée.

Il s'agit de retrouver une notion d'intégration qui tient compte de l'évolution juridique. Je vous donne quelques exemples sur le fait que c'était plus ou moins intégré. Les mobilités d'un département à un autre n'étaient pas toujours faciles, ce n'était pas toujours évident de parler transversal pour les fonctions support (finances, RH, SIT). Il ne faut pas non plus dire que l'on était intégré et que l'on ne le devient plus. Il y a devant nous une évolution de la façon de vivre l'intégration.

S'agissant de la question de la relation client fournisseur, je relève ce point parce qu'il me paraît important de dire que l'on est en train de réfléchir à faire évoluer la dénomination. La relation client/fournisseur est parfois perçue comme utilitariste, pas compatible avec la notion de collègues à collègues. Nous sommes en train d'y travailler, c'est plutôt une relation de partenariat dont il faudrait parler. Le point de la relation client/fournisseur est dans l'accompagnement quelque chose auquel il faut porter une attention particulière.

Monsieur SARRASSAT ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Sur la première partie de votre intervention, vous n'arriverez pas à nous convaincre. L'usage public a été géré avant qu'il soit mis en concurrence de manière (*inaudible*), il y a une trentaine d'années. Sur ces dix dernières années, il a été géré de manière très efficace pour ne pas dire efficiente. On n'a jamais opposé l'efficacité économique à celle du service public. Ce n'est pas le propos de la déclaration FO.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne parlais pas de celle-là.

M. LE SECRÉTAIRE.- Il y a un vrai sujet. La mise en concurrence est-elle bénéfique pour le service rendu aux usagers ? C'est un sujet de fond. Je pense que nous pouvons tous le dire. Visiblement cela ne fonctionne pas, du moins dans certains secteurs. On le constate dans l'énergie, dans les transports en Île-de-France qui sont une spécificité. C'est la raison pour laquelle il y a eu des nouveaux décrets, pour prendre partiellement en compte cette spécificité. Les personnes qui ont pris ces décisions n'étaient pas informées de la spécificité et de la complexité du transport en Île-de-France. C'est là où le service public prend tout son sens. Qu'il soit bien géré, cela va de soi, mais le service public dans cette perspective, dans une région économique majeure en Europe, prend tout son sens. C'est l'un des vecteurs principaux pour que l'économie fonctionne dans sa globalité. On n'oppose pas les deux. On peut avoir des services publics très bien gérés et des entreprises privées très mal gérées, et inversement. Ce n'était pas le cas de la RATP, nous en sommes tous conscients.

S'agissant des fournisseurs clients, vous voulez peut-être mettre en place des garde-fous. Nous pressentons, notamment après la *business unit* ferrée, la présentation qui a eu lieu, les expertises, notre retour d'expérience, qu'au bout d'un moment, l'humain est l'humain et le challenge est là. On se mettra en concurrence entre nous, on essaiera d'avoir le moindre coût, on mettra de la pression sur le fournisseur. On sait comment cela se passe. Cela finira par faire ce qui se passe dans le secteur privé, on mettra en concurrence nos propres services pour voir s'ils ne sont pas moins chers ailleurs.

Cela posera un problème, plus tard mais cela arrivera parce que c'est naturel. J'ai beaucoup de mal à croire que malgré les garde-fous, on arrivera à endiguer cette relation qui est assez cordiale pour l'instant à la RATP, même si les premières tensions arrivent. À la fin, ce sera deux personnes étrangères qui ne seront pas dans la même *business unit* et auront des intérêts différents. Ce sera dommageable pour les salariés et les voyageurs.

M. LE PRÉSIDENT.- J'entends le risque que vous évoquez, il ne s'agit pas d'être naïf. Je ne dénie pas ce que vous dites. J'aimerais vous donner deux ou trois tendances qui me paraissent rassurantes pour l'instant, dans le Groupe RATP.

Les prestations, l'habitat, la paie, l'aide à la personne, les assistantes sociales, étaient uniquement dédiées à l'ÉPIC aujourd'hui. Peu à peu toutes les filiales les achètent. Elles sont maintenant achetées par les filiales, je parle des assistantes sociales, de l'habitat, de l'aide à la personne. J'ai plutôt confiance dans notre capacité à montrer l'intérêt de ce qui était fait par l'ÉPIC auprès des filiales. Pour l'instant, cela fonctionne. Cela ne vaut pas leçon, généralité, etc. Je vous donne seulement les derniers éléments.

Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Je suis content de voir arriver ce dossier devant cette instance puisqu'il est fait référence à Perform depuis nombreux mois, et qu'on ne savait pas ce qu'il y avait derrière ce vocable. Il y a un intérêt de notre organisation syndicale pour cette présentation qui est riche et intéressante et qui appelle certaines réflexions.

L'impression de performance, d'efficacité ou d'efficacités est importante pour faire durer un service public "à la française". J'ai toujours peur des personnes qui attendent que l'on soit mauvais pour scier la branche sur laquelle on travaille. Il faut montrer que l'on est capable d'être

rentable, même si le mot peut évoquer de mauvaises choses, montrer que l'on est capable de produire un service de qualité pour le prix décidé, sans avoir besoin de rajouter.

Quand je suis rentré à la Régie il y a 30 ans, on faisait le budget, on regardait les trous en fin d'année et on appelait Bercy. C'est ainsi que l'on faisait d'année en année. Aujourd'hui, ce genre de modèle est totalement impensable, entre autres aussi pour les imposables que nous sommes puisque les trous sont payés avec nos impôts. La façon de gérer était un peu aléatoire. M. BLANC, qui est arrivé à l'époque, était plus ou moins apprécié et a été brutal sur certains points. Il a mis en place la notion d'équilibre au niveau des recettes et des dépenses, sans parler d'investissement.

Nous sommes entrés dans cette démarche qui nous a amenés à fortement moderniser l'entreprise qui est de plus en plus à l'écoute de ses clients, et qui essaie de faire au mieux, même si on a vu ce matin avec RDS qu'elle se trompe parfois dans ses stratégies. La crainte, c'est l'éclatement de ce système. Les politiques ont décidé qu'il fallait tout éclater parce que Bruxelles veut de la concurrence partout sans tenir compte de la spécificité de la région Île-de-France où tout est imbriqué. Je vois mal comment cela va se passer demain.

Aujourd'hui, si le RER tombe en panne, il faut prévoir un service de remplacement. On appelle les centres bus qui ont des articulés, pour dégager des moyens et organiser des services de remplacement. Demain, dans la même situation, je vais appeler Transdev pour savoir ce qu'il peut faire et à quel prix. À terme, cela va nous coûter plus cher alors que nous étions dans une configuration d'amélioration de la maîtrise des coûts.

S'agissant de la création de la BU Tram, il suffit de regarder l'organigramme, direction financière, direction communication, prévention. On a créé 10 ou 15 postes de cadres, cadres supérieurs, qui sont en doublon à RDS. On a dorénavant une direction expérience clients à Bus, au Tram et une direction Tram. On a créé des postes.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si on les a créés ou si on les a dédoublés. Des personnes étaient déjà affectées à RDS de façon spécifique à Tram.

M. SARDANO.- Quoi qu'il en soit, ce ne sont pas vraiment des économies parce qu'avec la BU Tram de ligne, on a aussi généré un certain nombre de postes dans la nouvelle organisation locale, entre autres au niveau des ressources humaines. On a transféré, mais il a fallu continuer à produire à Bus. Si on devait faire un bilan entre la situation avant et après, on a certainement généré des coûts supplémentaires. Quel est l'intérêt en termes d'efficacité ? Je ne parle pas au niveau de la RATP, mais de la Région.

Il y a aussi la notion d'efficacité. Mme Péresse a des propos plus ou moins fondés parfois. Elle a dit quelque chose d'intéressant que l'on dit depuis des années. À quoi cela sert-il d'être efficace, de générer de la marge, si c'est pour investir à l'étranger ? Elle voudrait que la marge produite par la RATP soit investie en Île-de-France. C'est un discours que l'on pourrait applaudir parce que c'est celui que l'on a tenu. Nous avons demandé que la marge retourne aux salariés qui la produisent, qui en sont à l'origine, et vers des investissements en région Île-de-France. Il y a des investissements, 8 Md€, ce n'est pas rien. Dans ce cas, on pourrait la donner aux salariés.

Sur la notion de client/fournisseur, nous sommes inquiets, on l'a vu avec le NEF ce matin. On nous dit que l'avenir du NEF est lié aux décisions de CAP Ile-de-France.

