



---

**Comité Social Économique Central  
( CSEC )**

**PROCES-VERBAL**

----- **séance -----**

**du**

**mercredi 19 février**

----- **2020** -----

*La séance est ouverte à 8h35 , sous la présidence de M. Jean AGULHON, directeur du département GIS.*

Sont présents (es) :

MM.	Frédéric SARRASSAT Thierry SAUTEL Laurent DOMINÉ <sup>8</sup> Frédéric NIVERT Patrick PIGEARD <sup>2</sup>	Secrétaire 1 <sup>er</sup> secrétaire adjoint 2 <sup>e</sup> secrétaire adjoint Trésorier Trésorier adjoint	liste UNSA liste CGT liste CFE-CGC liste CGT liste UNSA	CSE 12/MTS CSE 9/M2E CSE 6/DSC CSE 15/SIT CSE 13/RER
Mme	Cécile AZEVEDO	Membre titulaire	liste UNSA	CSE 5/BUS-MRB
MM.	Noureddine ABOUTAÏB André BAZIN Philippe BOYER Jérôme CRUCHET Loïc FAUCHEUX Jacques GRATUZE Sébastien HUBERT José JONATA Claude NIVAUT Patrick RISPAL Stéphane SARDANO	-	liste UNSA liste CGT liste CGT liste UNSA liste UNSA liste CFE-CGC liste CFE-CGC liste UNSA liste CGT liste CGT liste UNSA	CSE 3/BUS-MRB CSE 7/GDI CSE 14/SEM-CML CSE 11/MRF CSE 2/BUS-MRB CSE 8/ING-MOP CSE 6/DSC CSE 14/SEM-CML CSE 13/RER CSE 10/BUS-MRB CSE 1/BUS-MRB
Mmes	Caroline DROUAIRE <sup>3</sup> Stéphanie GRELAUD <sup>5</sup> Nathalie MEUNIER <sup>4</sup>	Membre suppléant	liste UNSA liste CFE-CGC liste CGT	CSE 4/BUS-MRB CSE 12/MTS CSE 5/BUS-MRB
MM.	Benoît CHEVILLARD Thibaut DASQUET <sup>6</sup> Alain DUIGOU <sup>1</sup> Jean-Luc LALLEMANT Cyril LARDIÈRE Gilles PATRAVE <sup>7</sup> Eric TURBAN	-	liste CGT liste CGT liste CGT liste UNSA liste CFE-CGC liste UNSA liste CGT	CSE 14/SEM-CML CSE 11/MRF CSE 2/BUS-MRB CSE 6/DSC CSE 9/M2E CSE 2/BUS-MRB CSE 7/GDI

Sont excusés (es) :

MM.	Ludovic ORIEUX Tarik ALLALOUCHE Fabien LONGET Michel VENON	Membre titulaire	liste CGT liste UNSA liste CGT liste CGT	CSE 2/BUS-MRB CSE 3/BUS-MRB CSE 4/BUS-MRB CSE 5/BUS-MRB
	Laurent DJEBALI	-	liste UNSA	CSE 12/MTS
	Eliès BEN ROUAG Mourad CHIKH David TÉTART Abdelhakim KHELLAF	Membre suppléant	liste UNSA liste UNSA liste UNSA liste CGT	CSE 3/BUS-MRB CSE 3/BUS-MRB CSE 5/BUS-MRB CSE 8/ING-MOP
	Thomas LE CLEACH	-	liste CGT	CSE 12/MTS
Mmes	Florence ESCHMANN Sonia ÉBONGUÉ SIPAMIO Françoise PHIRMIS	-	liste UNSA liste UNSA liste CFE-CGC	CSE 12/MTS CSE 14/SEM-CML CSE 14/SEM-CML

Assistant à la séance :

Mme	Laure FONTAINE	Représentante du syndicat CFE-CGC
MM.	Daniel LAMS	Représentant de l'UNSA
	Franck LE DAIN	Représentant de l'union syndicale CGT

<sup>1</sup> Remplace Ludovic ORIEUX, en tant qu'élu titulaire pour les votes

<sup>2</sup> Remplace Tarik ALLALOUCHE, en tant qu'élu titulaire pour les votes

<sup>3</sup> Remplace Fabien LONGET, en tant qu'élu titulaire pour les votes

<sup>4</sup> Remplace Michel VENON, en tant qu'élu titulaire pour les votes

<sup>5</sup> Remplace Laurent DJEBALLI, en tant qu'élu titulaire pour les votes

<sup>6</sup> Remplace Frédéric NIVERT, en tant qu'élu titulaire pour les votes à partir du point IV-2

<sup>7</sup> Remplace Loïc FAUCHEUX, en tant qu'élu titulaire pour les votes à partir du point IV-2

<sup>8</sup> Remplace Jacques GRATUZE, en tant qu'élu titulaire pour les votes à partir du point IV-2

---

# **ORDRE DU JOUR**

---

<b>I - EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE DU 9 OCTOBRE 2019</b>	<b>5</b>
<b>II - INFORMATIONS DU PRÉSIDENT</b>	<b>7</b>
1 - Trafic – recettes	8
2 - Création mission au sein du Département JUR	10
3 - Modification IG 458	9
4 - Gestion du Réseau de bus TBK	11
5 - Résultats de la première saison de l'accélérateur de start-up du Groupe	11
 <b>III - INFORMATIONS DU SECRÉTAIRE</b>	 <b>14</b>
 <b>IV - QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES</b>	 
1 - Restitution de la deuxième phase d'expertise sur le Programme LYBY+ par le cabinet ACANTE	22
2 - Consultation sur le Programme LYBY+ : méga-zoning du projet et macro-zoning du Bâtiment C	66
3 - Consultation sur le projet de Transformation du SCC	71
4 - Information sur le programme LYBY + : méga-zoning et macro-zoning du bâtiment C	77
5- Information/consultation sur le rapport de situation comparée 2018	79
 <b>V – QUESTIONS DIVERSES</b>	 <b>93</b>
<b>FIXATION DE LA DATE DE LA SÉANCE SUIVANTE</b>	<b>95</b>

**M. Le PRÉSIDENT.**- Nous allons commencer la séance en faisant un point sur les présents et absents.

**Mme LÉQUIPÉ.**- les élus titulaires absents sont MM. ALLALOUCHE, VENON, DJEBALI et LONGET. Je propose que M. DUIGOU vote à la place de M. ORIEUX, M. PIGEARD à la place de M. ALLALOUCHE, Mme DROUAIRE à celle de M. LONGET, Mme MEUNIER à la place de M. VENON, Mme GRELAUD à la place de M. DJEBALI.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Compte tenu de ces précisions sur les votants, je propose d'aborder le premier point.



**I – EXAMEN DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE  
DU 9 OCTOBRE 2019**

**M. Le PRÉSIDENT.-** Y a-t-il des observations ?

*(Il est procédé au vote)*

*Pour : CGT (8), UNSA (9), CFE-CGC (3).*

*Le PV est approuvé à l'unanimité.*

❖❖❖❖

## **II – INFORMATIONS DU PRÉSIDENT**

## II – 1 – Traffic - recettes

**M. Le PRÉSIDENT.**- Des informations sur le trafic et les recettes du mois de décembre 2019. Le trafic a été impacté par les grèves interprofessionnelles. La perte de trafic associée à ce mouvement est estimée à environ 146 millions de voyages, soit moins 52,3 % de pertes par rapport au même mois de l'année 2018. Au métro et au RER, les ouvertures de ligne de contrôle pour des raisons de sécurité ont accentué la perte de trafic, la totalité des voyageurs n'ayant pas validé, or le trafic ferré est calculé à partir de ces seules validations.

Les recettes directes de la RATP de décembre 2019 chutent de 21,6 % par rapport au mois de décembre 2018. En cumulé, le résultat reste néanmoins globalement en progression de 1,6 %.

## II – 2 – Crédit mission au sein du Département JUR

Je vous informe de la création au sein du Département JUR d'une mission, qui sera importante dans les mois et les années à venir. En effet, la loi d'orientation des mobilités prévoit l'élargissement des compétences de ce que l'on appelait jusqu'à présent l'autorité de régulation des activités ferroviaires et routières, que l'on connaît sous l'acronyme ARAFER. Cette autorité devient l'autorité de régulation des transports (ART). Ce changement de nom vient du fait que l'autorité en question étend son champ aux transports publics urbains et en particulier aux transports urbains en Île-de-France pour certains domaines d'intervention de la RATP, qui sont dorénavant régulés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des réseaux.

Les domaines qui nous concernent et qui seront touchés par la régulation sont notamment la diffusion des données de transport quant à l'offre de services, l'activité de sûreté, le transfert de personnel dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du réseau de réseau de surface, les activités de gestionnaire d'infrastructures lorsqu'elles concernent le réseau historique et celui du Grand Paris Express.

Compte tenu de ces prérogatives nouvelles de l'autorité de régulation des transports, il est indispensable de se doter au sein de l'entreprise d'une compétence et d'une expertise pour traiter de ces sujets de régulation au sein de l'EPIC. Cet enjeu est d'autant plus

important que l'Autorité de régulation des transports est une autorité administrative indépendante dotée de larges pouvoirs, y compris de ceux de coercition avec des impacts extrêmement importants pour la RATP dans le cadre de l'ouverture à la concurrence pour l'exploitation des réseaux, que ce soit pour ses activités d'opérateur de transports ou pour les activités régulées, celles de gestionnaire d'infrastructures comme de sûreté.

Le domaine de la régulation fait appel à des compétences techniques, économiques et juridiques spécifiques. La compétence économique est à distinguer de la compétence financière. Il s'agit de compétences en économie, en économétrie et en mathématiques pour justifier les structures et modèles de rémunération d'une activité régulée, compétences dont on ne dispose pas au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, la relation avec l'autorité de régulation nécessite un point d'entrée et de traitement centralisé dans notre organisation pour éviter tout risque de dispersion ou d'incohérence et s'assurer d'un niveau d'expertise et de l'application d'une stratégie bien définie en parfaite coordination, pour répondre aux sollicitations de l'autorité de la régulation.

Compte tenu de l'ensemble des éléments, il est décidé de créer une mission régulation rattachée au département juridique. Cette mission aura aussi un lien fonctionnel très étroit avec le directeur financier. Cette mission comprendra à terme trois personnes dont un responsable qui disposera d'un profil expert en matière de régulation. Elle aura en charge :

- La production des livrables que demande l'autorité de régulation en s'assurant du respect des délais de réponse fixés par l'autorité et de la préservation des intérêts du Groupe RATP. Le rattachement au sein du département juridique permettra un pilotage des dossiers en lien étroit avec les équipes de juristes existantes pour le traitement des questions qui relèvent notamment du droit de la concurrence et du droit de la régulation.

- Le soutien aux différentes directions de l'entreprise en matière d'expertise technique et opérationnelle dans le domaine de la régulation du secteur des transports urbains, notamment un regard critique sur les aspects techniques, organisationnels et réglementaires de l'exploitation ferroviaire dans une logique de régulation.

- En lien avec les directions de l'entreprise, la préparation des projets de réponses à des demandes spécifiques de consultations que l'ART ne manquera pas de nous adresser sur les volets techniques et opérationnels ou sur des projets de texte.

- Le traitement, en appui des référents désignés au sein de l'entreprise, des aspects techniques des procédures de règlement de différents ou des procédures de sanctions. En étudiant l'instauration des relations entre l'ARAFER et la SNCF, on observe des différents et des sanctions.

- Le développement d'un réseau de contacts au sein du secteur ferroviaire (auprès d'autres opérateurs, d'associations représentatives) pour renforcer notamment notre connaissance collective des contraintes existantes.

- Des activités de natures diverses d'observation des modèles de régulation dans les secteurs des transports urbains telles que le pilotage d'études, la participation aux travaux sur l'ouverture à la concurrence ou la veille dans ce domaine. L'embauche d'une personne experte dans ces domaines est en cours de finalisation. Elle devrait nous rejoindre dans les prochaines semaines.

## **II – 3 – Modification IG458**

Par ailleurs, je voulais partager avec vous une information sur la modification de l'IG 458, qui a pour objectif de consolider et si besoin de préciser l'ensemble des textes qui doivent être appliqués pour le déroulement de carrière des salariés. Elle traite depuis sa création des principes généraux à appliquer en matière de carrière. L'IG 468 B, qui date de janvier 2003, nécessitait d'être actualisée pour prendre en compte des évolutions réglementaires. Il s'agissait d'intégrer les dispositions supprimées de l'annexe 8 du statut, de décrire les modalités de prise en compte des évolutions législatives, d'apporter des précisions sur les règles en matière de carrière, et d'actualiser différentes terminologies.

Une série de bilatérales a été organisée en janvier 2020 pour présenter ces modifications. Les principales évolutions portent sur le chapitre B concernant les majorations collectives et les majorations retraite avec leurs règles de maintien. Elles mettent à jour les notions de segmentation pour les postes de l'encadrement supprimés par la plateforme de l'accord-cadre relatif au management de l'encadrement qui date de juillet 2008.

Le chapitre C de l'IG apporte des précisions sur la situation et les effectifs à prendre en compte pour la détermination des possibilités d'avancement pour le tableau

d'avancement de l'année N. Ce chapitre intègre les nouveaux principes de l'avancement au choix par ancienneté de niveau des derniers protocoles d'accord, notamment sur le déroulement des carrières des opérateurs de maintenance et de la famille de gestion des ressources. Les équivalences de niveaux pour les changements de catégorie sont supprimées, car elles sont devenues obsolètes suite aux évolutions de protocole. Cette équivalence est portée par le protocole métier.

Enfin, des précisions sont également apportées sur la définition des changements de métier, mais aussi sur la manière de prendre en compte la période de service militaire pour les salariés embauchés hors statut et les modalités de prise en compte des périodes de CDD pour les avancements, conformément au Code du travail et à la note DRH 98-312, qui sera abrogée et qui traite de la prise en compte des périodes de CDD actualisées.

## **II – 4 - Gestion du Réseau de bus TBK**

S'agissant du Groupe RATP, la communauté de Quimperlé a retenu RATP Dev pour l'exploitation du réseau de bus TBK. Les élus de Quimperlé ont confié la gestion de ce réseau. C'est une nouvelle délégation de service public qui sera effective à partir du 4 juillet prochain pour une durée de 8 ans et demi. Ce réseau dessert les 16 communes de l'agglomération de la communauté de Quimperlé et transporte plus de 860 000 voyageurs par an. Il compte aujourd'hui quatre lignes de bus pour la partie urbaine et 12 lignes de bus pour le réseau intercommunal, ainsi que 37 circuits de dessertes scolaires.

Pendant la durée du contrat, RATP Dev accompagnera le développement de Quimperlé Communauté et de son réseau, notamment en matière de transition écologique avec la mise en service progressive de nouveaux véhicules plus propres et via l'investissement dans la construction d'un dépôt qui permettra de soutenir plus efficacement l'offre de mobilité.

## **II – 5 - Résultats de la première saison de l'accélérateur de start-up du Groupe**

J'aborde le dernier point de mes informations. Les six lauréats de la première saison de l'accélérateur de start-up du Groupe ont été dévoilés. En effet, le Groupe RATP a

lancé en novembre 2019 un accélérateur de start-up dédié aux nouvelles mobilités et au mieux vivre en ville. Dans ce cadre, six start-ups ont été retenues à l'issue d'un programme de sélection. Les équipes de RATP et de RATP Capital Innovation, fonds d'investissement du Groupe, ont procédé à cette sélection dans un processus durant lequel les candidats devaient défendre leur projet devant les collaborateurs des entités du Groupe et les experts métiers de la RATP en fonction des six catégories définies.

La première start-up, Geovelo, propose un système de guidage sécurisé pour les voyageurs cyclistes qui pourrait à terme intégrer l'application RATP.

L'entreprise Bubble VR a pour objet de capturer, de partager et de diffuser les savoir-faire au sein du Groupe, permettant de créer facilement des tutoriels vidéo sur les savoir-faire et de les partager entre collègues.

L'entreprise Jungle Bus a pour objet de cartographier au plus juste les réseaux de transport formels et informels partout dans le monde et d'aider le Groupe RATP à se déployer sur de nouveaux marchés en France et dans le monde.

FieldBox.ai a pour objet d'optimiser en temps réel la gestion du matériel roulant afin d'améliorer la qualité de service et le confort du voyageur. L'objectif est de développer notamment une application métier pour aider les chefs de régulation et aiguilleurs dans leur décision d'affectation du matériel roulant afin de maximiser l'impact sur la fluidité du trafic et de la maintenance du matériel.

L'avant dernière société sélectionnée qui s'appelle BulldozAir a pour objet de simplifier la gestion et le suivi des chantiers du Groupe grâce à l'industrialisation d'une plateforme de pilotage collaborative.

Enfin, la société Bioxegy a développé une solution novatrice permettant d'imaginer avec les clients, de nouvelles technologies, et de s'inspirer du comportement animal pour repenser les pâles des ventilateurs que l'on est en train d'installer dans le métro pour améliorer le traitement de la qualité de l'air. Vous le savez, les connexions entre la biologie et la technologie sont de plus en plus nombreuses. Nous allons voir ce que cette société peut nous apporter en termes d'innovation.

Nous allons suivre ces six sociétés dans les prochains mois pour savoir ce qu'elles peuvent nous apporter.

Une précision sur le déroulé de la séance. Nous n'avons pas pu aborder l'examen du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes lors de la dernière séance. Nous avions de ce fait convenu de rajouter le point à la séance d'aujourd'hui. Nous l'examinerons dans le courant de l'après-midi. Cela nous permettra d'avoir le compte-rendu de la commission qui n'a pas pu se tenir la dernière fois.

**Mme DROUAIRE.-** L'application sur le vélo concerne-t-elle uniquement lÎle-de-France ou la France entière ?

**M. Le PRÉSIDENT.-** L'application RATP a vocation à décrire le fonctionnement des transports sur lÎle-de-France. Elle portera sur cela pour le moment. RATP Dev pourra éventuellement intégrer au fur et à mesure, les réseaux qu'il exploite, mais c'est à la main de RATP Dev.

**M. SAUTEL.-** Sur papier vous ne nous fournissez pas les éléments concernant les résultats de trafic ?

**M. Le PRÉSIDENT.-** Nous ne les avons peut-être pas encore reçus. Nous vous les transmettrons dès que nous en disposerons. Je me suis aperçu que je ne vous ai pas donné les données cumulées du trafic depuis le début de l'année. Nous avons eu le cumul sur les recettes, mais pas sur le trafic.

**Mme MEUNIER.-** Vous nous avez communiqué des informations, mais je n'ai pas les talents d'une sténo. Pourrions-nous avoir vos informations sur papier ?

**M. Le PRÉSIDENT.-** Dès que nous aurons les informations, nous vous les transmettrons.

Je passe la parole à M. SARRASSAT.



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

**M. LE SECRETAIRE.**- Le CE a eu durant cette période une activité extrêmement dense avec pour les agents des innovations d'importance. Commençons par le secteur des vacances où nous avons permis à plus de 3000 agents de réserver en ligne leurs vacances d'été avec une réponse immédiate.

A ceci s'ajoute une augmentation significative de l'offre vacances avec des nouveaux partenaires CAF FUN et TUI qui proposent de nouvelles destinations et de nouveaux concepts de vacances en France et à l'étranger.

Si j'avais à résumer cette évolution du CE, je dirais plus simplement des offres en plus grand nombre et plus accessibles pour tous.

Les vacances enfance jeunesse se sont également révolutionnées avec pour la 1<sup>ère</sup> fois un système de réservation totalement digitalisée de l'inscription jusqu'à la constitution du dossier de voyage.

En effet depuis le 12 février dernier, les agents inscrivent facilement et intuitivement leurs enfants aux colonies de vacances de printemps du CE et obtiennent une satisfaction immédiate. RDV le 26 février pour l'ensemble de nos offres vacances enfance jeunesse pour l'été 2020.

Au-delà des vacances l'autre secteur en pleine évolution est bien sûr la restauration avec l'ouverture du restaurant Val Bienvenüe le 5 février dernier et bien entendu la réouverture du tout nouveau restaurant de Bercy le 17 février. Ce dernier a nécessité de nombreuses mises au point tant les changements technologiques étaient importants.

Pour ce faire nous avons effectué des périodes de tests avec des agents volontaires qui ont été des pionniers de cette nouvelle expérience de restauration. Pour arriver à Lundi dernier où tout a fonctionné de manière satisfaisante, bien sûr nous devons encore apprendre et progresser afin de s'adapter à cette approche innovante de la restauration.

En tant que Secrétaire et au nom de tous les élus de cette instance, je tiens à souligner la qualité du travail effectué par les services techniques. Passer d'une situation où le digital n'était qu'un projet à la concrétisation réelle fût un véritable défi qu'ils ont su collectivement relever. Ces actions de changement sont toujours compliquées mais nous avons pu compter sur leur détermination et leur compréhension.

D'un point de vue du fonctionnement de l'IRP comme l'ensemble des élus de cette instance, j'ai été destinataire d'un courrier de l'inspection du travail de 19 pages concernant le projet de transformation du Service de Santé au Travail. Indubitablement ce courrier appelle une réponse de la part de l'Entreprise.

Je vous demande Monsieur le Président et j'aimerais avoir une réponse ce jour, que cette dernière soit communiquée à cette instance. Le positionnement de l'inspecteur du travail nécessite cette clarté de votre part.

Enfin pour conclure j'aurais une pensée pour un élu de cette instance qui traverse actuellement une épreuve délicate et je tiens à lui apporter ainsi qu'à sa famille tout notre soutien.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Concernant le courrier, nous sommes en train de rédiger la réponse que nous diffuserons. Il y a deux sujets dans le courrier de l'Inspection du travail : la sectorisation et les modalités d'organisation de la consultation. La position formulée est à peu près la même que celle sur les colis abandonnés. Nous formulerais la même réponse que celle rédigée lors de la précédente interpellation, qui n'avait pas appelé d'observations complémentaires de la part de l'Inspection du travail. Nous vous transmettrons la réponse dès qu'elle sera envoyée.

**M. LE SECRETAIRE.**- Vous avez tout de même un délai raisonnable ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Nous devons examiner les 19 pages et les centaines d'articles auxquels il est fait référence. Cela demande un travail conséquent, mais nous ne prendrons pas des mois pour le faire.

Y a-t-il des déclarations ?

**M. LE DAIN.**- Nous sommes à la veille d'une nouvelle journée interprofessionnelle de grève et manifestation contre la réforme des retraites. Le mouvement qui s'est installé depuis le 5 décembre 2019 sur la base d'un profond mécontentement s'exprime toujours fortement dans les actes et les actions qui se succèdent. La CGT a participé pleinement à cette mobilisation, et a appelé à son élargissement à la convergence des professions dans la lutte car la question de la retraite telle que nous la connaissons, sa remise en cause aujourd'hui est une question de société, d'un choix de société. La France se fait dicter sa politique par les multinationales capitalistes, qui prennent les décisions que le

pouvoir applique avec zèle, et c'est bien la raison première aux multiples attaques et remises en cause de notre système social.

La sécurité sociale telle qu'elle existe encore aujourd'hui, malgré les attaques subies, son fonctionnement s'oppose aux lois du profit, antagonisme entre intérêts des travailleurs et ceux du capital apparaît au grand jour.

C'est la raison pour laquelle, le combat est si rude. Nous l'avons souvent dit, quelques requins veulent maîtriser l'ensemble de la société pour l'unique raison d'accumuler du profit.

La sécurité sociale, son fonctionnement, même s'il a été modifié, son financement malgré les attaques incessantes, représente un obstacle majeur aux objectifs capitalistes.

Rappelons s'il en était encore besoin que c'est dans un pays dévasté, ruiné, que la sécurité sociale a vu le jour, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Ceux, qui parlent de difficultés de financement actuel, de conjoncture, de dette, devraient se reporter au contexte d'après-guerre. Les rapports de force politiques ont permis de répondre aux besoins fondamentaux de se soigner, d'avoir un accès gratuit à la santé, de permettre aux salariés d'avoir une retraite après une carrière professionnelle avec des moyens garantis pour vivre, d'avoir des protections multiples, des allocations sociales diverses au sein des familles pour permettre leur développement.

À tout cela, nous y tenons pour nous mais aussi pour les générations futures. C'est pour cela que la lutte va continuer et peu importe la forme.

Face aux nombreuses mobilisations, la répression du pouvoir se fait violente. Les policiers gazent, matraquent les lycéens, mises en garde à vue de militants, militants traînés devant les tribunaux, sanctions disciplinaires à la RATP. J'y reviendrai dans ma déclaration.

En ce moment, débute l'examen du projet de loi du gouvernement sur les retraites. À l'Assemblée nationale où la bataille des amendements a commencé en commission, au regard du calendrier, le recours à l'article 49.3 pourrait être pour le gouvernement, le meilleur moyen pour imposer rapidement sa loi. Nul doute que ce ne sera pas des débats et des votes au Parlement que sortira la solution pour le peuple, le retrait du

projet de loi. La seule solution est dans la poursuite et l'élargissement du mouvement de grève, des luttes partout, tous ensemble contre cette réforme des retraites. Le capitalisme a un besoin impérieux de faire toujours plus de profit dans un contexte de concurrence actionnée entre grands monopoles. Il doit pour cela, liquider toutes les conquêtes sociales qui entravent l'exploitation des salariés.

En ce sens, nous allons répondre par la mobilisation. Dans un premier temps, demain 20 février, à 11 heures, devant le siège d'Île-de-France Mobilités. En effet, les propos tenus par la Présidente de Région sur la concurrence et le droit de grève sont inacceptables et nous comptons bien le lui dire. Puis, rendez-vous à 13 h 30, à Montparnasse pour la manifestation unitaire interprofessionnelle. Nous appelons l'ensemble des salariés de l'entreprise à se mobiliser, le plus largement possible sur cette journée.

Pour terminer, je souhaiterais revenir sur le comportement de l'entreprise depuis quelques mois, et qui pose énormément de questions.

Prenons les éléments de manière chronologique : en mai 2019, 2 camarades de la CGT, élus au CSE3 ont été sanctionnés pour faits supposés de « harcèlement moral d'ambiance ». Expression juridique qui n'existe nulle part...

Au mois de novembre 2019, ce ne sont ni plus ni moins que 3 autres camarades, élus de la CGT du CSE2, le Secrétaire du CSE, le Secrétaire du CSSCT ainsi qu'un élu du CSSCT, qui ont été également sanctionnés. La raison, avoir effectué un contrôle de l'état des bus sortant du dépôt de Belliard, et qui a mis en avant, un constat qui devrait tous nous interpeller. En effet, 70 % des bus étaient pour de multiples raisons non conformes au code de la route. Finalement, on leur a reproché de faire ce pour quoi, ils ont été élus. Nous tenons encore une fois, à rappeler que la sécurité des machinistes, des usagers, des riverains est l'une de nos priorités et aujourd'hui, tout cela est mis à mal. C'est inacceptable !

Dans la continuité, nous avons appris que 4 camarades CGT, élus de Vitry, convoqués en entretien préalable vont être traduits en Conseil de discipline dès le mois de mars pour 3 d'entre eux, plus tard pour l'autre... les autres, un peu plus tard, car malheureusement, il y en aura d'autres.

Dernier acte de répression en date, la sanction d'un médecin du travail de la RATP à 2 mois de mise à pied. Motif : « non-assistance à personne en danger suite à un

malaise d'un représentant de la direction en pleine séance du CSE DSC ». Motif très subjectif, vous avouerez. Mais dans cette spirale répressive, rien d'étonnantes finalement : faire taire les élus, faire taire certains médecins du travail, il y a une cohérence à l'approche de la mise en concurrence et de la réorganisation du service de santé au travail. Tout ce petit monde doit être aux ordres et éviter toute concertation sur la politique de l'entreprise.

Nous affirmons que toutes les sanctions citées sont inacceptables. Si l'entreprise considère un acte de non-assistance à personne en danger, un usage inapproprié et/ou abusif d'initiatives d'élus dans le cadre de leur mandat ou d'un préavis de grève, elle peut au travers les Présidents d'instances, les directions, saisir les juridictions compétentes qui diront le droit. Il n'est pas dans les prérogatives ni dans les compétences des directions d'agir comme elles l'ont fait envers des élus, des grévistes, un médecin du travail. Elles n'ont en l'espèce pas d'autorité d'un point de vue disciplinaire.

Dans ce cadre, nous demandons le retrait des jours de mise à pied, la levée des courriers envoyés. En cas contraire, nous saisirons les autorités compétentes afin de faire caractériser comme abusives voire discriminantes ces initiatives.

**M. LAMS.-** Depuis la présentation du projet de budget de l'entreprise, en novembre dernier au Conseil d'administration, nous savons que la progression autorisée de la RMPP (rémunération moyenne par personne) par la direction est de + 2,2 %.

+ 2,2 %, c'est extrêmement faible lorsque l'on sait que la progression automatique des rémunérations, appelée le GVT (glissement vieillesse technicité), atteint régulièrement les 1,6 %. Il s'agit de l'avancement des salariés, de la progression dans les échelons, de la promotion sociale.

Se rajoute à ce GVT l'effet report des mesures salariales de l'année précédente, ainsi que toutes les mesures d'accompagnement du changement dans le cadre de réorganisations par exemple.

En audience, l'entreprise a avoué être sans doute en incapacité de proposer une mesure point de base en 2020, du fait d'une enveloppe budgétaire résiduelle trop basse. D'où une année de blocage du point de base !

Cette situation, si elle devait se confirmer, appelle de notre part plusieurs commentaires :

– en rupture avec les habitudes passées, cette audience s'est déroulée sans aucun document détaillé, nous sommes donc censés croire la direction sur parole quant aux chiffres très flous qu'elle avance...

– la RATP connaît le plus grand conflit social de son histoire, qui aboutit pour l'instant à une atmosphère générale extrêmement négative chez les agents. Cette situation justifie qu'un effort soit effectué sur les salaires afin de réinstaurer un climat social en voie d'apaisement.

– cette absence de mesures générales d'augmentation des salaires, répétitive depuis plusieurs années, s'inscrit dans une volonté politique assumée par la direction d'individualisation des salaires. L'UNSA RATP y est farouchement opposée.

– l'inflation ressort à 1,2 % pour 2019 et les prévisions pour 2020 sont du même ordre, à ce stade, malgré la baisse provisoire des matières premières. Pour l'UNSA RATP, une augmentation du point de base, à hauteur de l'inflation, est donc tout à fait justifiée et c'est un minimum !

– l'entreprise n'a accepté aucune véritable mesure sociale concernant les jours de grève, assumant de placer nombre de ses salariés dans des situations très compliquées. Cette attitude est revancharde et punitive. Le blocage envisagé des salaires 2020 sera compris comme une démarche supplémentaire dans ce sens.

Peut-on envisager une entreprise comme la RATP, dont la principale richesse réside dans ses agents, se priver volontairement de leur motivation et de leur adhésion tandis que les défis futurs sont à nos portes (concurrence, appels d'offres Grand Paris...) ?

L'UNSA RATP estime que non et exhorte l'entreprise à rétablir du dialogue social comme l'un des piliers du bon fonctionnement de la RATP ! La politique salariale en fait partie !

De même, l'entreprise poursuit les procédures disciplinaires engagées contre certains agents grévistes, en dépit du besoin évident d'apaisement dont nous parlions précédemment. L'UNSA RATP condamne cet acharnement et demande fermement à

l'entreprise d'y mettre un terme, tant la répression policière dans certains attachements a été forte, aveugle et disproportionnée.

Dans ce contexte, des mesures disciplinaires, sans aucun rapport avec des coups et blessures entre agents ou de la casse de matériel, apparaîtront comme de nouvelles mesures de rétorsion contre des agents qui combattaient légitimement un projet gouvernemental qu'ils jugent injuste.

Dans la continuité, j'attire votre attention sur le manque évident de qualité du dialogue social qui est, à nos yeux, inacceptable dans notre entreprise.

**Mme FONTAINE.-** Après avoir participé aux différentes manifestations contre le projet de réforme des retraites du gouvernement, la CFE-CGC Groupe RATP, en cohérence avec la confédération CFE-CGC, a décidé de suspendre le mouvement le temps de la conférence de financement.

Pour autant, la CFE-CGC Groupe RATP poursuit sa mobilisation sous d'autres formes et soutient les 22 amendements déposés par la confédération pour infléchir ce projet inutile et dangereux.

De plus, les représentants du personnel CFE-CGC Groupe RATP considèrent que leur présence dans les instances RATP de consultation répond à un besoin impérieux de maintien de l'expression des salariés. En effet, la réglementation, lors de l'absence des élus en séance, permet à la direction, après avoir transmis les dossiers, de considérer qu'un avis négatif est rendu, ceci sans débat préalable. C'est pourquoi, jusqu'à nouvel ordre, les élus CFE-CGC Groupe RATP siégeront, aux séances du CSEC afin d'y débattre et de rendre les avis sur les sujets structurant l'organisation de l'entreprise et impactant la vie des salariés.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci.

❖❖❖❖

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

**Restitution de la deuxième phase d'expertise**

**sur le Programme LYBY+**

**par le cabinet ACANTE**

En présence de

Mme BARCA et Mme E DEVEHAT, cabinet ACANTE,

Mme Sophie KLEIN, Assistante cheffe de Projet LYBY+

Mme Christelle DECKER, chargée de mission Projet LYBY+

(*En présence de Mmes BARCA, LE DEVEHAT, KLEIN et DECKER*)

**M. Le PRÉSIDENT.**- Nous vous proposons dans un premier temps un débat autour de la restitution de la deuxième phase d'expertise sur le programme LYBY +, menée par le cabinet Acante. Nous accueillons donc Mmes BARCA, ROGER et LE DEVEHAT pour le cabinet Acante, Mmes DECKER et KLEIN pour la RATP. Dans un second temps, nous vous consulterons sur le programme. La consultation portera sur le méga-zoning du projet et sur le macro-zoning du bâtiment C.

Je vous rappelle la méthode utilisée pour suivre le projet. Nous vous consulterons régulièrement sur le projet, chaque fois que les grandes étapes du projet avanceront. Nous avons eu des débats sur l'équilibre général du programme. Il s'agit du méga-zoning des trois bâtiments et le macro-zoning du bâtiment C, qui est le premier concerné. Nous reviendrons vers vous pour le macro-zoning des bâtiments A et B. Nous avons convenu que le micro-zoning, dernier niveau d'implémentation du projet, fera l'objet des consultations dans les CSE concernés. L'expert interviendra à chaque étape du programme.

*La séance, suspendue à 9 heures 20, est reprise à 9 heures 35.*

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je propose de reprendre la séance. Je donne la parole à Mme BARCA.

**Mme BARCA.**- Bonjour à tous. Nous sommes ici pour rendre compte de la deuxième étape de l'expertise sur laquelle vous nous avez mandatés. Un petit rappel du contexte et du déroulement de cette deuxième étape de l'expertise.

Vous êtes consultés en plusieurs phases sur le projet LYBY +, qui consiste à aménager en espaces dynamiques l'ensemble de la Maison RATP. La première phase et la première consultation ont porté sur les principes généraux du projet. Nous sommes en phase 2, le projet a avancé dans ses dimensions d'accompagnement des salariés, mais concerne plus précisément l'analyse du méga-zoning de l'ensemble du site de LYBY et du macro-zoning du bâtiment C. La troisième et dernière phase de votre consultation portera notamment sur le macro-zoning des bâtiments A et B, et les CSE d'établissement seront ou sont en train d'être consultés sur les départs des équipes en zones tampon et sur le micro-zoning.

Cette présentation qui renvoie à la phase 2 couvre :

- l'analyse du méga-zoning, la façon dont il a été construit, à savoir la localisation de l'ensemble des départements concernés sur les trois bâtiments du site ;

- le macro-zoning du bâtiment C avec la localisation des unités des départements présents sur le bâtiment C au sein des différents étages.

Cela renvoie à une analyse des proximités entre départements et entre unités de ces départements pour le bâtiment C, ainsi qu'à une analyse de l'allocation des surfaces pour chacun de ces départements. Nous avons aussi regardé les avancées du programme en matière d'accompagnement au changement.

Pour soutenir nos analyses, nous avons réalisé 27 entretiens individuels avec des managers du département jusqu'à l'entité, voire le Groupe, courant décembre. Les échanges ont porté sur leur degré d'information sur le projet, leur implication dans la remontée des besoins de leurs équipes et dans le profilage de leurs équipes, c'est-à-dire dans la répartition des salariés en fonction des différents profils fonctionnels définis par la charte d'aménagement, sur leurs besoins en proximité au niveau des départements, des unités et entités, et enfin sur leur appréhension du flex-office quant à leurs fonctions managériales.

Nous avons réalisé cinq entretiens collectifs sur les métiers mentionnés, en essayant de privilégier des métiers qui seront logés dans le bâtiment C faisant l'objet du macro-zoning. Nous avons réalisé sept visites sur les principaux sites concernés par le projet, à l'exception des bâtiments A et B qui feront l'objet d'une prochaine programmation.

Le but de l'expertise est d'identifier les conséquences de ce projet sur les conditions de travail des salariés, leur exposition aux risques professionnels d'ordre physique ou mental, et d'envisager les mesures de prévention qui devraient être mises en place pour limiter les atteintes à leur santé liées à l'exposition à ces risques. Ce sont les prérogatives SSCT du CSEC.

Je propose de présenter les principales conclusions selon cinq grands thèmes. Le premier aborde la méthodologie du projet et les données d'entrée. Il y aura un point sur les déterminants du méga-zoning, un autre sur ceux du macro-zoning du bâtiment C. Nous aborderons les risques associés au projet d'un point de vue physique et d'un point de vue mental et enfin, les préconisations et pistes de travail que nous proposons pour prévenir l'exposition à ces risques.

Comme nous l'avions évoqué la dernière fois, ce projet est basé sur un vaste recueil de besoins réalisé par les ambassadeurs de projets au sein des différents départements mais dont la portée peut selon nous, être interrogée. La méthodologie de ce recueil de besoins s'est appuyée principalement sur le top management des départements. Elle n'a pas fait l'objet de déclinaisons homogènes selon les départements, au sein des unités concernées et notamment de leurs responsables et managers.

Selon les cas, les réflexions se sont passées en petits comités du top management, parfois elles sont descendues plus bas, parfois au niveau des responsables d'unité, mais dans des délais imposés et souvent très courts pour faire remonter les besoins. Il n'y a pas eu de foisonnement autour du projet LYBY + et des notions qu'il sous-tend, notamment celle du flex-office. Nous avons par exemple rencontré des managers, notamment dans les sites connexes, qui n'avaient pas connaissance de ce qu'impliquaient le flex-office ou les espaces dynamiques pour eux et leurs équipes.

De ce fait, les besoins n'ont pas été répertoriés de la même façon selon les départements ou les unités, ce qui peut poser des problèmes pour la mutualisation. Certaines unités ont réfléchi en se demandant de quoi elles avaient besoin, d'autres ont défini leurs besoins en salle de réunion de façon précise ou très vague. Certaines ont exprimé des besoins qui allaient à l'encontre des principes de la charte d'aménagement, notamment avec à plusieurs occasions un besoin exprimé en salles dédiées par département, alors que la charte ne conçoit pas ce fléchage des espaces collaboratifs.

Le recueil de besoins a été lancé, ce qui est positif, mais sans que les principes de la charte d'aménagement et les grandes étapes de la méthodologie nécessaires à ce recueil de besoins n'aient été partagés. En tout cas, c'est ce qui ressort de plusieurs entretiens que nous avons menés.

Vous retrouverez le détail de ce que je vous commente dans le rapport qui vous a été transmis. Le recueil de besoins porte à la fois sur des espaces de travail, des centres de réunion, des matériels ou équipements spécifiques. Lors de nos entretiens, nous avons souvent rencontré la nécessité d'avoir des espaces spécifiques pour des petits collectifs de quatre personnes, six ou dix personnes qui ont besoin de pouvoir s'isoler parce qu'elles échangent beaucoup entre elles pour pouvoir réaliser leurs activités. Cela occasionne une gêne pour les autres et pose des difficultés certaines en espaces ouverts. Par leurs interactions, ces collectifs

peuvent créer de la gêne pour les autres. Les espaces ouverts où elles sont empêchées de communiquer, peuvent poser des problèmes pour la réalisation de leur travail mais aussi quand des règles très strictes de confidentialité s'imposent à des fonctions de managers de gestion RH. Ces équipes doivent être isolées pour des raisons réglementaires. Ce n'est pas pris en compte dans ce recueil de besoins, or tout isolement d'équipes spécifiques demande de l'espace supplémentaire, à notre sens.

Finalement, le recueil des besoins reproduit dans le dossier d'information consultation, auquel nous avons eu accès, n'a considéré aucun des besoins exprimés véritablement comme dimensionnant l'espace alloué à chaque département ou unité, à l'exception de quelques cas bien précis d'équipements volumineux, que sont principalement les traceurs et les bancs d'essai. Il a été choisi de les localiser en dehors des étages où les personnels évolueront pour faire leur travail. Les traceurs seront au rez-de-chaussée, les bancs d'essai au 2<sup>ème</sup> sous-sol avec une mutualisation de ces équipements sur plusieurs équipes.

Dans tous nos entretiens, les managers et équipes qui évoluent d'ores et déjà à LYBY se plaignent du manque d'espaces de réunion. Si l'on prend en compte toutes les salles de réunion existantes et réservables à l'heure actuelle sur l'ensemble des sites, on trouve dans le projet une équivalence en termes de places, mais elles seront toutes logées à LYBY et on ne demandera pas à des personnes de LYBY de se déplacer à Vallès ou Philidor pour assister à des réunions. On est à l'équivalence en termes de capacité de d'espaces de réunion sur LYBY.

Nous voulions également aborder la question des volets d'entrées. Les effectifs concernés sont évolutifs. La vie de la RATP ne s'arrête pas pour permettre au projet de LYBY + de se déployer plus sereinement. Depuis les extractions d'effectifs concernés qui ont été réalisées fin août, on note des variations sensibles dont il est fait état dans le document d'information consultation. L'effectif réel à prendre en compte sera celui de la cible du projet, selon les cas à horizon 8 mois, 18 mois, voire 2 ans si on vise fin 2021. Il est difficile de se projeter à cet horizon.

Il est normal que les effectifs évoluent, avec des entrées, des départs naturels. Les fins et débuts de projet ont aussi un impact important sur le nombre des prestataires. Le méga-zoning et le macro-zoning sont basés sur les prévisions d'effectifs des départements à qui il a été demandé de se projeter à l'horizon du projet. Cela implique de l'anticipation.

En revanche, nous attirons votre attention sur les équipes, les métiers, les collectifs de travail concernés. À un moment, il faudra si c'est possible figer les équipes et les types de collectifs concernés. Il y a une évolution réelle entre la première phase de consultation et celle d'aujourd'hui, des équipes ont été rajoutées. Nous avons su seulement récemment qu'elles étaient touchées par le projet. Cela peut concerner des métiers pour lesquels il faudra prendre en compte les besoins spécifiques.

Lors de nos visites de sites, nous entendons une incertitude importante des équipes qui ne savent pas pour certaines si elles sont concernées par le projet LYBY +. Elles ne savent pas si elles iront demain à Chanzy, à LYBY ou resteront à Championnet. Pour bien anticiper l'espace futur de LYBY et rassurer les équipes qui devront se projeter dans leur avenir, il est important d'annoncer quelles équipes sont affectées, de dire qu'il n'y en aura pas d'autres ou qu'elles seront informées de telle ou telle manière, en prenant telle disposition.

L'autre question à aborder est la notion de répartition de l'espace. Habituellement, quand on parle d'espaces de travail, on raisonne sur deux notions. La première est celle du macro-zoning qui permet d'analyser les proximités entre les différents collectifs de travail, à savoir des départements, des unités, des entités. Le micro-zoning est centré sur l'implantation du poste de travail. La RATP a fait un choix différent en introduisant une notion de méga-zoning, qui est en fait un macro-zoning de département et un macro-zoning limité aux unités.