M. LE PRÉSIDENT.- En partie.

M. SARDANO.- En partie, mais CAP Ile-de-France peut ne pas vouloir du NEF et préférer solliciter d'autres centres de formation. Il y a des formations gratuites sur les risques psychosociaux par exemple, financées par le système d'assurance. Nous aurons du mal à faire du gratuit à CAP Ile-de-France. On va se retrouver en situation de concurrence presque déloyale avec d'autres.

Vous faites preuve d'optimisme sur les points que vous avez évoqués, tant mieux. Je suis d'accord avec vous nous pouvons y arriver sur ces points, mais beaucoup d'autres nous interrogent aujourd'hui. Quand on vous présentait des dossiers, qu'il n'y avait pas d'obligation d'usage ou de priorité d'usage, on nous disait "il faudra démontrer que", entre autres sur le dossier CSP finances RH. Nous demandions pourquoi ne pas obliger les filiales. Une expertise a d'ailleurs tenté de comparer ce qui était dépensé aujourd'hui dans les services internes et en ayant recours à des prestations externes. La comparaison n'avait pas pu complètement être faite.

Je ne porterai pas de jugement, mais je pense qu'il serait bien qu'à un moment, la direction du Groupe demande aux filiales de passer par le Groupe RATP. Avant d'aller chercher ailleurs, il faut regarder si l'on fait et comment. Si on ne fait pas bien ou plus cher, il faut le dire pour que l'on s'améliore et pour arriver à garder l'activité au sein de la RATP. Aujourd'hui, on n'a pas l'impression que le message est passé.

M. LE PRÉSIDENT.- Sur les sujets que j'ai évoqués, c'est bien parce qu'on a suivi ce chemin que l'on a le résultat que je vous ai décrit. Cela prend beaucoup de temps aux équipes et le résultat est très bon. Au CSRH, les équipes RH de paie se sont approprié un nouveau logiciel, elles font les paies de RATP Solutions Ville et leurs propres paies. Elles ont plus de paies à faire depuis le 1^{er} juillet qu'avant, parce qu'on a réussi à faire cela. On a signé un accord Habitat social ensemble, il prévoit que les filiales qui le voudront pourront adhérer.

Nous l'avons fait, parce que nous avons une bonne espérance que certaines d'entre elles, voire la majorité, rejoignent l'habitat social. C'est le fruit du travail que vous avez décrit. Il faut peut-être le systématiser.

M. SARDANO.- Il faut faire connaître notre savoir-faire. CAP Ile-de-France visite le tram, regarde. La formation du NEF est là et échange avec CAP Ile-de-France. La première chose que dit CAP Ile-de-France au NEF, c'est qu'il travaille bien mais qu'il est trop cher. Sans avoir parlé de prix, ils savent que l'on est trop cher. Cette réflexion de but en blanc laisse penser qu'ils ont des schémas de pensée qui pourraient les amener à réfléchir à d'autres organisations.

C'est 147 € la journée de formation au NEF parce qu'elle est globalisée, alors qu'en extérieur, la FCO coûte environ 560 € les cinq jours, soit 120 € par jour. On est 27 € plus cher, et quand les entreprises privées calculent, elles ne prennent en compte que ce qu'elles font. Au NEF, quand on prend un tramway, un formateur et deux stagiaires à former pendant une journée, cela coûte beaucoup plus cher que 147 €. Quand j'ai 15 stagiaires en salle avec un ordinateur, cela coûte beaucoup moins que 147 €. Aujourd'hui, on est un peu dans des raccourcis, ce n'est pas favorable.

M. LE PRÉSIDENT.- Je comprends ce que vous dites, parce que nous avons eu le même débat sur le coût d'une activité d'une assistante sociale. Pour l'instant, c'est à nous de préserver cet état d'esprit. Cela a amené l'EPIC à décortiquer ces coûts comme sur la médecine du travail. Il est intéressant d'entrer dans le détail du coût moyen d'une visite médicale à la RATP. Il est induit par des éléments spécifiques au statut, une certaine organisation. Quand on s'intéresse à comment prester pour Cap qui a d'autres caractéristiques, on s'interroge sur comment proposer une prestation à un autre prix parce qu'elle n'a pas le même contenu.

Le contenu de la prestation est la nature de la discussion entre partenaires. C'est la différence que je fais avec une relation client/fournisseur : tu es trop cher, je ne m'occupe pas de savoir pourquoi, je ne te choisis pas. Pour l'instant, ce n'est pas de cette façon que nous interagissons avec Cap dans beaucoup de domaines. Nous sommes vigilants.

M. HERNANDEZ.- Je ne veux pas faire un débat sémantique avec vous, mais vous avez laissé entendre que nous opposons certaines valeurs. Nous pensons que l'efficacité du service public n'est pas simplement dans la recherche de valeur ajoutée ou de performances économiques. Nous

sommes conscients qu'il y a aussi ce que l'on appelle l'efficacité sociale. Vous venez de le mettre en exergue à l'instant en expliquant que les coûts de la RATP étaient chers parce qu'on avait un statut, une protection, etc. La CGT y tient. Nous pensons que ce qui fait valeur du service public est aussi le gain et son efficacité sociale.

Nous ne sommes pas stupides, nous pensons qu'il n'est pas utile de dépenser l'argent public, de le jeter par les fenêtres, que l'efficacité doit être recherchée mais avec son parallèle qui est l'efficacité sociale qui permet de dire aujourd'hui que quand la RATP recrute, elle a cette efficacité sociale. Elle ne recrute pas dans les mêmes conditions que ce que peut faire une entreprise ou un concurrent -même si c'est de moins en moins vrai-, c'est aussi ce qui donne le plus par rapport à d'autres entreprises quand elle doit se mettre dans les starting-blocks pour gagner des marchés.

Les marges financent les filiales étrangères, nous l'avons dénoncé plus d'une fois. Je suis aussi dans l'entreprise depuis plus de 30 ans. On est passé d'une logique de coopération avec les transporteurs de province, à l'époque où la RATP allait dans tel ou tel réseau pour apporter son expertise, son savoir-faire et toutes ses qualités de service public avec ses valeurs, à une logique de concurrence. Quand on dit dans la déclaration que l'on recherche l'efficacité économique, c'est pour mettre toutes ces notions derrière et pas simplement pour dire que l'entreprise doit seulement chercher la rentabilité financière.

M. LE PRÉSIDENT.- La caractéristique de la RATP est que quand on parle de rentabilité, on ne parle pas de satisfaire qui que ce soit, ni même l'État.

M. HERNANDEZ.- Pour l'instant !

M. LE PRÉSIDENT.- Aujourd'hui, quand on parle d'efficacité et de redistribution, c'est pour la RATP, son bénéfice propre et son avenir. C'est une notion qui nous distingue de nombreuses autres entreprises, y compris publiques.

Monsieur BRILLAUD ?

M. BRILLAUD.- On rentre dans un système d'hyper régulation. Auparavant, on était régulé par IDFM. Maintenant, l'ART va nous réguler en plus pour connaître les tarifications de chaque produit. Les BU vont être obligées de concevoir des catalogues tarifaires pour les soumettre aux régulateurs qui décideront si le coût est justifié. A titre d'exemple, à la BU Sécurité, l'ART va comparer les catalogues de tarifs et pourra nous dire, comme pour la Suge SNCF, qu'il ne faut pas donner telle prime parce qu'elle est trop élevée. Avant on n'avait pas ce système, c'est la raison pour laquelle je dis que nous rentrons dans un système hyper régulé.

M. LE PRÉSIDENT.- Concernant IDFM, ce n'est pas une régulation. La seule instance qui régule est l'ART qui est plutôt aidante pour l'instant dans nos relations avec IDFM parce qu'elle nous permet de justifier d'un prix. Certes, elle peut être exigeante dans la fixation du prix, mais sans l'ART - je pense notamment au GI-, IDFM serait peut-être fondée à nous demander encore moins cher. L'ART a plutôt un intérêt d'objectivation de la dépense pour l'instant.

Vous avez toutefois raison, nous allons avoir une vérité des prix que nous n'avons pas jusqu'à présent. Cela peut faire peur. Je m'adresse aux gestionnaires du CE. Il est intéressant d'avoir la vérité des prix, cela permet de prendre des décisions différentes de celles que l'on prend quand on ne l'a pas. Cela vaut pour tout.

M. BRILLAUD.- Il est intéressant de connaître le prix des choses mais souvent, le service n'est pas le même. Or, lors d'une ouverture à la concurrence, en général, on regarde le prix. On demande de la sécurité sur les lignes. Un agent de sécurité coûte 23 € de l'heure, un GPSR 87 € de l'heure. C'est négatif pour nous au moment de l'ouverture à la concurrence.