Or à la RATP, les effectifs des unités vont de deux à presque 200 personnes. Le macro-zoning présenté positionne des collectifs de travail de tailles tellement différentes qu'il ne permet pas de se faire une idée de la proximité entre les salariés et les équipes et par rapport aux équipements qui peuvent entraîner des nuisances et avoir des conséquences sur les conditions de travail. Le positionnement des entités au sein des unités est reporté au micro-zoning.

Le deuxième élément important à prendre en compte pour analyser cette répartition de l'espace dans un cadre de flex-office est la notion de quartier sur laquelle s'appuie beaucoup le projet. Le quartier est un espace de référence qui permet au collaborateur d'avoir un sentiment d'appropriation à son collectif de travail bien qu'il n'a plus de poste de travail attribué. Cette notion de quartier est variable, elle est laissée à l'appréciation des équipes,

qui sont censées pouvoir l'aménager suite aux discussions internes et aux co-constructions au sein des équipes.

Cela étant, pour faire fonctionner le flex-office, on a tout de même besoin d'une taille minimale des quartiers, c'est indiqué dans le dossier d'information consultation. Le dossier parle de 15 personnes. Le problème est de savoir quelle est la cohérence entre cette notion de quartier qui doit avoir une taille minimum pour faire fonctionner le flex-office, et les collectifs de travail qui ont besoin d'être regroupés parce que le travail ensemble est une donnée récurrente de leur capacité à faire un travail de qualité. Si cinq personnes doivent toujours être ensemble pour interagir, échanger des informations et les retransmettre aux équipes auxquelles elles offrent un service -on pense à des équipes de pilotage et de coordination- comment vont-elles s'insérer spatialement dans le quartier, surtout si elles ont un mode d'interaction qui peut générer de la gêne pour les autres ?

Cela devra être clarifié et affiné lors de la dernière phase de consultation, parce que ce fonctionnement par quartier aura un impact déterminant sur les conditions de travail des salariés dans ces nouveaux espaces.

Nous vous avons remis le plan de méga-zoning retranscrit dans votre document d'information de ce jour. Il y a un traitement global des bâtiments A et B qui communiquent. Les proximités telles qu'elles sont indiquées, seront respectées. Par exemple, sur le 6<sup>ème</sup> étage des bâtiments A et B, il y aura le commercial de SDG sera à côté de SEM, etc. En revanche, le sens dans lequel seront positionnés les départements n'est pas fixé pour l'instant.

Au premier étage du bâtiment C, il y a à proximité la Fondation RATP, la mission accessibilité de MOP et les équipes de CGF. D'après le macro-zoning du C, MOP est plutôt à gauche du plan et CGF à droite. Ce sera identique dans les bâtiments A et B concernés ici. Les départements indiqués à droite du plan ne se trouveront pas forcément du côté Seine. En revanche, le département sûreté sera au rez-de-chaussée du bâtiment A, ainsi que la médecine du travail et les bureaux des administrateurs salariés. La médecine du travail et celle de soins auront un espace identique à celui d'aujourd'hui.

S'agissant des principes de construction de ce méga-zoning, des échanges au sein de chaque département ont permis de déterminer les proximités avec leurs collègues qu'ils estimaient prioritaires ainsi que les secondaires. Des réunions entre départements se

sont ensuite tenues pour échanger et croiser les besoins. Cela a abouti à des besoins de proximité que nous avons reproduits en détail dans le rapport.

Toute cette analyse donne lieu à une spécialisation du bâtiment C dans les grandes fonctions support transverses de l'entreprise : les Départements VAL, CGF et JUR étaient jusqu'à présent dans le bâtiment A. S'y rajoutent SID et les équipes d'ores et déjà au 1<sup>er</sup> étage du bâtiment C, c'est-à-dire la mission accessibilité de MOP, qui est la seule entité du Département MOP à être à LYBY, le reste étant à Val-de-Fontenay, la Fondation RATP et une partie des équipes de CGF.

En revanche, les bâtiments A et B sont pris comme un tout à ce stade. Ils concentrent les départements plus opérationnels avec, dans les étages les plus hauts, autour de la présidence, les départements considérés comme soutenant la transformation de l'entreprise. Il y a GIS. Aux trois premiers étages se trouvent plutôt les départements qui participeront au nouveau contexte d'ouverture à la concurrence de l'entreprise.

Comme vous le constatez sur ces plans, RATP Dev occupe d'ores et déjà le 3<sup>ème</sup> étage des bâtiments A et B avec un accès sécurisé. Il prend une partie du 2<sup>ème</sup> étage du fait du rapatriement d'une centaine de personnes de RATP Dev localisées en dehors de LYBY jusqu'à présent. C'est un choix fort de la présidence que de centraliser l'ensemble des équipes de RATP Dev au même endroit.

Ce méga-zoning respecte globalement les proximités exprimées par les départements en deuxième itération, après croisement des besoins, à l'exception toutefois des proximités fortes exprimées entre EDT et SID, ce dernier se retrouvant au dernier étage du bâtiment C, EDT au 2<sup>ème</sup> étage des bâtiments A et B, ainsi que les proximités exprimées entre le département juridique et les Départements SUR et SDG (Services de direction générale). Le département juridique interfère avec tous les départements, mais il avait exprimé ce besoin que les contraintes n'ont pas pu concrétiser.

Au niveau des départements, il y a une recentralisation de toutes ces fonctions à la Maison de la RATP. Bien qu'étant un peu éloigné, il est toujours possible de se déplacer. Le déplacement entre les bâtiments C, A et B ne prend pas de temps, ce n'est pas gênant. En revanche, nous attirons votre attention sur le fait que des fonctions transverses sont partagées entre certains départements, c'est notamment le cas entre EDT et SID au niveau d'un poste d'assistanat. Il y a un autre cas pour des postes d'assistants SI. Les départements qui

partageaient ces fonctions seront séparés entre deux bâtiments. Le choix a été fait pour l'instant de conserver cette mutualisation de fonctions. Cela peut se gérer, puisque certains assistants s'occupent déjà des équipes plus ou moins distantes. Pour les équipes utilisatrices qui sollicitent beaucoup ces fonctions, cela peut être plus handicapant au quotidien. C'est un point à suivre particulièrement.

L'autre point à examiner porte sur la façon dont les différentes surfaces ont été allouées à chaque département. Elles l'ont été principalement en se basant sur la répartition des profils fonctionnels des salariés. On l'explique en détail dans le rapport. Selon les profils des salariés, plus ou moins de postes de travail dit « formels » sont installés, ce qui dimensionne la surface. À chaque type de position de travail, de position collaborative, correspond un nombre de mètres carrés alloué. Vous trouverez le détail dans le rapport.

Nous rappelons que la proportion de postes formels varie de 63 à 75 % selon les départements. Les surfaces par salarié sont de 4,2 m<sup>2</sup> en moyenne, entre 3,2 et 5,4 m<sup>2</sup>. Il s'agit de surfaces utiles nettes qui prennent en compte la position de travail formelle et les différentes positions de travail informelles proposées pour accueillir les salariés dans le cadre de leur activité. Il est certain que ces surfaces sont très éloignées des normes recommandées par l'INRS, qui s'appuient sur une norme AFNOR, qui sont actuellement de 10 m<sup>2</sup>. Elles impliquent la surface nécessaire au poste de travail, mais également l'espace de circulation nécessaire pour que le salarié puisse se déplacer confortablement autour de son poste de travail.

Ces normes peuvent être considérées comme étant non-applicables au flex-office. Elles répondent toutefois à de réels impératifs d'ergonomie au poste de travail. Nous sommes conscients que le flex-office doit induire de nouvelles façons de travailler mais une fois le salarié installé à son poste de travail, il a besoin d'espaces de communication, de circulation, de confidentialité qui sont relativement réduits dans le cadre des espaces dynamiques. C'est un questionnement pour tous les aménagements en flex-office, pas uniquement à la RATP.

La même méthodologie et les mêmes principes de construction que ceux utilisés pour le méga-zoning ont été appliqués au macro-zoning, mais au niveau des unités et non plus des départements. La proximité des unités telle que présentée au sein du bâtiment C dans les différents départements n'apparaît pas problématique en se basant sur les schémas de

proximité, qui ont fait l'objet des réunions entre les différents responsables et les entretiens que nous avons pu avoir avec les managers et les équipes concernées.

Les allocations de surfaces par unité ont été basées de la même façon sur la répartition des salariés par profil au niveau des unités. Dans le bâtiment C, certaines comptent deux personnes et d'autres unités en comptabilisent 100, comme à CGF. Comment sera organisée la répartition entre postes formels et informels entre ces unités ? Seront-elles insérées dans un quartier plus large ? Pour l'instant, nous ne savons pas. Cela doit faire l'objet du micro-zoning.

Ce macro-zoning n'indique pas l'emplacement des bulles dites « fixes » ou « immobilières » qui ont été comptabilisées au nombre de six par étage dans le bâtiment C. Selon les bâtiments, il n'y a pas le même espace.

Les besoins en cloisonnement d'espaces des équipes concernées, qui répondent à des enjeux de confidentialité stricte comme à Trésorerie et financement et des équipes qui ont besoin d'interagir entre salariés et qui sont sources de gênes, n'ont pas encore été pris en compte dans cette répartition des surfaces. L'espace de certaines unités ou entités pourrait dégrader les conditions de travail. C'est là encore une caractéristique de tout espace ouvert. On sait que les parties structurelles du bâtiment telles que les ascenseurs, la tisanerie, les toilettes, les espaces de réunion, génèrent des nuisances sonores du fait de passages répétés. Les équipes ou les entités positionnées autour de ces équipements auront toutes choses égales par ailleurs plus de nuisances que d'autres.

On sait aussi que la signalétique en espaces ouverts est une question à traiter pour les équipes et entités qui seront positionnées en entrée de bâtiment. Il faudra bien traiter cela pour que l'entité ou le quartier positionné en début d'étage ne soit pas tout le temps sollicité pour indiquer le chemin aux visiteurs. À ce stade, on ne connaît pas l'emplacement des espaces de reprographie qui sont également sources de nuisances sonores.

Vous avez le positionnement des unités sur les différents étages. Nous pourrons y revenir lors de la discussion, si vous le souhaitez.

Vous avez un étage type du bâtiment C. La tisanerie sera positionnée en face des ascenseurs. Il y aura deux salles de réunion, une de huit personnes et une de douze personnes qui seront positionnées à chaque extrémité du plateau, l'une étant à l'entrée et

l'autre au bout. Une salle silence sera implantée en bout de plateau. L'espace de circulation central traversera le bâtiment. Ce couloir central est destiné au passage des personnes. Les entités positionnées autour du couloir pourront être gênées par les passages.

Les deux premiers étages des bâtiments ont des murs porteurs qui protègent un peu les équipes qui se trouvent autour de cet espace de circulation. Dans les étages supérieurs, il y aura un espace ouvert global. Est-il prévu de protéger ou de cloisonner les espaces identifiés comme les plus bruyants ? Pour l'instant, ce n'est pas prévu, l'espace est totalement ouvert mais on ne devrait pas se priver de cette possibilité, selon nous.

S'agissant des risques potentiels et des impacts sur la santé physique des personnels, il y a des besoins en termes de fonctionnement des équipes. Des espaces de travail doivent être dédiés à ces équipes, mais n'ont pas été suffisamment pris en compte dans le recueil des besoins. Ainsi, une inadéquation pourrait apparaître lors du micro-zoning entre le nombre de postes formels laissés aux salariés et les postes informels qui offrent des conditions de confort ergonomique qui pourraient ne pas être adaptés à leur activité. Un salarié qui aurait besoin d'être sur un poste formel mais qui serait amené à prendre une position informelle de travail pourrait être exposé à deux types risques principaux que sont la fatigue visuelle et les troubles musculosquelettiques.

La fatigue visuelle est liée à la taille et la configuration des équipements des postes de travail informels, au fait de ne pas avoir de double écran ou un positionnement du double écran inadéquat par rapport aux recommandations en termes de distance entre l'œil et l'écran, une largeur du plan de travail inadaptée, etc.

Le deuxième risque est celui des troubles musculosquelettiques qui sont liés aux défauts d'aménagement des postes de travail et à l'utilisation du matériel. On peut être amené à mal se positionner, en n'étant pas à la bonne hauteur ou dans la bonne position quand on doit travailler longtemps dans une position informelle, alors que l'activité de travail nécessite un ordinateur et un téléphone. Les verbatims sont assez parlants dans notre rapport. Je pense à des métiers qui nécessitent des conversations téléphoniques, de prendre des notes tout en visualisant un ordinateur, et de se concentrer pour négocier. Les salariés nous disent ne pas vouloir s'asseoir sur un pouf pour téléphoner. Il n'y a pas seulement des poufs comme position informelle, mais un salarié dans cette situation a besoin de tous les éléments de son

poste formel de travail et d'un siège correspondant à des normes ergonomiques, pour bien se positionner à son poste. Vous trouverez le détail dans le rapport.

Il y a également des impacts d'ordre psychosocial. Les changements de postes de travail sont incessants, ils interviennent tous les matins puisque les postes ne sont plus attribués. Au cours de la journée, les salariés seront aussi appelés à changer de poste et à se réadapter à un nouvel environnement. Le positionnement dans l'espace joue un rôle. Si le poste se trouve à côté de la tisanerie ou d'une table de réunion très fréquentée, ou encore à côté de l'espace reprographique, il y aura des sollicitations, or ce sont des facteurs de risques au travers d'une charge mentale augmentée par cette sollicitation constante nécessaire à l'adaptation à ces nouveaux espaces. Malgré tous ces changements et ces sollicitations, on a besoin d'être performant dans son travail pour qu'il soit de qualité.

La gestion de ces conditions de travail concrètes, qui ne peut qu'avoir un impact sur les sollicitations des salariés et leur charge mentale, est repoussée au micro-zoning. La volonté est de co-construire ces espaces au niveau du micro-zoning, mais nous attirons l'attention sur le risque de faire naître des tensions importantes au moment des discussions sur le micro-zoning si des contraintes majeures en termes d'allocations des espaces au niveau des départements ou des unités n'ont pas été anticipées. Nous le constatons dans d'autres entreprises. C'est normal, plus les contraintes spatiales sont importantes, plus les tensions peuvent être fortes. Cela peut aboutir, selon les rapports de force et les marges de manœuvre existantes, à des conditions de travail qui ne seront pas satisfaisantes pour une partie des équipes ou une partie des salariés.

Un autre point, sur lequel il faut agir maintenant, doit être souligné en termes d'impact psychosocial. Le niveau d'incertitude est générateur d'inquiétudes. Ces inquiétudes sont déjà prégnantes au sein de l'entreprise. Cela nous remonte de façon importante lors des entretiens individuels et collectifs. Elles sont liées au devenir de l'entreprise de par son nouveau contexte concurrentiel et stratégique, de par les pressions qui pèsent sur les fonctions tertiaires au travers du programme Diapason. Elles sont aussi renforcées par le fait que les personnes ne savent pas si elles sont concernées par le projet LYBY +, ni ce que recouvre ce projet.

Quand nous sommes intervenus notamment sur des sites connexes, en décembre et janvier, des personnes ne savaient pas ce qu'était le flex-office. Il faut que ce

foisonnement et ces discussions prennent place très rapidement pour que les personnes sachent de quoi on parle et pour aborder les contraintes et les opportunités qu'offrent ces espaces en fonction des activités des salariés.

Pour le moment, la démarche d'accompagnement telle que nous l'avons comprise nous semble un peu en-deçà des enjeux que nous avons rencontrés, notamment en termes de partage de l'information. Il est vrai que le contexte a été compliqué en décembre et en janvier. Le plan de communication prévu a pris du retard, indépendamment de la volonté des équipes concernées. Il est urgent selon nous d'accélérer cette démarche d'accompagnement et d'engager une démarche de communication non seulement descendante comme elle l'est actuellement, mais aussi ascendante. Les salariés doivent pouvoir faire remonter leurs doutes, leurs inquiétudes, leurs incertitudes sur ce projet et ces nouveaux espaces.

De la même façon, le dossier de consultation prévoit la mise en place d'un baromètre pour jauger du niveau d'information et du sentiment général des salariés par rapport aux espaces de travail dynamiques et au projet LYBY +. Là encore, nous attirons votre attention sur le fait que les résultats devront être analysés avec les représentants du personnel. S'il n'y a pas de marge de manœuvre à offrir aux salariés par rapport à leurs inquiétudes ou à des contradictions éventuelles entre leurs besoins concrets et ce qui sera proposé par les espaces de travail dynamique, ce type de baromètre peut générer des ressentiments. Les salariés sont sollicités pour demander leur avis -ce que nous recommandons toujours-, mais à condition d'avoir les moyens de répondre positivement à leurs inquiétudes. Il faut prendre en compte leurs besoins au lieu de se contenter de leur demander leur avis, d'autant que les entretiens nous ont permis de cerner des stratégies d'évitement qui sont en réflexion au sein des équipes et qui pourraient avoir des effets néfastes pour l'ensemble de l'entreprise. Cela peut être le télétravail comme échappatoire, avec une augmentation non maîtrisée de celui-ci. Si on empêche le recours au télétravail de façon plus prononcée, les effets sur leurs conditions de conditions de travail et leur santé risquent d'être accentués. L'ultime stratégique d'évitement est celle de la démission et du départ de l'entreprise.

Tout le monde peut être concerné en fonction de l'activité si les besoins de celle-ci ne sont pas pris en compte dans les nouveaux espaces.

Un focus sur trois métiers en particulier dont la catégorie des managers. Si certains sont positifs par rapport au projet, ils restent malgré tout interrogatifs. Certains ne sont pas au courant, d'autres pensent qu'ils n'ont pas de raison de douter puisqu'on leur dit que ce sera bien. Ils ont toutefois des interrogations réelles sur la façon dont ils pourront organiser le quotidien de leurs fonctions de management qui demande de la confidentialité. Les managers ont souvent des tâches opérationnelles réclamant de la confidentialité. Pour l'instant, ils n'ont pas de réponse sur la façon dont ils pourront l'exercer.

La gestion des aspects confidentiels de leur travail, au niveau managérial comme opérationnel, peut les amener à capter des espaces de collaborations prévus pour l'ensemble des équipes. C'est ce qu'il se passe dans les entreprises qui vivent déjà le flex-office. Une bulle ou une salle de réunion peut être captée par le manager, non pas par caprice mais qu'il a besoin de s'isoler. Ce sont autant d'espaces de collaboration qui ne sont pas utilisables par les autres salariés. Quand un manager est en permanence dans une bulle de quatre personnes parce qu'il y est obligé, il prend quatre positions à lui seul. Quand il est dans une salle de réunion de huit personnes, il occupe huit postes.

Les managers qui font autrement et restent dans l'espace ouvert encourent le risque inverse, celui de la sur-sollicitation. Actuellement, un manager qui est seul dans un bureau joue avec des signaux de disponibilité pour faire comprendre à son équipe s'il est disponible ou pas. De nombreux managers disent que leur porte est toujours ouverte et que cela ne leur pose pas de problème d'être au sein de leur équipe, mais quand ils ferment cette porte, tout le monde comprend qu'ils veulent être isolés. Le risque est d'être sur-sollicité par ses équipes et de déporter les tâches de concentration, de reporting, en dehors des heures de travail, chez lui. Le risque est qu'il rapporte du travail chez eux, ce qui implique des risques en termes de santé tant physique que mentale.

La deuxième catégorie sur laquelle l'attention est portée est celle des assistants. Le projet prévoit de mettre en place des groupes de travail spécifiques pour réfléchir à la façon dont ils pourront se positionner dans ces nouveaux espaces. C'est positif. La plupart du temps, c'est le cas au C5, il y a des dérogations au flex-office pour les assistants. Des postes leur sont attribués, parce qu'ils ont souvent un rôle de pivot, de rassemblement de l'unité où ils exercent. Il est important de toujours savoir où ils se trouvent et de bien les identifier.

La troisième catégorie sur laquelle nous attirons l'attention correspond aux métiers à la limite du tertiaire, mais qui ne le sont pas. Ce sont des métiers d'ingénierie même s'ils sont positionnés au sein des fonctions centrales tertiaires des départements de maintenance. Leurs besoins sont très spécifiques et volumineux en termes de matériels et d'espaces, de surface et d'organisation de l'espace. Les contraintes liées au flex-office et notamment à son pendant, le clean desk, seront d'autant plus importantes à gérer au quotidien. À titre d'exemple, il peut être compliqué de changer de poste au cours de la journée, voire chaque jour quand, pour votre travail, vous devez toujours avoir une marche d'escalier mécanique à proximité.

Pour les matériels les plus volumineux tels que les bancs d'essais, les traceurs qui seront positionnés en dehors des espaces de bureau, l'espace de travail sera réparti selon les tâches : tâches tertiaires dans les étages, tâches non-tertiaires au sous-sol ou au rez-de-chaussée, mais une activité de travail se répartit très difficilement au cours de la journée. La plupart du temps, il y a une simultanéité des tâches à faire. Cette répartition de l'espace pourra être contraignante pour ces salariés.

Je termine avec les pistes de travail que nous proposons pour limiter l'occurrence de ces risques. Il y a un préalable qui consiste à se mettre d'accord sur le périmètre des unités concernées, notamment au niveau de plans de macro-zoning. Le macro-zoning des bâtiments A et B sera complexe à établir par rapport à cela. La première préconisation sera d'anticiper au mieux les contraintes à venir pour les alléger, notamment la construction du micro-zoning qui déterminera les conditions de travail des agents. Il ne faudra pas exclure la possibilité d'avoir des postes attitrés à certaines fonctions. On a parlé des assistantes, des managers, mais cela peut concerter d'autres métiers, notamment ceux qui sont à la limite du tertiaire, en fonction des tâches à réaliser.

Si des postes sont attitrés, c'est une exception à la règle de la charte d'aménagement, il faut en tirer les conséquences en termes de taux de foisonnement pour le reste des salariés. Je rappelle que le taux de foisonnement correspond à la proportion entre postes formels de travail et postes informels. Il faudra affiner la notion de quartiers en l'adaptant aux besoins des collectifs de travail quelle que soit leur taille, en tirer les conséquences sur le taux de foisonnement. Il conviendra de trouver des marges de manœuvre spatiale. L'espace risque d'être très contraint avec une densification particulièrement importante.