M. LE PRÉSIDENT.- Le contenu de la prestation dans le prix est un sujet à traiter à part entière. Il ne faut pas comparer que le prix.

M. BRILLAUD.- En général, le cahier des charges se base sur 60 % pour le prix et 40 % pour la qualité.

M. LE PRÉSIDENT.- C'est ce qu'Île-de-France Mobilités a retenu comme équilibre de ses critères pour l'instant.

M. CHAMBELLAND.- Avoir des tarifs régulés est une contrepartie du fait que le business est aussi garanti d'une certaine façon.

M. BRILLAUD.- Pas pour longtemps.

M. CHAMBELLAND.- La régulation, c'est vrai chez nous et pour d'autres business, est une contrepartie d'un monopole. Voyons-le aussi de ce côté-là.

Mme AZEVEDO.- Le sujet étant très important, je vais vous proposer une motion que je vais vous lire.

M. LE PRÉSIDENT.- Allez-y.

Mme AZEVEDO.-

Motion du CSE central de la RATP en date du 5 octobre sur le projet "PERFORM" portant l'évolution du modèle de pilotage économique de l'EPIC

Lors de sa séance du 5 octobre 2022, le Comité Social et Economique Central de la RATP est consulté sur le projet Perform et ses impacts sur les conditions de travail prévue au 4° de l'article L.2312-8.

Les élus constatent qu'il s'agit d'un projet important entraînant des conséquences sur les conditions de travail des salariés concernés directement et indirectement dont les objectifs et les activités seront modifiées par ce nouveau modèle économique.

Nous voulons distinguer dans les impacts de Perform :

Les impacts sur le modèle économique de l'EPIC et du groupe RATP :

- Attentes du régulateur (Autorité de Régulation des Transport) et d'IDFM.
- Décomposition des différentes natures de coûts (management fees, prestations, etc.) et impact sur les comptes de résultat des différentes entités, unités d'affaires et filiales et la présentation des comptes de l'EPIC.
- Perform comme outil de contrôle de gestion et comment la RATP utilisera Perform pour se comparer à l'extérieur et mesurer et améliorer sa performance interne.
- Impact de Perform sur les processus de pilotage : budget, PMT, reporting, etc.
- Application des principes en termes d'obligation et priorité d'usage.
- Budget et business Plan des entités concernées par Perform.
- L'évolution du référentiel de gestion et ses impacts sur les clés comptables et le modèle de gestion.

Les impacts sur les conditions de travail des personnes "pilotes par Perform" :

- Qu'est-ce que cela va changer dans le pilotage de la performance des salariés et des managers ?

- *Qu'est-ce que Perform modifie en termes d'organisation du travail, au-delà de RATP 2023 ?*
- *Comment seront accompagnés ces personnes ?*

Les impacts sur les conditions de travail des personnes qui "gèrent Perform" :

- *Contrôleurs de gestion*
- *AMOA SI (ADFS)*
- *La mise en place d'un nouveau projet MSI 2023 incluant l'outil EPM "Entreprise Performance Management".*

Nous attendons de l'expertise qu'elle nous aide à mieux caractériser :

- *Les populations concernées et l'effectif global*
- *Les changements et les impacts sur la trajectoire de performance du Groupe.*

Devant ces questionnements, le CSE central souhaite exercer pleinement son rôle en matière de prévention des risques pour les salariés et décide de faire appel à un expert, conformément à l'article L.2315-94 du Code du travail.

Les élus du CSE central, dans le cadre de cette consultation, souhaitent avoir un éclairage sur les aspects suivants :

- 1. Attendus du régulateur et d'IDFM ;*
- 2. Impacts sur les comptes de l'EPIC et de ses différents sous-ensembles ;*
- 3. Processus cibles Perform et impacts sur les conditions de travail des salariés qui vont administrer ces process*
- 4. Impact sur les conditions de travail des salariés pilotés par Perform dans les différents types d'entités (CSP, fonctions régaliennes, Centres d'expertise, BU, filiales)*
- 5. Impact de l'évolution des outils SI de pilotage actuel avec la mise en place des nouveaux outils MSI 2023 incluant l'EPM et les coûts de mise place*
- 6. Pilotage du projet, avancement, prochaines étapes et dispositif d'accompagnement prévu.*

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (documents, entretiens avec les responsables, les salariés) pour réaliser sa mission. Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en commission économique et CSSCT et en session plénière du CSEC.

L'expertise visera à produire des diagnostics et recommandations au CSE afin de l'aider dans sa mission de prévention des risques professionnels.

Le CSEC sera alors en mesure de donner un avis éclairé sur la mise en place du projet.

*Le choix des élus du CSEC s'est porté sur le cabinet **SECAFI, 20, rue Martin Bernard, 75013 Paris**, expert habilité pour réaliser cette expertise.*

Mandat est donné à Monsieur Frédéric SARRASSAT, secrétaire du CSEC et Cécile AZEVEDO, Présidente de la Commission Economique pour prendre toutes dispositions utiles afin d'assurer l'exécution de cette décision, y compris ester en justice si besoin.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous allons mettre cette délibération au vote. Êtes-vous pour, contre ou vous abstenez-vous sur cette proposition de résolution ?

M. LE SECRÉTAIRE.- Je crois qu'il y a des absents.

M. DASQUET.- M. TURBAN est absent cet après-midi.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. MARQUES peut-il remplacer M. KERLEU ?

M. MARQUES.- Oui.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. MARQUES est de la même organisation syndicale que M. KERLEU, cela ne changera pas la répartition des votes. Nous avons toujours 20 votants.

(Il est procédé au vote.)

La résolution est adoptée à l'unanimité.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Monsieur CHAMBELLAND et Madame DURDILLY.

Nous allons passer au quatrième point de l'ordre du jour.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

Information relative au bilan de l'avancée du programme Diapason

(bilan 2021 – perspectives 2022)

Madame Stéphanie BETTON GUILAIN, ingénierie projet et finance – DPG/DPS

Madame Sandrine LUCQUIN, ingénierie projet et finance – DPG/DPS

Madame Marie COSSON, responsable d'unité spécialisée – GIS/DCG

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier du bilan annuel de l'avancée du programme ayant été évoqué en Commission économique le 27 septembre dernier, je passe la parole à Mme AZEVEDO.

Mme AZEVEDO.-

Report de la Présidente de la Commission Economique sur l'information relative au bilan annuel de l'avancée du programme Diapason (Bilan 2021-Perspectives 2022)

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 27 septembre 2022, étaient Madame BETTON-GUILAIN (Responsable du Projet), Madame LUCQUIN (en soutien du Projet) et Madame COSSON (en charge des aspects RH) et nous les remercions pour leur présentation et leurs explications.

Pour rappel, ce programme a été lancé en 2017 pour répondre aux enjeux de compétitivité dans le cadre de l'ouverture à la concurrence avec pour objectif de faire une économie de 121 M€ avec une réduction de personnel de 1 000 ETP sur les fonctions supports de l'EPIC en 7 ans soit une moyenne de 2,5 % par an de productivité.

Diapason concerne le périmètre des fonctions supports constitués de 7 filières métiers : Achats, Audit, Risques et Contrôle interne, Communication, Finance, Informatique, Logistique, Ressources Humaines (dont Prévention et Santé) et 7 domaines d'activité : Management de direction, Immobilier, Assistanat, Juridique, Marketing et Commercial, Stratégie et politiques transversales, Digital/Digital et Si. Il est à noter que le référentiel des emplois a été remis à jour car certains métiers ne correspondaient pas réellement à une fonction support dans le fond du métier. Par exemple, pour le poste de la "Commande de Service", il est lié au pôle exploitation Transport même si hiérarchiquement il est rattaché au pôle RH mais ne fait pas parti des fonctions supports.

Les fonctions supports représentent, au 31/12/2021, 4 371 ETP dont 41,2 % de cadres, 38,4 % de maîtrises et 20,4 % d'opérateurs. La filière la plus impactée est la filière Ressources Humaines avec 1 270 ETP soit 29 % de la population des fonctions supports.

Les différents projets majeurs du bilan 2021 étaient : la poursuite de l'extension du périmètre du CSRH avec MRF et RATP Infra ; l'organisation des fonctions RH du département SEM ; la poursuite de l'externalisation de la gestion des sinistres automobiles pour JUR (il est à noter que pour cette entité une quarantaine de personnes ont été reclassées en partie et il reste environ 6 salariés) ; les fonctions supports en lien avec la disparition de l'Unité SCC à CML ; la création d'un pôle d'assistants d'unité au sein du Département DPG ; l'amélioration de la médecine du travail et d'aptitude sécuritaire à GIS et le lancement du projet de CSP Finance/RH.

A fin 2021, 55 % des économies ont été réalisées décomposées par une productivité sur les organisations de l'ordre de 51,7 M€ et par une performance Achats de 20 M€. Il est précisé qu'à fin 2022 l'objectif initial du programme sera atteint.

Concernant la synthèse de la productivité sur les organisations, il est à noter que la filière Informatique a du volume en M€ mais pas en effectif. Il reste donc à faire sur l'ensemble des filières et des domaines d'activités une économie de 25,5 M€ et 356 ETP.

Concernant la productivité 2021 par nature, 19,5 M€ ont été économisés (soit 6,6 M€ pour les MACE et 13,2 M€ pour les frais de personnel) et une économie de 150 ETP a été réalisé.

Pour ce programme, 3 dimensions d'accompagnement ont été faites : accompagner les filières, accompagner les projets et accompagner les salariés. À la suite de l'accord du 23 novembre 2020 les dispositifs AME et AFC ont été mis en place.

Au 30 juin 2022, 119 salariés ont été accompagnés dont 49 opérateurs et 101 redéployés. Il reste donc à date 18 salariés à accompagner dont 6 au CSRH, 6 à JUR assurance et 6 à SCC- Support.

Les différents projets majeurs pour les perspectives 2022 sont : le rapprochement des RH et COM des anciens départements VAL, CGF, SID (DPG et SDI) ; le lancement du CSP Finance/RH ; la poursuite de l'organisation des fonction RH du département SEM et la poursuite de l'externalisation de la gestion des sinistres automobiles (JUR).

La productivité 2022 prévue au budget est de l'ordre de 14,7 M€ d'économies (soit 4,5 M€ pour les MACE et 10,2 M€ pour les frais de personnel) et une économie de 129 ETP.

Au 30 juin 2022, 199 candidats ont été validés aux dispositifs AME (Accompagnement Mobilité Externe) et AFC (Accompagnement Fin de Carrière) dont 78 en congé mobilité ou fin de carrière, 44 sont sortis de l'entreprise, 53 sont prévus de partir à juillet 2022 et 102 départs sont prévus en 2023. Ces dispositifs ont coûté à l'entreprise 9,8 M€ pour l'AFC et 9 M€ pour l'AME.

Merci de votre attention.

M. LE PRÉSIDENT.- La parole est à M. BERGEAUD.

M. BERGEAUD.-

Ce point sur DIAPASON examine l'avancement du projet de 2017 jusqu'aux prévisions de 2022, soit après 5 des 7 années de sa durée prévue. Dès le lancement de ce programme, l'UNSA Groupe RATP a exprimé son désaccord. Si les vocables de performance financière et économique et aussi de productivité ne sont pas de gros mots pour nous, la méthode semblait hasardeuse et risquée. L'objectif à fin 2024 est de diminuer au total les effectifs des fonctions support de 1 000 ETP et de faire une productivité de 2,5 % par an. Si la réduction des coûts au niveau des achats et des process est pertinente, il n'en n'est rien sur la partie effectifs. Supprimer des postes sans étude préalable de la charge de travail et sans tenir compte de l'environnement est une vision simpliste des organisations du travail. Si des niches pouvaient exister, il aurait fallu les mettre en évidence et travailler pour ne pas mettre en danger les équipes et la qualité de notre production. Vous avez choisi de ne pas nous entendre et nous constatons au quotidien les effets délétères de votre projet. Financièrement l'objectif à fin 2024 est de diminuer les charges annuelles de 121 M€, se décomposant en 92 M€ correspondant aux ETP supprimés et 29 M€ d'économie sur les MACE. La population ciblée concerne à 80% l'encadrement avec autant de cadres que de maîtrises, mais c'est chez les opérateurs que l'on rencontre les plus grandes difficultés de reclassement.

La partie de réduction de 29 M€ des MACE sera bouclée en théorie à fin 2022 avec 2 ans d'avance. Pour les ETP en revanche il faudrait encore en supprimer 177 par an pendant 2 ans sachant que la réduction a été en moyenne de 130 sur les 5 premières années. Sur ce point, les explications fournies en commission ne nous ont pas convaincus et vous pourriez peut-être nous réexpliquer le diagramme de la page 7 ainsi que les données de la page 12.

Il est donc probable que des actions supplémentaires seront nécessaires pour atteindre votre cible. Pour L'UNSA Groupe RATP, une solution à privilégier à défaut de réduire les objectifs fixés, serait de mettre en place un second dispositif d'aide au départ de type AFC pour répondre aux attentes très fortes de nombreux salariés en difficulté face aux transformations inédites de l'environnement professionnel dans l'EPIC.

Concernant le dispositif AME dont nous assumons pleinement la signature, les bilans successifs montrent l'utilité de cet accompagnement. Derrière les 59 dossiers validés, il y a 59 collègues qui vont pouvoir se projeter dans un avenir plus souriant que celui que la RATP avait la capacité de leur proposer. Nous leur souhaitons à tous de réussir. Si nous avons un souhait à exprimer c'est que les

dispositifs AFC et AME soient moins restrictifs et qu'ils soient ouverts à l'ensemble du personnel de la RATP. Les départs des uns permettant le reclassement de ceux qui restent en permettant d'augmenter les possibilités de mobilités et de reclassement. Et comme à chaque bilan, l'UNSA Groupe RATP tient à rappeler avec insistance que notre signature sur cet accord n'était pas une validation du programme diapason.

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

M. ORSINI.-

Le programme "DIAPASON", lancé en 2017 sous couvert de répondre aux enjeux de compétitivité en lien avec l'ouverture à la concurrence prévoyait à l'initial une économie cible de 121 M€ et une productivité sur la masse salariale représentant 1000 ETP.

Les périmètres comprennent de nombreuses filières métiers dans différents secteurs et départements.

Les plus impactés restent la filière Ressources humaines au service et en soutien des fonctions opérationnelles notamment la gestion administrative jadis présente sur les différentes unités d'exploitation.

L'année 2021 a connu une accélération du rythme du programme avec comme principal contributeurs les nombreux projets cignés RATP 2023 impactant de fait une population composée à 80% d'encadrants (Maitrisés et Cadres) issus des départements MRF, INFRA, JUR, CML, DPG, GIS et SEM avec la création du centre de services partagés (CSP) RH.

Si certaines catégories resteront dans notre EPIC RATP, ce n'est malheureusement pas le cas pour la centaine de salariés transférés en filiale au CSP Finance/RH.

Composé de salariés sur le périmètre de la gestion administrative et paie, ils seront transférés en filiale sur base du volontariat, se verront proposer une mise à disposition au titre de l'article 33 du statut RATP au sein de cette filiale et par capillarité assureront des prestations allant bien au-delà de notre EPIC RATP.

Ces salariés seront rattachés à la Convention collective des bureaux d'étude et sociétés de conseil nommée "SYNTEC", même si la convention de détachement garantie provisoirement une durée du temps de travail identique aux salariés de l'EPIC, le cadre social étant défini par la structure d'accueil une modification de ce dernier peut très bien y être statuée à moyen terme.

En 2022, le point de bascule est largement atteint avec son lot de conséquences déstructurantes : suppressions de postes, transfert d'activité, redéploiement des postes, éloignement géographique, départs en retraite non remplacés et fuites d'effectifs hors de l'EPIC RATP.

Il s'agit bien là et comme à l'accoutumé de l'humain qui rentre systématiquement dans la recherche de réduction des coûts.

L'adaptabilité à un nouvel environnement de travail impactera nécessairement les conditions de travail des salariés, Force-Ouvrière Groupe-RATP vous appelle à la plus grande vigilance, il est fondamental que le temps alloué aux différentes phases de transition puisse leurs permettre de s'approprier correctement les enjeux et leurs nouveaux outils de travail.

Quant à l'accompagnement individuel, une attention particulière devra être portée concernant la problématique du redéploiement des salariés déjà placés en fonction support dans le cadre d'un reclassement et dont le poste va disparaître.

Pour Force-Ouvrière Groupe-RATP les conséquences de la déclinaison du dispositif "DIAPASON" vont bien au-delà de ces états de fait et nous pose de nombreuses problématiques notamment sur la prise en compte des 2^{èmes} parties de carrière des agents.

Le projet "DIAPASON" est en effet un fort contributeur de l'épuration de nos effectifs dans les fonctions supports et réduits déjà drastiquement les possibilités de mobilité. La difficulté reposera principalement sur l'accompagnement de nos agents sur ces 2^{ème} parties de carrière qui à notre sens, devrait en rebooster les perspectives.