Nous avons proposé quelques pistes qui doivent être discutées avec vous si cet allègement des contraintes est partagé par toutes les parties, telles que repenser la localisation des équipements non tertiaires qui sont peu adaptés à l'espace dynamique et pourraient libérer de l'espace pour les autres collègues.

La deuxième piste consiste à renforcer l'accompagnement au changement. Nous avons déjà parlé de la démarche de communication qui, selon nous, doit fonctionner dans les deux sens, descendant et ascendant, et aborder les espaces pratiques du projet sans en cacher les contraintes. Pour certaines activités, ces espaces dynamiques peuvent ouvrir de réelles opportunités mais ils sont porteurs de contraintes. Ce n'est pas en les cachant, en laissant les salariés les découvrir à leur arrivée, que l'on atténuerait leur exposition aux risques. Il faut, selon nous, en parler dès maintenant. Pourquoi ne pas reproduire l'accompagnement dont a bénéficié le top management en termes d'approche théorique du flex-office ? Il faut le reproduire à des niveaux de management plus fins, voire au sein des équipes qui en seront demandeuses. Ce flex-office est une vraie révolution. Il y a un besoin d'appropriation, il prend du temps, il est complexe. Il faut l'accompagner dès maintenant puisque c'est l'orientation qu'a choisie l'entreprise.

La dernière préconisation consiste à impliquer les représentants du personnel et notamment la CSSCT tout au long du projet. Il est nécessaire de se mettre d'accord sur une batterie d'indicateurs à suivre tout au long du projet pour suivre l'exposition des populations concernées aux risques en termes de santé physique et mentale. Cela peut être suivi par des indicateurs classiques existants que sont l'absentéisme, le recours au télétravail qui est un signe en cas de pic, les démissions, les conflits interpersonnels, la survenance de troubles musculosquelettiques. Des mesures devront être menées en termes d'environnement physique de travail. Il est nécessaire d'établir dès maintenant un bilan des indicateurs sur lesquels vous vous serez mis d'accord sur les populations concernées, pour pouvoir les suivre dans le temps et intervenir dès que des signaux même faibles apparaîtront au sein de ces équipes.

Merci beaucoup pour votre attention. Je suis à votre disposition.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci. Avant d'ouvrir la discussion, je demande à M. SAUTEL s'il veut nous donner lecture du compte-rendu de la commission SSCT.

**M. SAUTEL.-** M. SAUTEL non, mais M. NIVAUT probablement.

**M. NIVAULT.**- Cette information a été abordée en CSSCT Centrale, le vendredi 7 février. Mmes Delphine CHAILLOUX (cheffe de projet), Christelle DECKER (chargée de mission) et Sophie KLEIN (assistante cheffe de projet), toutes trois issues de VAL/DIR/PTT/Secteur Paris, Mme Anne-Catherine BERA pour la société ARP ASTRANE et M. Guillaume VAGOUBIAN responsable de l'Unité et Conseiller Prévention à GIS/PST, représentaient l'ensemble de la direction. Enfin, Mmes Valérie BARCA et Selma LE DEVEHAT pour le cabinet d'expertise Acante se sont chargées de la restitution de la phase 2 de cette expertise. Nous remercions l'ensemble des intervenants.

Notons aussi que cette présentation s'est déroulée en 2 étapes, une première le lundi 13 janvier en présence de l'équipe projet et une seconde réunissant la direction avec le cabinet d'expertise Acante.

En préambule, rappelons ce qu'est le flex office, ici pompeusement appelé dans le monde RATPien « espaces dynamiques ».

Le flex office constitue une modalité particulière d'aménagement de l'espace, où les postes de travail ne sont pas attitrés. En format dit de « quartiers » le flex office identifie des espaces collectifs par entité, équipe, groupe projet ou chaque membre peut s'installer où il le souhaite, dans le quartier défini.

Dans ce cadre, les salariés s'installent à un poste de leur choix sur l'ensemble des espaces disponibles. Le flex office est à la fois une manière d'organiser l'espace, de structurer les activités, mais aussi (surtout ?) de gérer un parc immobilier... car le flex office permet surtout de gagner un nombre important de m<sup>2</sup>. Si les postes de travail sont occupés en moyenne 40, 50 ou 60 % du temps, alors la mutualisation de ces postes de travail permet de gagner un nombre considérable de m<sup>2</sup>.

En cela le flex office peut être perçu comme le vecteur - via l'occupation des postes de travail - d'une idéologie forte autour des thématiques du changement, de la dynamique, du refus de l'immobilisme.

Le fait, que l'entreprise fasse toutefois le choix de conserver son siège social dans Paris intra-muros, demeure pour les élus une réelle valeur ajoutée pour l'EPIC-RATP. Ce point positif est à souligner, notamment parce qu'au sein de ce dossier, des points positifs... eh bien, il n'y en a pas beaucoup !

Le cœur du projet de ces « aménagements des espaces tertiaires » est en effet bâti sur des itérations économiques, amenant à une meilleure rentabilité de l'occupation des surfaces.

Car si l'optimisation de la surface immobilière comme celle du taux d'occupation procurent un gain financier non négligeable, la fin d'un bail, le regroupement de sites ou la hausse des effectifs internes représentent pour la direction des opportunités à l'origine de 43 % des intentions de transformation des espaces de travail (*cf. rapport Actinéo 2019*).

Bien que cette phase 2 de consultation porte sur le méga-zoning du site et le macro-zoning du Bât C, au vu du contexte social très particulier que nous vivons depuis le 5 décembre dernier, de nombreux entretiens entre les salariés et le cabinet d'expertise n'ont pu se dérouler, ou bien ont été décalés.

La P-DG de la RATP a, quant à elle, suspendu, pendant le conflit, la communication sur le déploiement du projet. Pendant cette période, les experts ont cependant réussi à réaliser 27 entretiens individuels, 5 entretiens collectifs et 7 visites de sites.

Le projet a, quant à lui, continué à avancer, les salariés se retrouvant aujourd'hui à devoir partir en zone tampon sans réelle information sur le déroulement et la durée de ce transfert. De plus les effectifs concernés par le projet ne semblent toujours pas stabilisés. Le dossier d'information-consultation comporte à ce titre plusieurs données qui apparaissent contradictoires :

– Le méga-zoning actuel dont il y est fait état aboutit à un effectif de 3 330 salariés, en omettant de compter les personnels aujourd'hui localisés sur Chanzy et Neuilly-Plaisance, soit 49 personnes supplémentaires ;

– *Page 13*, le même dossier indique que le nombre de salariés retenu est de 3 250 personnes, chiffre obtenu en retranchant aux 3 305 effectifs du dossier du 9 octobre 2019, les 55 personnes du CSRH ;

– Enfin, le méga-zoning a été réalisé par le cabinet ARP-ASTRANCE sur la base de 3 220 personnes.

Indéniablement, les commissaires ne peuvent que constater la (les) disparité (s) de chiffres des effectifs concernés par le projet. Ainsi il apparaît indispensable à un instant T de figer ces chiffres et de n'avoir, sous peine de conséquences dommageables quant aux espaces disponibles pour les agents, des évolutions qu'à la marge.

Ces chiffres sont issus d'extractions de données sur ANTILOPE (tous les 2 mois), en sachant toutefois que ceux-ci ne sont pas forcément mis à jour après chaque mouvement de salariés.

Le rapport Acante fait ainsi état du rajout - dont il n'a été informé que la veille de la remise de son rapport- de l'équipe de conception horaire du département MTS, portant ainsi de 60 à 80 personnes le nombre de salariés de ce département à prendre en compte dans l'organisation des futurs espaces de travail. Cette équipe localisée à Chanzy, n'avait jusqu'alors jamais été concernée par le projet LYBY +.

Dans ce projet apparaissent les termes de méga, macro et micro-zoning. La définition du méga-zoning n'est pas claire, nulle part ailleurs dans aucune autre entreprise on ne retrouve de similitudes dans des projets de ce type. Le macro-zoning comme le micro-zoning sont quant à eux bien identifiés dans ce type d'aménagement de travail.

Dans la charte d'aménagement des espaces tertiaires, il n'est pas plus fait état de cette définition du méga, macro et micro-zoning, d'où certaines incompréhensions entre les différents interlocuteurs !

Peu de personnes, voire peu d'ambassadeurs se sont appropriés la charte d'aménagement. C'est cela qui ressort des entretiens et c'est la raison pour laquelle les élus insistent sur la communication envers les salariés.

Pour que la transition s'opère en douceur l'entreprise doit, bien en amont, davantage mettre l'accent sur l'info/com en impliquant l'ensemble des salariés. L'objectif est de prendre en compte les aspirations des agents. Malheureusement le recueil de ces besoins (réalisé auprès des départements) souffre d'un manque de méthodologie partagée. Cela en limite de fait la portée.

Au vu de la méconnaissance de la charte d'aménagement et donc de ses impacts, si on peut légitimement se poser la question de la justesse du classement des salariés dans les 4 différents profils caractérisés à travers les postes dénommés sous les vocables :

*nomade, collaboratif, facilitateur et de concentration*, on peut surtout être interrogatifs - pour ne pas dire dubitatifs - sur leurs conséquences en termes d'espaces de travail.

De même, plusieurs départements soulignent la nécessité de pouvoir disposer de salles de réunion dédiées. Évidemment, vu que cela va à l'encontre des principes de la charte, cette demande a peu de chances d'être entendue.

Pourtant, étant donné que le facteur humain représente l'une des principales causes d'échec des projets de changement, la qualité du processus de mise en œuvre du changement revêt une importance toute aussi forte que la qualité intrinsèque du changement proposé.

À ce titre les managers sont appelés à jouer un rôle essentiel dans l'appropriation du projet, mais si et seulement si, ils ont les connaissances, les outils et le temps de mettre en place les accompagnements personnalisés. Le 5 mars aura lieu une présentation du projet aux salariés du bâtiment C. Or nombre de salariés de ce bâtiment n'ont toujours que très peu d'informations sur le processus de déménagement, sur la phase transitoire et sur le retour à Lyon Bercy... alors même que le transfert est toujours prévu en mars 2020, dans quelques jours.

En ce qui concerne les réunions de travail, le nombre de salles de réunion sera de 101 salles contre 83 aujourd'hui, actuellement réparties sur 4 sites. Quant à la contingence du nombre de places, elle sera quasiment similaire à savoir 1 375 places contre 1 380 actuellement. Par contre, ne sont pas pris en compte - donc pas quantifiés - les bureaux de certains dirigeants où pouvaient se tenir des réunions de 4, 5 voire 6 personnes.

Ce possible problème de salles peut aussi avoir des effets de bande. Rappelons ainsi l'importance du devoir de confidentialité dont sont tenus les élus dans les différents CSE et différentes CSSCT, notamment lors d'échanges où sont abordés des cas personnels et sensibles qui n'ont pas vocation à être entendus par d'autres salariés.

Concernant les risques psychosociaux, pouvons-nous dès maintenant recevoir les premiers éléments du questionnaire et de l'enquête donnés en priorité aux occupants du bâtiment C ? Ces éléments devaient permettre de recueillir les craintes et les souhaits des salariés concernés afin d'évaluer leur ressenti.

D'autant que par souci de neutralité et de qualité du traitement des données, la direction a sollicité un cabinet spécialisé dans les enquêtes. Pourrions-nous alors avoir ce retour et les premiers éléments de leur restitution ?

Au sein de la charte d'aménagement nous retrouvons tout un paragraphe sur la qualité de vie au travail, particulièrement sur ces nouveaux espaces qui doivent proposer des environnements « pensés » quant aux impacts sur la santé et le confort des collaborateurs. Dans ce chapitre, on aborde divers éléments relatifs à l'ergonomie, la lumière naturelle, l'éclairage artificiel, l'acoustique, l'air, le confort thermique, la santé...

Les élus sont surpris de ne pas retrouver dans le document du projet d'éléments de réponse sur ces questions. L'acoustique, le confort thermique, l'éclairage sont des problèmes que l'on retrouve régulièrement dans des espaces ouverts. Les élus de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale se doivent de recevoir tous les éléments du dossier afin de pouvoir émettre un avis objectif. Nous ne pouvons pas nous contenter de n'avoir que les grandes lignes du projet, or c'est bien ce à quoi nous sommes confrontés.

Déjà nous pouvons préjuger que cette transformation aura des impacts tant sur la santé physique que mentale des salariés :

– Risque de fatigue visuelle et de troubles musculosquelettiques : les positions informelles n'offrent pas les mêmes conditions de confort ergonomique que les positions formelles. On ne sait d'ailleurs pas dans quelles mesures ces dernières seront en nombre suffisant par rapport aux besoins des équipes.

– Risque d'ordre psychosocial : actuellement l'incertitude dans laquelle sont placés nombre de salariés génère une forte inquiétude quant à leurs conditions futures de travail. À cela pour certains viennent se rajouter les contraintes liées aux zones tampons. Par ailleurs en cible, une augmentation de la charge mentale est à craindre, induite par la sollicitation nécessaire à l'adaptation aux nouveaux espaces tout en maintenant un haut niveau de performance dans son travail au quotidien. Sans aucun doute une minoration de ce risque amènera à une altération de la santé des agents.

– Par ailleurs, les conséquences de ce projet sur le travail des managers et de leurs assistants n'ont toujours pas, à ce jour, fait l'objet de réflexions spécifiques. Cette

question est également reportée « à après », ce qui ne permet pas aux salariés concernés de se projeter concrètement dans la future organisation.

– Enfin, les personnes en situation de handicap et travaillant actuellement dans le bâtiment C ont-elles, afin de leur montrer le cheminement le plus approprié pour accéder aux zones tampons, bénéficié d'un accompagnement physique ? L'aménagement spécifique dont elles bénéficient est-il aussi prévu en zones tampons ? Et les besoins en termes de places de parking, de prestations taxi prévues dans le protocole handicap sont-ils définis ?

Régulièrement on entend dans les échanges que ces différents points seront traités par les instances locales. Malheureusement et on le sait par expérience, à ce moment-là il est déjà trop tard pour faire évoluer le projet quand il en est à ce stade.

Pour la CSSCT Centrale les enjeux du micro-zoning revêtent une importance majeure : en cas d'inadéquation ou de non-conformité des aménagements (ex : PMR, dégagements), le coût des modifications après mise en place est bien plus élevé que lorsqu'il se traite en amont du projet où il est quasi nul. La direction aurait tout intérêt à s'inspirer de ces éléments.

Le cabinet d'expertise Acante nous a proposé certaines pistes de travail, susceptibles d'atténuer la portée des risques liés au projet et que nous venons d'évoquer. Il nous reste à les travailler et à en déduire un véritable plan d'actions, afin d'éviter que les risques les plus aigus de ce projet portent atteinte aux conditions de travail des salariés.

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

**M. TURBAN.-** L'entreprise est engagée dans la transformation des espaces tertiaires de Lyon Bercy en espaces dit « dynamiques », comprendre open-space + flex office (pas de place dédiée) + clean-desk (l'agent fait place nette en libérant la position de travail), sur le modèle du réaménagement opéré aux 2<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> étages du bâtiment C en 2018.

Cette nouvelle façon d'aborder le travail, « l'espace dynamique » est mise en œuvre sur Val Bienvenue. Peut-être qu'avant de vous lancer dans un projet similaire, il serait bien de faire un REX et avoir le sentiment et l'avis des salariés. Vous seriez

sûrement surpris de l'ambiance qui y règne et le terme dynamique prend tout son sens, pas celui que vous pensez, mais pour fuir ces espaces de travail.

Concernant les effectifs impactés par le projet, rien n'est arrêté, pire, viennent s'ajouter des effectifs qui n'étaient pas prévus initialement. Ces approximations auront des impacts sur l'espace et les conditions de travail et particulièrement sur les surfaces. D'ailleurs, comment penser que les agents vont s'épanouir dans leur travail quand on leur dédie un espace vital de travail de 4 m<sup>2</sup>? Nous sommes loin des préconisations de l'INRS, 10 m<sup>2</sup> par personne mais aussi de la regrettée IG 513 qui fixait une surface minimum de 6 m<sup>2</sup>.

De plus, concernant ce sujet, les besoins des agents terrain n'ayant pas été pris en compte, le modèle de bureau sera identique alors que le métier et l'activité diffèrent. Pire, les salariés en situation de handicap qui ont besoin d'aménagement spécifique n'ont même pas été pris en compte.

L'information auprès des salariés, celle-ci reste du domaine du néant, on sait que le respect du passage devant les instances vous est sacré, il ne faudrait pas ajouter un délit d'entrave qui pourrait décaler le calendrier. Pour autant, rien n'empêche la direction d'informer les agents au fur et à mesure après que l'information ait été faite auprès des élus.

Concernant les nuisances, le bruit quand on travaille proche d'une tisanerie ou d'une salle de réunion non pourvue de porte où les odeurs pour les agents proches de petites ou grandes tisaneries est un fléau pour la concentration.

Là aussi, la CGT vous invite à prospecter auprès des salariés de Val Bienvenue dont les bureaux sont proches de ses locaux collectifs pour collecter leurs avis.

Vous évoquez une amélioration de la cohésion, alors comment expliquez-vous votre choix de regrouper, de renfermer les salariés dans des équipes dédiées, une équipe pour la transformation de l'entreprise ou une équipe RATP Participation qui sont des regroupements de départements.

Enfin rappelons, si besoin, que des normes légales existent, un nombre de douches suivant le nombre de personnes, les casiers EPI doivent permettre de séparer les

vêtements de travail des vêtements de ville, donc le casier piscine, vous oubliez, car ce n'est pas le bon format pour respecter cette norme.

Vous persistez à transformer le bâtiment LYBY en des espaces dynamiques. Mais pourquoi ne faites-vous pas un référendum sur la Qualité Vie au Travail des salariés travaillant à Val Bienvenue. Auriez-vous peur du résultat ? Même si cela ne vous faisait pas changer d'avis, peut-être que les erreurs commises pourraient ne pas être reproduites sur LYBY +.

Dans votre volonté de transformation, vous prenez grand soin de ne pas tenir compte du risque pour certains des salariés attachés aux valeurs de l'entreprise de la quitter, tant vos motifs et choix les mettent en opposition et en conflit avec ces valeurs. Un risque donc de voir partir des femmes et des hommes de qualité mais aussi détenteurs de compétences spécifiques.

Vous l'aurez compris, Monsieur le Président, la CGT soucieuse du bien-être au travail, ne porte pas un regard positif sur l'ensemble du dossier, surtout quand une expérience similaire a été essayée et que celle-ci n'est pas satisfaisante.

**Mme AZEVEDO.-** Les élus UNSA RATP du CSEC auraient pu se contenter d'un projet où les membres de la Commission SSCT devaient comprendre et avoir des réponses aux questions posées mais ce projet a été ficelé de façon à ce que toutes les réponses se trouvent dans le micro-zoning. In fine, le CSEC n'aura donc pas l'occasion de comprendre à terme ce projet ni avoir les réponses puisque le micro-zoning ne sera abordé qu'au niveau des différents CSE des départements concernés. Ce qui est, du point de vue de l'UNSA RATP logique mais nécessitera un travail d'importance de la part des CSE concernés.

Modifier les espaces de travail ne serait qu'anecdotique si cela n'avait pas autant de conséquences sur la vie quotidienne des salariés qui passent plus de temps dans ces espaces qu'à leur domicile. Les risques d'apparition de RPS sont réels et l'employeur se doit, par obligation légale, de ne pas dégrader les conditions de travail. Bien au contraire, il se doit de les améliorer.

Aussi qu'en sera-t-il de ce projet ? Pour les élus UNSA RATP, l'écoute des salariés doit être prioritaire sur toute autre considération. Et nous disposons, sur ce type de

projets, de l'expérience du C2 et CS. Le REX qui fut fait en son temps montrait combien le bruit mais aussi les difficultés de concentration étaient considérés comme des contraintes fortes et pénibles. La qualité du travail s'en ressentait directement, les relations interpersonnelles au sein des services se dégradaient.

On nous dit que pour éviter cela, il faut définir des règles de vie. Mais doit-on parler de règles de vie ou bien d'absence de vie ? Certains salariés ont choisi de fuir cette ambiance en demandant la mise en place du télétravail... Les experts ont relevé combien le travail des ambassadeurs avait été divers et varié sans coordination et explication. Les résultats seront certainement très variables en fonction des choix de ces ambassadeurs et tant pis pour les agents qui n'auront pas eu leur mot à dire.

On retrouve trace de ces « diversités » d'approches lorsque l'on se penche sur les profils fonctionnels par département et leur répartition en pourcentage. Si l'on compare des départements d'exploitation qui a priori possèdent des similitudes d'organisation, on constate que si les profils dits collaboratifs et nomades sont sensiblement équivalents sur ces trois départements, des écarts conséquents existent sur les profils concentrations (15 % à Bus, 37 % au RER et 50 % à MTS) et facilitateurs (56 % pour Bus contre 23 % à MTS et 48 % au RER). Que faut-il comprendre de tels écarts ? Certains se concentrent mieux que d'autres, ou bien moins longtemps ? C'est peut-être pour cela que Bus fait souvent l'objet de critiques au sein de cette instance ?

Passons maintenant aux surfaces : que dire d'une moyenne à 4,2 m<sup>2</sup> par personne avec là aussi des écarts incompréhensibles : EDT avec 3,17 m<sup>2</sup> et MTS 5,23 m<sup>2</sup>. Mais dans tous les cas, très loin des normes qui préconisent 10 m<sup>2</sup> voire 15 m<sup>2</sup> dans un environnement bruyant. Ce non-respect des normes, qui ne sont hélas que des préconisations, démontre in fine l'objectif du projet qui n'est en aucun cas un projet avec une vision sociale et un aspect économique.

Ce projet ne vise qu'à faire des économies liées à l'impact du tertiaire sur nos coûts globaux. Les salariés ne sont ni plus ni moins que des boîtes de conserve que la direction empile sur des étagères. C.Q.F.D. !