Une revitalisation est nécessaire pour permettre également aux agents notamment au contact du public d'accéder à d'autres perspectives et qualifications professionnelles et ainsi enrichir leurs parcours grâce aux fonctions supports. Au rythme où les changements se succèdent au nom de la sacrosainte productivité, ce sont des opportunités en moins, et des conditions de travail de plus en plus éprouvées qui s'offrent à nos collègues.

Quand on voit le travail se resserrer en étau, du fait d'une compression des effectifs et d'autre part des incidences liées aux interactions avec nos voyageurs de plus en plus exigeants, nous rappelons qu'il est bon ton de proposer aux agents confrontés à ces phénomènes des opportunités de carrière et non pas un programme "DIAPASON" en réduisant drastiquement les possibilités. Pour Force-Ouvrière Groupe Ratp, vous vous en doutez déjà le constat est sans appel ! Le projet "DIAPASON" représente la casse de notre modèle social auquel nous sommes extrêmement attachés et ne participe nullement au maintien d'un dialogue social de qualité dans notre entreprise.

Merci

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

M. HERNANDEZ.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Cette présentation du bilan 2021 perspective 2022 permet de rappeler la position de la CGT sur ce projet néfaste de la RATP

DIAPASON c'est un vrai plan social avec l'objectif de 1000 suppressions de postes, tous les secteurs sont concernés ...

C'est un plan de productivité sans précédent, décidé par la direction de la RATP, avec l'alibi de l'ouverture à la concurrence des réseaux qui répond à des considérations purement économiques.

Il faut rappeler que la direction justifie ce choix par les chiffres tirés d'un benchmark, livré tel quel, sans explications, très subjectif qui conclut que la RATP est très mauvaise en termes de coût des fonctions supports.

Diapason se déploiera jusqu'à fin 2024.

Depuis 2018, le plan de productivité Diapason se déroule malgré les effets déjà ressenti dans les collectifs de travail pour arriver à son but de supprimer dans le périmètre des fonctions supports 150 emplois ETP par an pendant sept ans, soit plus de mille emplois sur les près de 5 000 du périmètre.

Dans le même temps, la Direction a décidé de booster son projet en encourageant les "départs volontaires" par la mise en place de mesures d'accompagnements.

Aujourd'hui vous nous présentez le bilan 2021 et perspective 2022

Malgré la productivité déjà réalisée depuis plusieurs années à la demande de l'autorité organisatrice des transports pour la direction ce n'est pas encore assez, nous sommes encore trop cher !

Le dispositif Diapason est donc à l'œuvre avec tous les moyens mis en œuvre :

- *Non-remplacement des départs à la retraite*
- *Redéploiement vers l'exploitation*
- *Gel des recrutements externes*
- *Aides incitatives à quitter la RATP*

Sur ce dernier levier, il semble aujourd'hui être le plus mis en avant tellement il est difficile pour la RATP de diminuer volontairement les fonctions supports.

Vous placer les agents qui souscrivent aux dispositifs AME et AFC en fossoyeurs involontaires de l'emploi à la RATP. Au moins ceux-là peuvent ils se projeter vers un avenir qu'ils auront souhaité.

Pour les autres agents de la RATP qui doivent vivre leur quotidien de travail avec moins de ressources, au grès des restructurations, externalisations, filialisations, constitution de BU ou CSP, le plan Diapason et ces effets sont le plus souvent source de mécontentement et de RPS, plus que d'adhésion.

Pour cela, il suffit de regarder avec attention les enquêtes satisfaction effectuées dans la cadre de RATP 2023 qui démontre de façon flagrante les inquiétudes des agents RATP quant à leur avenir.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Nous avons été interpellés sur les pages 7 et 12 du document.

Mme BETTON GUILAIN.- Je peux revenir rapidement sur les pages 7 et 12.

La page 7 présente la photographie des métiers couverts par le périmètre Diapason. On y retrouve les filières et les domaines d'activité avec l'état à fin 2021 des ressources suivies dans les outils RH. Ce graphique vous est présenté tous les ans, dans tous les bilans. C'est l'occasion pour vous de regarder les évolutions entre deux années.

Parmi les éléments mis en avant, on constate dans certaines filières des variations assez significatives liées à des évolutions de traçabilité des métiers dans les systèmes RH. Un exemple a été donné dans le rapport évoqué en Commission économique ensemble, sur la filière RH au démarrage des travaux. Cela a été l'occasion de refaire le tour des postes affiliés aux métiers des ressources humaines dans l'entreprise, pour se rendre compte que des sujets n'étaient pas directement des compétences RH. Cela a été retravaillé.

Sur la filière logistique, je vais donner un autre exemple, le phénomène est inverse. Au moment où ont été lancés les travaux de la filière logistique, des personnes pilotaient déjà cette filière et savaient qu'il y avait environ 600 personnes. Pour autant, il ne remontait qu'environ 400 personnes sur cette filière dans les outils d'entreprise. Un gros travail a été réalisé avec les métiers et les départements concernés pour étudier métier par métier ce qui relevait ou pas de la filière logistique. Entre la maintenance et la logistique, les frontières sont parfois ténues en fonction des organisations. Au final, ce travail sur les postes qui a été mené de façon fine donne une vision proche de ce que nous savions déjà au moment où nous avons établi le diagnostic sur la filière logistique.

Ce sont des évolutions de périmètre. La façon de regarder les métiers support à travers le programme Diapason nous a conduits à "faire le ménage" dans les systèmes d'entreprise, sur la manière dont les postes étaient affectés et comment ils l'étaient dans des métiers. Ensuite, ces chiffres traduisent à la fois la productivité portée par le programme mais aussi les évolutions de périmètre. Sur le SI, par exemple, il y a naturellement beaucoup de mouvements, des entrées, des sorties, un besoin de croissance, indépendamment de Diapason. Les chiffres traduisent ces évolutions.

Je ne vais pas commenter tous les chiffres un par un. Cela explique le contexte.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci. Monsieur BAZIN ?

M. BAZIN.- On va peut-être le répéter à chaque séance. Vous avez sans doute remarqué, Madame, que toutes les organisations syndicales ne sont pas représentées dans les commissions. C'est assez lunaire d'être assis là à vous écouter et à échanger sur des sujets que vous avez évoqués, sans jamais rien comprendre. C'est pénible de savoir que nous sommes dans une entreprise et que l'on préfère exclure des personnes pour x motifs. C'est assez grave. Je ne suis pas capable de vous suivre, même si je sais de quoi parle Diapason, mais il est lamentable d'en arriver à ce stade.

Vous donnez des explications, je l'entends. Vous nous excuserez, mais ce n'est pas à la hauteur.

M. LAMBERT.- Je reviens sur la filière logistique. Je suppose que vous vous appuyez sur un nombre de transactions dans un magasin, les entrées, les sorties, les inventaires, mais on ne voit jamais les personnes comme vous. La vraie vie n'est pas celle-là dans les magasins de maintenance. Je pense que Madame ne connaît pas la vraie vie dans les magasins.

Pour la logistique, vous vous basez sur des (*inaudible*). Déplacez-vous dans les magasins, allez voir les agents. Dans des centres de maintenance, trois magasiniers sur quatre ont été supprimés sur des roulements en 3x8. On manque de pièces. Ce sont les agents de maîtrise qui travaillent pour la maintenance qui vont réapprovisionner. Cela ne tient pas.

Sur Diapason, vous allez supprimer des postes. Pour le CSRH, j'attends une réponse depuis 2 mois et demi. On n'a plus d'interlocuteur, on est toujours obligé de se débrouiller. Vous supprimez des postes mais dans mon département, vous vous donnez les moyens d'embaucher des personnes qui sont des cadres supérieurs et qui font de la performance économique. Ce sont des personnes identifiées Diapason. Vous supprimez des postes de mainteneurs et de fonctions support, mais vous n'empêchez pas l'embauche de cadres supérieurs pour faire de la performance économique. Je ne comprends pas.

M. LE PRÉSIDENT.- Je connais un peu le sujet du CSRH. Vous avez eu des réunions à Infra. Il y avait aussi des sujets de délai de traitement des demandes avant. Nous n'avons pas pu profiter de l'occasion pour les améliorer, nous allons le faire maintenant, mais il n'y en a ni plus ni moins. Il ne faut pas non plus mettre sur un projet des sujets qui existaient avant. Je peux passer une heure avec vous en dehors de cette séance pour vous parler dans le détail de l'hétérogénéité des processus à l'intérieur de l'Infra, entre les différentes UO, parce que le sujet m'a beaucoup intéressé. Il faut améliorer notre mode de fonctionnement, mais il ne faut pas mettre sur le dos de Diapason des problèmes qui ont d'autres origines.

M. LAMBERT.- Cela met beaucoup de temps. J'ai demandé en interne à quelqu'un que je connaissais de faire quelque chose, il l'a fait en 10 minutes. Je ne comprends pas pourquoi je suis obligé d'appeler toutes les semaines et d'entendre que l'on ne pourra pas me répondre dans la semaine. Cela dure depuis trois semaines. On comprend bien que le CSRH n'a pas les moyens.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Concernant le CSRH, à MRF, on a basculé en 2021. Cela a permis de supprimer un bon nombre de postes à MRF, des fonctions support. Dans les ateliers, des personnes s'occupaient des pointages, des agents, réglait nos problèmes. En cas de souci administratif, il y avait un interlocuteur. Aujourd'hui, il n'y a plus personne. On passe par une boîte électronique du CSRH, on ne sait jamais à qui envoyer les documents. Il y a même des problèmes de paie, il y a eu des alarmes sociales sur le sujet. Pour certains, des samedis et des dimanches ne sont pas payés. Nous sommes obligés d'intervenir tous les mois, depuis janvier, pour faire des rattrapages sur les paies des agents,

etc. Entendre que Diapason et le CSRH fonctionnent... Le CSRH est peut-être bien conçu mais il y a un problème à l'intérieur. Cela ne fonctionne pas pour MRF en tout cas.

M. LE PRÉSIDENT.- Je pense que cela nécessite d'améliorer les relations entre MRF et le CSRH, ce que l'on s'attache à faire mois après mois, sur la base des problèmes remontés.

M. DASQUET.- Aujourd'hui, ce sont les agents qui sont sur le terrain qui font de la production, qui sont sur les trains, à leur poste de travail dans les ateliers, qui trinquent, parce qu'ils doivent faire leur production, gérer leur temps, entrer leurs mouvements dans le CSRH. Ils sont mainteneurs, RH et en plus quand il y a un problème, ils doivent gérer leur paie. On sait que ce n'est pas mal, que vous êtes pour la flexibilité, que les agents doivent être polyvalents, mais en l'occurrence c'est à outrance.

J'ajoute que nous n'avons eu aucune formation. Quand on a basculé sur le CSRH, on a vu les agents du site disparaître un par un et il n'y a eu aucune formation des agents du terrain sur le CSRH. Je parle des agents qui font maintenant du RH. Quand nous informons notre agent d'encadrement que nous avons un problème, il nous répond qu'il n'est pas RH et que ce n'est pas son travail. Si personne ne le fait, c'est à l'agent de le faire. Les délais de traitement sont très longs. Pour une visite médicale, ils doivent informer le CSRH et se retrouvent avec des découverts de temps pendant 15 jours, voire trois semaines. Ce n'est pas normal.

M. LE PRÉSIDENT.- Monsieur SARDANO ?

M. SARDANO.- Vous avez apporté des explications sur le nettoyage. C'était déjà le cas pour les formateurs sortis de la filière RH. Il y a du nettoyage chaque année. En 2019, le bilan total des ETP était de 4 372 et en 2021 de 4 371. Cela veut dire que le nombre d'ETP concerné dans les différentes filières a baissé de 1. Je m'interroge, cela ne marche pas bien, alors que vous dites que des personnes entrent et d'autres sortent. J'ai regardé le tableau par filière. Pour la logistique, il est indiqué moins 12. Quand je prends les chiffres de la filière, on est à 541 contre 524, c'est du plus. Or, le tableau indique moins 12.

Sur la filière RH, il y a du moins, de 1 315 à 1 270, soit moins 45. Pourtant, la page suivante indique moins 64.

Vous avez certainement des explications. Ces variations ne sont pas expliquées. Comme le disait M. BAZIN, une personne qui ne participe pas à la commission...

M. LE PRÉSIDENT.- Pas pour les mêmes raisons !

M. BAZIN.- La conséquence est la même.

M. SARDANO.- On voit les chiffres et on s'interroge. Le document devrait peut-être évoluer et comporter des explications sur les écarts.

M. LE PRÉSIDENT.- Ce sont les explications que donnait tout à l'heure Mme BETTON GUILAIN.

Mme BETTON GUILAIN.- Il y a des variations de périmètres.

Par ailleurs, quand des postes sont vacants, ils ne sont pas tous supprimés. Ce n'est pas mécanique. Quand on prend une photo, des postes sont vides, des personnes sont parties, en attente de recrutement ou d'une mobilité. Il y a des postes que l'on ne supprime pas, vous pouvez voir du négatif mais ils sont pourvus à un moment. Après, il y a la productivité que nous suivons précisément dans le cadre du programme Diapason. Je comprends que le passage de l'assiette à la productivité ne soit pas facile parce qu'il se passe beaucoup de choses par ailleurs : périmètre, poste vacant, besoins nouveaux et recrutements.

On peut vous donner une vision plus fine, on y réfléchira pour l'année prochaine, mais on ne peut pas vous donner des chiffres sur tous les métiers et tous les sujets dans tous les sens. On essaie de faire un effort de transparence important, mais il se passe beaucoup de choses. Il faut vous donner les grands ensembles. On peut regarder comment faire un peu mieux. Les périmètres se stabilisant, ce sera peut-être plus facile maintenant.

M. SARDANO.- Ils vont peut-être finir par se stabiliser à la fin du projet.

Une autre remarque revient sur ce que disait la CGT. Nous-mêmes, au début du projet, nous avons critiqué la méthode, et nous le faisons encore aujourd'hui. Les objectifs de productivité n'étaient pas forcément réalisables en fonction des services. Je reviens à RDS, lors de la Commission économique, on nous annonce moins 10 *via* Diapason pour 2022. Moins 10, dans quelle filière ? On ne sait pas, cela dépendra des mobilités et des départs à la retraite.

En réalité, il y aura certainement moins 10 voire plus, mais ce n'est pas ciblé. On risque de se retrouver avec du moins à des endroits où il y a des besoins, et avec du plus là où il y a du surnombre. Cette étude de faisabilité n'est pas faite dans mon département.

On se retrouve dans des cas stupides : deux cadres sont partis dont une personne spécialisée dans la réglementation et l'autre dans les carrières. Un cadre est arrivé, il a pris les deux. On constate qu'il y a eu une perte de connaissance parce que la transmission du savoir n'a pas été assurée. Par ailleurs, la personne occupe deux postes alors qu'ils étaient bien chargés. Elle fait des choix, met de côté certaines choses dont sa montée en compétences qui n'est pas optimum. La RH du NEF a décidé de prendre le poste quand le contrôleur de gestion est parti. Elle est devenue RH et contrôleur de gestion. On a vu ce matin dans la restitution d'expertise que ce n'était pas optimum en termes de rendu et de suivi de l'activité, parce que les personnes ne sont pas forcément formées.

M. LE PRÉSIDENT.- Pour la bonne information des collègues qui n'étaient pas là ce matin, visiblement la qualité des chiffres était déjà sujette à caution bien avant le rassemblement des deux postes, y compris quand il y avait un RH et un contrôleur de gestion. Cela n'avait visiblement pas permis d'avoir les bons chiffres sur la séquence 2019-2022.

M. SARDANO.- Des regroupements se font avec des personnes qui prennent en charge, cela déséquilibre l'organisation parce que ce n'est pas au bon endroit. C'était le point d'achoppement lors de la mise en place du projet. Nous constatons que ce qui nous avait alertés à l'époque et ce que nous avons dit se produit. Nous ne sommes pas dogmatiques, le mot productivité ne nous fait pas peur, mais on préfère parler de productivité intelligente, la faire au bon endroit quand c'est utile. Il y a d'autres endroits où c'est dangereux. Aujourd'hui, Diapason n'a pas montré qu'il était en capacité de faire la part des choses sur la pertinence des choix.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de mettre fin à l'examen de ce point. Merci de nous avoir rejoints. Il est 15 heures 50, nous nous retrouvons à 16 heures 10.

M. BAZIN.- Une instance est toujours le bon lieu pour évoquer les chiffres. Il ne faut pas hésiter à les donner, cela ne fait peur à personne. Le drame que nous avons évoqué précédemment au CSEC, c'est qu'à chaque fois qu'il est demandé des chiffres sur les dossiers économiques ou autres, nous n'avons jamais de retour. Ici, on nous dit que ce n'est pas le lieu et qu'il faut s'adresser aux départements, mais les départements nous disent que ce n'est pas non plus le lieu.