Nous ne ferons pas l'exégèse de l'expertise tant elle durerait toute la séance car dans son entièreté ce projet est bancal et la forme même de nos bâtiments générera à coup sûr des nuisances comme la proximité sans séparation des espaces de travail et de détente, de ces

mêmes espaces de travail avec les toilettes et les ascenseurs et comble de l'absurdité, comme il ne faut plus de couloirs mais que le personnel doit pouvoir se déplacer, il est prévu des cheminements qui ne sont ni plus ni moins que des couloirs sans cloison.

Vous l'avez compris, Monsieur le Président, les élus UNSA RATP ne peuvent soutenir un projet qui fait fi de l'humain, un projet qui n'envisage le travail que sous un concept mathématique et dont le but non avoué est de réaliser d'importantes économies voire se préparer à la perte de chiffres d'affaires lors des futures mises en concurrence qui conduirait à une diminution encore plus drastique des effectifs et bien au-delà des objectifs de Diapason.

**M. Le PRÉSIDENT.**– J'ai noté que M. LALLEMANT avait une question. Je vais laisser Mme KLEIN et Mme DECKER apporter des réponses à des questions précises sur les PMR, etc.

Je voudrais d'abord donner quelques éléments. Je remercie Acante pour sa présentation parce que l'éclairage extérieur est toujours utile. Personnellement, cela me fait autant réfléchir à la façon dont on va vivre dans les nouveaux espaces qu'à la façon dont nous vivons déjà dans nos espaces actuels. J'ai été interpellé par certaines observations que l'on peut déjà se faire dans nos organisations actuelles. Il est donc utile de commencer à préparer dès maintenant les règles de vie et les façons de fonctionner. Certaines de vos observations sont davantage liées à nos façons de faire qu'à nos implantations. Nous pourrions avoir intérêt à préparer dès maintenant nos règles de vie dans les espaces à venir. J'ai notamment en tête un point que vous évoquez : l'articulation du maillage entre la taille du quartier et la taille du collectif ou la taille de l'équipe.

Vous avez mentionné à juste titre qu'il existe des équipes de deux et de quatre personnes. Du point de vue des modes de fonctionnement, on sait que cela peut interroger, tout autant que d'avoir des tailles à 50 ou à 100. Nous devons pouvoir commencer à travailler sur ces éléments dès maintenant.

Des observations ont été faites sur la communication et l'accompagnement du changement que nous avions déjà évoqué dans les semaines précédentes. Nous avons expliqué pour quelles raisons cela n'a pas été fait. Cela suppose que l'on se mette d'accord. C'est une

perche que je tends à M. SARRASSAT. Il faut de nouveau expliquer la façon de cadencer les informations consultations sur ces projets afin de ne pas passer trop de temps à expliquer pourquoi certains aspects ne se font pas à un moment mais à un autre. Nous devons profiter de nos expériences de la BU Bus, sur le réseau de surface, sur ce projet pour, à la lumière de ce que l'on a fait, en tirer quelques conclusions générales.

J'ai noté qu'il fallait peut-être faire un REX sur le C2 C5. Je pense que c'est pris en compte sur Val-Bienvenue. S'ils étaient restés dans le bâtiment C pendant la phase de travaux, les salariés auraient été confrontés à des nuisances. On leur a dit qu'ils devraient de nouveau aller dans une zone tampon. Ils ont accepté de repartir à condition que leur soient proposées, lors de la phase tampon, des conditions d'organisation du travail telles qu'elles existent actuellement, depuis la mise en place des espaces dynamiques. La transition est faite pour vous donner la parole M. LALLEMANT. C'est intéressant à observer.

J'apporterai une précision avant de passer la parole à M. LALLEMANT. Nous avons conscience que les enjeux de communication, d'écoute ascendante et descendante, et de conduite du changement, sont vraiment pris en compte.

Je vais donner la parole à Mme DECKER pour qu'elle en parle et réponde aux préoccupations exprimées.

**Mme DECKER.-** Je vais répondre à ce que disait M. AGULHON sur le phasage, le découpage du projet et la mise en phase du dialogue social. J'ai eu cette discussion vendredi dernier à DSC, puisque nous avons fait une information sur le départ en zone tampon. Un certain nombre de points de vigilance et de recommandations apparaissent dans le rapport d'expertise. Il sera important de les prendre en compte en phase de micro-zoning pour les CSE locaux.

En termes de méthodologie, au-delà des échanges formels d'information consultation dans les instances, je proposais d'organiser avant l'été avec les CSE locaux, des réunions de partage sur toute l'étape de méga et macro pour qu'il y ait une bonne compréhension des étapes précédentes.

Je vois des doigts qui se lèvent.

**M. LE SECRETAIRE.-** Il y a un phasage avec les instances représentatives du personnel, c'est normal. Au niveau local, il ne faut pas les dessaisir de leurs prérogatives. Il

est bien qu'il y ait un travail avec les instances représentatives du personnel, mais il y a aussi les organisations syndicales. Il ne faudra pas oublier les échanges avec ces dernières, elles demeurent les interlocutrices prioritaires.

Tous ceux qui ont signé l'accord sont à peu près sur la même longueur d'onde. Il ne faut jamais les oublier dans ces moments de dialogue, il est important de les remettre au centre de la négociation. Les instances représentatives du personnel de la RATP ne sont pas des instances de négociation. Elles peuvent apporter des évolutions, avoir des réflexions éclairées mais en aucun cas, ce sont des instances de négociation. Le droit syndical est très clair à ce sujet. Ce sont les organisations syndicales qui négocient.

**Mme DECKER.**– Nous sommes en phase. J'ai eu une multisyndicale hier sur le départ en zone tampon. Toutes les organisations syndicales y assistaient. Cela s'est fait au niveau de DSC, de MOP. Nous avons un cycle de multisyndicale d'information, ma proposition venait en complément. Nous avons eu une réflexion avec les membres de la commission SSCT.

Entre les étapes de projet, les niveaux de consultation, les recommandations, les préconisations des experts, il faut savoir comment donner un fil rouge aux élus qui devront émettre des avis sur des phases structurantes. C'est la raison pour laquelle il me semble intéressant de proposer des réunions de partage en amont pour que tout le monde ait le même niveau d'information, et surtout de vous apporter un suivi sur le projet. Nous pourrons organiser cela avec Mme LÉQUIPÉ.

J'aimerais revenir sur quelques éléments au regard du projet. J'ai noté dans différentes déclarations et dans des rapports un point sur la méthodologie des expressions de besoins et les disparités que vous constatez. Il est important d'expliquer qu'une méthodologie a été proposée aux départements, et que plusieurs ateliers et entretiens ont été réalisés avec les départements. J'entends qu'il reste du travail à faire s'agissant de l'appropriation de la charte à l'échelle du collaborateur. Nous avons identifié cela, nous l'avons dit en commission.

Des actions sont prévues en termes de conduite du changement. L'action d'appropriation de la charte auprès des ambassadeurs a eu lieu. Des ateliers spécifiques sur la charte ont même été menés auprès des ambassadeurs au moment de cette expression de besoins. Il y a eu une grille commune fournie. Les ambassadeurs ont été outillés et accompagnés dans des délais raisonnables pour établir ces expressions de besoins.

Plusieurs itérations ont été faites et prises au fil de l'eau. Il y a aussi un besoin de maturation au sein des départements. C'est la raison pour laquelle le projet s'articule en méga, macro et en micro. Pour nous, le méga et le macro sont des étapes de maturité indispensables pour pouvoir bien travailler en micro-zoning avec les collectifs de travail. Quand je parle de collectifs de travail, c'est à la maille collaborateurs. Les expressions de besoins prises en compte à date pour les macro-zoning permettent d'allouer des espaces. Il n'est pas intéressant de rappeler qu'entre les trois premiers profils, collaboratifs, facilitateurs ou en concentration, les surfaces allouées ne changent pas, à quelques mètres carrés près. Il y a donc des marges de manœuvre pour que les équipes aménagent les espaces en phase de micro-zoning. Dans les espaces, il y a des bulles, des couloirs, des cloisons.

Les environnements dynamiques sont prévus avec une allée centrale de 1,5 mètre permettant aux personnes à mobilité réduite d'avoir accès aux espaces. De manière centrale, les espaces collaboratifs sont positionnés pour avoir ces cloisonnements. Les positions formelles, standards sont en premier éclairage de jour. Nous travaillons les aspects bruits. Les salariés seront associés à l'étape de micro-zoning.

Au-delà des retours d'expérience et des bonnes pratiques du projet pilote C2/C5 de Val Bienvenue et de notre AMO ARP Astrance doté d'une équipe composée d'ergonomes, un ergonome nous est dédié dans le cadre du projet. Il est associé au choix des mobilier en amont des réflexions et en phase de micro-zoning. Il apporte son expertise. À ce titre, il est intégré dans les comités mensuels que nous avons mis en place sur les risques psychosociaux et les personnes à besoins spécifiques dont les personnes en situation de handicap. Le prochain comité aura lieu la semaine prochaine. Il y a la médecine du travail, notre ergonome. Un recensement a été fait et il y a des aménagements précis puisque les postes pour les personnes à besoins spécifiques sont reconduits, que ce soit en zone tampon ou en environnement dynamique.

Une réflexion est menée dans ce comité pour ne pas stigmatiser ces personnes et les intégrer autant que possible dans les environnements dynamiques. Pour celles pour lesquelles la médecine du travail préconise un isolement en bureau, ce qui est le cas d'une personne à VAL, cela a été identifié en phase de macro-zoning. Nous commençons à travailler avec les départements VAL et CGF sur le micro-zoning, et ce bureau apparaît bien sur les plans de VAL. Nous avons donc identifié des parties prenantes indispensables à la construction, nous nous réunissons régulièrement, c'est important.

Je reviens sur les risques psychosociaux. Il est prévu que l'enquête soit présentée aux membres de la CSSCT Centrale. Elle doit être lancée après le départ des personnels du bâtiment C en zone tampon, en mai ou juin. Nous ne disposons pas encore des éléments mais c'est prévu.

**Mme KLEIN.-** J'ajoute que l'idée est de soumettre ce questionnaire, pas seulement pour le montrer mais pour qu'il y ait une co-construction sur le sujet. Nous n'avons pas encore choisi le cabinet avec lequel nous allons travailler. Nous vous associerons sur ces sujets. L'idée n'est pas d'interroger un salarié une fois, mais de procéder à des vagues d'enquête à différents stades du projet pour être en mesure d'infléchir ce qui devra l'être et de se positionner le plus possible en prévention.

**Mme DECKER.-** Nous dissocions le travail mené avec les collaborateurs en phase de micro-zoning sur le besoin d'implantation et d'aménagement d'espaces, des baromètres qui seront lancés pour mesurer le ressenti et l'efficacité des actions. Ces deux sujets sont décorrélés. Je reviendrai sur la communication par la suite.

Le rapport d'expertise mentionne d'éventuelles sur-sollicitations des managers et l'utilisation d'un langage spatial selon que l'on ouvre ou ferme la porte d'un bureau. Le langage spatial sera différent dans les environnements dynamiques. Il faudra accompagner les managers et les équipes dans ces nouveaux langages. Dans le REX des C2 C5, on voit que des managers ou les assistantes peuvent utiliser un espace. Cela a été travaillé avec les équipes au moment des règles de vie. La charte prévoit un certain nombre d'éléments, mais si des aspects sont à discuter au moment d'établir les règles de vie, ils le seront.

En revanche, quand un manager prend une bulle, il ne prend pas quatre positions informelles puisque les bulles ne sont pas comptées dans les positions informelles. La manière dont cela a été présenté n'est pas tout à fait exacte. Il faut ajouter à toutes les situations assises offertes dans les sites, toutes celles qui le seront dans les bulles et qui ne sont pas comptées, soit un peu moins de 900 places assises supplémentaires.

Quelques éléments de langage sur le méga-zoning me semblent importants. Je voudrais intervenir en complément de ce qui a été dit sur le respect des proximités de EDT et de SID. Le méga-zoning est porté par trois enjeux majeurs. Le premier est de rapprocher les équipes et de favoriser les échanges de proximité en gardant les liens fonctionnels. L'exercice

est respecté hormis peut-être pour l'équipe EDT et SID. Il s'agit aussi de créer des synergies pour porter les ambitions du plan stratégique du Groupe et de mutualiser des compétences.

Je pense au rapprochement de EDT avec Bus, MRB et RATP Dev dans le cadre de l'ouverture à la concurrence et de la montée en compétences sur les réponses à appels d'offres. SID est dans le bâtiment C pour renforcer le rôle d'acteur des villes intelligentes et durables en rapprochement de VAL. En fait, ce méga-zoning répond à une logique qui, au-delà de répondre seulement aux proximités fonctionnelles, intègre les stratégies et les ambitions du Groupe. Nous avons travaillé cela.

S'agissant de EDT et SID, vous avez compris pourquoi le choix qui a été exprimé en termes de proximité fonctionnelle était lié par deux métiers que sont les RH et les SI qui sont mutualisés. Au-delà de ce prisme, il n'y avait pas d'autre intérêt pour le Groupe de garder EDT et SID en proximité. Dans la situation actuelle, SID est dispersé dans le bâtiment. Ces fonctions étaient déjà exposées à la complexité d'être éparpillées dans le bâtiment. La situation n'est donc pas dégradée. Au contraire, cela l'améliore pour SID en permettant le rapprochement des équipes.

Par ailleurs, nous avons commencé à mener des groupes de travail avec les assistantes de direction et d'unité. Deux ateliers ont eu lieu avec les assistantes la semaine dernière. Nous leur avons proposé des méthodologies de travail avec des thématiques qu'elles ont identifiées. Nous allons poursuivre les échanges. La gestion des salles est un point identifié, non seulement leur dimensionnement mais également leur gestion. Dans la pratique, des départements ont des salles dédiées, ce qui ne sera plus le cas dans le cadre la charte. Nous allons travailler avec les assistantes et un panel de collaborateurs sur ces sujets. C'est en cours, le sujet a été amorcé la semaine dernière.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci. MM. LALLEMANT, BOYER, puis PATRAVE.

**M. LALLEMANT.-** Je voulais réagir sur le déménagement des agents du C2 C5. Vous vous réjouissez qu'ils aient demandé à retravailler dans un espace dynamique pendant la durée du déménagement. Vous n'allez pas essayer de nous « vendre » cela ! Ils étaient en bureau et sont en espaces dynamiques. On ne va pas les remettre en bureaux pour les renvoyer en espaces dynamiques ! Nos agents sont intelligents. Ils ont fait un choix, ce ne sont pas des girouettes. Ils se sont adaptés plus ou moins bien à leur espace de travail, ils vont

y rester. Il ne faut donc pas trop vous réjouir de cette demande. Vous ne réussirez pas à nous le faire croire.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je crois que nous avons dit la même chose et je m'en réjouis.

**M. LALLEMANT.**- J'avais plusieurs remarques à faire mais la Commission SSCT ayant bien travaillé, je serai bref.

Je l'avais dit lors de la dernière séance et peut-être hier lors de la présentation du programme LYBY+ aux organisations syndicales représentatives de DST, l'accompagnement est faible. Il ne suffit pas de mettre un document sur Urban. C'est aux managers d'aller vers les agents pour leur expliquer. Dans le rapport, il est dit que quelques agents, plus ou moins nombreux, ne savent pas ce qu'est le flex-office, on peut le comprendre. On a parlé de tout, d'open space, d'espaces dynamiques, de flex-office. Quel sera le prochain terme ? Mystère. C'est à vous d'expliquer aux agents comment cela va se passer afin de les rassurer. Urban cela ne suffit pas.

Par ailleurs, la charte d'aménagement n'est pas figée. Je pense qu'elle peut évoluer, fort de l'expérience du C2 C5 et du rapport de nos experts. Elle doit s'appuyer sur cela pour évoluer et s'adapter puisque c'est le fil conducteur pour l'aménagement de tous nos espaces.

Merci.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je vais répondre au dernier point. C'est une très bonne suggestion de bon sens.

**M. BOYER.**- Un tableau assez sombre nous est présenté aujourd'hui à travers la restitution de cette étude. J'ai envie de dire : 90 M€ pour cela ! C'est le montant de ce que coûteront les travaux de transformation de l'entreprise. À travers les 60 pages du dossier remis, on constate que c'est une approche technique et budgétaire du dossier qui a guidé l'entreprise sans prise en considération des spécificités des métiers de chacun. C'est particulièrement saillant pour les questions de confidentialité, cela a été abordé pour les managers. Je pense aussi à la comptabilité, à la gestion finance, mais aussi aux gestionnaires administratifs en charge de la paye qui ont besoin de zones de confidentialité, or ce n'est pas pris en compte.

S'agissant des encadrants et des managers, leur sur-sollicitation est évoquée avec les multiples conséquences qui ont été développées. On nous dit que l'on dispensera des cours de langue des signes ou une nouvelle approche de la communication non verbale. Cela ne résoudra rien, puisque, comme le pointe le dossier, dans la mesure où le manager partagera étroitement l'espace de travail avec ses collaborateurs, une sur-sollicitation naturelle s'opérera. Cela aura un impact sur la production de travail du manager, mais qui est encore plus inquiétant encore, ce que la CGT appelle du travail « gris », non rémunéré, puisque le manager, n'ayant pas pu effectuer tout son travail à son poste de travail, en ramènera chez lui. Cela a un impact sur l'équilibre vie personnelle vie professionnelle. La CGT est très vigilante vis-à-vis de ces situations.

Face à ces difficultés, sont mises en œuvre des stratégies de contournement. C'est bien pointé dans le rapport. Le mot est fort tout comme le sont les conséquences. L'une d'elles est saillante, elle s'appelle « départ hors de l'entreprise ». Nous devons tous nous arrêter sur ce point qui doit plus que nous interroger.

Dans une précédente présentation, Monsieur le Président, vous faisiez du remodelage de l'entreprise un axe fort pour attirer des nouveaux talents. Je vous avais répondu que des études étaient menées et vous ai transmis d'ailleurs leurs références lors de la pause. Le dossier montre que c'est plutôt l'inverse qui va se produire, c'est inquiétant.

Dans le point 6.5 du dossier, on apprend que des salariés envisagent de fuir l'entreprise. La question est simple : allez-vous poursuivre dans votre logique ou, au contraire, revoir vos choix sur ce remodelage de l'entreprise ?

**M. PATRAVE.-** Vous avez parlé de comités de travail. Jusqu'à présent, cela n'avait pas été évoqué. J'aimerais connaître la composition de ces comités et la fréquence de leurs réunions.

**M. SAUTEL.-** Je rappelle que le projet LYBY + est un dossier « fille ». En amont, il y a un dossier « mère » qui consiste en la vente de surfaces immobilières de l'entreprise et c'est cela qui conduit à ce dossier LYBY +. C'est donc un dossier de causalité car sans les cessions de Philidor, de Championnet, il n'y aurait probablement pas eu ce dossier de flex-office concernant le siège de la RATP.

Sur le fond de votre dossier mais aussi sur sa forme, nous avons des soucis de compréhension. Cela a d'ailleurs été relevé en CSSCT, je cite un exemple ; en page 7 se trouve un état des lieux des effectifs et des bâtiments A, B et C'est de la Maison de la RATP ainsi que de tous les autres bâtiments qui vont s'agréger, daté au 13 décembre 2019. En essayant de comprendre la mécanique du dossier, on ne retombe pourtant pas sur les mêmes niveaux d'effectifs quelques pages plus loin, notamment en page 13 où là les effectifs sont extraits de bases de données datées du 9 octobre dernier. Dans le même dossier, il y a des disparités sur les effectifs, la Direction ne prenant pas les mêmes bases de données d'une page à une autre.

Puisque ce dossier est évolutif, il se déclinera sur plusieurs mois, voire plusieurs années, nous souhaiterions que les chiffres au sein du dossier soient les bons.

Et si les effectifs sont une chose, le périmètre en est une autre. De nouvelles entités dont nous n'avions pas connaissance sont en train de se rajouter, par exemple les 20 personnes de MTS sont nouvelles. Pour beaucoup de salariés qui ont déjà du mal à s'approprier cette nouvelle organisation de travail, si à travers votre dossier on fige des espaces collaboratifs et que malgré tout on rajoute ici ou là, au fil des mois, de nouveaux volumes d'effectifs, ce sera illisible. Ce n'est pas sérieux.

Quant à la répartition des espaces, retranscrite dans les croquis de votre dossier, nous avons plus le sentiment que le macro-zoning ressemble à du méga-zoning ; exemple en page 26 le Département CGF est situé au C1 et au C3, mais nous aurions voulu avoir la visu des multiples unités qui composent ce Département, ses entités de travail. Sur l'un de vos dessins un rectangle comprend 30 personnes, sans plus d'informations. Pour nous, ce n'est pas cela du macro-zoning, celui-ci doit être bien plus précis, de même que les espaces collaboratifs qui doivent être plus définis, plus ciblés. On doit retrouver dans votre dossier plus de précision, savoir quelle entité de travail opère dans tel périmètre, avec telle surface de locaux. Nous n'avons pas ce degré d'exactitude et avons le sentiment que le dossier n'est pas réaliste par rapport à ce que l'on attend du macro-zoning. Il y a un distinguo entre le micro-zoning qui porte sur le poste de travail du salarié, et le macro-zoning qui lui est bien plus large, mais qui doit être ainsi plus étayé que ce qu'il y a dans le dossier. C'est une demande de notre part.

Enfin, les conséquences sur les salariés en termes de conditions de travail et de risques professionnels sont bien réelles puisque et nous vous l'avions dit, ce dossier se superpose au projet Diapason, par définition anxiogène. Et quand Diapason entérine des suppressions de postes, LYBY + réorganise le travail. Tous les indicateurs sont donc passés à l'orange pour ce qui ressort des risques psychosociaux ; Cette donnée n'est pas négligeable et des préconisations sont d'ailleurs développées par le cabinet d'expertise. De la part de l'entreprise nous attendons des réponses explicites sinon implicites, les besoins exprimés par les salariés étant peu, voire pas du tout, pris en compte.

S'agissant de la communication sur le projet, on retrouve les mêmes carences que pour le projet ING. Elle est incomplète et très parcimonieuse quand elle existe. Il n'est pas acceptable qu'encore aujourd'hui parce que des salariés demandent de quoi leur avenir sera fait. Ces agents sont interrogatifs et ont beaucoup de mal à décoder la politique de leur entreprise.