La séance, suspendue à 15 heures 50, est reprise à 16 heures 10.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

Information-consultation sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'Accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme diapason

Madame Stéphanie BETTON GUILAIN, ingénierie projet et finance – DPG/DPS

Madame Sandrine LUCQUIN, ingénierie projet et finance – DPG/DPS

Madame Marie COSSON, responsable d'unité spécialisée – GIS/DCG

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Madame AZEVEDO, ce dossier est passé dans votre commission. Je vous laisse la parole pour nous faire part de votre rapport.

Mme AZEVEDO.-

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

Les intervenants pour ce dossier, lors de la Commission Economique du 27 septembre 2022, étaient Madame BETTON-GUILAIN et Madame LUCQUIN et nous les remercions pour leur présentation.

Ce 6^{ème} suivi arrive pratiquement à terme puisque le dispositif AME prendra fin en décembre 2022.

Le nombre de candidats validés ne change pas et reste toujours à 59 par rapport au dernier suivi d'avril 2022. Au 30 juin 2022, 18 agents sont en congés mobilité et 32 sont sortis de l'entreprise. Les départs prévus 2022 diminuent à partir de juillet par rapport à avril 2022. On passe de 24 agents en avril à 16 agents à partir de juillet. Les départs prévus en 2023 diminuent également en passant de 13 agents en avril à 11 agents à date.

Le nombre de formations a augmenté et passe de 72 à 89 formations validées. Les demandes de primes et d'aides n'ont pas évolué.

Les profils des candidats ne changent pas et ont été évoqué lors du dernier rapport de la commission économique du CSE C.

Merci de votre attention.

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

M. ORSINI.-

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

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

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

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

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

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

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

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

En effet, pour Force-Ouvrière GROUPE-RATP, bien que nous saluons la démarche de favoriser l'émancipation des salariés, l'avenir plus qu'incertain généré par la crise sanitaire et le contexte international actuel n'ont pas facilités la possibilité pour de nombreux salariés de pouvoir s'inscrire dans des projets professionnels extérieurs à l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

Nous suivrons avec intérêt son évolution dans le cadre du bilan de fin d'accord du dispositif AME prévu décembre.

Merci

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

M. HERNANDEZ.- Je n'ai pas entendu s'il y avait une proposition d'avis de la part...

M. LE PRÉSIDENT.- Après les déclarations, je reviendrai vers Mme AZEVEDO pour qu'elle nous fasse part d'un projet d'avis.

M. HERNANDEZ.-

Monsieur le Président, Cher.e.s collègues,

Vous nous demandez de nous prononcer sur la bonne exécution de la mise en œuvre de dispositifs AME liées au projet Diapason comme évoqué avant.

Nous avons dénoncé le projet Diapason dès son origine et continuons à le dénoncer tant on en voit les effets sur les collectifs de travail.

Comme je l'ai évoqué précédemment, Diapason, c'est le plus grand plan social que la RATP met en œuvre et qui ne dit pas son nom. Plus de 1 000 emplois supprimés sur 5 000 dans les fonctions supports dans tous les secteurs de l'entreprise.

Si le dispositif AME comme le dispositif AFC attirent les faveurs de nos collègues il faut peut-être y voir le reflet du mal-être que traverse notre entreprise et le déficit d'attractivité qui se révèle avec encore plus de force aujourd'hui. Je l'ai déjà évoqué lors de ma déclaration liminaire.

Ce dispositif est et reste un outil de la mise en œuvre de Diapason.

Notre organisation la CGT n'étant pas, elle, signataires de ces dispositifs d'accompagnement au démantèlement de l'entreprise et malgré les solutions individuelles que cela apporte à un petit nombre de nos collègues, nous voterons pour un avis négatif s'il était proposé, tant, vous l'aurez bien compris les motivations qui nous conduisent à ce vote signifie une remise en cause totale du plan Diapason

M. LE PRÉSIDENT.- Y a-t-il d'autres demandes de parole ?

Vous posez un sujet de principe dans vos déclarations. Nous devrions continuer à en discuter avec les organisations syndicales. Dans une organisation de 45 000 personnes, où les agents peuvent passer 30 ou 40 ans de leur vie personnelle et professionnelle, est-ce nécessairement la traduction d'un mal-être au travail de constater que 50 personnes disent qu'elles ont envie de faire autre chose ?

Avoir un dispositif plus permanent et moins associé à des réorganisations, qui permet d'aider des agents qui, souvent pour des raisons plus personnelles qu'autre chose, aimeraient avoir le soutien de leur employeur pour réaliser un projet professionnel, je pense que la question mérite d'être posée. Pour caricaturer, je peux rentrer dans l'entreprise à 25 ans, célibataire, et avoir des enfants ou des personnes à aider à l'autre bout de la France à 45 ans. N'est-ce pas un peu la responsabilité de l'entreprise d'être capable d'accompagner ces personnes, même en dehors de tout sujet de restructuration ? Aujourd'hui, nous avons quelques ingrédients dans l'accord GPEC. Avec l'expérience que l'on vient de vivre, peut-être pourrait-on réfléchir à les intégrer plus durablement et sous d'autres formes dans de futurs accords.

Monsieur HERNANDEZ ?

M. HERNANDEZ.- J'entends ce que vous dites. Quand un salarié rentre dans une entreprise, son projet de vie n'est pas tout tracé. Quoiqu'à la RATP, en rentrant à MRB, je savais à quel niveau d'échelon je serai à 40 ans parce qu'on rentrait avec un certain statut, une voie toute tracée. Des dispositifs sont mis à la disposition des salariés, mais peut-être ne sont-ils pas assez attractifs ou "compensateurs" par rapport à la perte de rémunération. Il existe des administrations dans lesquelles les salariés sont accompagnés de façon plus forte. À la Ville de Paris, par exemple, un agent qui fait une reconversion professionnelle voit 80 % de son salaire pris en charge par la collectivité pendant un an. Vous allez me dire que ce sont nos impôts qui paient.

Pourquoi disons-nous cela dans chacune de nos déclarations ? Parce qu'il y a concomitance entre un projet de restructuration et des efforts de productivité sur les emplois, et des dispositifs d'accompagnement qui viennent alimenter ce dispositif de diminution de l'emploi. Nous sommes donc obligés de le dire. Si la RATP met en place des dispositifs d'accompagnement forts, puissants, qui donnent des garanties aux salariés, y compris celle de pouvoir revenir dans l'entreprise sans avoir à signer une rupture conventionnelle qui empêche leur retour, allons-y. Faites-nous des propositions. Je pense que la CGT sera en capacité d'en formuler.

M. LE PRÉSIDENT.- Je ne sais pas si elles sont toutes au niveau de celles que vous mentionnerez, mais c'est peut-être un chantier à ouvrir rapidement avec les organisations syndicales.

Madame AZEVEDO ?

Mme AZEVEDO.-

Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions supports du programme DIAPASON.

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 5 octobre 2022 doivent émettre un avis sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions supports du programme Diapason.

Les élus pourraient se satisfaire de la bonne exécution de la mise en œuvre de ce dispositif mais il fait partie d'un programme trop important et trop sensible qui concerne un bon nombre de salarié : le programme DIAPASON.

Pour ces raisons, les élus de CSE Central ne peuvent émettre qu'un avis négatif sur la bonne exécution de la mise en œuvre du dispositif d'Aide à la Mobilité Externe de l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions supports du programme DIAPASON.

M. LE PRÉSIDENT.- Nous allons mettre au vote ce projet d'avis.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- M. TURBAN nous a quittés. M. DELAGE est parti. M. MORILLA, de la même organisation syndicale, accepte-t-il de le remplacer ?

M. MORILLA.- Tout à fait.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Nous sommes à nombre égal.

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (7), CGT (7)

Contre : CFE-CGC (3)

Abstention : UNSA (3)

Cet avis négatif est néanmoins adopté à la majorité des voix.

IV – QUESTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLE

**Consultation sur le projet de transfert des activités de maintenance courante
des tramways du département MRF vers la Bu Tram**

Madame Hélène LAUNAY, responsable RH – RDS/BU TRAM/DIR RH

Madame Anne FOURTOY, chargée d'affaire qualité environnement – RDS/BU TRAM/DIR RH

Madame Magali FREIRE LOPES, responsable gestion RH – MRF/RH/CTO

Monsieur Bruno DUMONTET, directeur de pôle – RDS/BU TRAM

participent à ce point de l'ordre du jour

M. LE PRÉSIDENT.- Le dossier a été présenté en Commission économique commune avec la CSSCT, le 30 août 2022. Il y a eu une première présentation dans le cadre de l'information en CSEC, le 7 septembre dernier. Nous revenons vers vous pour la consultation. Madame AZEVEDO, je vous donne la parole.

Mme AZEVEDO.- *Proposition d'Avis des élus du CSE C RATP sur le projet de transfert des activités de maintenance courante des Tramways du département MRF vers la BU Tram.*

Les élus du CSE Central RATP réunis en séance ordinaire le 5 octobre 2022 doivent émettre un avis sur le projet de transfert des activités de maintenance courante des Tramways du département MRF vers la BU Tram.

Les élus constatent que ce projet doit être uniquement un transfert de 175 salariés de MRF vers la BU TRAM et qu'il n'intègre pas de modification organisationnelle au sein de ce département. Il faudra, tout de même, rester vigilant sur l'intégration de ces agents dans une culture RDS et également de maintenir les outils métiers utilisés par les agents des SMR.

Les élus constatent également que le transfert des agents de MRF sur la BU TRAM se réalisera sans changement des conditions de travail. Les régimes de primes au moment du transfert seront conservés à l'identique après avoir subi l'excellence opérationnelle.

Les élus rappellent que dans ce projet certaines garanties ont été apportées dans le cadre extralégal à savoir : une prime de transfert d'un montant de 500 euros et la création de 3 représentants de proximité (3 titulaires et 3 suppléants) pour la défense des salariés.

Pour ces raisons, les élus du CSE Central émettent un avis positif sur le projet de transfert des activités de maintenance courante des Tramways du département MRF vers la BU Tram.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame AZEVEDO. Madame GRELAUD ?

Mme GRELAUD.-

Ce projet concerne le transfert des 175 salariés de MRF vers la BU Tram. Il n'intègre pas de modifications organisationnelles au sein du département, les salaires et les conditions de travail des salariés concernés ne sont pas modifiés. Ce transfert sera valorisé, en outre, par une prime de 500 Euros.

Toutefois, au-delà du fait que tout changement peut entraîner des conséquences importantes en RPS, les mainteneurs, préservés à la base de toute inquiétude sur leur avenir, seront désormais concernés par l'ouverture à la concurrence au 1er janvier 2030, avec tous les risques que cela peut entraîner sur leurs emplois.

Par ailleurs, il faudra se contenter de la création de 3 représentants de proximité pour la défense des salariés, puisque les élections prévues en novembre et décembre 2022, permettant de nommer les élus siégeant au nouveau CSE 13, ne prévoient pas la représentation de cette catégorie de personnel.

Pour toutes ces raisons, la CFE-CGC Groupe RATP votera contre l'avis positif proposé.

M. LE PRÉSIDENT.- Merci Madame GRELAUD. Monsieur DASQUET ?

M. DASQUET.- Je suis assez étonné aujourd'hui d'avoir un avis positif proposé par la commission. Pour faire le tour sur certains tramways et être régulièrement en contact avec les agents qui travaillent dans les SMR, il y a une grosse inquiétude de leur part d'arriver à la BU Tram avec la filialisation fin 2029-2030. Ils ne savent pas quel sera leur devenir. Pour certaines personnes autour de la table, cela n'a pas l'air d'être un souci.

Par ailleurs, dans le rapport de la Commission économique, il n'y a pas de changement de modification du travail, pas de changement de rémunération, mais il a été dit que les agents aujourd'hui dans les SMR, qui vont basculer dans la BU Tram, seront concernés par le chantier Excellence opérationnelle mis en place sur le Département MRF en ce moment, et perdront des échelles spéciales et certaines primes. Nous n'avons pas encore tous les montants mais ils peuvent varier, selon les agents et les équipes de 40 à 80 € par mois. Si ce n'est pas un changement, nous prenons acte. Nous avons du mal à comprendre que dans la période que l'on connaît, avec 7 % d'inflation voire peut-être 10 % à la fin de l'année, on ait un chantier Excellence opérationnelle qui va retirer de l'argent au lieu d'en donner aux agents.

Il en est de même pour les représentants de proximité, nous en avons déjà débattu lors de la présentation le mois dernier. Je suis assez surpris par mon intervention. D'habitude, j'ai tendance à poser des questions à la direction et à chercher des réponses auprès d'elle. Aujourd'hui, ce sont les partenaires sociaux et les élus à qui je demande des comptes sur l'avis positif parce que les représentants de proximité n'ont aucune prérogative. Si le copain élu à RDS Tramway laisse sa place à un représentant de proximité pour qu'il puisse se rendre sur le DGI, en aucun cas il ne pourra signer de Cerfa parce qu'il n'a pas de prérogatives. Rien n'a changé depuis un certain temps. Le protocole a été signé par certaines organisations. La CGT ne l'a pas signé. Nous serons vigilants à la création de la BU Tramway.

Quand on dit qu'il n'y a pas de changement des conditions de travail, peut-être pour l'instant. L'avenir nous le dira. En tout cas, des changements de conditions de rémunération arriveront rapidement. Les agents de la BU Tramway, aujourd'hui à MRF et dans les SMR, ne seront pas mis de côté par rapport à ce qui se passe à MRF sur le chantier Excellence opérationnelle.

Vous l'aurez bien compris, la CGT votera contre l'avis positif présenté par la Commission économique.

M. LE PRÉSIDENT.- En tant que Président de l'instance, j'apporte une précision technique sur le projet en question. La modification éventuelle des éléments de rémunération dont vous parlez n'est pas liée au projet, mais à un autre projet qui est propre à MRF. Elle n'est pas liée au projet de transfert. C'est plutôt en lien avec une recommandation ferme de la Cour des comptes au sujet des primes à la RATP que nous avons longuement évoquée, que ce chantier a été lancé sous la forme de l'Excellence opérationnelle. L'origine est un rapport de la Cour des comptes.

Nous allons passer au vote.

Mme FRESLON-BLANPAIN.- Sur la base de cet avis positif proposé par la Commission économique, pouvez-vous m'indiquer si vous êtes pour, contre, ou si vous vous abstenez ?

(Il est procédé au vote.)

Pour : FO (7)

Contre : CFE-CGC (3), CGT (7)

Abstention : UNSA (3)

L'avis positif n'est pas adopté.

M. LE PRÉSIDENT.- L'avis de l'instance a bien été recueilli.

M. LE SECRÉTAIRE.- La Commission économique a fait une proposition d'avis, c'est un avis positif, il n'a pas été retenu par l'instance. Il faut donc émettre un autre avis, soit une question ouverte ou fermée de type "êtes-vous favorables ou pas au protocole ?", soit une nouvelle proposition d'avis rédigée par ceux qui majoritairement sont sur un avis négatif. L'avis n'a pas été recueilli puisqu'il n'a pas été validé.

M. LE PRÉSIDENT.- L'avis positif n'a pas été retenu.

M. LE SECRÉTAIRE.- Ce n'est pas pour autant qu'il est négatif. Pour l'instant, il n'y a pas d'avis retenu.

M. LE PRÉSIDENT.- Il me semble que nous avons déjà été confrontés à cette situation.

M. LE SECRÉTAIRE.- L'avis positif est en minorité. Il faut donc exprimer un avis majoritaire.

M. LE PRÉSIDENT.- Il y a un moyen simple, il faut répondre à la question : êtes-vous pour ou contre ce projet ?

M. HERNANDEZ.- Sans vouloir m'immiscer dans le fonctionnement puisque je ne suis là que par intérim, il me semble que quand un avis positif a été rejeté par la majorité, on n'a jamais revoté derrière. L'avis proposé est rejeté, c'est un avis : les élus ont voté contre l'avis positif.

M. LE SECRÉTAIRE.- En l'occurrence, il y a l'abstention...

M. LE PRÉSIDENT.- Je vais proposer de prendre 5 minutes de suspension de séance pour regarder quelles sont les conséquences à tirer de ce vote.

La séance, suspendue à 16 heures 45, est reprise à 16 heure 50.

M. LE PRÉSIDENT.- Je propose de reprendre la séance.

Au regard du vote constaté, vote négatif sur un projet d'avis positif, je vais soumettre à l'instance la question suivante : votez-vous pour ou contre le projet de transfert des activités de maintenance de MRF à la BU Tram ?

(Il est procédé au vote.)

Mme FRESLON-BLANPAIN.- L'avis est négatif.

Contre : CGT (7), CFE-CGC (3)

Abstention : UNSA (3)

Pour : FO (7)

M. LE PRÉSIDENT.- Je remercie les élus pour leur attention durant la séance. Nous nous retrouvons le 2 novembre 2022. Nous discuterons de l'ordre du jour dans les prochaines minutes. Bonne soirée.

La séance est levée à 16 heure 55.


Frédéric SARRASSAT
Secrétaire du CSEC