**Mme DECKER.**- Je vais apporter quelques éléments de réponse. Un point sur la communication et la conduite du changement. Nous avons noté que la communication institutionnelle telle qu'elle a pu avoir lieu dans notre contexte social n'est pas suffisante. C'est la raison pour laquelle nous avons initié des cafés informations pour aller directement au contact des salariés et répondre en direct à toutes leurs interrogations, à tout ce qu'ils n'avaient pas compris. Cela a été fait le 23 janvier sur le bâtiment C. Nous allons poursuivre ces cafés informations dans les prochaines semaines, puisque la phase déménagement va s'accélérer. Il y a des livrets déménagement et d'accueil. Nous allons revenir sur les modalités. D'ici le 27 février, il y aura deux autres cafés d'informations spécifiques pour le personnel du bâtiment C.

En parallèle, on lance la « journée portes ouvertes » qui est ouverte à l'ensemble des salariés y compris des sites connexes, et pas uniquement à ceux du bâtiment C. Entre les échanges de la dernière fois et hier, la date initialement fixée au 5 mars a été décalée au 25 mars. Cette journée aura lieu le 25 mars. Cet événement est important pour nous. Il faut avoir le temps de communiquer avec les salariés sur les inscriptions à ces cycles de conférence. Nous préférons décaler la date. Nous occuperons le terrain du bâtiment C en attendant via les cafés information précités.

**M. Le PRÉSIDENT.**- J'ai noté un point de vigilance sur l'embarquement des managers en matière de conduite du changement : comment renforcer le rôle des managers et celui des ambassadeurs, car il est important de bien les utiliser ?

**Mme KLEIN.**- Effectivement, nous avons bien identifié que ce sera compliqué pour les managers, voire compliqué de manière différente si on compare ce projet de transformation entre les managers et les collaborateurs. Nous sommes en train de travailler de manière précise avec le programme Excellence managériale pour mettre en place un cursus spécifique pour les managers, avec la mise en place de club du management, de parcours de formation et de sensibilisation spécifiques pour les managers, qui seront amenés à travailler dans des espaces ouverts. Nous savons que cela changera leurs relations avec leurs équipes, modifier leurs habitudes en matière d'organisation personnelle et d'équipe.

Nous allons mettre en place un programme spécifique dans le cadre du programme Excellence managériale pour savoir ce qu'est manager en espace dynamique, quelles sont les nouvelles postures à adopter, comment interroger quelqu'un dans son équipe. Ce sera très pratico-pratique et pas générique. Nous mettons en place un cursus spécifique que nous sommes en train de bâtir avec les équipes de GIS.

**Mme DECKER.**- Il s'agit aussi de mobiliser les managers pour qu'ils portent ce rôle et soient acteurs dans la communication auprès des équipes. Dans la phase de micro-zoning, les groupes de travail d'appropriation et de construction des futurs espaces sont composés à la fois de managers et de managés.

**Mme KLEIN.**- Il est important d'être en accompagnement en termes de méthodologie. Nous apportons des grilles, nous les réunissons et travaillons avec eux. Vous avez relevé des incohérences.

S'agissant du déploiement dans les départements, ce sont aussi eux qui s'approprient les choses. Certains petits départements nous demandent un séminaire avec tout le monde, ils réclament l'organisation d'ateliers tous ensemble. Nous les aidons à animer ces ateliers. D'autres en font leur affaire, chaque responsable d'unité fait une réunion et travaille avec ses équipes. Nous essayons d'être à la disposition des départements, nous le sommes d'ailleurs dans le cadre d'une méthodologie que nous définissons et que les départements s'approprient en fonction de leur personnalité, de leur culture managériale.

C'est vraisemblablement la raison pour laquelle il y a des disparités dans la manière dont certains départements ont défini des profils. Certains, qui sont proches comme MTS, SEM ou RER n'ont peut-être pas la même vision de leur activité future. C'est la raison pour laquelle il peut y avoir des disparités dans les répartitions de profils. Nous sommes en soutien. Chaque département va s'approprier les choses de manière différente. C'est ce qui fait la richesse et l'intérêt de cette démarche dans laquelle nous venons en soutien et en méthodologie.

**Mme DECKER.-** Pour répondre sur la partie effectif. Nous faisons des extractions d'Antilope avec un travail de fond. Nous savions que c'était le système d'information le plus approprié pour identifier un salarié, un bureau, une ligne téléphonique, mais qu'il n'était pas à jour. Un travail de fond est mené avec les départements pour mettre à jour ce système d'information.

Le dossier présentant le méga et le macro du bâtiment C, nous avons remis à jour les effectifs du bâtiment C et laissé ceux présentés dans le premier dossier du 9 octobre sur les bâtiments A et B. Nous avons noté que cela complexifiait la lecture mais nous voulions être transparents, travailler en fonction des jalons et vous remettre des données en fonction de ceux-ci. Nous avons noté le point. Nous travaillons sur deux niveaux, entre le réel, la cible, les réorganisations en cours. Nous avons conscience que ce sont beaucoup de données. Nous avons pris en compte ce point et serons plus vigilants pour la prochaine étape.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Concernant la question sur les risques de démissions et de manière générale l'observation de manifestations de risques psychosociaux, j'ai entendu dans le rapport du cabinet Acante que ce risque qui n'était pas encore avéré, devait être mis sous surveillance. Des signaux faibles sont identifiés dans des verbatims et des entretiens. Je suis assez séduit par l'idée d'avoir un reporting commun dans la CSSCT des quelque cinq ou six phénomènes à observer : l'absentéisme, les situations interpersonnelles conflictuelles, les démissions. Nous devons observer cela ensemble. Indépendamment du nombre de démissions qui est un élément tardif, ce sont des signes avant-coureurs. Je suis favorable à mettre en œuvre cette recommandation.

**Mme DECKER.-** C'est plus qu'une recommandation puisque cela faisait partie des échanges que nous avons eus avec les organisations syndicales au sujet d'un accord dans lequel la direction proposait de mettre en place ces comités de suivi avec ce travail

d'indicateurs. L'accord n'a pas été signé, mais un relevé de décisions a pris en compte cet élément. Ce suivi avec la commission CSSCT est prévu, il faut maintenant s'accorder sur les indicateurs à suivre. Le cabinet Acante nous fait déjà des suggestions à ce sujet.

Quant au comité sur les risques psychosociaux, il sera composé de représentants de la médecine du travail avec le Dr JOUANNIQUE et le Dr MERAT, de M. DEPINCE qui est notre ergonome dans le cadre du projet, de Mme CORDIER représentante de PST sur la qualité de vie au travail, de Mme KLEIN et de moi-même pour la partie projet LYBY +.

**Mme KLEIN.-** Nous avons travaillé de manière informelle sur les risques psychosociaux et sur les personnes en situation de handicap. Nous avons décidé de mettre en place un comité mensuel qui se réunira régulièrement pour travailler à la fois sur les enquêtes que nous avons évoquées, sur le suivi des indicateurs et sur les personnes en situation de handicap.

**Mme DECKER.-** C'est la composition du comité restreint, mais d'autres personnes seront associées en fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour. À titre d'exemple, les correspondants handicaps des départements concernés seront associés au travail sur le sujet des personnes en situation de handicap. Ces personnes ne seront pas réunies chaque mois, mais selon les sujets à traiter. De la même façon, on pourra associer plus de médecins du travail ou d'autres personnes pour traiter des risques psychosociaux et de sujets inscrits à l'ordre du jour du comité.

**M. PATRAVE.-** Vous n'associez pas le personnel, pas de managers ou de collaborateurs. Il n'y aura pas de personnes à même de remonter des informations dans les comités de travail.

**Mme KLEIN.-** Les enquêtes auront lieu à quatre périodes différentes de la vie du projet. Chaque personne sera interrogée... L'idée est de remonter les préoccupations à travers ces enquêtes.

**M. Le PRÉSIDENT.-** On peut prendre ce point. Avant de donner la parole à Mme MEUNIER, une question portait sur l'évolution de la charte d'aménagement.

**Mme DECKER.-** Je l'ai peut-être dit à demi-mot tout à l'heure quand je parlais de la gestion des salles de réunion et du travail mené avec les assistantes de direction. Pour

l'instant, rien n'est décidé. La charte est structurante, nous menons les ateliers dans ce cadre pour l'instant. Nous laissons le personnel s'exprimer. Nous n'avons pas encore d'idée précise de l'issue. Nous n'excluons pas des petites évolutions à la marge, mais elles ne sont pas encore précises. Le travail commence.

**Mme MEUNIER.**- Je m'interroge pour les salariés. En lisant le document, j'ai essayé de me projeter derrière un bureau est de m'imaginer au quotidien dans un espace flex-office. Je me suis fait des remarques : où se trouve Stéphanie si j'ai besoin d'elle ? J'arrive plus tôt le matin, parce que j'ai une sensibilité, j'ai besoin de m'approprier un espace. J'arrive plus tôt, parce que j'aime bien ce secteur, que je suis à proximité de ceci, que la lumière m'arrive de telle manière, que mon dos est positionné de telle façon. Je commence à 9 heures, mais je viens à 8 heures pour être certaine d'avoir tel bureau.

Si le dossier que je traite est un peu long mais que j'ai besoin d'un café ou de fumer une cigarette, comment faire ? Le dossier n'est pas fini, il est ouvert, comment vais-je pouvoir continuer le travail ? Du coup, je ne vais pas aller me détendre alors que je serais plus productive si j'y allais et que je me sentirais mieux pour continuer. Je finis à 17 heures mais j'ai encore une demi-heure à travailler sur le dossier. J'ai mes post-it, mes dossiers, mes documents, je vais travailler les 45 minutes pour finir mon dossier sans être obligée de tout ranger et sans perdre 20 minutes le lendemain pour reprendre le travail en cours.

Quand il y a une problématique et que j'ai besoin de l'avis d'un collègue sur un dossier, je vais commencer par perdre 10 minutes pour savoir où il se trouve. S'il faut travailler à trois pendant 20 minutes et que ce n'est pas possible parce que les postes de travail sont prévus pour une personne, cela va nous faire perdre du temps. Il faudra s'organiser pour tenir une réunion, parce qu'on n'est pas dans un bureau où l'on peut rajouter deux chaises pour travailler.

Dans un bureau, on a souvent besoin d'un planning, d'un pense-bête, de post-it, etc. Il va falloir avoir beaucoup de mémoire, ce qui n'est pas mon cas.

Il y a aussi le bruit, la difficulté à se rencontrer, le stress. J'ai besoin de stabilité pour me concentrer, pour imaginer comment je peux être plus efficace et mieux présenter un dossier. J'ai besoin d'un environnement réconfortant et personnalisé. On a besoin de s'approprier les objets avec lesquels on travaille. Un charpentier travaille avec son marteau. Si on lui en donne un autre, il saura faire le travail mais aura été habitué à son propre marteau.

Il y a aussi le sujet de l'identification des postes, des managers et des missions. Si j'arrive à 8 heures et qu'un collègue est assis à côté du bureau que j'ai l'habitude de prendre, je ne saurai pas s'il est manager ni de quel département il vient. Je vais lui dire bonjour timidement.

Le fait d'être à un poste de travail anonymisé, impersonnel, me renvoie l'image que ce poste est comme moi, interchangeable. Il est jetable, modifiable. C'est peut-être une déformation.

Tout cela m'inspire une réflexion : comment mettre en œuvre un tel projet sans commencer à réfléchir à l'organisation du travail en amont ? Comment mettre en place un tel projet et se demander ensuite comment positionner le salarié. Les comportements et les horaires de travail seront déréglés, ainsi que les conditions de travail. Je me pose la question. Nous savons que c'est un projet économique immobilier, mais avant de prévoir des tables, des chaises, des bulles, comment ne pas réfléchir en amont à l'organisation du travail qui en sera induite ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Merci de nous avoir fait partager votre vision de ce qui va nous arriver. J'entends une question, la dernière que vous avez posée. Je vais témoigner de la manière dont nous avons travaillé sur ces sujets. Quand nous avons œuvré sur la charte d'aménagement des espaces et sur les quatre profils possibles dans une équipe, c'est ce que nous avons fait. Nous avons réfléchi avec les équipes à la façon dont nous sommes organisés et dont nous souhaitons l'être. La charte d'aménagement, la définition des profils, les matériels et postes de travail associés à ces profils sont la résultante de cette réflexion qui devra être affinée lorsque nous passerons au micro-zoning.

**Mme DECKER.**- Je vais revenir sur quelques interrogations. Le projet tel qu'il est défini contient des notions de quartiers. Savoir de quel département dépend votre voisin de bureau ne se pose pas dans le cadre de notre projet, parce que nous voulons travailler avec les collectifs de travail. Toutes les questions abordées sont légitimes, ce sont celles que les salariés peuvent se poser. Nous voulons organiser des ateliers « règles de vie » avec ces collectifs, quand ils seront constitués, pour aborder tous les sujets que vous avez évoqués.

Par rapport aux différentes postures de travail, vous évoquez la nécessité de se réunir à plusieurs. C'est la diversité des positions de travail formelles et informelles et toutes les possibilités mobilières offertes aux équipes pour se réunir qui répondront à ces besoins.

Comme l'a dit M. AGULHON, ce travail est issu d'une réflexion amont qui s'est menée dans le cadre d'une démarche participative avec les équipes au moment de la charte. Pour un certain nombre de salariés, le changement a déjà eu lieu. Les espaces ne répondent déjà plus à des besoins.

**Mme AZEVEDO.-** Vous avez dit qu'il y aurait un cursus spécifique de formation et de sensibilisation pour les managers. Quand est-ce prévu ?

Il y a beaucoup de points qui touchent la temporalité dans ce dossier. L'accompagnement est faible, comme l'a dit M. LALLEMANT.

**Mme KLEIN.-** Vous avez raison, ce sont des besoins immédiats. Sur la partie pratico-pratique, on va travailler avec les managers dans le cadre du micro-zoning en leur expliquant à nouveau la charte, les différents espaces, etc. Ce n'est pas de la formation, mais de la « sensibilisation action » puisque nous travaillerons avec eux et leurs équipes sur le micro-zoning. Cela se passe maintenant pour le bâtiment C.

Quant à la partie plus générale sur les éléments de posture, le phasage avec le programme Excellence managériale, nous pensons commencer l'été prochain ou en septembre. Nous nous activons pour mettre tout cela en place.

**M. NIVAULT.-** Nous aimerais avoir une idée du calendrier de la phase 3. Par ailleurs, dans le rapport de la commission, il est demandé les résultats de l'enquête. J'ai entendu dire qu'elle n'était pas initiée...

**Mme DECKER.-** Sur les risques psychosociaux.

**M. NIVAULT.-** Pourtant dans le document qui nous a été remis, je lis que l'enquête doit se faire en quatre temps : avant, pendant la zone tampon, après et à distance. L'enquête n'a pas débuté et les salariés iront en zone tampon, je ne comprends pas le timing. Le départ en zone tampon est annoncé en mars 2020, or l'enquête qui doit être réalisée avant n'a toujours pas été faite. Nous n'avons même pas de cabinet pour la réaliser.

**Mme DECKER.-** C'est une bonne question. S'agissant de l'avant, nous allons utiliser le questionnaire qui est dans le dossier et qui traite des questions de ressentis, ce qui nous laisse le temps de travailler avec les comités et avec vous sur un questionnaire plus

abouti. Cela fait partie des points de vigilance soulignés par le cabinet Acante, que nous avons pris en compte.

**Mme KLEIN.-** Je vais répondre de façon transparente. Nous prévoyons de nous servir du baromètre de communication pour faire la première vague pour le bâtiment C. Nous travaillerons ensuite sur toutes les autres populations avec le deuxième questionnaire pour les quatre vagues.

**M. NIVAUT.-** Il est dommage de ne pas avoir anticipé. On a l'impression d'être toujours à la traîne. Le projet continue à avancer, mais ce qui était prévu en amont n'est pas réalisé.

**Mme KLEIN.-** Au lieu de faire quelque chose qui n'aurait pas été professionnel, de manière précipitée, nous avons préféré faire ce point zéro sur le bâtiment C, par exception, dans le cadre de l'enquête baromètre. Nous nous poserons ensuite pour travailler correctement sur ce questionnaire dont nous nous servirons durant toute la durée du projet auprès de toutes les populations par quatre vagues.

La première vague concernant les occupants du bâtiment C sera donc traitée par exception avec le questionnaire baromètre. Les autres le seront correctement avec un questionnaire qui aura été soumis à toutes les CSSCT concernées, dans de bonnes conditions, pour arrêter d'agir dans la précipitation.

**M. NIVAUT.-** Cette explication n'apparaît pas dans le document que vous nous avez fourni.

**Mme DECKER.-** L'expertise nous aide à faire évoluer notre réflexion.

Pour répondre à votre question sur la phase 3 du calendrier et le macro-zoning des bâtiments A et B, aujourd'hui l'information consultation est prévue en mai ou juin.

**M. NIVAUT.-** L'information se déroulerait en mai et la consultation le mois suivant ? Les deux ne se passent pas en même temps ? Cela ne se déroulera pas comme aujourd'hui ?

**Mme DECKER.-** Initialement l'information était prévue en janvier, mais la séance a été reportée. Nous nous sommes vus il y a quelques semaines.

**M. Le PRÉSIDENT.**- On va reprendre les mécanismes d'information consultation d'avant le 5 décembre dernier, qui ont été modifiés.

**Mme DROUAIRE.**- Je voulais revenir sur ce que Mme MEUNIER a dit qui n'a pas eu de réponse. Nous avons chacun des besoins personnels. Comment faire dans ce cas ? Peut-on laisser toutes nos affaires ou faut-il les ranger à chaque fois ?

**Mme DECKER.**- Quand vous occupez une position de travail et que vous allez aux toilettes ou fumer une cigarette, vous laissez vos affaires comme vous le faites aujourd'hui.

Le clean desk correspond au fait que vous n'occuperez pas une position de travail pendant le reste de la journée parce que vous partez en réunion. L'idée est de ne pas monopoliser un espace de travail qui pourrait servir à un autre collègue ou à un collectif. À partir du moment où votre absence est temporaire, il faut laisser vos affaires. Si vous jugez qu'un dossier papier est sensible, vous pouvez utiliser votre casier personnel qui est à proximité.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Aujourd'hui, nous sommes souvent plusieurs dans les bureaux. Nous sommes déjà confrontés à cette situation. Quand les personnes s'absentent, les portes des bureaux restent ouvertes, ainsi que les dossiers. Il n'y aura pas de changement de ce point de vue.

**M. DOMINÉ.**- Les managers vont devoir porter la bonne parole. Cela se produira plus tard dans l'année. Au moment où nous nous parlons, tous les managers ont-ils été identifiés ? Savent-ils déjà de quel temps ils disposeront pour former les agents afin de s'organiser dans les prochains mois ? Nous avons une grande inquiétude. Est-ce que tout est prêt ? Si c'est le cas, pourquoi ne disposons-nous pas des supports sur lesquels ils devront s'appuyer pour dispenser la bonne parole ?

**Mme KLEIN.**- Tous ont été identifiés mais ils ne savent pas encore exactement ce qui sera à leur disposition, puisque nous sommes en train de construire tout cela.

**Mme DECKER.**- Ils ont une première brique du kit manager, à savoir une présentation PowerPoint de tout le projet et du dispositif d'accompagnement, avec des commentaires fournis, pour qu'ils puissent s'approprier le document et partager avec leurs

équipes. C'est déjà à leur main. Cela leur a été fourni fin novembre. Compte tenu du contexte social de cette fin d'année, le calendrier n'était pas propice aux échanges avec leurs équipes. Nous nous rapprochons des managers qui sont bien identifiés à l'heure actuelle, pour qu'ils fassent ce travail avec leurs équipes.

**M. PATRAVE.**- On parle de formations, qui n'ont pas encore eu lieu. On n'a pas parlé du temps qui va leur être laissé pour se former. Vous parlez d'un PowerPoint, mais ce n'est pas une formation.

**Mme DECKER.**- Je répondais au sujet du partage de l'information avec les équipes.

**M. PATRAVE.**- Certes, mais il faudra que cela convienne à leur organisation personnelle (repos, vacances, etc.). Il faudra aussi parler du temps de formation de ces managers. Comment vont-ils travailler dans les espaces dynamiques ? Ils ne pourront pas se mettre sur un coussin dans les espaces à deux ou à quatre pour travailler au milieu de tout le monde. Il faut y penser.

**Mme KLEIN.**- Ce ne sont pas des formations de culture générale sur les espaces dynamiques mais sur les règles de vie mises en place dans les équipes, comment s'organiser, comment fonctionner, etc.

**Mme DECKER.**- Cela fait sens car les managers doivent être CLE. Cela répondra à la question : comment être coach, leader et entrepreneur en environnements dynamiques ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je vous propose de remercier nos invités et de passer à la consultation sur le programme LYBY +. Avez-vous besoin d'une pause de 5 minutes ?

**M. LE SECRETAIRE.**- Non.



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

**Consultation sur le Programme LYBY+ :  
méga-zoning et macro-zoning du Bâtiment CE**

En présence

Mme Sophie KLEIN, Assistante cheffe de Projet LYBY+

Mme Christelle DECKER, chargée de mission Projet LYBY+

**M. Le PRÉSIDENT.-** M. DOMINÉ a une déclaration.

**M. DOMINÉ.-** Outre les échanges lourds concernant les différentes surfaces, avec des méthodes de calculs différentes, mais surtout des interprétations opposées entre la direction et le cabinet Acante, ce cabinet d'expertise met en avant certaines conséquences potentielles du projet :

Les résultats de méga et macro-zoning, tels qu'analysés, mettent en lumière une stricte application de la charte, sans réelle prise en compte des particularités des activités concernées, des équipements et des besoins de certaines populations. Il semble ainsi que leur construction ait été essentiellement fonction des surfaces disponibles et de la nécessité d'y intégrer le nombre de salariés nécessaire à la diminution de l'empreinte immobilière de l'entreprise, plutôt que d'une réelle prise en compte des besoins exprimés, et des conditions de travail des salariés impactés par le projet LYBY +.

La CFE-CGC Groupe RATP est toujours en attente d'informations sur des aspects bien précis du projet.

En effet, depuis l'initialisation du programme et sa présentation par l'équipe projet, les aspects humains sont relégués à l'arrière-plan.

Pourtant, avant d'être technique, cette évolution est, pour la CFE-CGC Groupe RATP, un projet RH.

Quid alors de l'accompagnement lié aux nouvelles pratiques managériales, aux nouvelles méthodes de travail et donc du changement, plus profond qu'il n'y paraît, des interactions et relations de travail que devront intégrer les encadrants et leurs équipes.

S'il semble que ces formations aux évolutions soient prévues plus tard, pourquoi ne sont-elles pas d'ores-et-déjà présentées, au regard des enjeux ?

Quel bilan du télétravail, lié au projet, mais qui aurait pu en être décorrélé ?

À ce sujet, et à l'occasion des déménagements dans les zones tampons, de nombreux salariés sont en attente d'un assouplissement, même temporaire, des règles liées au nombre de jours octroyés.

Enfin, la CFE-CGC Groupe RATP est toujours en attente d'un dossier économique complet, que l'instance CSEC est fondée à recevoir, et qui permettrait, enfin, d'avoir une vision globale de l'évolution patrimoniale de l'entreprise.

La tâche est ardue et la CFE-CGC tient à saluer le travail complexe réalisé par l'équipe projet.

Cependant, trop d'interrogations restent sans réponses, à ce stade bien avancé du projet, et ne permettent pas de porter un regard positif sur ce dossier.

**M. Le PRÉSIDENT.-** La parole est à M. SAUTEL pour la proposition de l'avis.

**M. SAUTEL.-** Après l'avis négatif initial du programme LYBY + émis de façon unanime par les élus du CSEC le 28 novembre 2019, ce second avis a vocation à préciser la position du Comité sur le méga-zoning de l'ensemble du siège de l'entreprise, ainsi que le macro-zoning du bâtiment C de la Maison de la RATP.

Sans surprise, cet avis se positionne dans la continuité du précédent. Au-delà du côté économique du dossier, qui rappelons-le demeure le fil conducteur du projet, l'aspect conditions de travail du *flex office* – magistralement rebaptisé ici par la direction sous le vocable d'espaces dynamiques – apparaît revêtir bien peu d'attrait pour les salariés appelés prochainement à y être affectés. Pour tout dire, beaucoup y sont hostiles.

Pour ces agents, amenés à s'entasser dans les étages de Lyon-Bercy (un millier de salariés vont venir s'empiler en sus de ceux déjà présents sur le site) l'avenir s'inscrit sous l'égide de positions de travail « formelles » et « informelles »... impersonnelles correspondrait mieux !

À travers ce dossier, l'Entreprise s'appuie sur les normes du Code de travail - moins-disantes que celles de l'INRS - pour définir la physionomie des futurs postes de travail de ses salariés. Bien évidemment, les préconisations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité relatives à l'aménagement des postes de travail des salariés n'ont, bien sûr, pas été retenues par la direction. D'ailleurs elles n'auront même pas été abordées...

Le périmètre du méga-zoning, au même titre que celui du macro-zoning, demeure floue, cotonneux. Le premier définit des limites par plateau et non par bâtiment, le second ne précise pas l'implantation des unités, entités et autres collectifs de travail du bâtiment C. Dès lors comment réussir à se projeter au sein de ce nouveau collectif de travail ?

Quant aux salariés RQTH, nous sommes toujours en attente d'éléments d'éclairage sur leur prise en compte. Renvoyer ce problème au niveau du micro-zoning (donc des CSE) sans le traiter maintenant, durcira d'autant plus les contraintes d'implantation de ces salariés.

L'empressement de la direction sur son projet, son manque de communication, les trop nombreux manques du dossier, amène les élus (es) du CSEC à émettre sur le « *Programme LYBY + : méga-zoning du projet et macro-zoning du Bâtiment C* » un avis négatif.

**Mme LÉQUIPÉ.**- Je vais faire un point pour les votes. M. DUIGOU vote pour M. ORIEUX, M. PIGEARD pour M. ALLALOUCHE Mme MEUNIER pour M. VENON, Mme DROUAIRE pour M. LONGET et Mme GRELAUD pour M. DJEBALI.

(*Il est procédé au vote*)

Pour : CGT (8), CFE-CGC (3), UNSA (9).

L'avis est adopté à l'unanimité

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je vous remercie de la patience dont vous avez fait preuve pour dérouler la totalité de la séance sans pause. Je propose de nous retrouver à 13 heures 30 pour la suite de l'ordre du jour.

**M. LE SECRETAIRE.**- Plutôt 13 heures 45.

*La séance est suspendue à 12 heures 20.*



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

### **Consultation sur le projet de transformation du SCC**

*En présence de*

*M. CHATY Lionel, Responsable RH SCC,*

*M. HUARD Boris, Responsable RH SEM CML,*

*M. DESCRISES-FAVRAUD Frederic, Responsable RH Bus*

*La séance est reprise à 13 heures 55.*

**M. Le PRÉSIDENT.**– Je propose de reprendre la séance et recueillir le projet d'avis.

M. SAUTEL voulait prendre la parole.

**M. LARDIÈRE.**– Nous avons une déclaration.

Le 6 janvier 2020, la CFE-CGC Groupe RATP a signé le protocole d'accord sur les conditions de transfert et les dispositions d'ordre social concernant le projet de transformation du Service Contrôle Clients (SCC).

Dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du réseau de surface, cette décentralisation a pour objectif de redonner une autonomie de pilotage, de gestion des moyens et des recettes au réseau BUS et au réseau ferré. Ce dossier impacte 1 050 salariés dédiés au contrôle clients. 65 % des effectifs opérationnels vont rejoindre BUS et 33 % SEM, cette répartition est en rapport avec le taux de fraude sur le réseau de surface. Le personnel fonctionnel sera redéployé au sein du Groupe.

Le protocole prévoit d'accompagner les salariés de façon individualisée pour la réussite de leur affectation, au travers de formation. La mise en place d'un outil digital ainsi qu'une bourse d'échange permettra de recueillir les aspirations de chaque collaborateur.

La négociation a également permis d'obtenir des mesures financières comme le versement d'une gratification, l'octroi d'une prime de fonction pour les agents de maîtrise fortement impliqués dans la réalisation de ce projet, ainsi que le paiement de l'indemnité d'allongement de trajet dès la première minute supplémentaire.

La CFE-CGC Groupe RATP demande une vigilance toute particulière pour le personnel affecté au réseau BUS, dont l'avenir sera impacté par la mise en concurrence. Dans ce contexte, elle souhaite un bilan au seco<sup>nd</sup> semestre 2020 pour appréhender le taux d'affectation ainsi que pour vérifier l'aménagement des locaux accueillant ces nouveaux collaborateurs.

La CFE-CGC Groupe RATP a œuvré pour l'élaboration de ce volet social d'accompagnement tant financier qu'organisationnel, et a pris note qu'aucune productivité

salariale ne sera réalisée. Elle émet donc un avis positif sur le projet de transformation du SCC.

**M. SAUTEL.-** Je crains de ne pas être raccord avec la CFE-CGC, notamment sur la productivité salariale. Cela avait peut-être échappé au comité lors de la séance du 5 février, toujours est-il qu'il y a bel et bien une productivité salariale, une performance économique du projet, qui d'ailleurs apparaît dans le tableau de la page 44. Sur les effectifs cette dernière est quantifiée à 940 000 €, soit un peu moins de 1 M€. Nous aurions besoin d'éléments d'éclairage. Sur les postes supprimés qui représentent 35 ETP : 10 cadres, 10 agents de maîtrise et 15 opérateurs. Une partie de ces postes sera redéployée, dans une fourchette de dix à quinze postes, sans que nous sachions précisément si ce sont de nouvelles créations de poste ou bien des transferts d'activité. Cela mériterait des précisions.

Pour faire court, la valeur des 35 ETP supprimés est loin de représenter la somme de 1 M€.

**M. CHATY.-** Un certain nombre de postes sont supprimés dans le cadre de cette réorganisation, très peu au regard du volume de l'ensemble des agents transférés à Bus et à SEM. Cela correspond à la disparition d'activités fonctionnelles. Je ne fais que répéter ce que vous avez évoqué et lu à partir du dossier. Un certain nombre de réallocations de postes seront effectués au sein du Département CML, nous n'en connaissons pas le nombre exact. Nous tablons sur une quinzaine de postes, essentiellement autour de créations pour répondre à un développement d'activités, notamment autour du digital et de l'expérience client. C'est important pour développer nos activités dans le cadre du programme BRRIC, bâtir une relation réinventée avec nos clients. Je vous confirme donc ce qui figure dans le dossier.

**M. SAUTEL.-** Je n'ai pas dû être assez explicite. A travers ce dossier 35 postes non transférés seront supprimés. On parle ici de 35 Equivalents Temps Plein : 15 opérateurs, 10 agents de maîtrise et 10 cadres. Un poste cadre doit peser plus de 90 000 €, un poste maîtrise plus de 70 000 € et un poste opérateur plus de 50 000 €. Sur les effectifs la performance économique étant de 940 000 €, à eux seuls les 10 postes cadre atteignent déjà ce montant de 940k€. Je ne m'y retrouve donc pas, dans votre calcul.

**M. CHATY.-** Je ne vous suis pas.

**M. SAUTEL.-** Toujours sur votre tableau en page 44, la performance économique globale du projet est liée entre autres à des gains sur les locations de parking (il y aura sans doute moins d'emplacements), à des primes, mais aussi à une diminution des frais de personnels à hauteur de 940 000 € à compter de 2020. La productivité se cumulant année après année, on arrive à une performance de 16 M€ à l'orée 2025. Mais quand je corrèle ces 940 000 € aux 35 postes non transférés qui sont supprimés (10 postes cadres, 10 postes maîtrise et 15 postes opérateur) je le répète, en opérant une simple règle de trois et en sachant ce que pèse un ETP de chaque catégorie, la somme apparaît bien plus importante que les 940 000 € de votre dossier.

**M. CHATY.-** 14 postes sont pris en compte dans les frais de personnel des tableaux de la page 44, car les autres sont redistribués sur CML. Ce sont donc 14 postes et non pas 35 qui sont identifiés.

**M. SAUTEL.-** Sue l'inexactitude de votre dossier c'est pire que ce que je croyais.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Non, cela va dans le bon sens.

**M. SAUTEL.-** Au-delà du fond du projet concernant la reventilation des effectifs du SCC sur Bus et SEM, il est indiqué dans le cadre de ce dossier porté par le Département CML, que 35 postes seront supprimé... pas 14 !

**M. Le PRÉSIDENT.-** Ce n'est pas net des redéploiements. Il y a un nombre de postes supprimés, mais aussi des redéploiements.

**M. CHATY.-** Des postes sont recréés au sein de CML. Nous ne sommes pas totalement fixés aujourd'hui sur le nombre de postes.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Les 900 000 € correspondent plus aux 14 qu'aux 35.

**M. SAUTEL.-** Je lis dans le point 5.2 du dossier : *35 postes non transférés seront supprimés*.

**M. CHATY.-** Ces postes sont supprimés en tant que tel au sein de SCC.

**M. Le PRÉSIDENT.-** La notion de poste est différente de celle d'emploi.

**M. CHATY.-** On redistribue les effectifs sur d'autres métiers au sein de CML. J'aimerais comprendre votre question, mais j'ai du mal à saisir le fond.

**M. SAUTEL.-** Est-on en train d'expliquer que pour l'instant les postes ne sont pas pourvus?

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je crois que certains postes ne sont pas encore créés, puisqu'ils sont liés à une nouvelle organisation de CML.

**M. CHATY.-** C'est ce que je viens d'expliquer.

**M. SAUTEL.-** Alors on a besoin de comprendre la mécanique sur la performance, sur la productivité du projet. Je l'ai comprise sur les emplacements de parking, sur la location, sur l'indemnité de dépassement géographique, sur les primes pérennes, les FP qui amènent à une performance économique globale de 15,6 M€. Cela étant, votre performance économique concernant les frais de personnel est sous-évaluée, 940 000 € sont loin de représenter l'équivalent de 35 postes supprimés.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Dans les 35 ETP, il y a 35 suppressions d'intitulés de postes mais en termes d'emplois au sein de CML, 20 nouveaux postes seront créés. On pourra redéployer 20 des 35 postes supprimés, ce qui ne fait plus que 14 ou 15 postes supprimés au niveau de CML et correspond aux 900 000 € que vous mentionnez.

**M. SAUTEL.-** Ce que vous dites ne reflète pas ce qui est mentionné dans le dossier. Il ne s'agit pas de 20 postes, mais entre 10 et quinze selon les besoins.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Les 900 000 € doivent correspondre aux 15 au maximum.

**M. SAUTEL.-** Alors il en restera 20, or même si ce sont 20 opérateurs (les postes les moins coûteux) cela correspond tout de même à plus de 1 M€.

**M. Le PRÉSIDENT.-** C'est l'inverse, ce ne sont pas 20 mais 14 qui seront supprimés.

**M. SAUTEL.-** Ce n'est pas ce qui est acté au vu du point 5.2 du dossier. J'espère que nous avons le même dossier.

**M. CHATY.**- Sur le budget 2020, 14 postes sont supprimés : huit de maîtrise et six d'opérateurs.

**M. SAUTEL.**- Je le répète, ce n'est pas ce qui est indiqué dans le dossier.

**M. CHATY.**- Il est indiqué qu'une partie des postes sera redéployée en 2021 sur les activités marketing et relations de service du département CML. On en retrouve moins 14 sur le budget 2020 (huit maîtrises et six opérateurs) que vous retrouvez dans le tableau de la page 44.

**M. SAUTEL.**- Il y aura donc 14 postes de supprimés et pas 35.

**M. Le PRÉSIDENT.**- En solde net.

**M. SAUTEL.**- Le tableau de la page 44 précise une productivité de 940 000 € en 2020, en 2021... Elle n'augmente pas, la performance économique reste la même. Il n'y a donc pas d'autres postes qui se rajouteront à ceux supprimés en 2020, 2021, 2022, etc.

**M. CHATY.**- Je peux revenir sur ce point avec le contrôleur financier budgétaire qui a établi ce tableau. J'aurais aimé avoir cet échange lors de l'information. Nous en sommes à l'avis, nous n'avons pas à revenir sur ce débat.

**M. SAUTEL.**- Belle esquive de votre part !

**M. CHATY.**- Vous l'avez dit vous-même.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je pense qu'il faut compléter ce point.

**M. CHATY.**- Je vous apporterai des précisions sur ces calculs techniques.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Nous vous devons donc une précision sur ce point.

Monsieur SARDANO, pouvez-vous nous donner lecture de la proposition d'avis ?

**M. SARDANO.**- Ce projet de transfert des équipes de SCC vers BUS et SEM reviendra devant cette instance après les concertations prévues au niveau du département BUS. Les élus émettent donc un avis sur la première partie de ce transfert qui se concrétise au travers du protocole fourni en annexe. L'application du protocole GPEC et de l'IG 436 dès la

première minute d'éloignement est indéniablement des points positifs en faveur des agents concernés. La redistribution sous forme de prime d'une partie de la productivité est aussi à considérer comme non négligeable et pourrait servir d'exemple dans les dossiers à venir. C'est au regard de ces points que les élus émettent un avis positif tout en alertant sur les concertations à venir au département Bus. Le climat social fortement dégradé au sein de ce département nous inquiète et les élus invitent la direction de l'entreprise à la plus grande vigilance pour que lors de la future consultation sur ce dossier nous n'ayons pas à nous positionner sur un relevé de décision mais bien, sur un protocole issu d'une négociation digne de ce nom.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci. Nous allons passer au recueil de l'avis des élus.

**Mme LÉQUIPÉ.-** Nous allons refaire un point sur les votants. M. DUIGOU vote pour M. ORIEUX, M. PIGEARD pour M. ALLALOUCHE, Mme MEUNIER pour M. VENON, Mme DROUAIRE pour M. LONGET, Mme GRELAUD pour M. DJEBALI, M. DASQUET pour M. NIVERT, M. PATRAVE pour M. FAUCHEUX, M. DOMINÉ pour M. GRATUZE.

*(Il est procédé au vote)*

Pour : 9 UNSA, 3 CFE-CGC

Contre : CGT (8)

Avis adopté à la majorité des élus présents.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je vous remercie.



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

**Délibération portant sur le remplacement d'un membre de  
la commission**

**M. Le PRÉSIDENT.**- Une délibération va vous être proposée.

**M. LE SECRETAIRE.**- Je vais donner la parole au représentant syndical CFE-CGC.

**Mme FONTAINE.**- Nous proposons M. HUBERT.

*(Il est procédé au vote)*

*Pour : CFE-CGC (3), UNSA (9), CGT (8).*

❖❖❖❖

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

**Information/consultation sur le rapport de situation  
comparée 2018**

*En présence de Mr Baron Marc,  
Responsable gestion Ressources Humaines*

(*En présence de M. BARON*)

**M. Le PRÉSIDENT.**- Le dossier a été examiné par la commission Égalité professionnelle. Je cède la parole à Mme GREL AUD.

**Mme GREL AUD.**- La commission Égalité professionnelle a, dans un premier temps, été prévue le 20 janvier 2020. Au vu du climat social compliqué de la période, elle a dû être reportée au 13 février 2020.

M. BARON, représentant la direction, est venu nous exposer le rapport de situation comparée 2018.

*Taux de féminisation :*

L'entreprise emploie en 2018, 46 064 salariés, avec un taux de féminisation qui confirme sa lente progression pour atteindre un taux de 20,6 %. Il était de 20,3 % en 2016 et de 20,55 en 2017.

Si on étudie les catégories, on remarque que le taux de féminisation se renforce légèrement chez les cadres passant de 35 à 35,6 %, ainsi que chez les agents de maîtrise, passant de 21,7 à 22,3 %. En revanche, il fléchit chez les conducteurs pour passer de 15,5 à 14,8 %.

Les départements du tertiaire ont un taux de féminisation exceptionnel qui monte jusqu'à 68,8 % pour JUR, 67,7 % à GIS, 53,4 % à COM, 52,4 % à SID ou encore 52,1 % pour CGF. En revanche, les métiers d'exploitation ne peuvent pas en dire autant. À part SEM, dont le taux de féminisation monte à 55 %, à MTS on note 18,6 % de femmes, à BUS, 9,9 % et SEC 8,9 %. Quant aux métiers de la maintenance, ils offrent peu d'accès aux femmes et les chiffres sont significatifs : 7,7 % à M2E, 6 % à MRF et 5 % à MRB. La question de la mixité dans le travail se pose dans ce secteur traditionnellement masculin.

On remarque une évolution du nombre des femmes de moins de 26 ans dans les 3 catégories, passant par exemple chez les cadres de 48 % à 57,7 %. Les femmes de l'entreprise sont un peu plus jeunes que les hommes avec 41 ans et 2 mois pour elles et 41 ans et 8 mois pour eux. Cet âge à tendance à augmenter à cause de l'allongement des carrières.

*Contrats :*

On observe une présence plus importante de femmes dans les emplois contractuels, plus 4,7 %. Cette progression résulte d'une hausse de 20,9 % de contrats de professionnalisation et de CDD. L'emploi féminin en CDI connaît, en revanche un repli avec moins 2,1 %.

Le nombre de femmes statutaires progresse, quant à lui lentement, à l'image de la proportion de l'ensemble. En effet, on passe chez les cadres de 33,2 % en 2016 à 34,9 %. Chez les maîtrises, de 23,1 % en 2016 à 23,5 % en 2018 et chez les opérateurs, de 18,1 % en 2016 à 18,5 % en 2018.

*Horaires/temps de travail :*

5 % des femmes de l'entreprise sont, à temps partiel conventionnel, contre 0,9 % des hommes. Ce chiffre est stable depuis 2016.

Par ailleurs, 2 % des femmes sont en congé parental d'éducation. On remarque une baisse d'utilisation de ce congé depuis 2016, mais fait nouveau, il se masculinise surtout chez les opérateurs.

Concernant les horaires, on se rend compte que 65,5 % des femmes occupent un emploi à horaires alternants/décalés contre 76 % pour les hommes. Par ailleurs, 23 % des femmes sont au forfait jour alors que cela ne concerne que 10,3 % des hommes. On note enfin que seulement 72 femmes exercent un travail de nuit, représentant ainsi 0,8 % de l'effectif féminin pour 5,6 % chez les hommes.

*Recrutements :*

L'étude du recrutement révèle qu'après une hausse d'embauches du personnel féminin en 2017 avec plus 16,3 %, il se replie en 2018 avec moins 9,8 % d'embauches. On note le même phénomène chez les hommes avec moins 8 % d'embauches. Ainsi, en 2018, 26,1 % des embauchés sont des femmes contre 25,7 % en 2017. 40 % des femmes embauchées le sont sous statut, contre 49,6 % des hommes. En 2018, chez les machinistes, 10 % des recrutés étaient des femmes, et 12 % chez les conducteurs. Si les femmes sont sous-représentées à l'embauche statutaire, elles sont en bonne place pour les CDD (44,6 %), les contrats d'apprentissage (42,2 %) ou contrat de qualification (27,6 %). Ces différents contrats peuvent aboutir à des CDI ou des embauches sous statut comme tel a été le cas pour 70 d'entre eux en 2018.

*Départs :*

En ce qui concerne les départs : les fins de CDD constituent toujours le premier motif de sortie de la main-d'œuvre féminine avec 51,7 % contre 30,5 % chez les hommes. La seconde cause de départs est la retraite, comme en 2016 et 2017, 2018 a connu une grosse vague de départs, et 16,42 % des femmes étaient concernées. Outre ces départs logiques, on remarque une évolution des démissions, surtout chez les cadres (28 en 2016 contre 69 en 2018) et les opérateurs (126 en 2016 contre 227 en 2018), hommes et femmes confondus, ainsi qu'une croissance du nombre des révocations chez les opérateurs (248 en 2016 contre 308 en 2018). Cela traduit un nouveau phénomène de grande volatilité du personnel.

*Promotion/rémunération :*

La promotion du personnel féminin continue de s'améliorer, en effet elles étaient 182 à être promues en 2018 pour 132 en 2016. Même phénomène chez les hommes : 706 en 2018 pour 647 en 2016. À catégorie égale, le salaire brut moyen continue d'être en dessous de celui des hommes avec un écart de 7 à 8 %. Cela s'explique par le départ en retraite des femmes, remplacées par d'autres femmes avec un salaire de début de grille, par le fait qu'elles exercent des métiers moins primés ou qu'elles pratiquent très peu d'horaires de nuit. De manière globale, toutes catégories confondues, on remarque une augmentation du nombre de salariées dans les tranches les plus élevées (à partir de plus de 35 000/an). Dans les tranches inférieures, le nombre de salariées stagne voire baisse.

*Formation :*

Le nombre de femmes ayant suivi une formation en 2018 stagne par rapport aux années précédentes : 21,5 % toutes catégories confondues, on peut y voir un effet bénéfique sachant que la formation initiale est comprise dans ce taux. Chez les hommes, ce nombre baisse : exemple chez les opérateurs 21 008 agents en 2016 contre 19 758 agents en 2018.

De manière générale, le nombre moyen d'heures de formation par salarié est équivalent entre hommes et femmes sauf chez les opérateurs où l'on remarque 3 heures de moins pour les femmes : 45 heures pour les hommes, 42 heures pour les femmes.

*Absentéisme :*

De manière générale, on remarque une baisse des arrêts courts, dû sûrement à la journée de carence. Proportionnellement, les femmes ont plus de journées d'absences pour maladie que les hommes, 15,4 journées contre 9,2 pour les hommes. Les femmes maîtrises s'arrêtent en moyenne 9,6 jours contre 4,6 pour les hommes maîtrises. Les cadres ont moins d'arrêts maladie avec 4,9 jours pour les femmes et 2,9 jours pour les hommes.

Dans les trois catégories, on note aussi une nette progression des journées d'absence pour accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, alors que le nombre d'accident de travail baisse. Exemple : chez les cadres femmes on passe de 248 journées en 2017 à 482 journées en 2018, chez les maîtrises femmes on passe 1 715 journées en 2017 à 2 047 en 2018. Les hommes ne sont pas en reste, avec chez les opérateurs, 102 744 journées en 2017 pour 108 854 en 2018.

*Conclusion :*

Même si les chiffres ne sont pas « encore » significatifs en 2018, on comprend que la féminisation et l'égalité professionnelle sont des sujets prioritaires pour l'entreprise avec des mesures prises comme la signature de l'accord égalité professionnelle, la sensibilisation lors du recrutement, le travail pour diminuer les écarts salariaux, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la création de la plateforme Yooples, le programme RATP au féminin...

La commission Égalité professionnelle du CSEC suivra chacun de ces processus avec attention et bienveillance et attend avec impatience les chiffres de 2019, plus significatifs, nous l'espérons.

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

**Mme DROUAIRE.-** L'UNSA, que ce soit au niveau national mais aussi dans chaque entreprise, a fait de l'égalité femmes hommes un objectif pour lequel elle emploie toute sa force et ses convictions. Il en est de même au sein de la RATP où chaque élu est investi de cette mission. C'est dans ce sens que notre organisation syndicale s'est engagée dans les différents protocoles pouvant avoir un impact positif permettant une réelle égalité de traitement.

Nous avons su mettre en évidence, en particulier lors des commissions de classement, que l'égalité souhaitée était loin d'être atteinte. Pour exemple, dans un

département que nous ne citerons pas, les avancements maîtrise montraient que l'enveloppe générée par les femmes n'était pas consommée au niveau de celui des hommes et que l'avancement moyen était donc plus faible. Et cela sans raison.

Nous avons donc interpellé la direction et depuis les ajustements ont été faits et devraient produire leurs effets dans les années à venir.

Mais le chemin est encore long avant d'obtenir une totale égalité entre les femmes et les hommes de l'EPIC, chemin d'autant plus long que nous partions de loin. Ce constat pouvant être fait aussi bien au niveau de notre entreprise que de la société.

Malgré tout le rapport de situation comparée montre qu'il existe encore des disparités :

– Pourquoi l'embauche sous statut du personnel féminin est inférieure de 10 points à celui des hommes : 40 % contre 49,6 % ?

– Pourquoi le salaire brut moyen à catégorie équivalente est inférieur à celui des hommes ? Les écarts s'étalonnant aux alentours de 7,5 %

– Pourquoi le nombre de journées d'absence pour accident de travail, de trajet et de maladies professionnelles est-il en forte augmentation, plus 19,1 %, chez les femmes alors qu'il n'augmente que de 5,3 % chez les hommes ? Ne faut-il pas voir ici un effet pervers de la diminution des journées de soins enfants imposée par la direction ?

Heureusement, le rapport présente aussi des points positifs, en particulier sur la promotion mais aussi l'accès à une catégorie supérieure.

Le constat se termine par la stagnation du taux de féminisation car avec une progression de + 0,9 % avant tout portée par la féminisation de la catégorie cadre, on ne peut pas parler d'amélioration. Force est de constater que le monde du transport reste avant tout masculin alors que les fonctions supports sont, elles, à majorité féminine. On retrouve ici une vision sociétale où le sexe est déterminant dans le choix des métiers. Vision construite sur une société divisée avec une répartition des tâches tant au niveau professionnel qu'au niveau familial. Chacun de nous porte une part de responsabilité et c'est à chacun de modifier ses concepts pour qu'enfin la société égalitaire que nous appelons de nos vœux devienne enfin

une réalité. Le féminisme ne doit pas être une lutte des femmes pour les femmes mais bien un combat partagé entre les femmes et les hommes.

Rêvons d'un jour, pas trop lointain si possible, où il n'y aura plus besoin de présenter un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Je voudrais rebondir sur deux ou trois points de la déclaration de l'UNSA.

Concernant la féminisation des recrutements, l'élargissement de votre propos sur la profession est exact. L'UTP est en train de prendre en compte ce sujet parce que c'est une difficulté à laquelle tous les opérateurs sont confrontés en France, non seulement en région parisienne mais aussi en province. Des réflexions sont en cours pour lancer des campagnes dites « marque employeur ». Tant que la féminisation du métier de machiniste ne sera pas plus importante, nous continuerons à faire vos constats. Sur une faible proportion de recrutements, on n'arrivera pas à changer les chiffres de l'entreprise, même si le taux de féminisation est élevé.

Une campagne UTP sur l'attractivité des métiers du transport urbain devrait paraître dans les prochains mois, pas seulement sur les fonctions supports. Elle devrait nous aider. Nous surferons sur cette campagne.

Par ailleurs, je me félicite des négociations qui ont eu lieu sur l'accord égalité hommes/femmes, qui ont permis de cranter des décisions sonnantes et trébuchantes. Je voulais aussi saluer le travail réalisé par toutes les personnes, pas uniquement les femmes, dans le développement du dispositif « RATP au féminin » parce qu'avant d'arriver à des faits positifs, il révèle des faits graves qui n'étaient pas détectés jusqu'à présent. Cela nous permet de les traiter. Je sais qu'il n'est pas toujours facile d'initier cette démarche dans tous les secteurs. Quand c'est le cas, elle est souvent efficace, bienvenue et elle fonctionne. Je salue le courage des personnes qui s'engagent pour la première fois dans ce dispositif.

Y a-t-il des questions ou des commentaires ?

**M. SAUTEL.-** Il aurait été utile de rappeler que ce point avait été rajouté à cette séance.

**M. Le PRÉSIDENT.**- À quel moment aurions-nous dû faire ce rappel ?

**M. SAUTEL.**- Par le biais d'un complément à l'ordre du jour, ou bien par celui d'un courriel.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je note le point. Je l'ai rappelé ce matin avant la séance, mais c'était trop tard.

**M. BOYER.**- Ce sont ces 3 mots, prononcés par un député récalcitrant, qui ont fait bondir Sandrine MAZETIER, qui présidait la séance de débat à l'Assemblée Nationale en lieu et place de François de RUGY en cette journée de juillet 2018.

L'affaire a fait des remous dans l'hémicycle, mais aussi parmi les gardiens de la Langue qui siègent à l'Académie Française.

Ainsi, après des années de résistance, et malgré moult rapports sur le sujet ainsi qu'une circulaire datée, tout de même, du 11 mars 1986, l'Académie approuve, le jeudi 28 février 2019, la féminisation des noms de métier.

Si le sujet en fait sourire certains, la reddition de la vieille dame du Quai de Conti n'est pas anecdotique, tant le langage, et donc le vocabulaire, est le reflet de la société et de son époque.

Fondée par le Cardinal de Richelieu en 1635, l'Académie Française reste marquée par l'ordre social en vigueur au jour de sa naissance.

Ainsi, sur les 40 sièges présents sous la Coupole, 5 sont aujourd'hui occupés par des femmes, et on dénombre, à ce jour, seulement 9 femmes sur les 732 Immortels.

C'est dire si l'Académie peut être qualifiée de progressiste en matière de place des femmes...

Le 13 décembre 2018, les Immortels ont rappelé que les anglicismes utilisés dans la langue française doivent céder la place à leur équivalent français, bien plus ancien : on ne doit par exemple donc pas dire « helper », mais bénévole, car ce mot existe depuis le 13<sup>e</sup> siècle.

Paradoxalement, l’Académie, si elle se résout à la féminisation des noms de métier, refuse de prendre position sur la forme que cette féminisation doit prendre avec comme argument que « *l’usage tranchera* ».

Alors, faut-il dire « auteure » ou « autrice » ?

« Madame le Préfet », « Madame la Préfet » ou « Madame la Préfète » ? « Une agent » ou « une agente » ?

L’histoire de la langue française donne pourtant la réponse, mais la gardienne de la langue, comme aime à se nommer l’Académie, semble l’avoir étrangement oublié.

Arguant que les origines latines du français justifient l’utilisation générique du masculin, elle oublie qu’en latin les suffixes issus des déclinaisons généraient *de fait* la féminisation des noms.

Ainsi, à « dominus » (le maître), correspondait « domina » (la maîtresse) ; à « auctor » (l’auteur), « auctrix » (l’autrice).

La mauvaise foi des Immortels ne s’arrête pas là, puisque l’Institut de la Langue Française, émanation du CNRS, dans une publication de 1999 (1999 !) et intitulée « *femme, j’écris ton nom* », explique que nos ancêtres, jusqu’au 16<sup>ème</sup> siècle, ont, sans aucun pinaillage, féminisé TOUS les noms de métiers, avec une règle simple : à partir des masculins en « ier, eur et teur, ou en ien », des féminins en « ière, eresse, trice et ienne ».

Ainsi, pompier devient pompière, conducteur devient conductrice, docteur devient doctoresse, physicien devient physicienne.

Alors pourquoi, de nos jours, certains et certaines (car n’oublions pas qu’en matière de sexismes, les femmes sont parfois le pire ennemi...) trouvent moche de dire « autrice » quand le terme « cantatrice » est depuis longtemps adopté ? Pourquoi le terme abbesse ne choque personne alors que doctoresse est qualifié de hideux ?

L’habitude, ou, plutôt, le manque d’habitude ?

Ou bien la soumission à l’ordre masculin imposé depuis si longtemps qu’on n’y prête même plus attention ?

C'est ce qui semble motiver l'Académie, qui déclare que le masculin « *a valeur générique et non marquée* ».

Ah... Pourtant, le masculin est marqué... *masculin* !

Serait-ce pour cette raison que pour parler de l'être humain, on dit encore si souvent aujourd'hui « l'homme » ? Pourtant, lorsqu'on entend « homme », même avec un H en capitale, on entend « homme » et pas « homme et femme »...

Un terme générique et inclusif existe pourtant, c'est celui « d'humanité ».

En négligeant son utilisation, on oublie que la moitié des « hommes » sont des femmes, comme le déclare Noémie De Lattre dans son livre dont elle a tiré un spectacle plein d'humour.

Car oui, les femmes ont de l'humour, comme elles ont du talent, même si cela peine à être reconnu dans certains domaines.

D'ailleurs, se pose-t-on la question du talent d'un homme ou de l'existence de l'humour masculin ?

J'entends déjà les protestations de certains (et certaines !) « *Oui, bon, ça y est, ça suffit, elles l'ont obtenu leur égalité, et blablabla...* ».

À bien y regarder pourtant, notre monde demeure lourdement machiste et misogyne.

Car si la question de l'existence de l'âme des femmes s'est posée au 19<sup>e</sup> siècle (et non au Moyen-Âge contrairement à la légende), certains hommes utilisent encore cet argument pour démontrer leur supériorité.

Ainsi, sur le site Jeuxvidéo.com, l'un des membres, que l'on pourrait, au grand dam des Immortels, qualifier de « hater » répond à cette question existentielle ainsi :

*« Franchement, je me pose la question ; elles vivent tellement par leur apparence, leur pouvoir de séduction, dans le fond, elles sont vides ; l'homme est complet : il est corps, cœur, esprit et âme et en cela il a une finitude que n'a pas la femme »,* avant d'ajouter : *« elles sont tentatrices et existent pour leur corps et leur capacité à assouvir les*

*besoins sexuels des hommes ; en ce sens, il faudrait une sorte d'organisation de la société qui ferait qu'elles seraient dévouées au soulagement sexuel SYSTÉMATIQUE des hommes ».*

Eh oui ! En France, au 21<sup>e</sup> siècle, il existe de grands philosophes...

Ainsi, quand beaucoup croient en une société aujourd’hui égalitaire, il semblerait en réalité que nous n’ayons gravi que les premières marches d’un long et raide escalier.

La Journée Internationale pour les Droits des Femmes a de beaux jours devant elle !

Heureusement, tous les domaines sont aujourd’hui investis par des femmes qui prennent enfin conscience que si « *derrière chaque grand homme on trouve une femme* », c’est juste parce qu’on a assigné à cette dernière une place secondaire.

Aujourd’hui, les femmes veulent accéder, autant que les hommes et non à la place des hommes, à la première marche du podium.

Leurs revendications, NOS revendications, concernent aussi bien la représentation des femmes dans les institutions que le droit à l’avortement, la présence des femmes dans les médias, la contraception, le plaisir féminin, l’égalité salariale ou encore la crédibilité de la parole féminine.

Et ce ne sont pas des sujets définitivement réglés, comme le démontre le recours de plus en plus fréquent à la clause de conscience par des praticiens qui refusent de procéder à des avortements, ou encore cette étude menée par l’INA qui avance que le temps de parole des femmes dans les médias nationaux est 2 fois moins élevé que celui des hommes.

Quant à l’égalité salariale tant proclamée, elle reste une grande illusion puisque les femmes gagnent en moyenne 10 % de moins que les hommes à temps de travail équivalent, 22 % si l’on tient compte du salaire réel issu des nombreux contrats à temps partiel imposé.

Et ce n’est pas seulement une grille de salaire qui garantit l’égalité et l’équité sur une carrière, mais bien la logique qui précède l’attribution des augmentations de salaire.

Notre entreprise n’échappe pas aux tiraillements de la société sur le sujet.

Ainsi, si d'indéniables avancées existent, elles sont souvent le fruit d'obligations légales, comme l'ouverture de tous les métiers aux femmes ou l'établissement d'un rapport sur l'égalité salariale pendant les années Mitterrand.

Elles sont aussi le résultat des pressions sociales, comme le mouvement #meetoo, qui a ouvert les yeux de nos responsables sur le sexisme au sein de la RATP.

Il est à parier que d'autres domaines seront prochainement pris en compte par la direction concernant la situation des femmes dans l'entreprise, et c'est tant mieux.

La RATP doit continuer dans cette direction, et, par exemple, féminiser les intitulés des fiches de paie : comment admettre que sur le bulletin de salaire d'une conductrice apparaisse le terme de « conducteur » et sur celui d'une formatrice le terme de « formateur » ?

Modifier l'intitulé de la fonction ne doit pourtant pas être plus compliqué que d'inscrire « madame » ou « monsieur », ce qui se fait depuis des décennies.

La sensibilisation sur les agissements sexistes et leur condamnation démontrent que l'entreprise peut être une force de proposition progressiste pour la société.

Mais ces actions, aussi louables soient-elles, ne doivent pas faire oublier que le sexisme est si ancré qu'il en devient invisible et difficilement décelable.

À tel point que dans ce débat, certains hommes se sentent attaqués, remis en cause, même parmi ceux qui se pensaient les plus tolérants et ouverts.

Apparaissent alors des résistances fortes : de la simple raillerie au ras-le-bol affiché avec vigueur, en passant par le « *on ne peut plus rien dire* » de victimisation masculine, les réactions sont fréquentes.

La remise en cause, le changement sont souvent compliqués et douloureux ; c'est pourquoi l'entreprise ne doit pas se contenter de simples présentations, par ailleurs nécessaires, mais doit mettre en place une démarche à long terme, accompagnée d'un discours et d'actes à vertus pédagogiques.

Dans le cas contraire, le ballon se dégonflerait vite, et tous les efforts entrepris seraient anéantis.

Car non, il n'y a pas « *des choses plus importantes que les droits des femmes* », comme on l'entend parfois de quelques grincheux.

Il est juste, en effet, de lutter contre les discriminations, et il n'y a pas de hiérarchie dans les discriminations.

Sexisme, racisme, homophobie, allophobie ou n'importe quelle autre forme d'intolérance, elles doivent toutes être combattues, et avancer contre l'une d'elles revient à avancer contre toutes les autres, pour le bien commun, pour le bien des hommes et des femmes, de toute origine, de toute orientation, de toute sensibilité.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Y a-t-il d'autres déclarations ?

**M. LE SECRETAIRE.**- Je vous demande une suspension de séance.

Avant cela, je vous informe que le CE organise un certain nombre d'événements toute l'année pour débattre du sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous aurons un débat le 11 mars de 9 heures 30 à 12 heures 30 à l'espace du Centenaire. J'inviterai tout le Comex, y compris la PDG, à y participer. Je pense qu'il est nécessaire que l'entreprise soit présente à ce débat. De nombreuses personnes y participeront. Il serait intéressant de connaître le positionnement de l'entreprise sur ce sujet.

**M. Le PRÉSIDENT.**- La séance est suspendue.

*La séance, suspendue à 14 heures 48, et reprise à 14 heures 57.*

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je propose de reprendre la séance.

Je donne la parole Mme GRELAUD.

**Mme GRELAUD.**- Globalement ce que l'on peut conclure de ce rapport de situation comparée de 2018, c'est que la RATP peine à maintenir un taux de féminisation général. Nous déplorons ces résultats mitigés, tout comme ce rapport tardif qui comporte des chiffres datant de 2 ans.

Néanmoins, l'index égalité présente une note de 80 sur 100 et nous espérons que les mesures prises par la direction comme le nouvel accord égalité professionnel signé en mars 2019, ou un avenant sur les écarts salariaux qui va peut-être suivre, apporteront des

avancées significatives. C'est pourquoi, la commission émet un avis positif et attend avec impatience un rapport plus récent qui nous apportera des réponses actualisées.

**Mme LÉQUIPÉ.-** S'agissant des votants, M. DUIGOU vote pour M. ORIEUX, M. PIGEARD pour M. ALLALOUCHE, Mme MEUNIER pour M. VENON, Mme DROUAIRE pour M. LONGET, Mme GRELAUD pour M. DJEBALI, M. DASQUET pour M. NIVERT, M. DOMINÉ pour M. GRATUZE, M. PATRAVE pour M. FAUCHEUX et M. LALLEMANT pour M. ABOUTAÏB.

*(Il est procédé au vote de l'avis de la commission égalité femmes hommes)*

*(Résultat du vote non détaillé)*

L'avis est adopté à l'unanimité.

**M. Le PRÉSIDENT.-** Merci.



## **V – QUESTIONS DIVERSES**

**M. Le PRÉSIDENT.**- En l'absence de questions diverses à ma connaissance, nous avons épuisé l'ordre du jour je vous propose.

**M. SAUTEL.**- Nous avons une question diverse.

**M. BOYER.**- Ce matin, dans la déclaration préalable de la CGT, vous avez été interpellé sur la situation du Dr BEUGNET, notamment sur la sanction dont il a été qualifié cela de victime. La CGT considère que la situation est préoccupante pour ne pas dire très grave.

Lors de la dernière séance CSE de DSC, une grande majorité d'élus sont intervenus afin que la sanction qui vise le Dr BEUGNET, qui est totalement infondée de notre point de vue, soit annulée. Actuellement, l'instance DSC est bloquée du fait qu'elle est amputée de son médecin. Que comptez-vous faire pour que cette situation revienne à la normale ? La direction va-t-elle revenir sur sa décision de sanctionner le Dr BEUGNET ?

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je ne vais pas traiter de cas personnels et de sanctions individuelles dans cette instance. Je réserverais mes réponses si elles me sont posées à l'instance dans laquelle le problème se pose.

**M. BOYER.**- Vous êtes aussi interpellé sur la situation du CSE DSC, qui est bloquée. Ce n'est pas une situation individuelle.

**M. Le PRÉSIDENT.**- J'ai entendu. Comme je l'ai dit, j'y répondrai si nécessaire, dans l'instance concernée qui est bloquée. Je verrai cela avec son président, je ne vais pas développer le sujet ici. En revanche, je veux bien vous en parler en aparté à titre personnel pour vous dire ce que j'en pense.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Les questions diverses sont épuisées.



## **FIXATION DE LA SEANCE SUIVANTE**

**M. Le PRÉSIDENT.**- Je propose de fixer notre prochain rendez-vous le 28 février avec un ordre du jour un peu particulier puisqu'il y aura la présentation des orientations stratégiques de 8 heures 30 à 10 heures 30. La séance suivante aura lieu le 4 mars.

**M. LE SECRETAIRE.**- Je tiens à souligner que cette séance n'est pas assujetti à un ordre du jour mais à une convocation. L'ordre du jour est signé entre le Secrétaire et le Président. Nous avons reçu une lettre pour nous informer qu'un certain nombre de points étaient traités de manière unilatérale en raison de la carence d'élus.

**M. Le PRÉSIDENT.**- Rendez-vous le 28 février. Bonne fin de journée, à bientôt.

*La séance est levée à 15 heures.*